

Interpretasi Perilaku Organisasi dalam Budaya dan Etika Kerja pada Film Human Resources (2023)

¹Muhammad Imam Mubaligh Gaffar, ²Diva Arlinda Dwi Ariyani, ³Erindah Dimisqiyani, ⁴Gagas Gayuh Aji, ⁵Rizky Amalia Sinulingga, ⁶Amaliyah

Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

*Corresponding author : amaliyah@vokasi.unair.ac.id

E-mail: muhammad.imam.mubaligh-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Dinamika lingkungan kerja kontemporer dihadapkan pada tantangan kompleks yang menuntut pemahaman mendalam mengenai aspek manusiawi dalam organisasi. Studi mengenai perilaku, budaya, dan etika organisasi menjadi relevan untuk dibedah melalui berbagai perspektif, termasuk media populer yang merefleksikan wacana sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan representasi perilaku organisasi, budaya, dan etika kerja dalam serial animasi satir Netflix "Human Resources" (2023). Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-interpretatif dan metode analisis semiotika Roland Barthes pada adegan-adegan kunci, penelitian ini membongkar makna denotatif dan konotatif dari narasi visual dan verbal serial tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa serial ini secara alegoris menggambarkan konsep-konsep teoretis seperti fungsi manajemen (POAC), level budaya organisasi Schein, dan dilema etika kerja melalui interaksi para makhluk fantasi di lingkungan kantor. Konflik antar departemen, gaya kepemimpinan, dan proses evaluasi kinerja disajikan secara satiris untuk mengkritik disfungsi di tempat kerja modern. Penelitian ini memberikan dampak pada pemahaman bahwa media populer dapat menjadi alat analisis yang kuat untuk merefleksikan realitas organisasi dan menekankan pentingnya kemitraan internal yang solid sebagai fondasi untuk mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Penelitian di masa depan disarankan untuk dapat melakukan analisis komparatif dengan media lain atau mengukur persepsi audiens secara kuantitatif terhadap isu-isu kerja yang direpresentasikan.

Kata kunci: Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi, Etika Kerja, Representasi Media, Analisis Film, Human Resources.

ABSTRACT

The dynamics of the contemporary work environment face complex challenges that demand a deep understanding of the human aspects of organizations. The study of organizational behavior, culture, and ethics is relevant to examine through various perspectives, including popular media that reflects social discourse. This study aims to interpret the representation of organizational behavior, culture, and work ethics in the Netflix satirical animated series "Human Resources" (2023). Using a qualitative descriptive-interpretive approach and Roland Barthes's semiotic analysis method in key scenes, this study uncovers the denotative and connotative meanings of the series' visual and verbal narratives. The analysis shows that the series allegorically depicts theoretical concepts such as management functions (POAC), Schein's levels of organizational culture, and work ethics dilemmas through the interactions of fantasy creatures in the office environment. Interdepartmental conflicts, leadership styles, and performance evaluation processes are presented satirically to critique dysfunction in the modern workplace. This research impacts the understanding that popular media can be a powerful analytical tool to reflect organizational realities and emphasizes the importance of solid internal partnerships as a foundation for achieving the Sustainable Development Goals. Future research is suggested to conduct comparative analysis with other media or quantitatively measure audience perceptions of the work issues represented.

Keyword: Organizational Behavior, Organizational Culture, Work Ethics, Media Representation, Film Analysis, Human Resources.

1. PENDAHULUAN

Dinamika lingkungan kerja pada era kontemporer dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks akibat globalisasi, disrupsi teknologi, dan pergeseran demografi tenaga kerja. Organisasi tidak lagi hanya dipandang sebagai entitas ekonomi, tetapi juga sebagai sebuah sistem sosial yang hidup, di mana interaksi manusia menjadi fondasi utamanya. Keberhasilan dalam menavigasi tantangan global ini tidak hanya bergantung pada kekuatan internal, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk membangun kolaborasi dan kemitraan yang efektif dengan berbagai pemangku kepentingan, sejalan dengan semangat Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dari "Kemitraan untuk Mencapai Tujuan". Perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi, yang secara kolektif membentuk budaya dan kerangka etis, menjadi faktor penentu keberhasilan dan keberlanjutan sebuah perusahaan (Prasetya & Aryantoro, 2021).

