

BERBAGAI BENTUK DAN AKIBAT PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA: SEBUAH KAJIAN AWAL

MUGI HARSONO

Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Sexual harassment is a problem that has been emerging for a long time, but it is difficult to be fought up until today. Some reasons are (1) the definition of sexual harassment itself is still unclear, (2) the revelation of the case often makes the victims suffer from loss, and (3) factor that men dominate work culture. This article is trying to discuss about kinds of sexual harassment in the work place, results suffered by the victims, victim's reaction after the case, and the effort to redefine sexual harassment in the work place based on eastern values.

Keywords: sexual harassment in the work place; redefinition of sexual harassment; the differences between western-eastern values; victim's reaction.

PENDAHULUAN

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 pada wanita. Hal ini bisa dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh *Merit Systems Protection Board* (1981) yang melakukan survey terhadap 20.000 pekerja pemerintah federal di Amerika Serikat, 42% responden wanita dan 15% responden pria menyatakan telah mengalami pelecehan seksual dalam 2 tahun terakhir. Selain itu, hasil penelitian Marks (Collier, 1998) juga menunjukkan bahwa 47% perempuan dan 14% pria mengalami pelecehan seksual.

Wanita memang lebih banyak mengalami pelecehan seksual dibanding pria. Para peneliti dan psikolog menjelaskan sebab utama terjadinya pelecehan seksual pada wanita di tempat kerja yakni dari perspektif kekuasaan dan psikologis. Dalam perspektif kekuasaan, kehadiran wanita di dunia kerja merupakan pesaing yang harus diperhitungkan, sementara sebelumnya wanita sepenuhnya bergantung kepada laki-laki. Proposisi lama bahwa laki-laki harus lebih baik dari pada wanita merupakan salah satu alasan mengapa laki-laki berperilaku negatif terhadap wanita di tempat kerja.

Dalam perspektif psikologis, simbol-simbol kewanitaan seperti bentuk tubuh, gaya bicara, dan sifat-sifat alamiah wanita adalah sesuatu yang menarik pria, karena pada dasarnya memang wanita diciptakan indah. Dengan semakin longgarnya nilai-nilai baik itu nilai agama dan norma sosial masyarakat, hal-hal tersebut semakin

terekspose tidak hanya di tempat kerja tetapi juga lingkungan masyarakat sekitar, sehingga secara alamiah menarik perhatian kaum pria, sehingga menimbulkan pelecehan seksual. Dengan semakin banyaknya wanita yang bekerja baik di lingkungan perkantoran maupun industri menimbulkan peluang terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja semakin besar.

Fitzgerald dan Shullman (Pryor et al., 1997) telah mendeskripsikan pelecehan seksual sebagai sosial dengan sejarah yang panjang. Sejumlah dokumen tentang pelecehan seksual telah tercatat sejak wanita pertama kali memasuki dunia kerja. Penelitian yang dilakukan di negara-negara maju menunjukkan bahwa pelecehan seksual merupakan perilaku yang signifikan terjadi di tempat kerja. Stanko dan Werner (1995) mencatat hasil survei mengenai beberapa tindakan pelecehan seksual di tempat kerja.

- a. Survei yang dilakukan Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat tahun 1987 menunjukkan bahwa 37% manajer dan profesional wanita telah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja.
- b. Survei yang dilakukan oleh *Merit System Protection Board* pada tahun 1988 menunjukkan bahwa pekerja wanita pada Pemerintah Federal AS 42% telah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Asosiasi Wanita Medis Amerika terhadap dokter wanita dan mahasiswa kedokteran pada tahun 1989 menunjukkan bahwa 27% mengalami pelecehan di tempat kerja.
- d. Penelitian yang dilakukan ABA terhadap pengacara wanita tahun 1989 menunjukkan bahwa 85% telah mengalami pelecehan seksual.
- e. Survey yang dilakukan Asosiasi Eksekutif Wanita pada tahun 1990 menunjukkan bahwa 53% anggota eksekutif wanita telah mengalami pelecehan seksual.

Hasil penelitian *The Industrial Survey* (Collier, 1987) menyatakan bahwa lebih dari separuh pekerja perempuan mengalami pelecehan seksual. Di beberapa bagian London, 80% wanita mengatakan bahwa mereka mengalami pelecehan, dan 40% telah menjadi sasaran rabaan yang disengaja pada bagian-bagian tubuh tertentu.

