



INSAN

Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JPKM>

p-ISSN 2528-0104 | e-ISSN 2528-5181



ARTIKEL PENELITIAN

Dinamika Psikologis Pemimpin Laki-laki Menangani Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

ROSYIAN BADRIANA & SEGER HANDOYO*

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara utuh dinamika psikologis pemimpin laki-laki menangani pelecehan seksual di tempat kerja. Dinamika psikologis dilihat berdasarkan tiga komponen sikap dalam psikologi yaitu kognitif, afektif, dan konatif. Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena masih kentalnya budaya patriarki dan pengambilan keputusan yang menunjukkan bias pro-laki-laki. Penelitian ini dilakukan pada empat pemimpin laki-laki yang dipilih berdasarkan kriteria yaitu pernah atau sedang menangani pelecehan seksual di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe studi kasus intrinsik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan proses wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis tematik. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin laki-laki menindaklanjuti dan mengambil keputusan atas laporan pelecehan seksual didasarkan atas tingkat keparahan pelecehan seksual yang terjadi dan intensitas terjadinya.

Kata kunci: *dinamika psikologis, pelecehan seksual, pengambilan keputusan*

ABSTRACT

This research aims to understand the psychological dynamics of male leaders dealing with sexual harassment at workplace. Psychological dynamics are seen based on three components of attitude namely cognitive, affective, and conative. This research is interesting to do because there is still a strong patriarchal culture and decision making that shows a pro-male bias. This research was conducted on four male leaders who previously handling sexual harassment case or were dealing with sexual harassment at workplace. This research using a qualitative method with intrinsic case study type. Data retrieval were carried out by interview. The analysis technique used in this research is thematic analysis. Based on research that has been done, it can be concluded that male leaders follow up and make decisions on reports of sexual harassment based on the severity of sexual harassment that occurs and the intensity of its occurrence.

Keywords: *psychological dynamics, sexual harassment, decision making*

INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 2020, Vol. 5(2), 125-133, doi: 10.20473/jpkm.v5i22020.125-133

Dikirimkan: 7 Februari Diterima: 23 Juni 2020 Diterbitkan: 2 November 2020

Editor: Rosatyani Puspita Adiati

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Pos-el: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Beberapa faktor sosial dan kultural masih menyebabkan ketidaksejajaran posisi perempuan dengan laki-laki dalam kehidupan sosial hingga saat ini. Pelecehan seksual yang menimpa para perempuan masih sangat tinggi. Data Komnas Perempuan di Indonesia menunjukkan selama tahun 2014 sebanyak 4.475 kasus pelecehan seksual terjadi, sedangkan pada tahun 2015 sebanyak 6.499 kasus, dan tahun 2016 sebanyak 5.785 kasus. Suatu penelitian pernah menyebutkan bahwa sebanyak lima puluh delapan dari seratus partisipan wanita telah dilecehkan secara seksual. Bentuk pelecehan yang paling sering dihadapi adalah komentar dan ejekan seksual, sentuhan, serta serangan seksual secara fisik (TUCRIC, 1983).

Pelecehan seksual sendiri dapat terjadi di manapun, baik di ruang pribadi maupun di ruang publik. Salah satu tempat paling potensial terjadinya pelecehan seksual adalah tempat kerja (Allgeier & Allgeier, 1991). Fenomena pelecehan seksual di tempat kerja ini bahkan sudah ada sejak pertama kali perempuan memasuki angkatan kerja, hingga pada tahun 1974, fenomena ini menjadi terkenal ketika kaum feminis mengangkat terminologi pelecehan seksual sebagai julukan dari perilaku tersebut (Betz & Fitzgerald, 1987).

