

**PENGARUH BEBERAPA ATRIBUT KEPERIBADIAN DAN PERILAKU
ETIKA PEKERJA WANITA TERHADAP TINGKAT PELECEHAN
SEKSUAL DI TEMPAT KERJA PENELITIAN PADA SEBUAH
KAWASAN PERUMAHAN DI KARANGANYAR¹**

MUGI HARSONO

Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret

UMI FITRI ASTUTY

Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret

Abstract

Sexual harassment in work place is a problem which exist in Indonesia or in another country in the world. Women experienced sexual harassment in work place most than men. Some of personality atributes like tipe A personality, locus of control (LOC) and self-esteem also ethical behavior predicted have relationship with sexual harassment in work place. Demografic factors like age, marrital status, education and work position are used as control variables which also related to sexual harassment in work place. Respondents participated in the study were women worker who lives in one village in Karanganyar.

Questionnaires were administered to 150 women. To asses whether there are relationship between personality atributes, ethical behavior, control variable and sexual harassment in work place, hierarchical regression analysis was used.

The result showed that first, independent variable has a significant relationship to sexual harassment in work place. Second, tipe A personality was negatively related to sexual harassment in work place. Third, hypotesis 3 was not assed, becouse LOC was not reliable. Fourth, self-esteem was not negatively related to sexual harassment in work place. Fifth, ethical behavior was not negatively related to sexual harassment in work place. Sixth, from three independent variable, only tipe A personality which negatively related to sexual harassment in work place. It supposed there's another factor outside independent variable which also influence sexual harassment in work place like age, marrital status, ect.

Keywords : *Personality atributes, Ethical Behavior, Sexual Harassment in Work Place, Demografic Factors.*

Pelecehan seksual di tempat kerja (*sexual harassment in the work place*) adalah masalah yang ada di Indonesia maupun negara-negara lain di dunia. Pelecehan seksual di tempat kerja tidak hanya dialami oleh pekerja wanita tetapi juga oleh pekerja pria tetapi yang paling banyak terjadi adalah pelecehan seksual

¹ Penelitian ini adalah salah satu sub judul dari topik Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, yang memenangkan hibah penelitian *Due-Like Project* Program Studi Manajermen FE UNS tahun 2002.

pada wanita. Hal ini bisa dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Merit Systems Protection Board (Collier,1998) yang melakukan survey terhadap 20.000 pekerja pemerintah federal di Amerika Serikat (AS), 42 persen responden wanita dan 15 persen responden pria menyatakan telah mengalami pelecehan seksual dalam 2 tahun terakhir. Selain itu, hasil penelitian Marks (Collier, 1998:7) juga menunjukkan bahwa 47 persen perempuan dan 14 persen pria mengalami pelecehan seksual.

Di Indonesia, berdasarkan penelitian Lembaga Bantuan Hukum Pemberdayaan Perempuan Indonesia (LBH-P2i), Pada kurun waktu tahun 1998 sampai 2001 terdapat 248 kasus. Jumlahnya makin bertambah dari tahun ke tahun dengan peningkatan sekitar 100 persen lebih setiap tahunnya. Secara rinci, tahun 1998-1999 meningkat sebesar 141 persen dan pada tahun 1999-2000 meningkat 102,4 persen. Sementara tahun 2000 sampai November 2001, peningkatannya hanya 20,5 persen (<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0203/04/dikbud/buda.36htm>). Masih banyak lagi kasus mengenai pelecehan seksual di tempat kerja yang korbannya adalah wanita.

Atribut-atribut kepribadian pekerja wanita merupakan faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja. Misalnya wanita yang memiliki *self-esteem* (penghargaan diri) yang tinggi, sangat menjunjung kehormatan dirinya sehingga ia tidak akan membiarkan orang lain untuk berbuat yang tidak senonoh kepadanya. Hal ini akan membuat pria akan berpikir sekian kali untuk berbuat tindakan asusila kepadanya. Sebaliknya wanita dengan penghargaan diri yang rendah cenderung memandang dirinya tidak berarti atau lebih rendah dari pada orang lain, sehingga ia akan cenderung diam jika mendapat perlakuan yang melecehkannya.

Pelecehan merupakan tindakan yang melanggar hukum, namun sulit untuk diselesaikan secara hukum. Bagi korban, kasus tersebut membawa aib bagi dirinya, sehingga wanita pada umumnya (terutama di dunia timur) lebih baik diam daripada melawan atau melaporkan. Di Indonesia data-data seperti ini sulit didapatkan, karena setting budaya yang dikemukakan dimuka. Namun ketiadaan data tersebut tidak mengindikasikan bahwa tidak ada masalah pelecehan seksual di tempat kerja. Pernyataan ini didukung pula oleh lemahnya instrumen hukum, serta sistem dan budaya yang belum memihak kepada wanita untuk mendapatkan perhatian dan perlindungan dari perlakuan tersebut. Atas dasar pertimbangan tersebut penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Mengambil populasi penelitian berbasis organisasi akan memudahkan penyimpulan dan generalisasi hasil studi. Namun pengambilan populasi dengan cara seperti itu akan mendapatkan respon yang bias, baik berupa keengganan responden mengungkapkan fakta di tempat kerja maupun akibat intervensi pimpinan organisasi yang diteliti. Untuk menghindari hal tersebut, populasi penelitian ini dipilih sebuah kawasan perumahan yang terdiri dari beberapa kompleks perumahan yang dihuni oleh para pekerja wanita.

