

## **PELECEHAN SEKSUAL TERHADAP PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA**

Sri Kurnianingsih

### **PENGANTAR**

Posisi perempuan dalam kehidupan sosial ternyata belum sejajar dengan laki-laki meskipun upaya ke arah itu telah lama dan terus dilakukan. Kekuatan faktor sosial, kultural dan institusional yang menempatkan perempuan lebih rendah daripada laki-laki menjadi penyebab pokok kenyataan itu. Analisis gender selalu menemukan bahwa sebagian perempuan mengalami subordinasi, marginalisasi, dominasi, dan bahkan kekerasan. Hasil penelitian di empat propinsi menunjukkan bahwa sekitar 90 persen perempuan pernah mengalami kekerasan di wilayah publik (Wattie, 2002). Lebih lanjut disebutkan bahwa di rumah sendiri pun perempuan tidak bebas dari kekerasan.

Salah satu bentuk kekerasan terhadap perempuan adalah kekerasan seksual. Dari data yang ada tampak bahwa kekerasan seksual di tempat terbuka sama banyaknya dengan kekerasan non seksual. Kekerasan seksual sering disamakan dengan pelecehan seksual. Dari perspektif perempuan sebagai korban, keduanya memang tidak berbeda. Untuk selanjutnya, dalam tulisan ini pun keduanya tidak dibedakan dan tulisan ini lebih banyak menggunakan istilah pelecehan seksual daripada kekerasan seksual.

Tempat kerja merupakan salah satu tempat yang paling potensial bagi terjadinya pelecehan seksual (Allgeier dan Allgeier, 1991). Ini terbukti dengan adanya data-data yang sebagian dipaparkan berikut ini. Di Amerika Serikat, misalnya, pekerja perempuan yang melaporkan bahwa dirinya menjadi korban pelecehan seksual di tempat kerja antara 40-50 persen (Magley dkk., 1999; Offerman & Malamut, 2002). Pada studi kasus yang dilakukan di sebuah perusahaan di Propinsi Yogyakarta (Sumarni & Setyowati, 1999) ditemukan bahwa lebih dari 60 persen karyawan perempuan pernah mengalami pelecehan seksual.

Pada peristiwa pelecehan seksual sebagian besar korban adalah perempuan dan pelakunya hampir pasti laki-laki. Tidak berarti bahwa tidak ada laki-laki yang mengalami pelecehan seksual, namun jumlah dan proporsinya tergolong kecil (Offerman & Malamut, 2002). Dengan demikian, urgensi membahas pelecehan

seksual terhadap perempuan memang didukung fakta yang kuat tanpa harus menafikan kenyataan yang sebaliknya.

## LINGKUP DAN BATASAN

Fenomena pelecehan seksual di tempat kerja sudah ada sejak pertama kali perempuan memasuki angkatan kerja. Pada tahun 1974, fenomena ini menjadi terkenal ketika kaum feminis mengangkat terminologi pelecehan seksual sebagai julukan dari perilaku tersebut (Betz dan Fitzgerald, 1987; Wise dan Stanley, 1987).

Meyer dkk. (1987) menyatakan secara umum ada tiga aspek penting dalam mendefinisikan pelecehan seksual yaitu aspek perilaku (apakah hal itu merupakan proposisi seksual), aspek situasional (apakah ada perbedaan di mana atau kapan perilaku tersebut muncul) dan aspek legalitas (dalam keadaan bagaimana perilaku tersebut dinyatakan ilegal).

Berdasarkan aspek perilaku, Farley (1978) mendefinisikan pelecehan seksual sebagai rayuan seksual yang tidak dikehendaki penerimanya, di mana rayuan tersebut muncul dalam beragam bentuk baik yang halus, kasar, terbuka, fisik maupun verbal dan bersifat searah. Bentuk umum dari pelecehan seksual adalah verbal dan godaan secara fisik (Zastrow dan Ashman, 1989; Kremer dan Marks, 1992), di mana pelecehan secara verbal lebih banyak daripada secara fisik. Para ahli tersebut menyebutkan pelecehan seksual dalam bentuk verbal adalah bujukan seksual yang tidak diharapkan, gurauan atau pesan seksual yang terus menerus, mengajak kencan terus menerus walaupun telah ditolak, pesan yang menghina atau merendahkan, komentar yang sugestif atau cabul, ungkapan *sexist* mengenai pakaian, tubuh, pakaian atau aktivitas seksual perempuan, permintaan pelayanan seksual yang dinyatakan dengan ancaman tidak langsung maupun terbuka.

Pelecehan seksual dalam bentuk godaan fisik di antaranya adalah tatapan yang sugestif terhadap bagian-bagian tubuh (menatap payudara, pinggul atau bagian tubuh yang lain), lirikan yang menggoda dan mengejap-gejapkan mata, rabaan; mencakup cubitan, remasan, menggelitik, mendekap, dan mencium, gangguan seksual seperti rabaan atau ciuman yang terjadi karena situasi yang sangat mendukung misalnya di *lift*, koridor dan ruang lain yang sepi setelah jam kerja, tawaran kencan dengan imbalan promosi atau memojokkan perempuan untuk dicium, proposisi seksual, tekanan yang halus untuk aktivitas seksual, usaha perkosaan dan perkosaan itu sendiri.