Menurut istilah hukum, pelecehan seksual adalah segala tindakan seksual atau perilaku seksual yang tidak diinginkan di tempat kerja yang menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau menyerang. Pelecehan ini dapat dilakukan oleh lawan jenis, atau sesama jenis, dengan mayoritas dilakukan oleh laki-laki terhadap perempuan. Biasanya, pelecehan seksual sendiri terjadi akibat dari penyalahgunaan kekuasaan, bukan karena ketertarikan (Kleiner, 1996). Menurut suatu penelitian, pelecehan seksual juga memiliki hubungan yang erat dengan perilaku *workplace romances*. *Workplace romances* adalah hubungan yang saling diinginkan yang melibatkan daya tarik seksual antara dua karyawan yang bekerja pada perusahaan yang sama. Meskipun sangat bertolak belakang dengan pelecehan seksual yang merupakan perilaku seksual yang tidak diinginkan dan dianggap merugikan, namun *workplace romances* dan pelecehan seksual dianggap saling berkaitan (Pierce, Byrne, & Aguinis, 1996). Selain karena penyalahgunaan kekuasaan dan perilaku *workplace romances* di tempat kerja, unsur-unsur seperti jenis kelamin, kelompok usia, status pernikahan, dan pekerjaan (unsur demografi) muncul secara relevan pada setiap penelitian serius mengenai pelecehan seksual di pasar tenaga kerja.

Di Indonesia sendiri belum terdapat data atau hasil riset yang secara spesifik membahas kasus-kasus pelecehan seksual di lingkungan kerja. Hal tersebut mungkin saja terjadi mengingat masih banyak korban yang enggan melaporkan kejadian tersebut dengan alasan malu, merasa itu aib, tak berdaya, dan

takut kehilangan pekerjaan. Belum lagi sebagian besar perusahaan juga menutupi kasus seperti itu demi menjaga nama baik perusahaan (Dhianti, 2017). Selama ini, banyak mitos yang berkembang di tengah masyarakat mengenai pelecehan seksual. Berikut merupakan beberapa mitos yang telah dituliskan oleh serikat pekerja PEMI-PASI, antara lain; pelecehan seksual bukanlah masalah besar, lebih merupakan ungkapan rasa sayasng satu sama lain; pelecehan seksual akan berhenti jika si korban tidak menghiraukannya; umumnya orang menyukai bentuk perhatian seksual di tempat kerja, godaan dan rayuan membuat bekerja menjadi menyenangkan; kebijakan atau aturan yang berlaku dalam perusahaan untuk membatasi hal ini hanya akan memberikan pengaruh negatif bagi hubungan persahabatan; dan wanita yang menggunakan pakaian kerja “minim” atau “mengundang perhatian” pasti tidak bermasalah jika menjadi sasaran pelecehan seksual (APINDO, 2012). Dari keterangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa masih banyak yang beranggapan pelecehan seksual terjadi karena “kesalahan korban” dan jika suatu perusahaan memberlakukan peraturan yang membatasi pelecehan seksual justru akan menimbulkan pengaruh negatif bagi hubungan persahabatan. Padahal, pelecehan seksual sendiri menimbulkan banyak dampak negatif, baik terhadap korban maupun perusahaan. Hal tersebut menjadikan pelecehan seksual sebagai permasalahan yang kompleks dan sensitif untuk dibahas.

Indonesia sendiri merupakan satu-satunya negara ASEAN yang belum memiliki aturan tentang perlindungan pekerja dari pelecehan seksual di tempat kerja. Sejauh ini, satu-satunya payung hukum yang menyebut pelecehan seksual di tempat kerja secara spesifik adalah surat edaran Kemenaker tentang “Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja” yang diadopsi dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Dokumen tersebut memaparkan mulai dari pengertian dan bentuk-bentuk pelecehan seksual, bagaimana mencegah pelecehan seksual, hingga bagaimana mekanisme penyelesaian pelecehan seksual di tempat kerja. Bahkan dalam surat edaran tersebut juga disebutkan secara terperinci prosedur pengaduan hingga tata cara penyelesaian keluhan baik secara formal maupun informal serta prosedur untuk pengambilan tindakan disiplin. Namun banyak perusahaan yang masih belum mengadopsinya dengan alasan efisiensi *cost* produksi dan modal (Khanna, 2019). Selain itu, Indonesia juga masih kental dengan budaya patriarki yang berkembang di masyarakat. Budaya patriarki memposisikan laki-laki sebagai pihak yang gagah dan cenderung memiliki keleluasaan untuk melakukan apapun terhadap perempuan. Hal tersebut dianggap mampu membungkam korban sehingga pelecehan seksual di kantor dan di mana pun menjadi rahasia umum, tetapi tidak banyak ditindak (Adam, 2019).