TELAAH TEORI DAN HIPOTESIS

Makna Pelecehan Seksual

Sampai saat ini definisi yang jelas tentang pelecehan seksual masih menjadi perdebatan diantara para ahli. Hal itu disebabkan karena sifatnya yang sangat subjektif, yang juga dipengaruhi oleh norma-norma yang berlaku di dalam

masyarakat. Sebagian besar buku teks perilaku organisasi dan MSDM mendefinisikan pelecehan seksual berdasarkan perundangan yang berlaku di Amerika Serikat (AS), yaitu : rayuan yang tidak disambut, permintaan hadiah seksual, dan tingkah laku lisan atau fisik lain yang sifat dasarnya adalah seksual (Robbins, 1996; Dessler, 2001; Griffin & Ebert, 1999).

Prior et al., (1997) menemukan adanya perbedaan interpretasi pelecehan seksual berdasarkan gender dan budaya antar bangsa. Perbedaan gender menimbulkan persepsi yang berbeda antara pria dan wanita tentang pelecehan seksual. Studi pada lebih dari 2000 manajer, responden pria dan wanita memiliki kesulitan dalam menyepakati bahwa tingkah laku seperti mencubit dan merayu disebut pelecehan seksual. Sementara itu wanita juga menganggap perilaku tertentu seperti sindiran gurauan seksual dan lirik sebagai pelecehan seksual, sementara responden pria tidak (Pierce, et al., 1998).

Perbedaan budaya juga sangat berpengaruh dalam menginterpretasikan pelecehan seksual. Misalnya saja budaya timur lebih menjunjung tinggi norma-norma yang ada dalam masyarakat serta agama yang mereka anut. Menurut Qadir (1991) definisi berdasarkan budaya barat kurang sesuai diterapkan pada budaya timur yang sarat dengan nilai-nilai religiusitas. Dengan demikian definisi tersebut perlu direvisi agar sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada budaya timur, khususnya Indonesia. Salah satu pilar yang membedakan budaya timur dan barat adalah ilahiyah (ketuhanan). Dalam budaya timur, *judgment* tertinggi dan yang paling bisa diterima adalah aturan agama. Kedua, pendapat kolektif jauh lebih kuat dibandingkan dengan pendapat individual. Ketiga, sesuai dengan konteks budaya Indonesia yang dominan pria maka pelecehan seksual dominan dilakukan oleh seorang pria pada wanita, bukan sebaliknya.

Pengertian ini terbentuk berdasarkan budaya barat yang bertumpu pada privasi seseorang, sehingga kalau rayuan tersebut dikehendaki oleh teman sekerja yang berlawanan jenis, hal tersebut bukan suatu pelecehan. Berdasarkan definisi tersebut pelecehan seksual bisa dilakukan dua arah, pria kepada wanita atau sebaliknya. Dengan demikian, dalam penelitian ini definisi pelecehan seksual di tempat kerja diartikan sebagai segala perilaku yang mengarah pada hasrat seksual seorang pekerja pria terhadap pekerja wanita yang bukan haknya, yang dalam pandangan umum melanggar kesusilaan. Pada dasarnya mencumbu atau merayu lawan jenis di tempat kerja terlepas disambut atau tidak oleh targetnya, tetap diklasifikasikan sebagai asusila, dan dalam pandangan agama maupun kolektif merupakan pelecehan seksual.

Bentuk-Bentuk Pelecehan Seksual

Walaupun sulit mendefinisikan jenis-jenis perilaku yang secara tegas dapat diartikan sebagai pelecehan seksual, maka adalah mungkin menggambarkan jenis-jenis perilaku yang dapat dilihat sebagai pelecehan seksual bagi sebagian wanita. Jenis-jenis perilaku tersebut termasuk gerakan fisik, misalnya rabaan, cubitan, tindakan intimidasi, atau yang mamalukan (kerlingan, siulan, tindakan tidak senonoh), rayuan dan serangan seks. Serta perilaku yang berupa kata-kata atau ucapan seperti pernyataan atau lelucon-lelucon yang berbau seksual, bahasa yang bersifat mengancam atau cabul.

Survei yang dilaksanakan oleh *The Confederation of Health Service Employees* (Collier 1998) menemukan 86 persen responden mengatakan bahwa

pelecehan seksual berbentuk pandangan tidak sesnonoh atau kata-kata cabul yang tidak dikehendaki, 67 persen berupa pemaksaan kencan, 16 persen tekanan untuk melakukan kesenangan seksual. Selain itu ada beberapa orang dikunci dalam suatu ruangan dengan si peleceh, mengalami serangan fisik dan percobaan perkosaan.

Gibbs (1991) dalam survei perilaku seksual di tempat kerja menunjukkan bahwa 34 persen wanita menyatakan telah mengalami pelecehan. Survei tersebut juga menunjukkan bahwa 53 persen wanita korban pelecehan seksual setuju jika pelaku pelecehan dikeluarkan dari pekerjaan. Penelitian Gibbs lebih jauh menunjukkan bahwa pelecehan seksual tersebut dilakukan bos pria terhadap pekerja wanita. Secara detail hasil survei tersebut tersaji dalam tabel 1.