Dipandang dari aspek situasional, pelecehan seksual dapat dilakukan dimana saja dan dengan kondisi tertentu. Perempuan korban pelecehan seksual dapat berasal dari

setiap ras, umur, karakteristik, status perkawinan, kelas sosial, pendidikan, pekerjaan, tempat kerja, dan pendapatan (Hadjifotiou, 1983; Higgins dan Hawkins, 1986). Hasil survei pekerja federal pada 20.083 orang dengan berbagai karakteristik (jenis kelamin, penghasilan, tingkat pendidikan dll.) menunjukkan hasil bahwa perempuan lajang dan bercerai lebih banyak menjadi korban daripada perempuan yang sudah menikah, insiden yang menimpa janda lebih kecil daripada perempuan yang sudah menikah namun hal ini lebih berkaitan dengan faktor umur. Dari segi organisasi, *trainee* perempuan paling besar persentasenya mengalami pelecehan seksual, namun tidak ada hubungannya dengan kategori pekerjaan, tidak ada hubungan yang jelas antara tingkat penghasilan dan insiden pelecehan seksual, ada hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan insiden pelecehan seksual, ada hubungan yang positif antara tingkat penghasilan dan insiden pelecehan seksual, ada hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan insiden pelecehan seksual dan terdapat korelasi yang sangat kuat antara tingkat usia dan ketergantungan terhadap kerja dengan tingkat dan frekuensi pelecehan seksual di mana semakin muda semakin tergantung pada pekerjaannya, frekuensi pelecehan seksualnyapun semakin tinggi. Perempuan yang mendobrak ke dalam pekerjaan yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki juga akan lebih sering mengalami pelecehan seksual daripada perempuan lain (Tangri, Burt dan Johnson, 1982).

Gutek dan Dunwoody (1987) menyatakan bahwa aktivitas seksual yang dipandang sebagai suatu bagian dalam persyaratan kerja (seperti penting untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, atau untuk memperoleh promosi) didefinisikan sebagai pelecehan seksual oleh 81 persen hingga 98 persen pekerja dewasa dan responden mahasiswa. Kedua ahli ini juga menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap situasi yang dinilai sebagai pelecehan seksual yaitu: perilaku yang terlibat, hubungan di antara dua orang yang terlibat, usia, jenis kelamin *rater* dan jenis pekerjaan.

1. *Perilaku yang terlibat.* Perilaku seksual yang eksplisit dan perilaku yang melibatkan ancaman atau peringatan jauh dipandang lebih mendekati konsep pelecehan seksual daripada perilaku yang lain. Pryor dan Day (1988) menyebutkan orang akan lebih menilai rayuan seksual terhadap perempuan sebagai pelecehan seksual, bila perilaku tersebut diatribusikan kepada laki-laki yang melakukan intensi negatif (refleksi rasa permusuhan atau ketidakpekaan terhadap perasaan perempuan) terhadap perempuan secara terus menerus.
2. *Hubungan di antara orang yang terlibat.* Situasi yang lebih dipersepsi sebagai pelecehan seksual bila pelaku pelecehan tersebut adalah atasan korban daripada

bila pelaku adalah teman sekerja ataupun bawahan korban, atau bila korban sudah berusaha untuk menghindari dari pelaku pelecehan daripada bila kedua orang tersebut (korban dan pelaku) memang sering berkencan. Insiden ini juga dipersepsi sebagai pelecehan seksual bila pelaku pelecehan adalah laki-laki (Gutek dan Morash, 1983), dan perempuan adalah korbannya (Gutek, Morasch dan Cohen, 1983).

3. *Usia*. Usia korban perempuan masih muda. Hasil riset menunjukkan bahwa perempuan muda dan belum/tidak menikah secara khusus mudah terserang pelecehan seksual walaupun perempuan dari segala usia, suku, pekerjaan, tingkat penghasilan dan status perkawinan pernah mengalami pelecehan seksual. Kecenderungan pelecehan seksual pada perempuan di bawah 20 tahun dua kali lipat dibandingkan mereka yang berusia 20 – 40 tahun (Zastrow dan Ashman, 1989).
4. *Jenis kelamin rater*. Rater perempuan memberikan batasan yang lebih luas tentang perilaku seksual di tempat kerja yang tergolong pelecehan seksual, sedangkan laki-laki cenderung untuk merating perilaku seksual yang ekstrem sebagai pelecehan seksual.
5. *Jenis pekerjaan*. Manajer tingkat tinggi cenderung merating insiden tersebut kurang serius dibandingkan manajer menengah atau bawah, dan persepsi fakultas cenderung lebih longgar dalam memandang perilaku pelecehan seksual daripada mahasiswanya. Sejalan dengan pendapat ini, Pryor dan Day (1988) menemukan bahwa perilaku sosial seksual yang tertuju kepada mahasiswa dipandang lebih tidak diharapkan dan lebih mengganggu daripada perilaku yang sama dari mahasiswa tertuju kepada mahasiswi.