Beberapa penelitian lainnya juga menguatkan indikasi bahwa pelecehan seksual di tempat kerja merupakan hal yang signifikan terjadi. Segal et al., (Werther & Davis, 1996) menyatakan bahwa dari hasil survei terhadap 607 eksekutif wanita, 60% diantaranya melaporkan telah terjadi pelecehan seksual. Di Jepang pelecehan seksual pada tahun 2000 menduduki peringkat pelanggaran hukum ke tujuh (AIEJ: 2001). Direktur International Labor Organization (ILO) (Werther & Davis, 1996) juga melaporkan bahwa hasil temuan riset pada 23 negara industri menunjukkan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja merupakan masalah serius yang harus ditangani. Kasus pelecehan seksual di tempat kerja juga dialami di perusahaan Nike Indonesia, 85 persen pekerja Nike di Indonesia adalah perempuan muda dengan usia rata-rata 23 tahun. Sekitar 40 persen pekerja tersebut berstatus menikah dan hampir separuhnya telah menyelesaikan sekolah lanjutan atas (<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0102/23/utama/peny01.htm>).

Penelitian yang dilakukan oleh *Global Alliance for Workers and Communities*, yang berbasis di Baltimore, Maryland, AS ini menemukan sejumlah 30 persen pekerja mengaku pernah menyaksikan atau mengalami pelecehan atau penyiksaan, baik secara

verbal maupun fisik, termasuk pelecehan seksual. Sejumlah 30 persen buruh mengaku pernah mengalami perlakuan menyimpang secara verbal. Sejumlah delapan persen melaporkan pernah menerima lontaran komentar yang bernada seksual atau pelecehan seksual secara verbal yang tidak mereka sukai. Hampir 2,5 persen buruh bahkan mengaku pernah mengalami pelecehan seksual secara fisik, dalam bentuk sentuhan. Sejumlah buruh juga mengaku pernah memperoleh tawaran hubungan seks dengan iming-iming akan dipekerjakan di dua pabrik oleh penyelia atau manajer mereka. Laporan itu sendiri disusun berdasarkan hasil wawancara dengan 4.450 dari sekitar 115.000 buruh yang kini bekerja di sembilan pabrik Nike di Indonesia (<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0102/23/utama/peny01.htm>).

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.

DEFINISI PELECEHAN SEKSUAL: KONTROVERSI ANTARA PERSEPSI INDIVIDUAL DAN KOLEKTIF

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. Collier (1998) menunjukkan betapa sulit membuat definisi yang dapat diterima semua pihak mengenai pelecehan seksual. Menurut Collier (1998) kecenderungan membuat definisi pelecehan seksual dengan cara menunjukkan jenis-jenis perilaku yang dikategorikan sebagai pelecehan seksual tidak membantu memberikan pemahaman yang benar, sebab persepsi tiap orang tentang pelecehan seksual berbeda-beda, sehingga perilaku yang sama barangkali ditafsirkan berbeda oleh orang yang berbeda-beda.

Sebagian besar buku teks perilaku organisasi dan MSDM mendefinisikan pelecehan seksual berdasarkan perundangan yang berlaku di Amerika Serikat, 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 lirikan sebagai pelecehan seksual, sementara responden pria tidak (Pierce et al., 1998).

Shotland (Pryor et al., 1997) mengatakan bahwa psikologi sosial di AS menyebutkan salah satu penyebab terjadinya pelecehan seksual adalah adanya miskomunikasi antara pria dan wanita karena adanya perbedaan persepsi itu. Sebagian besar penelitian ini memang dilakukan di AS sehingga kemungkinan untuk mendapatkan hasil yang berbeda di tempat lain sangatlah mungkin.

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 *ilahiyyah* (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, 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.

Gibbs (1991) dalam survei perilaku seksual di tempat kerja menunjukkan bahwa 34% wanita menyatakan telah mengalami pelecehan. Survei tersebut juga menunjukkan bahwa 53% 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.

Dari berbagai hasil survei yang di kumpulkan oleh Collier (1998), teridentifikasi bahwa bentuk-bentuk pelecehan seksual yang paling umum adalah kata-kata menghina, pandangan tidak senonoh dan ucapan-ucapan tentang seks. Hasil survei Masyarakat Industri tahun 1993 menunjukkan bahwa bentuk pelecehan yang paling sering menyangkut pemberian nama, yakni penyebutan wanita dengan panggilan 'gadis', 'sayang', dan 'cinta' (70%).