Tabel 1
Hasil Survei Mengenai Bentuk-Bentuk Perilaku Seksual
Atasan Terhadap Bawahan

Bentuk Perilaku	Prosentase
1. Mencumbu wanita	41 persen
2. Membuat isyarat ganda yang mengandung muatan seksual atau makna ganda	80 persen
3. Sering meletakkan tangan di bahu atau di pantat	64 persen
4. Memaksa untuk membicarakan gurauan seksual	74 persen
5. Memaksa untuk membahas kegiatan pornografi	91 persen
6. Memaksa untuk makan malam bersama	77 persen
7. Meminta untuk berhubungan seksual	87 persen

Sumber: Gibbs (1991: 8-9)

Dari berbagai hasil penelitian tersebut, indikator terjadinya pelecehan seksual pada penelitian ini ditetapkan sebagai berikut : (a) pelecehan berupa pandangan/tatapan, yang terdiri dari :1) tatapan ke seluruh tubuh dari atas ke bawah, 2) tatapan pada bagian-bagian tubuh tertentu, 3) kerlingan dan kerdipan, (b) pelecehan berupa perkataan, 4) memuji keindahan bentuk tubuh, 5) menelpon atau mengajak untuk berkencan, 6) menawarkan kemudahan tertentu bila mau melayani (misal kenaikan gaji, promosi, kemudahan meminjam uang, dsb), 7) mengajak bercumbu, 8) mengajak bercinta, 9) memaksa bercinta atau dengan ancaman tertentu, (c) pelecehan berupa tindakan, 10) tepukan pada bagian tubuh, 11) rabaan pada bagian tubuh, 12) pemaksaan atau serangan seksual.

Akibat-Akibat Pelecehan Seksual

Berdasarkan hasil penelitian Silverman, (Zastraw & Ashman, 1992) efek psikologi dari pelecehan seksual diantaranya adalah malu dan marah. Salah satu studi yang menguji berbagai rekasi emosional dari pelecehan seksual menunjukkan bahwa hampir 75 persen korban merasa marah, hampir 50 persen merasa sedih, hampir 25 persen merasa takut, dan lebih dari 25 persen merasakan emosi negatif seperti perasaan terisolasi, desersi, kesepian, dan bersalah.

Semua survei menunjukkan bahwa pelecehan seksual mengurangi kemampuan wanita untuk bekerja efektif dan mengganggu hubungan pribadi di luar kesibukan kerja. Survei Masyarakat Industri (Collier, 1998) pelecehan

seksual di tempat kerja ini mengganggu pikiran dan penilaian (37 persen kasus menyangkut masalah ini) sehingga sulit berkonsentrasi (18 persen), kurang dapat bekerja sama dan kurang produktif, lebih senang membolos dan terlambat datang (5 persen), terjadi perubahan perilaku dan kecelakaan (8 persen). Satu dari 10 responden melaporkan meninggalkan pekerjaan atau pindah kerja atau ditolak untuk dimutasi. Selain itu wanita mengalami depresi (8 persen), gangguan tidur (7 persen). Satu dari 4 responden menyatakan bahwa pelecehan seksual tidak mengubah situasi kerja mereka.

Selain kepada individu yang bersangkutan, pengaduan tentang pelecehan seksual di tempat kerja yang dilakukan oleh pekerja, juga menimbulkan biaya yang tinggi bagi perusahaan. Del Laboratories membayar dengan total lebih dari 1 juta dollar. Untuk menyelesaikan komplain pelecehan seksual yang dilakukan oleh karyawan bersama dengan *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) tahun 1995. Chevron membayar sebesar 2,2 juta dollar kepada empat orang wanita yang melakukan pengaduan tentang pelecehan seksual di perusahaan. Mitsubishi setuju untuk membayar sebesar 3,4 juta dollar kepada ratusan karyawan wanita yang menyatakan telah mendapatkan pelecehan seksual selama beberapa tahun (Pierce, et al., 1998).

Efek keuangan yang negatif pada organisasi lebih jauh lagi didukung oleh beberapa studi tentang kasus-kasus pelecehan seksual Federal di AS. Menurut Zastraw & Ashman (1992), biaya yang diakibatkan oleh pelecehan seksual pada pemerintah federal AS adalah 50 juta dollar setahun. Zastraw & Ashman (1992) menemukan bahwa jika ada korban pelecehan seksual memiliki saksi dan dokumen-dokumen untuk mendukung pengaduan, lalu mengadukan hal tersebut kepada pihak manajemen, dan pihak manajemen tidak melakukan tindakan perbaikan, maka individu tersebut dapat dipastikan memenangkan kasus melawan perusahaan. Dengan bukti-bukti yang jelas tentang biaya yang harus ditanggung perusahaan akibat pelecehan seksual di tempat kerja, maka perusahaan harus lebih memperhatikan tentang pelecehan seksual.

Tindakan Korban Pelecehan Seksual

Tindakan korban pelecehan seksual bermacam-macam. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Masyarakat Industri pada tahun 1993 (Collier, 1998) mendapati bahwa 30 persen wanita tidak menghiraukannya, 30 persen menganggap pengalaman tersebut sebagai lelucon, dan 30 persen meminta diadakan penyelidikan.

Menyuruh pelaku pelecehan berhenti atau mengancam akan melaporkannya sedikit membawa pengaruh bahkan dapat membuat situasinya menjadi lebih buruk (44 persen dari jumlah kasus) sementara tindakan tegas dari si wanita dan si bos akan lebih berhasil (70 persen dari kasus yang ada). Menurut Alfred Marks, 1991 Collier, 1998) kebanyakan dari mereka tidak melakukan apa-apa (71 persen) atau mengeluh kepada teman sejawat (60 persen).

Stanko dan Miller (1996) menyebutkan beberapa alasan mengapa korban pelecehan seksual cenderung tidak mau melaporkan kejadian tersebut, yaitu : (a) takut kehilangan pekerjaan, (b) takut kehilangan referensi pekerjaan di kemudian hari, (c) kemungkinan dipandang sebagai pembuat masalah dalam organisasi, (d) asumsi bahwa tidak ada perubahan apa pun walaupun telah dilaporkan dan (e)

adanya kemungkinan persekongkolan untuk menghindari perjuangan lewat hukum.