Pelaku pelecehan seksual dalam organisasi mayoritas berada dalam posisi sejajar atau lebih tinggi daripada perempuan yang mengalami pelecehan seperti penyelia atau bos laki-laki yang memiliki kekuasaan ekonomi atas dirinya dan sebagian besar sudah menikah. Wise dan Stanley (1987) menyebutkan tiga ciri-ciri lelaki pelaku pelecehan seksual yaitu (1) tidak memiliki ketrampilan sosial dan mengalami kebingungan sosial, (2) adalah orang yang bermasalah, yang minum-minuman keras terlalu banyak, dan terlalu dekat dengan ibunya, dan (3) umumnya adalah orang yang *nervous* dan kekanak-kanakan.

Disamping karakteristik pelaku, tempat terjadinya pelecehan seksual pun mempunyai karakteristik yang mendukung. Organisasi kerja di mana pelecehan seksual akan lebih banyak terjadi adalah organisasi kerja yang mempunyai ciri (1)

mempunyai struktur dan stratifikasi yang tinggi, (2) hampir tidak mempunyai perhatian untuk perbaikan terhadap urusan yang berhubungan dengan pekerjaan, (3) mempunyai pilihan atau persyaratan untuk berlibur atau kerja lembur, (4) mempunyai rasio jenis kelamin yang tidak seimbang, (5) mempunyai pengharapan akan “perilaku yang seksi” di tempat kerja, (6) memiliki iklim organisasional yang dikarakterisasikan dengan masalah peran, (7) memiliki kelompok kerja yang besar atau kantor yang semi privat, dan (8) pimpinan tidak ketat dalam memberi sanksi bagi pelaku pelecehan (Gutek dan Dunwoody, 1987; Offerman & Malamut, 2002).

Sehubungan dengan kondisi yang mendukung terjadinya pelecehan seksual, MacKinnon (1979) memilahkan dua bentuk pelecehan seksual yaitu *tipe quid pro quo* dan kondisi pekerjaan. *Tipe quid pro quo* didefinisikan berdasarkan banyak atau sedikitnya pertukaran yang eksplisit: perempuan harus menerima secara seksual atau kehilangan keuntungan pekerjaan. Sementara tipe kondisi pekerjaan merupakan pelecehan seksual yang efektif (untuk dilakukan) karena status pekerja perempuan berada dalam keadaan tertekan, mereka membutuhkan uang dan terintimidasi melalui dunia pekerjaannya.

Tong (1984) menyebutkan dua tipe pelecehan seksual yaitu pelecehan seksual tipe koersif dan pelecehan seksual tipe non koersif. Pelecehan seksual tipe koersif mencakup perilaku seksual yang tidak senonoh, yang menawarkan keuntungan atau ganjaran terhadap subjek yang dituju, dan/atau perilaku seksual yang tidak senonoh, yang memberikan ancaman kerugian bagi subjek yang dituju. Pelecehan seksual tipe non koersif merupakan perilaku-perilaku seksual yang tidak senonoh yang hanya menjengkelkan atau menyakitkan hati orang-orang yang dituju. Faktor yang membedakan kedua tipe pelecehan di atas adalah tujuan utama pelaku pelecehan, dimana pada tipe ke dua adalah bukan untuk menjadikan perempuan memberikan pelayanan seksual, melainkan hanya untuk menjengkelkan atau menyakitkan hati subjek yang dituju.

## **AKAR PERSOALAN**

Ada berbagai penyebab munculnya perilaku pelecehan seksual. Di antaranya adalah dominasi laki-laki pada sistem manajemen, dominasi kekuatan laki-laki terhadap perempuan, pengaruh media massa dan ideologi, adanya standar ganda dalam sistem sosial masyarakat, perempuan yang tidak asertif, dan struktur kerja yang lebih mengutamakan kaum laki-laki (Jawa Pos, 26 April 1993).

Tangri, Burt dan Johnson (1982) mengemukakan model sosio-kultural mengenai pelecehan seksual. Menurut model ini, pelecehan seksual merupakan manifestasi dari besarnya sistem patriarkal di mana laki-laki merupakan pengatur kepercayaan sosial. Model ini menyatakan, dominasi laki-laki diperlukan oleh pola budaya yang mengatur interaksi laki-laki-perempuan sebaik peraturan ekonomi dan politik. Masyarakat mengganjar laki-laki untuk berperilaku agresif dan mendominasi secara seksual (maskulin) dan perempuan untuk kepasifan dan penerimaan (feminin). Anggota setiap jenis kelamin disosialisasikan untuk memainkan perannya. Perempuan dilatih untuk menjadi menarik secara seksual, untuk menjadi fasilitator sosial dan menghindari konflik, untuk tidak mempercayai penilaian mereka sendiri terhadap apa yang terjadi pada diri mereka, dan merasa bertanggung jawab terhadap pengorbanan diri mereka, menyebabkan mereka mudah terserang pelecehan seksual.