Fenomena seperti *quiet quitting*, tuntutan akan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta meningkatnya kesadaran akan kesehatan mental di tempat kerja menunjukkan bahwa pemahaman mendalam mengenai aspek manusiawi dalam organisasi menjadi krusial. Perusahaan yang gagal mengelola budaya dan etika kerja secara efektif berisiko menghadapi penurunan produktivitas, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dan rusaknya reputasi di mata publik (Mahayasa et al., 2023). Oleh karena itu, studi mengenai perilaku, budaya, dan etika organisasi terus relevan untuk dibedah dari berbagai perspektif, termasuk melalui medium budaya populer yang merefleksikan dan membentuk wacana sosial.

Konteks pergeseran demografi ini menjadi sangat relevan di Indonesia, di

mana angkatan kerja kini didominasi oleh Generasi Milenial dan Z. Generasi ini memasuki dunia kerja dengan membawa seperangkat nilai dan ekspektasi yang berbeda secara signifikan dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung tidak hanya mencari kompensasi finansial, tetapi juga mendambakan makna, fleksibilitas, serta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan kesehatan mental (Aura et al., 2025). Fenomena *quiet quitting* atau bekerja sebatas deskripsi pekerjaan sebagai bentuk perlawanan terhadap budaya kerja beracun (*hustle culture*) menjadi cerminan dari pergeseran nilai ini. Tuntutan akan kepemimpinan yang empatik, budaya organisasi yang inklusif, dan kebijakan yang pro-keseimbangan hidup bukan lagi menjadi pilihan, melainkan sebuah keharusan bagi perusahaan yang ingin menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Dengan demikian, isu-isu yang dieksplorasi secara satir dalam "*Human Resources*" seperti manajer yang tidak kompeten, tekanan untuk selalu produktif, dan konflik internal memiliki resonansi yang kuat dengan realitas dan kegelisahan yang dihadapi oleh tenaga kerja muda di Indonesia saat ini.

Secara teoritis, perilaku organisasi adalah bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Swastiti et al., 2020). Konsep ini berkelindan erat dengan budaya organisasi, yang oleh (Nugraha & Haris Muchtar, 2025) didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok saat memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya ini terwujud dalam tiga tingkatan: artefak (struktur dan proses yang terlihat), nilai-nilai yang dianut (strategi, tujuan, filosofi), dan asumsi dasar yang

tersembunyi (keyakinan, persepsi, dan perasaan yang dianggap biasa). Di sisi lain, etika kerja berfungsi sebagai kompas moral yang memandu tindakan dan pengambilan keputusan karyawan, mencakup nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab (Difa Ulhaq & Nurdiana Dihan, 2023). Representasi ketiga elemen ini dalam media, khususnya film atau serial, menjadi menarik karena media tidak hanya mencerminkan realitas, tetapi juga secara aktif mengkonstruksi makna dan menyajikannya kepada audiens secara luas (Wanita et al., 2024). Media populer dapat menyederhanakan, melebih-lebihkan, atau bahkan mengkritik praktik organisasi yang terjadi di dunia nyata.

Peran media sebagai medium representasi realitas sosial menjadikannya objek studi yang penting. Budaya populer, termasuk serial animasi, berfungsi sebagai cermin sosial yang merefleksikan nilai-nilai, kecemasan, dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat pada suatu waktu (Hair et al., 2024). Namun, media tidak hanya pasif memantulkan realitas, ia juga aktif membentuk persepsi dan pemahaman audiens terhadap suatu isu. Melalui narasi, karakter, dan simbolisme, media menawarkan sebuah "lensa" untuk melihat dunia kerja. Ketika sebuah serial seperti "*Human Resources*" menggambarkan politik kantor melalui pertarungan antar makhluk fantasi, ia sedang melakukan proses pbingkai (*framing*) yang membuat isu kompleks menjadi lebih mudah dicerna dan didiskusikan oleh publik. Analisis terhadap representasi semacam ini memungkinkan peneliti untuk membongkar ideologi yang bekerja di balik layar dan memahami bagaimana wacana tentang kehidupan organisasi dikonstruksi dan dinegosiasikan dalam ranah budaya populer.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberi kontribusi pada