Kebijakan dan Peraturan Tentang Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

a. Hukum Negara

Di Inggris, Undang-Undang Diskriminasi Seks telah diperkenalkan sejak tahun 1975, seiring dengan semakin maraknya kasus pelecehan seksual. Baru pada tahun 1986 muncul kasus penting tentang pelecehan seksual yang pada saat itu belum dianggap lazim di Inggris. Setelah muncul kasus yang menonjol tersebut semakin banyak kasus yang telah dibawa ke pengadilan dan sejumlah kasus telah dimenangkan.

Di AS pelecehan seksual mulanya diatur dalam Title VII dari The Civil Rights Act tahun 1964 yang menempatkan pelecehan seksual sebagai diskriminasi seks yang sejajar dengan diskriminasi ras. Tindakan pelecehan seksual di universitas di AS telah dilarang dalam Title IX dari Higher Educational Amendments 1972 (Zastraw & Ashman, 1992).

Di Indonesia sendiri undang-undang yang mengatur tentang pelecehan seksual di tempat kerja masih belum ada. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ada hanya mengatur hal-hal yang bersifat umum. Misalnya Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 pasal 98 ayat 1(b) yang berbunyi :

Setiap pengusaha dilarang untuk memperkerjakan wanita untuk melakukan pekerjaan di tempat kerja yang dapat membahayakan keselamatan, kesehatan, kesusilaan, dan yang tidak sesuai kodrat, harkat dan martabat pekerja wanita.

b. Peraturan Organisasi

Banyaknya kasus pelecehan seksual dalam organisasi salah satunya disebabkan oleh lemahnya atau tidak adanya aturan dalam organisasi mengenai pelecehan seksual di tempat kerja. Menurut Pierce et al.,(1998) banyaknya pelecehan seksual di tempat kerja disebabkan oleh 3 hal, yaitu (1) lemahnya atau tidak adanya peraturan tertulis tentang pelecehan seksual; (2) definisi yang tidak jelas tentang pelecehan seksual; dan (3) prosedur pelaporan yang tidak praktis.

Sebagian besar organisasi tidak mempunyai peraturan tertulis yang jelas di tempat kerja. Kekurangan pada peraturan-peraturan yang ada berkisar tentang definisi dari pelecehan seksual dan panduan untuk melaporkan jika terjadi pelecehan seksual. Manajer-manajer pun dalam menghadapi laporan pelecehan seksual tidak yakin bagaimana untuk mengartikannya dan tindakan apa yang harus diambil.

Atribut Kepribadian dan Perilaku Etika (*ethical behavior*)

Robbins (2001) menyebutkan sejumlah atribut kepribadian yang mempengaruhi perilaku organisasional, yaitu *locus of control*, machiavelianisme, penghargaan diri (*self-esteem*), pemantauan diri (*self monitoring*), kecenderungan mengambil resiko, dan kepribadian tipe A. Dari enam atribut tersebut diduga ada tiga atribut yang relevan dengan perilaku pelecehan seksual yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu kepribadian tipe A, locus of control dan penghargaan diri (*self esteem*). Perilaku etika pekerja wanita juga diduga berpengaruh terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja.

a. Kepribadian Tipe A

Studi yang dilakukan oleh Friedman dan Rosenman; 1959, 1974 (Rosenman & Chesney, 1982 ; Berry, 1997: 438) menemukan tipe kepribadian seseorang yang dinamakan kepribadian tipe A yang menunjukkan tanda-tanda sikap siaga, ambisius, kompetitif, tidak sabaran dan agresif. Hasil penelitian mengindikasikan 2 dimensi dasar bentuk perilaku tipe A. Yang pertama adalah tidak sabaran, mementingkan waktu, dan cepat marah. Yang kedua, mencakup prestasi dan kompetisi (Berry, 1997).

Menurut (Berry, 1997), karakteristik kepribadian tipe secara rinci adalah sebagai berikut : (1) bicara dengan terburu-buru, dan menekankan pada kata-kata kunci; (2) kecenderungan untuk berjalan, bergerak dan makan dengan cepat; (3) tidak sabar dengan hal-hal yang berjalan lambat; (4) sangat suka untuk berpikir atau bertindak lebih dari satu hal dalam satu waktu yang bersamaan; (5) kecenderungan untuk mengikuti percakapan seputar subjek atau tema yang pribadi; (6) kecenderungan untuk ikut campur dalam pembicaraan orang lain untuk memberikan pendapat atau melengkapai pikiran mereka dengan kata-katanya sendiri; (7) merasa bersalah jika menghabiskan waktu untuk bersantai; (8) cenderung untuk lupa terhadap sekitarnya selama menjalani aktivitas harian; (9) memberikan perhatian besar terhadap hal-hal yang dimiliki; (10) cenderung untuk menjadwalkan kegiatan dan memanfaatkan waktu yang ada; (11) merasakan persaingan jika berhadapan dengan orang yang juga bertipe A; (12) mudah untuk menjadi panik; (13) percaya bahwa kesuksesan adalah berdasarkan kemampuan untuk mendapatkan sesuatu lebih cepat dibandingkan orang lain; dan (14) cenderung untuk melihat dan menilai aktivitas personal dan aktivitas orang lain secara kuantitatif.