Masyarakat seperti membiarkan jika ada laki-laki bersiul dan menggoda perempuan yang melintas di jalan, tindakan mereka seolah-olah menjadi hal yang lumrah dan wajar sebab sebagai laki-laki, mereka harus berani menghadapi perempuan, laki-laki dianggap sebagai kaum penggoda sementara perempuan adalah objek yang pantas digoda dan dijadikan sebab dari tindakan kekerasan itu sendiri. Terdapat pula yang disebut dengan *victim blaming* yaitu suatu kondisi di mana pihak korban yang menjadi objek atau sasaran kesalahan dari sebuah kejadian. Pada kasus pelecehan seksual, perempuan justru menjadi pihak yang disalahkan, entah itu berkaitan dengan cara berpakaian, tingkah laku, waktu kejadian pelecehan, atau justifikasi yang tidak menempatkan laki-laki sebagai pelaku. Hal tersebut didukung dengan perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan dalam mewajarkan perilaku pelecehan seksual. Perempuan lebih banyak menganggap bahwa surat, panggilan telepon, atau perilaku seksual seperti menyentuh, mencubit, serta godaan seksual, dan lelucon sebagai pelecehan seksual dibandingkan laki-laki. Selain itu, perempuan juga lebih konsisten melihat perilaku tersebut sebagai pelecehan seksual terlepas pelakunya adalah penyelia atau rekan kerja (Thacker & Gohmann, 1993).

Faktor-faktor tersebut dapat mempersulit perusahaan dalam menangani kasus pelecehan seksual yang dilaporkan oleh karyawan mereka. Terlebih bila antara pemimpin laki-laki dengan pemimpin

perempuan terdapat bias gender dalam pengambilan keputusan. Pada sebuah penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa dengan pembuat keputusan laki-laki menunjukkan bias pro laki-laki dan pembuat keputusan perempuan menunjukkan bias minimal (Eagly, Makhijani, & Klonsky, 1992). Penilai laki-laki cenderung mendukung laki-laki, terlepas dari distribusi jenis kelamin dalam pekerjaan. (Koch, D'Mello, & Sackett, 2015). Sedangkan standar hukum yang tepat untuk menentukan suatu perilaku termasuk pelecehan seksual belum jelas digambarkan karena adanya perbedaan perspektif antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki cenderung melihat kontak seksual fisik sebagai pujian sedangkan perempuan cenderung melihatnya sebagai ancaman. Dalam klaim pelecehan seksual, pengambil keputusan sering bergumul dengan mencoba menentukan apakah suatu perilaku dapat dikatakan pelecehan seksual (Rotundo, Nguyen, & Sackett, 2001). Hal tersebut menjadi menarik untuk diteliti karena dengan dihadapkan keadaan tersebut, seorang pemimpin laki-laki memiliki tanggung jawab yang tidak mudah dalam menghadapi persoalan pelecehan seksual yang menyangkut perempuan sebagai korban dan laki-laki sebagai pelaku. Asumsi penulis bahwa pemimpin laki-laki akan menghadapi situasi yang dilematis saat menangani persoalan yang terjadi dalam ruang lingkup kewenangannya.

Pelecehan Seksual

Menurut Collier (1998), pengertian pelecehan seksual merupakan segala bentuk perilaku bersifat seksual yang tidak diinginkan oleh yang mendapat perlakuan tersebut, dan pelecehan seksual dapat terjadi serta dialami oleh semua orang. Sedangkan menurut Rubenstein (Collier, 1998) pelecehan seksual sebagai sifat perilaku seksual yang tidak diinginkan atau tindakan yang didasarkan pada seks yang menyinggung penerima. 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 legal).

Ada dua kategori pelecehan seksual menurut Dewan Pengurus Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN APINDO), yaitu: (a) *Quid pro Quo* atau "ini untuk itu" yaitu, ketika keputusan yang terkait dengan pekerjaan-kontrak, promosi, kenaikan gaji, hukuman, atau pemecatan-didasarkan atas imbalan seksual (*sexual favor*) dan (b) *Hostile environment*, yaitu tindakan atau perilaku bermuatan seksual yang menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau menyinggung perasaan bagi seorang pekerja (APINDO, 2012).