literatur perilaku organisasi, tetapi juga sejalan dengan SDGs 17 dalam membangun pemahaman kolektif tentang kemitraan dan tata kelola organisasi yang lebih berkelanjutan. Fokus penelitian ini adalah serial animasi dewasa Netflix berjudul "*Human Resources*," yang musim keduanya dirilis pada tahun 2023. Meskipun bergenre komedi fantasi, serial ini menawarkan studi kasus yang kaya untuk analisis organisasi dengan menggambarkan sebuah kantor tempat para makhluk emosional (seperti Monster Hormon, Kutu Cinta, Batu Logika, dan lainnya) bekerja untuk "melayani" klien manusia mereka. Entitas ini berfungsi layaknya sebuah perusahaan dengan struktur hierarkis, departemen yang berbeda, target kinerja, konflik antar karyawan, serta dinamika kepemimpinan. Keunikan serial ini terletak pada kemampuannya untuk memvisualisasikan konsep-konsep abstrak dalam manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjadi narasi yang konkret dan satiris. Misalnya, "manajemen emosi" tidak lagi menjadi jargon HR, melainkan pekerjaan literal yang dilakukan oleh para karakter. Konflik antara logika digambarkan sebagai perseteruan antar departemen. Dengan demikian, "*Human Resources*" menyediakan sebuah alegori modern tentang tempat kerja, yang memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan masalah serius seperti *burnout*, politik kantor, dan dilema etis melalui representasi yang inovatif (Marpaung & Darmawan, 2022)

Penggunaan genre satir dalam serial ini merupakan strategi naratif yang cerdas untuk menyampaikan kritik sosial. Satir bekerja dengan cara mengekspos kebodohan, kelemahan, atau kejahatan dalam masyarakat melalui humor, ironi, dan eksagerasi. Dalam konteks organisasi, satir memungkinkan kreator untuk mengkritik praktik-praktik disfungsi seperti birokrasi yang tidak masuk akal, manajemen mikro yang menyebalkan,

atau jargon korporat yang kosong tanpa terkesan menggurui (Ropita Banjarnahor et al., 2022). Humor menjadi semacam "pelumas" yang membuat kritik tajam lebih mudah diterima oleh audiensi. Dengan menertawakan absurditas yang ditampilkan di layar, penonton secara tidak langsung diajak untuk merefleksikan absurditas serupa yang mungkin mereka alami di tempat kerja mereka sendiri. Oleh karena itu, pendekatan satir dalam "*Human Resources*" bukan sekadar elemen hiburan, melainkan sebuah alat analisis yang kuat untuk membongkar dan mempertanyakan asumsi dasar yang menopang dunia kerja modern.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan masalah untuk di investigasi lebih lanjut. Sifat satir dan alegoris dari serial "*Human Resources*" (2023) membuka ruang interpretasi yang luas mengenai bagaimana fenomena organisasi di dunia nyata direpresentasikan dan dikritik. Ada kekosongan dalam studi manajemen yang secara spesifik menggunakan media animasi satir sebagai objek untuk memahami perilaku, budaya, dan etika kerja kontemporer.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat struktur dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang perilaku tersebut guna menciptakan organisasi yang lebih efektif dan efisien (Prasetya & Aryantoro, 2021). Studi ini mencakup topik-topik inti seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dinamika kelompok, konflik, dan pengambilan keputusan. Dalam konteks penelitian ini, teori perilaku organisasi

akan digunakan sebagai kerangka untuk menganalisis interaksi para makhluk di serial "*Human Resources*". Misalnya, bagaimana seorang manajer seperti Tito the Anxiety Mosquito mempengaruhi kinerja timnya (kepemimpinan dan motivasi) atau bagaimana perbedaan pendapat antara *Logic Rock* dan *Lovebug* diselesaikan (manajemen konflik).