Dapat disimpulkan bahwa pelecehan seksual seringkali terjadi ketidaksadaran kolektif laki-laki sebagai akibat dari akar struktur gender yang telah tertanam dengan mendalam di kalangan masyarakat yang sebenarnya tidak adil. Hal ini juga terjadi di Indonesia, di mana sejak kecil perempuan dibiasakan bersifat feminin dan laki-laki bersifat maskulin (Nuryoto, 1992). Sabaroedin (dalam Media Indonesia, 18 September 1991) menyatakan pelecehan seksual terjadi akibat pengkondisian sosial dalam masyarakat. Dalam masyarakat patriarki, kekuasaan berada di tangan mereka yang berjenis kelamin laki-laki. Perempuan otomatis dipandang sebagai subordinat yang boleh diremehkan.

Standar peran jenis tersebut menimbulkan stereotip gender yang melibatkan pengharapan bagaimana seseorang harus berperilaku sesuai peran jenisnya (Zastrow dan Ashman, 1989). Stereotip jenis kelamin tersebut ada di mana-mana. Survei William dkk. (dalam Brigham, 1991) pada 25 negara di dunia menunjukkan derajat yang patut diperhitungkan pada *cross cultural agreement* dimana traits yang ditampakkan orang dewasa dan anak-anak sangat khas laki-laki dan perempuan. Lebih lanjut lagi, Brigham (1991) dan Master dkk. (1992) menyatakan bahwa secara tradisional wanita dipandang secara alamiah penuh kasih sayang, halus, penuh perhatian dan peka (feminin) sedangkan laki-laki sebagai pemberani, agresif, petualang dan mandiri (maskulin).

Stereotip jenis kelamin yang muncul saat ini tentang laki-laki adalah agresif, mandiri, percaya diri, ambisius, tidak sensitif, kaku, kuat, penuh rasa ingin tahu, kompetitif, objektif, dominan, rasionalitas, ketidaksetiaan dan kasar. Pada umumnya perempuan dipandang tergantung, patuh, intuitif, sopan, emosional, sensitif, cerewet, sabar, irasional, kesetiaan, mengalah, pemalu, lemah lembut, submisif, pasif, penerima

inisiatif laki-laki dan ekspresif (MacKinnon, 1979; Suryakusuma, 1991; Master dkk., 1992). Meskipun setiap stereotip tersebut berisi aspek-aspek negatif dan positif, secara umum karakter laki-laki (maskulinitas) mewakili kekuatan dan dominasi, sedangkan karakter perempuan (feminitas) mewakili lemah dan patuh.

Dengan masuknya perempuan ke dalam angkatan kerja, pengaruh peran jenis dalam organisasi terwujud. Setiap individu memiliki banyak peran baik di dalam maupun di luar organisasi (Katz dan Kahn dalam Popovich dan Licata, 1987). Organisasi sebagai sistem peran dan memberikan batasan peran sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan oleh anggota lain dalam suatu organisasi terhadap seseorang, dan dilakukan oleh orang tersebut. Kompleksitas masalah muncul ketika seseorang memiliki peran kerja yang berganda karena konteks kerja seringkali dipengaruhi peran jenis (Gutek dkk., 1982; 1983; Baron dan Byrne, 1991).

Dibawanya peran jenis ke dalam peran kerja dapat terjadi karena beberapa alasan yang berhubungan (Gutek dan Morasch, 1982; Greene, 1982; Gutek dan Dunwoody, 1985). Alasan tersebut antara lain adalah: (1) Identitas gender (laki-laki/perempuan) lebih dipandang sebagai kategori kognitif, dibanding peran kerjanya dan merupakan karakteristik yang paling mendasar dalam kehidupan sosial, (2) Perempuan mungkin merasa lebih nyaman dengan stereotipi peran perempuan dalam beberapa keadaan, terutama bila mereka merasa bahwa kaum laki-laki di tempat kerja hanya akan menerima dalam peran jenisnya. Pandangan seperti inilah yang sebenarnya tidak menguntungkan perempuan sendiri, (3) Sebagian besar perempuan berada dalam pekerjaan-pekerjaan tidak berupah (rumah tangga) sehingga sebagian besar interaksi laki-laki dan perempuan terjadi di luar kerja. Di sana laki-laki berinteraksi dengan perempuan sebagai anak, kekasih, istri, dan orangtua. Laki-laki merasa lebih enak bila kembali dalam hubungan peran yang lebih kekeluargaan di tempat kerja. Konsekuensinya, perempuan diperlakukan pada posisi yang lebih rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pola peran jenis laki-laki yang agresif dan aktif (maskulin) dan pola peran jenis perempuan yang pasif (feminin) dialihkan ke dalam harapan dan peran dalam tempat kerja dan menimbulkan permasalahan yang kompleks.

Menurut Glass (1988), dalam analisis hasil penelitiannya mengenai pelecehan seksual di tempat kerja, selama ini peran jenis laki-laki dan perempuan didefinisikan dan disosialisasikan secara demikian berbeda dan monopoli kekuasaan sosial atas kaum laki-laki masih berkembang. Di saat perempuan mulai memasuki lapangan kerja, wujud dominasi kekuasaan laki-laki bergeser pada bentuk yang nyata karena laki-laki memandang pekerjaan mereka sebagai sumber ekonominya terancam. Wujud

nyata dominasi itu berupa pelecehan seksual pada perempuan (Shreve dan Lone, 1986).