Penanganan Organisasi terhadap Persoalan Pelecehan Seksual

Konteks organisasi memainkan peran penting dalam pelecehan seksual dalam banyak cara: (a) bagaimana pelecehan seksual diperlihatkan (keparahan); (b) bagaimana seseorang mengatasinya (keengganan untuk melaporkan pelecehan seksual dapat mencerminkan budaya organisasi); dan (c) bagaimana organisasi melakukan intervensi untuk melakukan perubahan. Proses penanganan kasus pelecehan seksual perlu dilakukan secara adil prosedural dan sejak awal perlu disampaikan secara jelas prosedur, prinsip, dan konsekuensi dari penanganan kasus ini baik pada korban (pembuat aduan) maupun tersangka/pelaku.

Selain penanganan secara formal, aduan juga dapat ditangani secara informal. Cara-cara informal dalam menangani pelecehan seksual tersebut termasuk tindakan-tindakan sebagai berikut : (1) pekerja yang bersangkutan diberi kesempatan menjelaskan kepada pelaku bahwa perbuatannya tidak diinginkan; (2) pekerja yang bersangkutan dapat menyampaikan keluhan kepada orang yang dapat menyimpan rahasia untuk menyelesaikan permasalahan tersebut seperti atasan, teman kerja yang dipercaya, atau

pejabat yang dilatih untuk menangani kasus-kasus pelecehan seksual; dan (3) pekerja yang bersangkutan dapat meminta atasannya atau pejabat secara pribadi untuk secara informal berbicara dan melakukan pendekatan kepada pelaku.

Untuk memberikan efek jera, pengambil keputusan perlu menetapkan bentuk tindakan disiplin dan sanksi. Mekanisme dan prosedur untuk pengambilan tindakan disiplin dan sanksi dapat diatur dan disepakati dalam peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama. Bentuk tindakan disiplin dan sanksi tergantung dari faktor-faktor seperti (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011):

- a) Berat-ringannya serta frekuensi pelecehan itu;
- b) Keinginan orang yang menjadi korban pelecehan;
- c) Pelakunya dianggap sudah mengetahui bahwa perilakunya tidak disukai atau dikehendaki;
- d) Sejauh mana rasa bersalahnya pelaku; dan/atau
- e) Terduka pelaku pernah melakukan kejadian atau peringatan sebelumnya.

Sanksi yang diberikan harus sesuai dengan berat ringannya perbuatan pelecehan seksual dan konsisten menurut ketentuan yang berlaku di perusahaan. Sedangkan bentuk-bentuk sanksi bagi pelaku pelecehan seksual meliputi:

- a) Peringatan tertulis
- b) Pemindahan atau penugasan-kembali
- c) Mengurangi atau bahkan menghapus sebagai dari wewenang dari manajemen atau tutas
- d) Pengurangan upah
- e) Pada kasus-kasus berat, pemberhentian sementara atau pemutusan hubungan kerja
- f) Pelatih atau layanan konseling kepada pelaku untuk memastikan pelaku memahami bahwa perbuatannya melanggar kebijakan pelecehan seksual perusahaan dan pemantauan secara kontinu atas tindakannya.

Perbedaan Persepsi Pelecehan Seksual Berdasarkan Gender

Pria dan wanita menerima jumlah tawaran seksual yang sebanding, tetapi wanita lebih cenderung menilai perilaku ini sebagai pelecehan seksual dibandingkan pria (Rotundo, Nguyen, & Sackett, 2001). Lebih lanjut, Powell dan Jones and Remland (1986; 1992, dalam Thacker & Gohmann, 1993) menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih peka terhadap perhatian dan perilaku seksual karena mereka lebih cenderung menjadi korban pelecehan seksual dibandingkan pria. Berdasarkan sensitivitas ini, ketika wanita dan pria terpapar pada perilaku yang sama, wanita akan lebih cenderung melihat perilaku sebagai pelecehan seksual daripada pria.