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lainnya (Nugraha & Haris Muchtar, 2025). Salah satu model yang paling berpengaruh adalah model dari Edgar Schein (Nugraha & Haris Muchtar, 2025), yang membagi budaya menjadi tiga level:

- **Artefak (*Artifacts*):** Aspek yang terlihat, terdengar, dan terasa, seperti arsitektur kantor, cara berpakaian, bahasa, dan cerita-cerita yang beredar. Dalam serial ini, artefak dapat berupa desain kantor Departemen Sumber Daya Manusia, portal ke dunia manusia, atau jargon-jargon korporat yang mereka gunakan.
- **Nilai yang Dianut (*Espoused Values*):** Strategi, tujuan, dan filosofi yang secara eksplisit dinyatakan oleh organisasi. Ini bisa berupa slogan perusahaan atau misi yang selalu digunakan oleh manajemen, seperti "membantu manusia berkembang". Nilai-nilai tersebut kemudian diharapkan menjadi panduan bagi setiap anggota organisasi dalam berperilaku dan mengambil keputusan.
- **Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*):** Keyakinan dan persepsi yang terinternalisasi dan tidak disadari, yang menjadi

sumber utama dari nilai dan tindakan. Misalnya, asumsi bahwa campur tangan emosional adalah sebuah keharusan untuk kelangsungan hidup manusia. Karena sifatnya yang sudah mendarah daging, asumsi-asumsi ini jarang dipertanyakan dan diterima begitu saja sebagai sebuah kebenaran..

2.3 Etika Kerja

Etika kerja merujuk pada seperangkat prinsip moral dan nilai-nilai yang mengatur perilaku individu atau kelompok di lingkungan kerja. Ini mencakup tanggung jawab, integritas, kejujuran, disiplin, dan profesionalisme (Prasetya & Aryantoro, 2021). Dalam sebuah organisasi, etika kerja menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan, terutama saat dihadapkan pada situasi yang ambigu atau dilematis. Penelitian ini akan menggunakan konsep etika kerja untuk menganalisis adegan-adegan di mana karakter "*Human Resources*" dihadapkan pada pilihan sulit, misalnya antara mengikuti protokol perusahaan atau melakukan apa yang mereka yakini terbaik untuk klien manusia mereka, yang sering kali menimbulkan konflik kepentingan.

2.4 Manajemen

Manajemen dapat dipahami sebagai sebuah proses khas yang terdiri dari serangkaian tindakan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, hingga pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Saidah et al., 2024). Pada intinya, manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan berbagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mewujudkan suatu tujuan tertentu. Konsep ini akan digunakan sebagai pisau

analisis untuk mengkaji bagaimana para pimpinan di serial "*Human Resources*", seperti Sonya Poinsettia, mengatur, mendelegasikan tugas kepada para makhluk seperti *Lovebugs* dan *Hormone Monsters*, serta mengevaluasi kinerja mereka dalam menangani klien manusia.

2.5 Fungsi-Fungsi Manajemen

Dalam praktiknya, untuk mencapai tujuan, manajemen menjalankan beberapa fungsi pokok yang saling berkaitan dan berkelanjutan. Kerangka kerja yang umum digunakan di Indonesia merangkum fungsi-fungsi ini ke dalam empat tahapan utama yang dikenal dengan akronim POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) (Musa & Tawe, 2023):

- a. Perencanaan (*Planning*): Merupakan tahap paling fundamental yang mencakup penetapan tujuan organisasi dan penentuan cara terbaik untuk mencapainya. Pada tahap ini, manajer merumuskan strategi, kebijakan, dan langkah-langkah konkret yang akan diambil. Dalam konteks serial, fungsi ini terlihat jelas ketika para manajer menyusun target spesifik untuk para pegawainya, misalnya dalam menangani fase kehidupan seorang manusia, seperti pubertas atau krisis paruh baya.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*): Setelah rencana dirumuskan, fungsi selanjutnya adalah mengalokasikan dan menstrukturkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk melaksanakan rencana tersebut. Ini melibatkan pembagian kerja, pengelompokan tugas ke dalam unit-unit atau departemen, dan penetapan wewenang serta tanggung jawab. Contohnya adalah bagaimana organisasi "*Human Resources*"

itu sendiri dibagi ke dalam berbagai departemen fungsional, seperti Departemen Cinta, Logika, dan Kecemasan, yang masing-masing memiliki tugas spesifik.