Beberapa ahli (Gutek dan Morash, 1982; Shreve dan Lone, 1986) menyebutkan bahwa pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja dilandasi oleh penemuannya pada peran jenisnya, dalam keadaan di mana peran kerjanya bukan merupakan fokus yang tepat, akibatnya perempuan akan menjadi objek pelecehan seksual di saat ia menginginkan agar peran kerjanya dihargai bukan peran jenisnya. Jadi perempuan mengalami pelecehan seksual dari laki-laki karena mereka perempuan meskipun perempuan tersebut berada dalam perannya sebagai pekerja.

### **DAMPAK DAN REAKSI**

Pelecehan seksual mengakibatkan masalah semakin luas antara lain menjadi persoalan hukum pada saat korban pelecehan seksual mengajukan kasusnya pada lembaga hukum untuk mencari keadilan. Pelecehan seksual dikategorikan sebagai salah satu bentuk diskriminasi jenis kelamin (Zastrow dan Ashman, 1989) sehingga pelecehan seksual dianggap ilegal. Definisi-definisi di atas mempertegas batasan pelecehan seksual yang jelas menunjukkan tindakan diskriminatif secara legal yang dapat dijadikan pedoman bagi korban pelecehan seksual untuk mengajukan masalahnya melalui jalur hukum.

Dampak individual terdiri dari dampak fisik, psikologis dan finansial. Dampak psikologis yang negatif akibat pelecehan seksual meliputi perasaan terhina, putus asa, marah, dikucilkan, dikhianati, kesepian, perasaan terintimasi, frustrasi, risih, degradasi dan bersalah (Zastrow dan Ashman, 1989; Abbott, 1992; Magley dkk., 1999). Dampak individual secara finansial yaitu keluarnya perempuan dari jabatan akibat tiadanya tindakan dari supervisor, laporan yang *unfavorable* dalam file personalia, pengurangan tanggung jawab, pemotongan gaji ataupun tindakan pendisiplinan (Greene, 1982; Hadjofotiou, 1983) sehingga mereka akan mengalami hambatan peningkatan penghasilan dan promosi. Dampak fisik muncul ketika pemaksaan fisik terjadi maupun ketika terkait dengan somatisasi. Dampak-dampak individual secara psikologis dan finansial tersebut akan menimbulkan gangguan fisik berupa sakit kepala, pusing, kehilangan berat badan, maag, kehilangan nafsu makan, sulit tidur, dan kelelahan yang amat sangat sehingga membutuhkan perawatan terapeutik untuk membantunya melepaskan diri dari gangguan tersebut (Allgeier dan Allgeier, 1991; Abbott, 1992; Magley dkk., 1999).



Selain dampak individual, pelecehan seksual terhadap perempuan juga menimbulkan dampak organisasional. Dampak organisasional meliputi *turnover*, menurunnya produktivitas dan munculnya hambatan dalam perkawanan atau persekutuan kerja dengan pekerja laki-laki karena perempuan akan menghindari laki-laki yang diketahui sebagai pelaku pelecehan seksual, akibatnya organisasi secara total memperoleh pengaruh negatif dan pada akhirnya kapabilitas perusahaan dalam memberikan pelayanan dan jasa kepada masyarakat pun menurun (Gutek dan Dunwoody, 1987; Popovich dan Licata, 1987) dan secara legal akan menimbulkan biaya yang mahal bila korban menuntut melalui saluran legal (Lipps, 1988). Zastrow dan Ashman (1989) menyebutkan hasil survei The MSPB (*Merit System Protection Board*) menunjukkan pelecehan seksual di Amerika Serikat menimbulkan biaya pada pemerintah federal sekitar 50 juta dollar per tahun. Biaya itu muncul akibat terjadinya *turnover* yang mengakibatkan timbulnya biaya perekrutan dan pelatihan pekerja baru, biaya akibat naiknya absen pekerja dan meningkatnya masalah kesehatan.

Besar-kecilnya dampak pelecehan seksual dipengaruhi oleh kondisi psikologis korban saat terjadinya kejadian itu. Di antara kondisi yang dimaksud adalah pemahaman dan persepsinya. Pryor dan Day (1988) mengadakan eksperimen yang menguji asumsi bahwa pemrosesan informasi dalam pengalaman sosial-seksual, dapat mengubah interpretasi pengalaman tersebut menjadi tampak lebih melecehkan atau menjadi tampak kurang melecehkan. Perbedaan persepsi akan membawa dampak lebih lanjut pada korban maupun orang ketiga yang melihat kejadian tersebut. Dari hasil penelitian (lihat Terpstra dan Baker, 1986), individu yang mempersepsi perilaku pelecehan seksual sebagai serangan terhadap dirinya akan menderita depresi, sedangkan individu yang merasa perilaku tersebut tidak ditujukan pada dirinya akan merasa muak dan marah dengan perilaku tersebut.