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

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

Sumber: Collier (1998: 8-9)

Bentuk pelecehan paling umum kedua adalah komentar tentang pakaian dan pandangan (60%), yang ketiga adalah pandangan cabul - melihat seseorang dari atas ke bawah (60%), dan kemudian sindiran atau cerita-cerita seksual (55%) dan rabaan (20%). Survei yang dilakukan Marks (Collier, 1998) menemukan bentuk pelecehan seksual paling umum adalah rabaan atau tepukan, ucapan atau gurauan seksual secara teratur, dilihat dari atas ke bawah dan pandangan cabul pada bagian-bagian tubuh.

Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat diringkas bahwa bentuk-bentuk pelecehan seksual dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok, yaitu pelecehan berupa pandangan atau tatapan mata, perkataan, dan perbuatan. Secara detail, pengklasifikasian tersebut tersaji pada tabel 2.

Tabel 2
Klasifikasi Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

Pandangan Mata	Perkataan	Perbuatan
<ul style="list-style-type: none">▪ tatapan ke seluruh tubuh dari atas ke bawah▪ tatapan pada bagian-bagian tubuh tertentu▪ kerlingan dan kerdipan	<ul style="list-style-type: none">▪ memuji keindahan bentuk tubuh▪ menelpon atau mengajak untuk berkencan▪ menawarkan kemudahan tertentu bila mau melayani (misalnya: kenaikan gaji, promosi, kemudahan meminjam uang, dsb.)▪ mengajak bercumbu▪ mengajak bercinta▪ memaksa bercinta atau dengan ancaman tertentu	<ul style="list-style-type: none">▪ tepukan pada bagian tubuh▪ rabaan pada bagian tubuh▪ pemaksaan atau serangan seksual.

Sumber: ringkasan dari berbagai pendapat

AKIBAT-AKIBAT PELECEHAN SEKSUAL

Berdasarkan hasil penelitian Silverman, (Zastraw & Ashman, 1992) efek psikologis dari pelecehan seksual di antaranya adalah malu dan marah. Salah satu studi yang menguji berbagai reaksi emosional dari pelecehan seksual menunjukkan bahwa hampir 75% korban merasa marah, hampir 50% merasa sedih, hampir 25% merasa takut, dan lebih dari 25% merasakan emosi negatif seperti perasaan terisolasi, depresi, kesepian, dan bersalah. Banyak wanita merasakan tidak ada harapan untuk melakukan tuntutan terhadap pelecehan seksual yang dialaminya. *Survey Merit System and Protection Board*, 1981 (Zastraw & Ashman, 1992) mencatat hanya 2% dari wanita yang menjadi korban pelecehan seksual mengajukan tuntutan secara formal.

Semua survei menunjukkan bahwa pelecehan seksual mengurangi kemampuan wanita untuk bekerja efektif dan mengganggu hubungan pribadi di luar kesibukan kerja. Survei Masyarakat Industri, 1993 (Collier, 1998) pelecehan seksual di tempat kerja ini mengganggu pikiran dan penilaian (37% kasus menyangkut masalah ini) sehingga sulit berkonsentrasi (18%), kurang dapat bekerja sama dan kurang produktif, lebih senang membolos dan terlambat datang (5%), terjadi perubahan perilaku dan kecelakaan (8%). Satu dari 10 responden melaporkan meninggalkan pekerjaan atau pindah kerja atau ditolak untuk dimutasi. Selain itu wanita mengalami depresi (8%), gangguan tidur (7%). Satu dari 4 responden menyatakan bahwa pelecehan seksual tidak mengubah situasi kerja mereka.

Hasil penelitian COHSE (Collier, 1998) menunjukkan bahwa 86% dari mereka yang mengalami pelecehan seksual menyatakan bahwa pelecehan tersebut membawa akibat merugikan terhadap stabilitas emosi mereka, 59% menyatakan bahwa akibat merugikan tersebut menyangkut pengendalian emosi terhadap pekerjaan, 39% menyatakan bahwa akibat tersebut mempengaruhi hubungan mereka dengan keluarga, pasangan atau teman, 33% menyatakan bahwa pekerjaan mereka menjadi rusak, dan 20% menyatakan bahwa pelecehan seksual membawa akibat buruk bagi kesehatan. Sedangkan menurut Stanko dan Miller (1996) perilaku pelecehan seksual ini bisa menimbulkan biaya tersembunyi yang meliputi kemangkiran kerja, penurunan produktivitas, dan risiko kehilangan karyawan yang potensial.