Berdasarkan penjelasan diatas orang dengan kepribadian tipe A adalah orang yang percaya dan berani melawan pihak lain yang menyinggung atau menghalangi rencana individu tersebut. Ia adalah orang yang tegas. Pekerja wanita dengan tipe ini akan mendapatkan perlakuan yang hati-hati dari pekerja pria, sehingga kecil kemungkinan dijadikan target pelecehan seksual. Berdasarkan penjelasan di atas maka di tarik hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1: Kepribadian tipe A pekerja wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja.

b. Locus of control

Locus of control adalah derajat sejauh mana orang meyakini mereka menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2001). *Locus of control* seseorang bisa internal dan eksternal. *Locus of control* internal menyiratkan bahwa orang tersebut tersebut meyakini mereka menguasai nasib mereka sendiri. Sementara *locus of control* eksternal adalah orang memandang diri mereka sebagai pion nasib, dengan meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka disebabkan oleh kemujuran atau peluang.

Dikaitkan dengan lingkungan kerja, orang yang memiliki *locus of control* internal memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa mereka mengendalikan lingkungan kerja melalui perilakunya. Hal ini dilakukan dengan cara mencoba untuk mempengaruhi prosedur kerja, kondisi kerja, atau hubungan dengan *supervisor* (Kreitner & Kinicki, 2001). Pekerja wanita dengan *locus of control* internal akan mempengaruhi lingkungannya dengan perilakunya. Jika ia

ingin orang lain berperilaku sopan terhadapnya, tentu ia akan menampilkan sikap di mana orang tidak akan merendharkannya.

Individu dengan *locus of control* cenderung internal adalah individu yang percaya diri, tegas, berani mengambil keputusan atas dasar keyakinan. Sifat demikian tersebut diduga menyebabkan teman sekerjanya berpikir lebih jauh untuk menjadikan wanita tersebut sebagai target pelecehan. Dengan demikian semakin tinggi kecendrungan *locus of control* pada internal, semakin jarang pekerja wanita tersebut mendapatkan pelecehan seksual ditempat kerja. Sehingga :

Hipotesis 2 : *Locus of control* pekerja wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja.

c. Penghargaan Diri (*Self- Esteem*)

Penghargaan diri adalah salah satu atribut kepribadian yang menunjukkan yang menunjukkan derajat suka atau tidak suka seorang individu terhadap diri mereka sendiri. Orang yang mempunyai penghargaan diri yang tinggi akan menganggap bahwa keberadaannya di dunia ini bermakna dan mendapatkan citra dan nama baik adalah bagian penting dari kehidupannya. Individu dengan ciri seperti itu sangat memperhatikan reaksi sekeliling yang ditujukan kepadanya, sehingga cenderung berhati-hati, berani mengambil resiko dan tegas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung untuk menjadi agresif dan sombong saat dihadapkan dengan situasi yang tertekan. Hasil penelitian lain menemukan *self-esteem* yang tinggi berhubungan dengan keagresifan dan bahkan sikap yang keras (Kreitner & Kinicki, 2001).

Kaitannya dengan pelecehan seksual di tempat kerja, individu dengan penghargaan diri yang tinggi akan disegani oleh rekan sekerja, sehingga lebih kecil kemungkinan dijadikan target pelecehan seksual oleh pekerja pria. Dengan demikian diduga semakin tinggi penghargaan diri seorang pekerja wanita semakin kecil kemungkinan mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Oleh karena itu

Hipotesis 3 : *Self-esteem* (penghargaan diri) pekerja wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja.

d. Perilaku Etika (*Ethical Behavior*)

Poerwadarminta (Bertens, 1997) menyatakan bahwa pengertian etika dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia yang lama, “etika’ dijelaskan sebagai : “ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral)”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang baru etika dijelaskan dengan membedakan tiga arti: (1) ilmu tentang yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak); (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak; dan (3) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas etika diartikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya (Bertens, 1997). Sehingga orang yang memiliki etika buruk adalah orang perbuatannya melanggar nilai-nilai dan norma-norma etis yang berlaku dalam masyarakat.

Forsyth (Bowes-Sperry & Powel, 1999) membagi perilaku etika menjadi dua, yaitu *ethical idealistic* dan *ethical relativism*.

Individu dengan *ethical idealistic* percaya dan yakin terhadap prinsip-prinsip moral absolut sebagai panduan manakah suatu tindakan yang bermoral dapat ditentukan. Individu ini memiliki perhatian yang besar terhadap kesejahteraan orang lain. Mereka percaya bahwa tindakan yang beretika akan menghasilkan konsekuensi yang positif terhadap setiap orang yang terlibat. Secara umum, individu tipe ini menilai perilaku yang tidak beretika secara lebih keras. Orang yang mempunyai kecenderungan *ethical idealistic* menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan berani untuk intervensi atas pelanggaran etika tersebut.

Orang yang *ethical relativism* secara umum menolak prinsip-prinsip moral universal atau standar apapun yang berusaha mendefinisikan suatu tindakan sebagai suatu tindakan yang bermoral atau tidak bermoral. Orang tipe ini percaya bahwa tindakan yang beretika kadang-kadang akan menghasilkan hal yang negatif untuk orang yang satu dan menguntungkan bagi orang yang lain. Individu yang dominan dengan *ethical idealistic* cenderung untuk menerima pelanggaran etika tanpa berani berbuat apapun.