Dinamika Psikologis

Pengertian sikap menurut Rosenberg dan Hovland (1960, dalam Ajzen, 1988; dalam Azwar, 2005). Hovland menempatkan tiga komponen dari sikap yaitu komponen kognitif, afektif, dan konatif sebagai faktor pada tahapan pertama dalam suatu jenjang hirarkis. Bagaimana sikap seseorang terhadap sebuah objek berperan sebagai perantara antara respon dan objek yang bersangkutan. *Theory of reasoned action* oleh Ajzen & Fishbein (1980, dalam Azwar, 2005) mengatakan bahwa respon perilaku ditentukan juga oleh norma partisipatif individu yang bersangkutan selain ditentukan oleh sikap individu. Berdasarkan penjelasan tersebut, penyimpulan mengenai sikap harus didasarkan pada sebuah fenomena yang terukur dan dapat diamati, fenomena tersebut berupa respon terhadap objek sikap dalam berbagai bentuk. Respon kognitif adalah pernyataan atau reaksi mengenai apa yang diyakini

mengenai objek sikap. Respon afektif didefinisikan sebagai pernyataan verbal atau reaksi fisik (ekspresi wajah, gerakan tangan, dsb) seseorang terhadap objek sikap. Respon konatif didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan.

METODE

Desain Penelitian

Metode atau tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus intrinsik. Penelitian ini memiliki empat orang partisipan yang dipilih berdasarkan kriteria laki-laki, berprofesi sebagai pemimpin (memiliki wewenang untuk mengambil keputusan), dan pernah atau sedang menangani laporan pelecehan seksual di tempat kerja. Partisipan tersebut diperoleh melalui tautan dan poster yang disebarakan melalui media sosial. Teknik penggalan data dalam Penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur melalui teknik pengorganisasian data dengan tipe *theory driven* dan teknik pemantapan kredibilitas penelitian dengan metode *member checking*.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah empat orang dengan jenis kelamin laki-laki; salah satu berprofesi sebagai *owner* kedai kopi dan tiga lainnya berprofesi sebagai manajer HRD; dan pernah menangani laporan pelecehan seksual di tempat kerjanya. Penulis memilih partisipan laki-laki karena hingga saat ini diketahui bahwa pelecehan seksual banyak dilakukan oleh laki-laki kepada perempuan dan penulis memilih partisipan yang berprofesi sebagai pemimpin atau memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan karena penulis ingin meneliti bagaimana respon yang akan ditunjukkan oleh pemimpin laki-laki tersebut jika pelaku pelecehan seksual berjenis kelamin sama dengannya. Dalam pencarian partisipan, penulis menyebarkan poster dengan tautan *google form* di media sosial.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik dengan tipe *theory driven*. Dalam membuat tema-tema, penulis berpedoman pada “Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja” oleh APINDO, “Pedoman Pelecehan Seksual di Tempat Kerja” dalam surat edaran Kemenaker, dan teori dinamika psikologis oleh Rosenberg dan Hovland. Pada proses pengorganisasian data, ada beberapa langkah yang dilakukan oleh penulis. Pertama, penulis menulis verbatim dari hasil wawancara. Selanjutnya, penulis melakukan parafrase atas jawaban partisipan. Kemudian penulis memberikan catatan reflektif berdasarkan *frame* yang telah dibuat. Setelah memberikan catatan reflektif, penulis menyusun panduan kode manual tematik dan memberikan koding pada data. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan empat partisipan yang sesuai dengan kriteria yang sudah disebutkan sebelumnya. Pandangan masing-masing partisipan mengenai pelecehan seksual berbeda-beda. Dua partisipan berpendapat bahwa cara berpakaian korban dapat menjadi faktor penyebab pelecehan seksual, satu partisipan berpendapat bahwa korban merupakan seseorang yang pendiam sehingga tidak

berani melawan ketika dilecehkan atau mudah bergaul sehingga tidak merasa bahwa dirinya adalah korban pelecehan seksual, dan satu partisipan lainnya berpendapat bahwa pelecehan seksual juga dapat terjadi karena korban yang melecehkan terlebih dahulu.