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 satu 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 hasil survai SPMB (Zastraw & Ashman, 1992) biaya yang diakibatkan oleh pelecehan seksual pada pemerintah federal AS adalah 50 juta Dollar setahun. Peneliti 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. Studi di AS pada tahun 1998 menemukan bahwa perusahaan dengan 23.750 pekerja akan kehilangan rata-rata 6,7 juta dollar per tahun karena penurunan produktivitas, meningkatnya absen karyawan, dan tingkat *turnover* yang tinggi yang disebabkan oleh pelecehan seksual.

Selain kerugian tersebut, nama baik perusahaan juga menjadi tercemar, orang akan menolak untuk menanamkan investasi, atau bekerja pada perusahaan yang mempunyai catatan buruk dalam menjalankan persamaan seksual. Contohnya Reverend Jesse Jackson yang memimpin gerakan boikot nasional terhadap Mitsubishi yang memiliki catatan buruk tentang pelecehan seksual di tempat kerja (Pierce et al., 1998). 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 Masyarakat Industri (Collier, 1998) mendapati bahwa 30% wanita tidak menghiraukannya, 30% menganggap pengalaman tersebut sebagai lelucon, dan 30% meminta diadakan penyelidikan. Menyuruh si peleceh berhenti atau mengancam akan melaporkannya sedikit membawa pengaruh bahkan dapat membuat situasinya menjadi lebih buruk (44% dari jumlah kasus) sementara tindakan tegas dari si wanita dan si bos akan lebih berhasil (70% dari kasus yang ada). Menurut Alfred Marks (Collier, 1998) kebanyakan dari mereka tidak melakukan apa-apa (71%) atau mengeluh kepada teman sejawat (60%).

Stanko dan Miller (1996) menyebutkan beberapa alasan mengapa korban pelecehan seksual cenderung tidak mau melaporkan kejadian tersebut, yaitu: (1) takut kehilangan pekerjaan; (2) takut kehilangan referensi pekerjaan di kemudian hari; (3) kemungkinan dipandang sebagai pembuat masalah dalam organisasi; (4) asumsi bahwa tidak ada perubahan apa pun walaupun telah dilaporkan; dan (5) adanya kemungkinan persekongkolan untuk menghindari perjuangan lewat hukum.

Hasil penelitian Biro Pusat Statistik melaporkan bahwa untuk tahun 1993 di Indonesia telah terjadi 4.205 perkosaan, sedangkan data kasus perkosaan yang dimiliki oleh Polri hanya berjumlah 1.341. Hal ini membuktikan bahwa banyak kasus pelecehan seksual yang tidak terungkap di lapangan (<http://202.159.18.43/102harkristuti.htm>).

Wanita tidak melakukan tuntutan terhadap kasus pelecehan seksual juga disebabkan karena mereka ingin melupakan kejadian yang pernah ia alami itu. Untuk melaporkannya berarti ia harus mengingat terus kejadian tersebut. Hal ini cukup berat bagi korban pelecehan seksual terutama dalam kasus yang berat seperti pelecehan seksual dengan menggunakan kekerasan. Mereka juga cemas jika ia melaporkan kejadian itu, ia akan mendapatkan balasan yang lebih buruk dari si pelaku. Selain itu ketakutan atas pandangan negatif dari masyarakat terhadap diri korban perkosaan, juga

menghalangi korban untuk melaporkan pelecehan seksual yang dialaminya (Zastraw & Ashman, 1992).

KEBIJAKSANAAN DAN PERATURAN TENTANG PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

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 (Zastraw & Ashman, 1992).

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* 1977. Sedangkan di Eropa, Kitab Undang-Undang Praktek Pelecehan Seksual telah dikeluarkan pada tahun 1991 oleh Komisi Eropa, atas desakan aktivis perempuan di awal 1980-an. Sebelumnya telah ada perundang-undangan Masyarakat Eropa yang dapat dijadikan acuan untuk melindungi wanita dari tindak pelecehan (Zastraw & Ashman, 1992).

Uni Eropa menekankan kembali kepada petunjuk persamaan perlakuan (1975) sebagai perangkat undang-undang yang relevan menyangkut pelecehan seksual. Petunjuk tersebut menyatakan bahwa diskriminasi seks dalam promosi, keadaan kerja dan pemberhentian adalah tindakan ilegal. Rekomendasi tentang pelecehan seksual tidak menjadi perangkat hukum itu sendiri, akan tetapi rekomendasi tersebut menunjuk kembali pada petunjuk persamaan perlakuan sebagai landasan hukum yang sah. Di berbagai negara membuktikan bahwa pelecehan seksual merupakan suatu bentuk diskriminasi seks.