Karakteristik pribadi seperti *self esteem*, *locus of control* dan religiusitas ternyata juga mempengaruhi persepsi terhadap pelecehan seksual (Terpstra dan Baker, 1986). Subjek yang mempunyai *self esteem* rendah ternyata memiliki persepsi yang rendah pula terhadap pelecehan seksual. Kebalikannya, subjek yang memiliki *self esteem* tinggi, persepsinya terhadap pelecehan seksual juga tinggi. Pada subjek laki-laki, persepsi terhadap pelecehan seksual secara signifikan dipengaruhi oleh *locus of control*-nya sedangkan pada perempuan tidak ditemukan perbedaan yang signifikan pada *locus of control* terhadap persepsi mengenai pelecehan seksual. Di samping itu pada subjek perempuan ditemukan hubungan yang signifikan antara tingkat religiusitas dengan persepsi tentang pelecehan seksual. Semakin religius, semakin tinggi persepsinya.

Dalam menghadapi pelecehan seksual di tempat kerja, perempuan memberikan berbagai reaksi. Read (1982) menyebutkan tiga faktor yang menentukan bentuk reaksi perempuan terhadap pelecehan seksual yaitu faktor kebutuhan ekonomi di mana perempuan memerlukan penghasilan untuk mengelola kehidupannya sehari-hari, faktor struktur dalam tempat kerja di mana laki-laki biasanya menduduki peringkat lebih tinggi di tempat kerja, dan faktor pembiasaan peran jenis perempuan di mana masyarakat melatih perempuan untuk senantiasa berperilaku “manis”.

Berdasarkan ketiga faktor di atas, reaksi terhadap pelecehan seksual pada individu secara umum adalah mengabaikan gangguan tersebut (Read, 1982; Tangri, Burt dan Jhonson, 1982) dengan resiko gangguan itu terus berlangsung atau memburuk, meminta untuk dialihkan dalam bentuk respon verbal, menenggangnya, menerimanya karena takut penolakan akan mengakibatkan munculnya pembalasan dendam dalam bentuk sanksi organisasi, terutama jika pelaku pelecehan tersebut adalah supervisor maupun pekerja (Hadjifotiou, 1983) atau mengajukan pengaduan kepada atasan.

Reaksi dari manajemen atau organisasi terhadap pelecehan seksual pada umumnya adalah menangani permasalahan tersebut berdasarkan kasus per kasus. Salah satu caranya dengan meminta agar laki-laki menghentikan aksinya dan meminta kepada perempuan yang menjadi korban agar tidak menjadikan hal itu mengacaukan dirinya. Cara ini merupakan jalan pemecahan ala laki-laki. Akibatnya perempuan merasa tidak puas dan merasa tidak ada gunanya mengangkat masalah itu sehingga laporan kasus pelecehan seksual menjadi rendah (Farley, 1980; Forum Keadilan, 13 September 1992).

Lebih parah lagi, pihak manajemen sendiri seringkali tidak melakukan tindakan apa-apa (Quinn, 1980; Tangri dkk., 1982; Unger dan Crawford, 1986). Alasan yang menonjol dari reaksi tidak berbuat apa-apa adalah (1) Manajemen lalai untuk menangani masalah tersebut dengan serius atau lalai untuk mengidentifikasi pelecehan seksual sebagai problem yang serius, (2) Organisasi tidak memiliki kebijakan atau pedoman yang jelas. Hal ini menyebabkan organisasi bersikap menunda terhadap pelecehan seksual, (3) Adanya kebingungan mengenai siapakah dalam organisasi yang memiliki tanggung jawab terhadap masalah tersebut.

Respon lain dari organisasi (Popovich dan Licata, 1987) adalah lebih memfokuskan diri kepada cara-cara untuk mencegah pelecehan seksual di masa mendatang daripada untuk mendeteksi dan mengeliminasi saat itu juga. Persoalannya, bila organisasi lambat bertindak seperti ini maka pelecehan seksual

ditempatkan sebagai persoalan yang kurang serius. Kondisi seperti ini terjadi juga di Indonesia (lihat Wattie & Yuarsi, 2002).

Di Indonesia fenomena pelecehan seksual relatif belum lama diangkat ke permukaan. Berbagai faktor menghambat munculnya fenomena ini ke permukaan terutama faktor individual. Korban pelecehan seksual dihadapkan pada pilihan yang sama-sama menyakitkan yaitu kerugian yang dihadapi akibat pelecehan seksual dan rasa malu bila masalahnya dipublikasikan. Belum adanya prosedur dan peraturan hukum yang jelas di Indonesia mengenai pelecehan seksual (Dzuhayatin & Yuarsi, 2002) mengakibatkan masalah pelecehan seksual tidak terselesaikan dengan memuaskan. Akibatnya, korban pelecehan seksual memilih untuk menyelesaikan masalah di luar jalur hukum seperti berdamai secara kekeluargaan, menarik diri dengan cara mengundurkan diri dari pekerjaan atau mengabaikan gangguan tersebut dengan risiko dampak psikologis yang mempengaruhi kinerjanya.