Melalui keempat partisipan, diketahui bahwa perusahaan mereka tidak memiliki peraturan yang membahas mengenai pelecehan seksual secara khusus. Namun, salah satu partisipan mengatakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja memiliki *code of conduct* dan perjanjian kerja bersama antara karyawan dan perusahaan sebagai pedoman pengambilan keputusan. Meskipun begitu, keempat partisipan menunjukkan respon terhadap laporan pelecehan seksual dengan memberikan sanksi atau hukuman kepada pelaku pelecehan. Sanksi yang diberikan berbeda-beda mulai dari teguran, mutasi kerja, hingga pemutusan hubungan kerja.

DISKUSI

Dinamika psikologis yang dialami oleh setiap partisipan memiliki keunikan masing-masing. Perbedaan terkait apa yang dirasakan, dipikirkan, serta dilakukan oleh tiap partisipan bergantung dari bagaimana ia mengkonstruksikan, mengidentifikasi, dan memaknai setiap kejadian yang ia alami. Komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen konatif merupakan bagian dari cara melihat dinamika psikologis dikarenakan ketiga komponen tersebut akan memperlihatkan bagaimana seseorang bersikap dan berperilaku yang merupakan manifestasi dari kejiwaan seseorang (Walgito, 1994). Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa keputusan yang diambil oleh keempat partisipan sama namun proses pengambilan keputusannya yang berbeda.

Partisipan DS mengatakan bahwa cara berpakaian korban dapat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya pelecehan, namun hal tersebut tergantung juga pada pola pikir pelaku. Ketika mendapatkan laporan pelecehan seksual dari karyawan, partisipan DS mengaku merasa bertanggung jawab untuk menindaklanjutinya. Langkah awal yang dilakukan adalah partisipan DS mengumpulkan data melalui kamera pengawas. Kemudian partisipan DS mempertemukan korban dengan pelaku untuk mendengarkan penjelasan dari kedua pihak mengenai pelecehan tersebut. Setelah terbukti bersalah, partisipan DS memutuskan untuk memberikan teguran kepada pelaku. Partisipan DS juga menambahkan bahwa tidak menutup kemungkinan akan dibentuk peraturan khusus mengenai seragam karyawan jika kasus pelecehan seksual semakin sering terjadi.

Partisipan MM mengatakan bahwa pakaian mini yang dipakai oleh korban sedikit memiliki andil dalam terjadinya pelecehan, namun hal tersebut dikembalikan ke bagaimana pelaku memandangnya. Dalam menindaklanjuti laporan, awalnya partisipan MM memberikan teguran lisan kepada pelaku. Ketika pelaku mengulangi hal yang sama, partisipan MM merasa tidak dapat menegur pelaku kembali sehingga ia memutuskan untuk melaporkan pelaku kepada pimpinan pusat. Menurutnya, langkah tersebut diambil untuk mencegah pelaku kembali mengulangi perbuatannya.

Pada partisipan A, pelecehan seksual yang dilaporkan terbagi menjadi tiga jenis yaitu pelecehan secara lisan (ejekan), pelecehan secara fisik (meremas), dan pelecehan tidak langsung (memasang kamera di kamar mandi). Dalam proses pemberian sanksi, partisipan A mementingkan beberapa hal antara lain berapa banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku sebelumnya serta bagaimana dampak yang ditimbulkan. Sanksi yang diberikan yaitu surat peringatan, surat peringatan dan mutasi kerja, serta pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan partisipan DY, menindaklanjuti laporan dengan mengumpulkan bukti melalui kamera pengawas dan mendengarkan penjelasan dari pihak pelaku dan korban. Setelah pelaku terbukti bersalah, partisipan DY langsung memutuskan untuk memberhentikan pelaku. Keputusan tersebut diambil karena partisipan DY menganggap bahwa pelecehan seksual termasuk pelanggaran berat dan hal tersebut sudah disepakati dalam perjanjian kerja bersama perusahaan dengan serikat pekerja.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen konatif saling berhubungan. Komponen kognitif dapat mempengaruhi komponen lainnya. Bagaimana cara partisipan menyakini dan memandang sesuatu akan mempengaruhi bagaimana partisipan merasa dan mengambil tindakan akan sesuatu tersebut. Hal tersebut digambarkan ketika pemimpin menganggap bahwa pelecehan seksual terjadi karena pakaian korban maka kemudian pemimpin mempertimbangkan untuk membentuk peraturan mengenai seragam karyawan. Selain itu, pemimpin laki-laki akan tetap menindaklanjuti pelecehan seksual meskipun tidak ada peraturan khusus mengenai penanganan pelecehan di tempat kerja karena merasa bertanggung jawab untuk menjaga karyawan dan nama baik perusahaan. Keputusan atau sanksi yang diambil pun didasarkan pada seberapa parah dampak yang ditimbulkan dan intensitas terjadinya pelecehan seksual.