- c. Penggerakan (*Actuating*): Fungsi ini berfokus untuk mengarahkan dan mempengaruhi sumber daya manusia agar mau bekerja dengan antusias demi tercapainya tujuan organisasi. Ini adalah proses membimbing, memotivasi, dan melakukan komunikasi efektif dengan para anggota tim. Analisis akan menyoroti bagaimana seorang pemimpin, seperti Rochelle si *Lovebug*, menginspirasi dan mendorong rekan-rekannya agar tidak menyerah pada klien manusia yang sulit.
- d. Pengawasan (*Controlling*): Merupakan tahap untuk memastikan bahwa aktivitas aktual sejalan dengan apa yang telah direncanakan. Ini mencakup penetapan standar kinerja, pengukuran kinerja aktual, perbandingan antara kinerja aktual dengan standar, dan pengambilan tindakan korektif jika terjadi penyimpangan. Dalam serial, proses ini dapat diidentifikasi melalui sesi evaluasi kinerja atau ketika intervensi dari manajemen senior diperlukan karena seorang makhluk dianggap gagal menanganinya tugasnya.

3. METODOLOGI

Penelitian ini dirancang untuk memahami dan menjelaskan makna di balik representasi dunia kerja dalam serial "*Human Resources*". Oleh karena itu, kami menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-interpretatif (Pola Anto et al., 2023).

Sumber data utamanya adalah serial "*Human Resources*" musim kedua (2023). Data yang kami kumpulkan berupa potongan adegan (visual) dan transkrip dialog (verbal) yang relevan. Prosesnya dimulai dengan menonton serial secara cermat, mengidentifikasi adegan-adegan penting yang merefleksikan fenomena organisasi, lalu mendokumentasikannya.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode semiotika Barthes. Metode ini dipilih karena kemampuannya untuk berfokus pada pemaknaan tingkat denotasi (makna harfiah) dan konotasi (makna kultural dan ideologis) untuk membongkar pesan-pesan yang terdapat dalam tanda (Semiotika & Barthes, 2022). Dari analisis semiotik inilah, kami mengelompokkan temuan secara tematik untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang bagaimana perilaku, budaya, dan etika kerja direpresentasikan.

Selain data primer dari serial, kami juga menggunakan data sekunder dari studi kepustakaan. Jurnal ilmiah, buku, dan artikel kredibel mengenai teori perilaku organisasi (Saidah et al., 2024), budaya organisasi (Nugraha & Muchtar, 2025), serta etika (Difa Ulhaq & Dihan, 2023) digunakan untuk membangun landasan teori yang kokoh dan mempertajam analisis. Kerangka teoretis yang komprehensif ini selanjutnya menjadi pisau analisis untuk menginterpretasikan berbagai fenomena organisasional yang digambarkan dalam serial tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Human Resources (2023) ini berlatar di sebuah dunia fantasi yang menunjukkan emosi dan dorongan manusia sebagai makhluk-makhluk yang bekerja di sebuah perusahaan besar. Organisasi ini, yang juga bernama "*Human Resources*," memiliki struktur,

departemen, target kinerja, dan dinamika kantor yang merefleksikan tempat kerja di dunia nyata secara alegoris. Karakter-karakter seperti Monster Hormon (*Hormone Monster*), Kutu Cinta (*Lovebugs*), Batu Logika (*Logic Rocks*), dan Nyamuk Kecemasan (*Anxiety Mosquitoes*) berfungsi sebagai "karyawan" yang ditugaskan untuk mengelola kehidupan klien manusia mereka. Interaksi di antara para makhluk ini, serta antara mereka dan manajemen, menyajikan representasi yang kaya dan satiris mengenai berbagai fenomena organisasi. Melalui humor dan eksagerasi, serial ini mengkritik birokrasi, kepemimpinan yang tidak efektif, politik kantor, dan dilema etis yang sering terjadi di lingkungan kerja kontemporer.