## **PENUTUP**

Pelecehan seksual terhadap perempuan jelas membawa dampak negatif. Bila hal ini dibiarkan terus maka persoalannya tidak terpecahkan. Sebagai persoalan gender, pelecehan seksual terhadap perempuan pertama-tama harus diletakkan dalam perspektif gender. Tanpa dasar ini maka persoalan tersebut mustahil untuk dipecahkan. Hal ini terbukti dalam penelitian Offerman dan Malamut (2002). Di sana dijelaskan bahwa pimpinan yang sensitif gender tidak mentolerir pelecehan seksual di tempat kerja dan pelaku pelecehan akan dikenai sanksi. Akibatnya, jumlah pelecehan seksual menurun sangat signifikan. Pada kondisi kerja yang demikian secara psikologis pekerja perempuan merasa lebih aman. Inilah suasana kerja yang diharapkan oleh para pekerja perempuan yang secara organisasional juga akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan dan organisasi. Tempat yang aman bagi perempuan harus terus diupayakan (Wattie & Yuarsi, 2002).

Perspektif gender terbaru disebut sebagai *gender mainstreaming* yang bermakna bahwa secara kelembagaan persoalan gender harus menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan persoalan-persoalan lain. Langkah-langkah seperti kuota perempuan dan laki-laki di tempat kerja yang mengarah ke keseimbangan hanya satu bagian dari perspektif yang mulai menjadi gerakan ini. Langkah-langkah strategis lain di antaranya adalah memasukkan isu kesetaraan gender dalam semua kebijakan lembaga maupun perusahaan disertai dengan ketegasan dalam aturan dan standar prosedur operasional. Pengarusutamaan gender secara kelembagaan yang dibarengi dengan kesensitivitan gender dari sisi manusianya akan menempatkan perempuan dan

laki-laki secara bersama-sama merasa aman, bukan hanya salah satu, laki-laki atau perempuan saja.

## KEPUSTAKAAN

- Allgeier, E.R., & Allgeier, A.R. 1991. *Sexual Interaction*, (3<sup>rd</sup> ed.). Lexington: Heath and Company D.C.
- Abbot, M.R. 1992. *Masculine & Feminine: Gender Roles Over The Life Cycle*. (2<sup>nd</sup> ed.). Singapore: McGraw – Hill.
- Baron, R.A., & Byrne, D. 1991. *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. (6 th. Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Betz, N.E., & Fitzgerald, L.P. 1987. *The Career Psychology of Women*. New York: Academic Press.
- Brigham, J.C. *Social Psychology*. (2<sup>nd</sup> edition). 1991. New York: Harper Collins Inc.
- Dzuhayatin, SR. & Yuarsi, SE. 2002. *Kekerasan terhadap Perempuan di Ruang Publik*. Yogyakarta: Pusat Studi Kebijakan dan Kependudukan & Ford Foundation
- Farley, L. 1978. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on The Job*. New York: McGraw Hill.
- Gardiner, M.O. & Surbakti, S. 1991. *Strategi kehidupan Wanita Kepala Rumah Tangga*. Jakarta: BPS.
- Glass, B.L. 1988. Workplace Harassment and The Victimization of Women. *Women Studies Internatinal Forum*, 11, 55-67.
- Greene, K.K. 1982. Sexual Harassment. Dalam C.G. Warner & G.R. Braen (ed). *Management of Phisically and Emotionally Abused: Emergency Assessment, Intervention and Counseling*. California: Capistrano Press.
- Gutek, B..A, & Dunwoody, V. 1987. Understanding Sex in The Workplace. Dalam A.H. Stromerg, L. Larwood, & B.A. Gutek, *Women and Work: An Annual Review*. London: Sage Publication.
- Gutek, B.A., & Morasch, B. 1982. Sex Ratio, Sex Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work. *Journal of Social Issues*, 38, 55-74.
- Gutek, B.A., Morasch, B., & Cohen, A.G. 1983. Interpreting of Social – Sexual Behavior in A Work Setting. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 30-48.

- Hadjifotiou, N. 1983. *Women and Harassment at Work*. New South Wales: Pluto Press.
- Higgins, L.P., & Hawkins, J.W. 1986. *Human Sexuality Across the Life Span: Implication for Nursing Practice*. California: Woodsworth Health Science Division.
- , 1993. Wanita dan Pelecehan Seksual. *Jawa Pos*. 26 April 1992. Bandung
- Kremer, J.M.D., & Marks, J. 1992. Sexual Harassment: The Response of Management and Trade Unions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 5-15.
- Lips, H.M. 1988. *Sex & Gender: An Introduction*. Mountain View: Mayfield Publishing Company.
- MacKinnon, C.A. 1979. *Sexual Harassment of Working Women*. London: Yale University Press.
- Magley, V.J., Hulin, CL, Fitzgerald, LF & Denardo, M. 1999. Outcome of Self-Labeling Sexual Harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 390-402.
- Master, W.H., Johnson, V.E., & Kolodny, R.C. 1992. *Human Sexuality*. (4<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Meyer, M.C., Berchtold, I.M., Oestrich, J., & Collins, F. *Sexual Harassment*. 1987. New York: Princeton Petrocelli Book Inc.
- , 1991. Pengamat Bahas Pelecehan Seksual di Indonesia. *Media Indonesia*. 18 September 1991. Jakarta.
- Nuryoto, S. 1992. Kemandirian Remaja Ditinjau Dari Tahap Perkembangan, Jenis Kelamin, dan Peran Jenis. *Disertasi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Offerman, LR. & Malamut, AB., 2002. When Leaders Harash: The Impact of Target Perception of Organization Leadership and Climate in Harassment Reporting and Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 885-893.
- Popovich, P.M., & Licata, B.J. 1987. Role Model Approach to Sexual Harassment. *Journal of Management*, 13, 149-161.
- Pryor, J.B., & Day, J.D. 1988. Interpretation of Sexual Harassment: An Attributional Analysis. *Sex Roles*, 18, 405-417.
- Read, S. 1982. *Sexual Harassment at Work*. Middlesex: Hamlyn Paperbacks.