SIMPULAN

Dinamika psikologis yang dialami oleh setiap orang memiliki keunikan masing-masing. Perbedaan terkait apa yang dipikirkan, dirasakan, serta dilakukan oleh setiap orang bergantung pada bagaimana ia mengkonstruksikan, mengidentifikasi, dan memaknai setiap kejadian yang mereka alami. Bagaimana cara partisipan merespon pelecehan seksual didasarkan kepada tingkat keparahan pelecehan seksual yang terjadi dan intensitas terjadinya. Semakin berat pelecehan seksual yang dilakukan maka semakin berat juga sanksi yang diberikan. Masing-masing partisipan pun menegaskan bahwa segala bentuk pelecehan seksual yang dilaporkan tetap ditindaklanjuti sebagai bentuk tanggung jawab menjaga karyawan dan nama baik perusahaan. Berdasarkan penelitian ini, diharapkan pemimpin laki-laki mampu menerapkan pedoman pencegahan pelecehan seksual yang telah diatur pada surat edaran Kemnaker dan dapat mengadakan sosialisasi secara rutin mengenai prosedur pelaporan pelecehan seksual di tempat kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh partisipan yang telah bersedia meluangkan waktunya dan bersedia terlibat dalam penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Rosyian Badriana dan Seger Handoyo tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Adam, A. (2019, Februari 22). *Pelecehan Seksual di Kantor dan Beban Ganda Pekerja Perempuan*. Retrieved from Tirto.id: <https://tirto.id/pelecehan-seksual-di-kantor-dan-beban-ganda-pekerja-perempuan-dhxM>
- Allgeier, E. R., & Allgeier, A. R. (1991). *Sexual Interaction, 3rd Edition*. Lexington: Health and Company DC.
- APINDO. (2012, Juni 27). Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. 9-10. Diakses dari Serikat Pekerja PEMI PASI.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. P. (1987). *The Career Psychology of Women*. New York: Academic Press.
- Collier, R. (1998). *Masculinities, crime, and criminology: Men, heterosexuality and criminal(ised) other*. London: SAGE.
- Dhianti, A. A. (2017, November 30). *Kenali wujud pelecehan seksual di lingkungan kerja*. Diakses dari <https://kumparan.com/@kumparannews/kenali-wujud-pelecehan-seksual-di-lingkungan-kerja>
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 15*, 543-558.
- K. T. (2011, April). Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Indonesia.
- Khanna, C. (2019, Februari 20). *Kasus Pelecehan Seksual di Lingkungan Pemerintahan 'Kerap Ditutup-tutupi'*. Diakses dari BBC News: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-47288665>
- Kleiner, B. C. (1996). How the best companies are preventing sexual harassment in the workplace. *Equal Opportunities International, 15*(3), 12-20.
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology, 100*(1), 128-161.
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior, 17*, 5-32.
- Rotundo, M., Nguyen, D.-H., & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 914-922.
- Thacker, R. A., & Gohmann, S. F. (1993). Male/female differences in perceptions and effects of hostile environment sexual harassment: Reasonable assumptions. *Public Personnel Management, 22*(3), 461-472.
- TUCRIC. (1983). *Sexual Harassment of Women at Work: A study from West Yorkshire*. UK: TUCRIC.
- Walgito, B. (1994). *Psikologi sosial suatu pengantar*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.