Individu-individu dengan *ethical ideology* yang berbeda-beda memiliki tingkatan sensitivitas yang berbeda-beda pula terhadap suatu tindakan atau permasalahan yang diterimanya. Perbedaan itu berpengaruh kepada cara individu memproses informasi tentang masalah-masalah etika. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *ethical idealistic* seseorang semakin segan lawan jenis untuk menjadikannya target pelecehan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 4 : Perilaku etika pekerja wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di sebuah kawasan perumahan di Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu hasil pengukuran sampel hanya dapat digeneralisasikan di kawasan tersebut. Populasi penelitian diambil berdasarkan wilayah, dimana banyak dihuni oleh pekerja wanita dengan karakteristik yang bervariasi. Wilayah tersebut adalah wilayah yang sangat dekat dengan kompleks industri dan dekat dengan Kota Solo. Kondisi yang seperti itu menarik para pekerja untuk berdiam di sana. Kenyataannya wilayah tersebut sebagian besar adalah berupa kompleks perumahan.

Jumlah pekerja wanita yang tinggal di kawasan itu tidak dapat diperoleh secara jelas karena sulitnya untuk mendapatkan data tersebut di tiap RT dan keterbatasan waktu yang ada, tetapi berdasarkan survei yang dilakukan, rata-rata setiap Rt pada setiap perumahan memiliki jumlah pekerja wanita sebanyak 9 orang dari rata-rata 35 kepala keluarga yang ada (25,7 persen).

Semula teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, tetapi karena keterbatasan yang telah di sebutkan di atas maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *nonprobability sampling* berupa *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan jika peneliti memilih anggota sampel berdasarkan kriteria tertentu. Teknik ini dilakukan dengan pertimbangan keterbatasan waktu yang ada dan jumlah pekerja wanita yang ada dan dapat ditemui masih dirasakan kurang untuk jumlah sampel dan kriteria yang diinginkan.

Dalam penelitian ini dibagikan 150 kuesioner bagi para pekerja wanita yang tinggal di wilayah perumahan itu. Dari jumlah tersebut diperoleh pengembalian

kuesioner sebanyak 126 buah (*respons rate* 84 persen). Dan dari kuesioner yang kembali tersebut terdapat 23 buah kuesioner yang rusak, sehingga jumlah kuesioner yang dapat digunakan adalah sebesar 103 buah. Jumlah ini sudah dapat diterima, karena ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100-200 (Ferdinand, 2002).

Variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap tingkat pelecehan seksual, namun di luar model (variabel kontrol) yang akan diteliti adalah faktor-faktor demografis, yang meliputi usia (dalam tahun), tingkat pendidikan (dalam tahun sekolah), posisi dalam perusahaan (pimpinan = 1, pekerja biasa = 0), dan status perkawinan (kawin = 1, tidak kawin = 0).

Variabel independen terdiri dari kepribadian tipe A yang diukur dengan 10 butir pertanyaan kepribadian tipe A yang dikembangkan oleh Bortner (dalam Luthans, 1996: 146), *Locus of control* diukur dengan 10 pasang pertanyaan yang dikembangkan oleh Rotter (dalam Robbins, 1996: 95), penghargaan diri (*Self-esteem*) diukur dengan 20 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Eagly et al. (dalam Robbins, 1996: 97), perilaku etika (*ethical behavior*) variabel ini diukur dengan instrumen *Ethical Position Questionnaire* (EPQ), terdiri dari 10 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Forsyth (Barnett et al., 1996).

Variabel dependen adalah tingkat pelecehan seksual di tempat kerja yang diukur dengan 12 butir pernyataan yang dikembangkan dari penelitian sebelumnya dan hasil kajian teoritis, kemudian dikalikan bobotnya, yang berupa frekwensi terjadinya masing-masing perilaku pelecehan (Jarang sekali = 1, jarang = 2, cukup sering = 3, sering = 4, sering sekali = 5). Untuk menguji validitas kuesioner digunakan teknik *item to total correlation* sedangkan untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik alpha cronbach. Sedangkan untuk menguji pengaruh variabel independen dan variabel kontrol digunakan uji regresi hierarki Scmitt & Klimoski (Harsono,2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas semua variabel memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang dapat diterima, kecuali variabel *locus of control* yang memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,455. Karena nilai reliabilitas variabel *locus of control* terlalu kecil (tidak reliabel) maka variabel ini dihilangkan dari pengujian dan analisis lebih lanjut.

Tabel 2 menunjukkan nilai rerata, deviasi standar serta korelasi antar variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Dari interkorelasi terlihat bahwa tingkat pelecehan seksual berhubungan negatif dengan seluruh variabel penelitian kecuali self-esteem dan perilaku etika. Temuan ini menyiratkan bahwa harga diri dan etika bagi para responden mungkin dipersepsikan sebagai berbagai hal di luar tata pergaulan, yakni seperti fenomena era pemujaan tubuh. Temuan ini sebaiknya ditindaklanjuti dengan berbagai program “pelurusan moral” agar pemahaman etika dan harga diri para wanita kembali pada posisi semula.