Kitab Undang-Undang Masyarakat Eropa telah diterapkan sejalan dengan semakin meningkatnya kasus-kasus di pengadilan Inggris. Kasus-kasus tersebut telah mengacu pada Kitab Undang-Undang untuk menjelaskan definisi pelecehan seksual. Tanpa keraguan sedikitpun Kitab Undang-Undang itu dapat dijadikan acuan untuk menjelaskan masalah-masalah lain seperti misalnya kewajiban majikan/perusahaan untuk menentukan kebijakan tentang pelecehan seksual, demikian juga dengan prosedur pengaduannya (Collier, 1998).

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”.

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, Smolinski dan Rosen (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; (3) Prosedur pelaporan yang tidak praktis.

Sebagian besar perusahaan / 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.

Survei yang dilakukan oleh Pierce, Rosen, dan Hiller (Pierce et al., 1998) mengindikasikan bahwa karena tidak adanya petunjuk tertulis, korban pelecehan seksual melihat tidak adanya mekanisme untuk menyampaikan komplain dan harapannya sangat tipis pengaduan mereka akan diperhatikan. Banyak manajer organisasi merasa kesulitan untuk menerjemahkan tindakan apa yang tergolong pelecehan seksual, karena definisi yang tidak jelas inilah maka banyak terjadi kasus yang menurut korban itu melecehkan dirinya, tetapi bagi pelaku ia tidak bermaksud melecehkan. Pihak manajemen kesulitan untuk mengambil batasan antara gurauan dan pelecehan seksual.

MENCEGAH LEBIH BAIK DARIPADA MENGOBATI: SEBUAH CATATAN PENUTUP

Masih maraknya kejadian pelecehan seksual di tempat kerja, serta tidak pernah tuntasnya manajemen menyelesaikan masalah tersebut merupakan fakta yang tidak bisa dipungkiri. Beberapa penyebab terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja bisa dikategorikan menjadi tiga kelompok. Pertama, penyebab yang dipengaruhi oleh "pembawaan" wanita pekerja itu sendiri. Penampilan diri yang seksi dan seronok, tutur kata yang manja, atau gurauan-gurauan yang memancing hasrat pria, merupakan hal-hal yang sebaiknya dihindari oleh pekerja wanita. Kedua, adalah persepsi yang mengakar dan sebenarnya tidak tepat, yang menjangkiti pekerja pria yang kurang mempertimbangkan moral, misalnya asumsi bahwa wanita adalah obyek atau target permainan seksual, wanita adalah bahan gurauan pria di kala iseng atau waktu luang, dan sebagainya. Ketiga, ketidakjelasan fungsi regulasi yang berkaitan dengan penanganan hukum kasus pelecehan seksual di tempat kerja.

Saran yang bisa diberikan untuk mengatasi hal-hal tersebut adalah mengadakan pencegahan dari awal. Bagian penerimaan karyawan harusnya berani menyisihkan calon karyawati yang mempunyai karakteristik yang memungkinkan berkembangnya kasus pelecehan seksual. Pelatihan mengenai kesadaran dan penghargaan terhadap harkat dan martabat wanita di tempat kerja juga merupakan program yang baik untuk diberikan kepada karyawan, dan akhirnya ketegasan aturan tentang sanksi dan perlindungan terhadap kasus pelecehan seksual juga faktor yang ikut berperan.

DAFTAR PUSTAKA

- AIEJ, 2001, *Panduan Mahasiswa Ke Jepang*, Jakarta: Pusat Informasi Association of International Education, Japan.
- 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.
- Gibbs, N., 1991, Offices Crime: *Time*, 138 (15): 52-56.
- Griffin, R.W., and Ebert, R.J., 1999, *Business*, Singapore: Prentice-Hall International Inc.
- Gutek, A.A., Cohen, A.G., and Konrad, A.M., 1990, Predicting Social-Sexual Behavior at Work; A Contact Hypothesis: *Academy of Management Journal*, 33(3): 560-577.
- 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 Differences 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.
- Stanko, B., and Werner, C.A., 1995, Sexual Harassment; What it is, How to Prevent it: *National Public Accountant*, 40(6): 14-18.
- Wrether, W.B., and Davis, K., 1996, *Human Resources and Personnel Management*, Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Zastrow, C., and Ashman, 1989, *Understanding Human Behavior and The Social Environment*, Chicago: Nelson-Hall Publisher.