4.1.1 Perencanaan Karyawan Kantor Dalam Pengelolaan



Gambar 1. Rapat Perencanaan Krisis Paruh Baya (Musim 2, Episode 5, Menit 19:33)

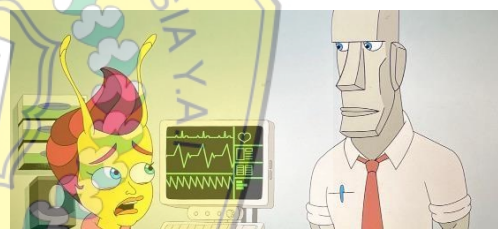
Dialog

Sonya : "Baik, tim. Klien kita Sarah, akan memasuki krisis paruh baya. *Logic Rocks*, siapkan proposal pembelian mobil sport yang tidak masuk akal. *Hormone Monster*, tingkatkan dorongan untuk mewarnai rambut menjadi ungu. *Anxiety Mosquitoes*, tugasmu adalah membuatnya mempertanyakan semua pilihan hidupnya tepat pukul 3 pagi. Jelas?"

Sonya memimpin rapat strategi untuk merencanakan "krisis paruh baya" klien mereka, Sarah. Sonya bertindak sebagai manajer yang memberikan arahan tugas

yang jelas dan spesifik kepada timnya, yang merupakan personifikasi dari berbagai aspek kejiwaan. Sonya menginstruksikan *Logic Rocks* untuk mendorong pembelian impulsif (mobil sport), menugaskan *Hormone Monster* untuk menciptakan keinginan merubah penampilan secara drastis (mewarnai rambut menjadi ungu), dan memerintahkan *Anxiety Mosquitoes* untuk memicu kecemasan eksistensial pada dini hari. Pengarahan yang terstruktur ini secara satir menggambarkan gejolak batin seseorang seolah-olah merupakan sebuah proyek yang dieksekusi secara sistematis oleh sebuah tim.

4.1.2 Kepemimpinan Rochelle yang Membantu Membimbing dan Mendorong Bawahannya



Gambar 2. Motivasi *Lovebugs* Sebagai Fungsi Manajemen (Musim 1, Episode 1, Menit 21:22)

Dialog

Logic Rocks : "Masuklah. Yang lain melakukan pekerjaan mereka, lakukan pekerjaanmu."

Emmy : "Aku tak tahu cara melakukan pekerjaanku."

Logic Rocks : "Tenangkan saja dia, katakan saja ruangan ini penuh cinta."

Suasana terasa seperti ruang kerja yang sibuk, di mana setiap entitas internal memiliki peran spesifik dalam mengatur emosi manusia. *Logic Rocks* bertindak layaknya supervisor yang pragmatis, memberi arahan singkat namun tegas agar setiap "bagian diri" menjalankan tugasnya tanpa banyak keributan. Sementara itu, Emmy si *Lovebug* yang masih baru, tampak canggung dan ragu, mencerminkan dinamika seorang karyawan magang yang

belum memahami tugasnya. Ketegangan ini kemudian dilunakkan oleh instruksi sederhana *Logic Rocks* untuk menenangkan keadaan dengan menghadirkan nuansa penuh kasih, seolah motivasi dan cinta dapat diperlakukan sebagai alat manajemen yang menyeimbangkan kekacauan batin.

4.1.3 Etika Profesional Seorang Karyawan dan Tekanan Untuk Memenuhi Target Kinerja



Gambar 3. Konflik Antara Kesejahteraan Klien dan Target Kinerja Organisasi (Musim 1, Episode 8, Menit 03:01)

Dialog

Sonya : "Dia tampak stabil. Kami membutuhkanmu untuk memberinya dorongan yang keras."

Rochelle : "Sebuah... dorongan buruk? Kenapa? Dia senang!"