- Shreve, A., & Lone, P. 1986. *Working Women, A Guide to Fitness & Health*. St. Louis: Mosby Company.
- Sumarni, DW. & Setyowati. 1999. *Pelecehan Tenaga Kerja Perempuan*. Yogyakarta: Ford Foundation & Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Suryakusuma, J.I. 1991. Konstruksi Sosial Seksualitas. *Prisma*, Juli 1991, 7, 3-14.
- Tangri, S.S., Burt, M.R., & Johnson, L.B. 1982. Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Model. *Journal of Social Issues*, 35, 33-54.
- Terpstra, D.E., & Baker, D.D. 1986. Psychological and Demographic Correlates of Perception of Sexual Harassment. *Psychology Monographs*, 112, 461-477.
- Tong, R. 1984. *Women, Sex and The Law*. New Jersey: Rowman and Allanheld.
- Unger, R., & Crawford. 1992. *Women and Gender: A Feminist Psychology*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- , 1992. Sexual Harassment at Work. *Utusan Konsumer*. Februari. 1992. Malaysia.
- Wattie, AM. 2002. *Kekerasan terhadap Perempuan di Ruang Publik: Fakta, Penanganan dan Rekomendasi*. Yogyakarta: Pusat Studi Kebijakan dan Kependudukan & Ford Foundation.
- Wattie, AM. & Yuarsi, SE. 2002. *Penanganan Kasus Kekerasan terhadap Perempuan di Ruang Publik*. Yogyakarta: Pusat Studi Kebijakan dan Kependudukan & Ford Foundation.
- Wise. S., & Stanley, L. 1987. *Georgie Porgie: Sexual Harassment in Everyday Life*. London: Pandora.
- Zastrow, C., & Ashman, K.K. 1989. *Understanding Human Behavior and The Social Environment*. 1989. Chicago: Nelson-Hall Publishers.

## **CURRICULUM VITAE PENULIS**

### ***Sutarimah Ampuni***

Staf pengajar pada Fakultas Psikologi UGM, dan juga tercatat sebagai anggota HIMPSI. Sutarimah menyelesaikan S1 Psikologi di UGM pada tahun 1996. Segera setelah kelulusan S1-nya ia menempuh pendidikan profesi dan mendapatkan gelar psikolog pada 1998. Masih di universitas yang sama, pada tahun 2002 ia menyelesaikan pendidikan S2 dalam bidang Psikologi Perkembangan. Awal tahun 2003 Sutarimah berangkat ke Australia untuk menempuh pendidikan S2 dalam bidang Konseling di Swinburne University of Technology, Melbourne, yang masih dijalannya hingga saat ini. Sejak pertengahan 2003 Sutarimah tercatat sebagai Psikolog Masa Percobaan (*probationary psychologist*) pada Psychologists Registration Board of Victoria. Minat Sutarimah meliputi psikologi perkembangan (khususnya mengenai anak), konseling, psikologi keluarga dan pengasuhan anak, dan psikologi lintas budaya.

### ***Dicky Hastjarjo***

Staf pengajar pada Fakultas Psikologi UGM, dengan minat utama di bidang ilmu dasar terutama psikologi kognitif.

### ***Haryanto Fadholan Rosyid***

Staf pengajar pada Fakultas Psikologi UGM, dengan minat pada bidang industri dan organisasi, dan sumber daya manusia.

### ***Koentjoro***

Staf pengajar pada Fakultas Psikologi UGM, mempunyai minat pada bidang *Community Development* dan Kebijakan Publik, dan termasuk didalamnya masalah-

masalah sosial, saat ini menjadi konsultan penanganan anak jalanan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman, DIY.

### *Sri Kurnianingsih*

Lulusan Fakultas Psikologi UGM (S1) dan LPPM Jakarta (S2). Saat ini ia bekerja sebagai asisten *Provincial Project Officer* di UNICEF Perwakilan Jawa Tengah dan konsultan untuk rekrutmen dan assesmen di beberapa perusahaan. Sebelumnya menjadi Koordinator Program di Yayasan Pengembangan Wiraswasta Indonesia – Jakarta (1999-2000), *Community Manager* di *Lombok Pottery Centre – NZAID Project* di Mataram, NTB (1998-1999), supervisor di *Organizational Development-HRD*, AUTO 2000-Astra International Jakarta (1996-1997).