Tabel 2
Ringkasan Rerata, Standar Deviasi serta Interkorelasi Variabel-Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1	Pelecehan seksual	34,56	11,531							
2	Usia	36,77	8,783	-0,708						
3	Status Perkawinan	0,90	0,298	-0,210	0,389					
4	Tingkat Pendidikan	13,97	1,997	-0,012	0,140	0,045				
5	Posisi Pekerjaan	0,07	0,253	-0,033	0,113	0,89	0,82			
6	<i>Self-Esteem</i>	74,46	10,296	0,105	0,018	-0,155	0,267	-0,02		
7	Tipe A	111,39	25,716	-0,309	0,080	-0,037	-0,015	-0,006	0,023	
8	Perilaku Etika	65,38	8,056	0,183	-0,113	0,011	-0,015	-0,234	0,055	0,046

Tabel 3 menunjukkan hasil dari pengaruh variabel kontrol terhadap tingkat pelecehan seksual dengan dan tanpa variabel kepribadian tipe A, *self-esteem*, dan perilaku etika. Berdasarkan hasil uji t maka dapat dilihat bahwa secara parsial hanya variabel usia yang signifikan mempengaruhi tingkat pelecehan seksual di mana tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai t hitungannya adalah sebesar -9,778. Sedangkan variabel tingkat pendidikan, posisi pekerjaan, dan status perkawinan masing masing memiliki nilai t sebesar 1,235; 0,536; 1,003.

Pengaruh variabel kontrol terhadap pelecehan seksual signifikan karena signifikansi *F change* sebesar 0,000 di bawah 0,05 (Ferdinand, 2002). Berarti variabel usia, tingkat pendidikan, posisi pekerjaan, dan status perkawinan dapat digunakan untuk mengontrol pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari hasil regresi model 1 pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel kontrol terhadap pelecehan seksual sebesar 0,516 (R^2) artinya sebesar 51,6 persen tingkat pelecehan seksual dipengaruhi oleh variabel usia, tingkat pendidikan, posisi pekerjaan, dan status perkawinan, sedangkan sisanya sebesar 48,4 persen (100 persen-51,6 persen) pelecehan seksual dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3
Hasil Regresi Hierarki
Pengaruh kepribadian tipe A, , *self-esteem* dan Perilaku Etika
terhadap Tingkat Pelecehan Seksual

Model	Variabel	R ²	ΔR ²	F	Sig	F Change	Sig.F change	t	Sig
1	Usia	0,516		26,141	0,000			-9,778	0,000
	Tingkat Pendidikan							1,235	0,220
	Posisi Pekerjaan							0,536	0,593
	Status Perkawinan							1,003	0,318
2	Usia	0,605	0,088	20,746	0,000	7,074	0,000	-9,965	0,000
	Tingkat Pendidikan							1,007	0,486
	Posisi Pekerjaan							0,594	0,316
	Status Perkawinan							0,948	0,345
	Tipe A							-3,939	0,000
	Self-esteem							1,705	0,091
Perilaku etika	1,837	0,069							

Model 2 pada tabel 3 menunjukkan bahwa berdasarkan uji t maka secara parsial hanya variabel usia dan kepribadian tipe A saja yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat pelecehan seksual di mana memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 (di bawah 0,05) dan nilai t hitung masing-masing adalah sebesar -9,965 dan -3,939 (sifat hubungan negatif). Sedangkan untuk variabel *self-esteem* dan perilaku etika masing-masing memiliki t hitung sebesar 1,705 dan 1,837 dan memiliki hubungan yang positif.

Dari hasil regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil kombinasi antara variabel kontrol dan variabel independen pada model 2 dapat meningkatkan R square sebesar 0,088 (ΔR²) sehingga R square meningkat menjadi 0,605. Artinya sebesar 60,5 persen tingkat pelecehan seksual dapat dipengaruhi oleh variabel usia, tingkat pendidikan, posisi pekerjaan, dan status perkawinan serta kepribadian tipe A, *self-esteem*, dan perilaku etika sedangkan sebesar 39,5 persen (100 persen-60,5 persen) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kecilnya nilai ΔR² disertai dengan penurunan nilai F dari 26,141 menjadi 20,746 menandakan pengaruh variabel kontrol lebih besar dari pada pengaruh variabel independen, tetapi meskipun terjadi penurunan pada nilai F tetapi signifikansi F change masih tetap signifikan yaitu sebesar 0,000.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. **Hipotesis 1** yang menyatakan bahwa kepribadian tipe A pekerja wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja didukung dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar -3,939 yang menunjukkan bahwa kepribadian tipe A berpengaruh negatif terhadap pelecehan seksual. Selain itu secara parsial kepribadian tipe A berpengaruh terhadap tingkat pelecehan seksual dimana tingkat signifikansi

menghasilkan angka 0,000. Dengan demikian hipotesis 1 didukung dalam penelitian ini.

2. **Hipotesis 2** : yang menyatakan bahwa *locus of control* pekerja wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja ditiadakan dalam penelitian ini karena ternyata *locus of control* memiliki nilai reliabilitas yang terlalu kecil yaitu 0,455. Sehingga hipotesis ketiga ini tidak diuji.
3. **Hipotesis 3** : yang menyatakan bahwa penghargaan diri (*self-esteem*) pekerja wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat pelecehan seksual tidak didukung dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar 1,705 (hubungan positif) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,091 menunjukkan bahwa secara parsial *self-esteem* pekerja wanita tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja. Dengan demikian hipotesis 3 tidak didukung. Hal ini dapat terjadi mungkin karena wanita dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi tetap bisa menjadi korban pelecehan seksual karena berbagai faktor lain baik dari internal dirinya maupun dari faktor eksternal. Misalnya orang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi tetapi gaya berpakaian seronok, maka tetap saja akan mengundang kaum pria untuk melecehkan dirinya. Pengaruh lingkungan eksternal seperti intensitas kontak dengan lawan jenis di tempat kerja, juga dapat berpengaruh terhadap tingkat pelecehan seksual.
4. **Hipotesis 4** yang menyatakan bahwa perilaku etika pekerja wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja tidak didukung dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 1,837 (hubungan positif) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,069 menunjukkan bahwa secara parsial perilaku etika pekerja wanita tidak berpengaruh terhadap tingkat pelecehan seksual di tempat kerja. Hal ini dapat terjadi karena menurunnya nilai-nilai yang ada di masyarakat sehingga anggapan mengenai bentuk-bentuk tindakan pelecehan seksual juga berubah. Sehingga seseorang yang memiliki *ethical idealistic* yang tinggi belum tentu memandang suatu tindakan pelecehan seksual sebagai tindakan yang melecehkan dirinya.

KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN UNTUK PENELITIAN BERIKUTNYA

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Adanya hambatan keterbatasan waktu dan tenaga menyebabkan penelitian ini hanya menggunakan *non probability sampling* berupa *purposive sampling* sehingga dapat menimbulkan hasil yang bias, oleh karena itu pada penelitian sejenis di masa yang akan datang disarankan untuk menggunakan *probability sampling* untuk menghindari adanya hasil yang bias.
2. Pelecehan seksual merupakan kasus yang banyak terjadi di tempat kerja namun seringkali tidak terungkap karena rendahnya perhatian berbagai pihak terhadap kasus ini. Tidak adanya peraturan yang jelas khususnya di Indonesia tentang pelecehan seksual di tempat kerja adalah salah satu faktor yang

- membuat para korban enggan untuk melaporkan peristiwa pelecehan seksual yang dialaminya. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar :
- a. dibuat suatu peraturan tentang pelecehan seksual di organisasi atau perusahaan-perusahaan yang ada yang memberikan hukuman dan sanksi yang tegas kepada orang-orang yang melakukan tindakan pelecehan dan
 - b. perlunya pemerintah memasukkan pasal tentang pelecehan seksual di tempat kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga sanksi terhadap tindakan pelecehan seksual dapat memiliki dasar hukum yang kuat untuk diterapkan.
3. Dalam penelitian ini, karena keterbatasan waktu menyebabkan teknik wawancara dengan para responden tidak berjalan dengan optimal, oleh karena itu disarankan pada penelitian yang sejenis di masa yang akan datang perlu adanya wawancara yang lebih dalam kepada para responden karena masalah yang diteliti ini agak sensitif dan perlu pendekatan lebih jauh terhadap para responden untuk mendapatkan informasi yang sebenarnya.
 4. Dalam penelitian selanjutnya hendaknya digunakan kuesioner dengan jumlah pertanyaan yang tidak terlalu banyak dan dengan bahasa yang mudah dimengerti dan disesuaikan dengan budaya dari sampel yang kita ambil tanpa mengurangi makna dari isi kuesioner itu sendiri.
 5. Perlunya dilakukan penelitian lanjutan tentang pelecehan seksual di tempat kerja, tetapi dengan sampel dari pihak yang melakukan pelecehan seksual (pria) untuk dapat dibandingkan hasilnya dengan penelitian tentang pelecehan seksual di tempat kerja yang mengambil sampel pihak yang dilecehkan (wanita).

DAFTAR PUSTAKA

- Barnett, T., Bass, K., and Brown, G., 1996. Religiosity, Ethical Ideology, and Intention to Report a Peer's Wrongdoing: **Journal of Business Ethics**, 15: 1161-1174
- Bertens, K., 1997. **Etika**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Bowes-Sperry, L., and Powel, G.N., 1999. Observer's Reactions to Social-Sexual Behavior at Work: An Ethical Decision Making Perspective: **Journal of Management**, 25 (6): 779-802.
- Berry, L.M, 1998. **Psychology at Work; An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Collier, R., 1998. **Pelecehan Seksual: Hubungan Dominasi Mayoritas dan Minoritas**. Yogyakarta: Tiara Kencana.
- Dessler, G., 2001. **Management: Leading People and Organization in the 21st Century**. Singapore: Prentice-Hall International, Inc.

Ferdinand, A., 2002, **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen; Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor**. Semarang: BP UNDIP.

Gibbs, N., 1991. Offices Crime: **Time**, 138 (15): 52-56.

Griffin, R.W., and Ebert, R.J., 1999. **Business**. Singapore: Prentice-Hall International Inc.

Harsono, M., 2002. **Prosedur Pengujian Variabel Kontrol dan Moderator Dalam Penelitian Perilaku Dengan Menggunakan SPSS 10.00**. Makalah Seminar Bulanan yang diselenggarakan tanggal 20 Juli 2003. Fakultas Ekonomi Sebelas Maret.

Kreitner, K., and Angelo, K., 2001. **Organizational Behavior**. New York: Irwin Mcgraw-Hill.

Pierce, P., Rosen, and Smolinski, 1998, Why Sexual Harassment Complaints Fall on Deaf Ears. **Academy of Management Executive**, 12(3): 41-57.

Pryor, J.R., DeSouza, E.R., Fitness, J., Hutz, C., Kumf, M., Lubbert, K., and Pesonen, O., 1997. Gender Defferences in Interpretation of Social-sexual Behavior. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 28(5): 509-525.

Qadir, C.A., 1991. **Filsafat Ilmu Dalam Islam**. Jakarta: Yayasan Obor.

Robbins, S.P., 2001. **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.

Stanko, B., and Miller, G.J., 1996. Sexual Harassment, and Government Accountants; Anecdotal Evidence From The Profession: **Public Personnel Management**, 25(2): 219-235.

Zastrow, C., and Ashman, 1989. **Understanding Human Behavior and The Social Environment**. Chicago: Nelson-Hall Publisher.

<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0203/04/dikbud/buda.36.htm>