Sonya : "Kebahagiaan Doug membosankan. Itu tidak menimbulkan drama, dan drama membuat bisnis kita berjalan. Sekarang dorong dia."

Di adegan ini menunjukkan konflik antara Sonya dan Rochelle mengenai cara menangani klien mereka, Doug. Sonya dengan fokus pada target organisasi memerintahkan Rochelle untuk mengganggu kestabilan emosi Doug yang sedang bahagia. Alasan Sonya bersifat pragmatis, ia menyatakan bahwa kebahagiaan klien itu membosankan dan tidak menghasilkan drama yang menjadi pendorong utama bisnis mereka. Di sisi lain, Rochelle menentang perintah tersebut. Ia mempertanyakan logika di balik tindakan merusak kebahagiaan seseorang demi kepentingan bisnis, yang menunjukkan kepeduliannya terhadap

rekannya. seseorang demi kepentingan bisnis, yang menunjukkan kepeduliannya terhadap rekannya. menghadirkan kritik satir terhadap sistem yang sering kali mengorbankan kebahagiaan personal demi produktivitas atau sensasi. Suasana percakapan ini menggabungkan humor bernuansa kelam dengan renungan kritis mengenai cara emosi manusia sering diperlakukan sebagai komoditas.

4.2 Pembahasan

Temuan dari analisis adegan menunjukkan bahwa "*Human Resources*" secara efektif menggunakan narasi satiris untuk merepresentasikan kompleksitas perilaku, budaya, dan etika dalam organisasi. Film ini tidak hanya menampilkan fungsi-fungsi manajemen seperti POAC, tetapi juga membongkar disfungsi yang terjadi di dalamnya. Konflik antar departemen (misalnya, antara Logika dan Emosi), manajer yang tidak kompeten, dan karyawan yang dihadapkan pada dilema etis merupakan cerminan dari tantangan nyata di tempat kerja kontemporer. Representasi ini memiliki relevansi yang kuat dengan tujuan pembangunan berkelanjutan SDGs ke-17 yaitu kemitraan untuk mencapai tujuan. Latar belakang penelitian ini telah menggarisbawahi pentingnya kemitraan untuk menavigasi tantangan global. Namun, serial "*Human Resources*" secara implisit berargumen bahwa kemitraan eksternal yang efektif mustahil tercapai tanpa adanya kemitraan internal yang solid. Disfungsi yang ditampilkan dalam serial seperti komunikasi yang buruk antar departemen, tujuan yang saling bertentangan, dan kurangnya kepemimpinan yang memotivasi adalah penghalang utama bagi kolaborasi internal.

Ketika Departemen Logika dan Departemen Cinta gagal bekerja sama, "klien" manusia mereka yang menderita. Ini adalah alegori yang kuat: sebuah organisasi yang departemennya saling berperang tidak akan mampu memberikan nilai terbaik kepada pemangku

kepentingannya atau membangun kemitraan yang berkelanjutan dengan pihak luar. Semangat SDG-17, yang menyerukan kolaborasi global, harus dimulai dari tingkat mikro, yaitu dengan membangun budaya organisasi yang suportif, etis, dan kolaboratif. Dengan mengkritik kegagalan kemitraan internal, "Human Resources" mengingatkan audiens bahwa fondasi untuk mencapai tujuan besar bersama terletak pada kemampuan individu dan kelompok di dalam organisasi untuk bekerja sama secara harmonis.

5. KESIMPULAN

Serial animasi "Human Resources" (2023) lebih dari sekadar tontonan komedi. Ia adalah sebuah alegori modern yang sangat relevan untuk mengkaji dunia organisasi. Melalui analisis semiotika, penelitian ini menunjukkan bagaimana serial ini secara efektif menggambarkan kompleksitas tempat kerja.

Perilaku organisasi terlihat jelas dalam dinamika kelompok dan konflik antar departemen. Budaya organisasi terwujud secara berlapis, dari artefak fisik seperti poster hingga nilai dan asumsi dasar yang menggerakkan para karakter. Dilema etika kerja juga dieksplorasi secara mendalam melalui pilihan-pilihan moral yang dihadapi para karyawan. Bahkan, fungsi-fungsi manajemen (POAC) berhasil diterjemahkan ke dalam adegan-adegan satiris yang mengkritik praktik kerja modern, seperti birokrasi konyol dan tekanan produktivitas.

Temuan ini terhubung erat dengan SDGs-17, di mana serial ini secara implisit berargumen bahwa kemitraan eksternal yang sukses bergantung pada kemitraan internal yang sehat. Konflik internal adalah penghalang utama kemajuan. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa wawasan kritis

tentang dunia kerja bisa datang dari sumber yang paling tak terduga, termasuk dari sebuah serial animasi.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dr. Amaliyah, S.A.B., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan berharga sepanjang penyusunan penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada kakak tingkat yang berbagi saran, keluarga yang memberikan dukungan moral, serta teman-teman yang memersamai proses ini. Peneliti mengapresiasi semua pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap keberhasilan penelitian. Semoga segala bantuan ini menjadi berkah bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Aura, R. R., Saut, E., & Hutahaean, H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>
- Difa Ulhaq, M., & Nurdiana Dihan, F. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal). In *Indonesian Journal of Economics* (Vol. 02, Issue 01).
- Hair, M., Izar, J., Tokoh Perempuan Dalam Film, R., Karya Iman Brotoseno, S., Analisis Wacana Kritis Norman Fairclough Representasi Tokoh Perempuan dalam Film, K., & Analisis Wacana Kritis Norman Fairclough, K. (2024). *Kajian Linguistik dan Sastra Representation Of Female Characters In the Film 3 Srikandi By Iman Brotoseno: A Norman Fairclough's Critical Discourse Study Analysis*. 3(03). <https://online-journal.unja.ac.id/kal>
- Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar - Bali).

- Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16–28. <https://doi.org/10.38156/imka.v3i2.202>
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*.
- Musa, C. I., & Tawe, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1651–1660. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.920>
- Nugraha, R., & Haris Muchtar, A. (2025). Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Perilaku dan Kinerja Pegawai. *Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(1), 369–383. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.1142>
- Pola Anto, R., Nikmatullah Nur, Ms., Si, S., Sc Yusriani, M., Fenni Kurniawati Ardah, Mk., Juwita Desri Ayu, Sp., Adi Nurmahdi, Mk., Baiq Ahda Razula Apriyeni, M., Purwanti, Ms., Narita Yuri Adrianingsih, M., & Miftah Fariz Prima Putra, Ms. (2023). *METODE PENELITIAN KUALITATIF: TEORI DAN PENERAPANNYA*.
- Prasetya, W., & Aryantoro, G. W. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. In *Jurnal Metris* (Vol. 22). <http://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/metris>
- Ropita Banjarnahor, R., Pratiwi Waruwu, N., & Basataka, J. (2022). *ANALISIS PENDEKATAN SOSIOLOGI SASTRA CERPEN “ADA TUHAN” KARYA LIANATASYA* (Vol. 5, Issue 1). www.cerpenmu.com,
- Saidah, N., Hadi, R. A., & Suharyat, Y. (2024). KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI: DEFINISI, SEJARAH, DAN KONTRIBUSINYA PADA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 45–53. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1842>
- Semiotika, A., & Barthes, R. (2022). *MITOLOGI KEBEBASAN DALAM IKLAN GOJEK VERSI “HIDUP TANPA BATAS.”*
- Swastiti, P. I., Wardani, &, Pengaruh, D. , Organisasi..., B., Swastiti, P. I., Pracoyo, A., Harun, P., & Wardani, D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Tetap Generasi Milenial di Jabodetabek)*. www.bps.go.id
- Wanita, J., Keluarga, D., Rizki, P. M., Agustin, S., Rahmawati, Z., Sununianti, V. V., & Kurniawan, D. A. (2024). Desember 2024 Rizki, Putri Meylina, dkk. 2024. Analisis Wacana Kritis terhadap Representasi Gender dalam Iklan Elektronik di Era Globalisasi. In *Jurnal Wanita dan Keluarga* (Vol. 5, Issue 2).