



**HUBUNGAN PELECEHAN SEKSUAL DAN MOTIVASI KERJA  
PADA PEKERJA DI KALIBARU *COTTAGE* BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Hengky Tumpak Pangaribuan  
102110101110**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2015**



**HUBUNGAN PELECEHAN SEKSUAL DAN MOTIVASI KERJA  
PADA PEKERJA DI KALIBARU *COTTAGE* BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

**Oleh:**

**Hengky Tumpak Pangaribuan  
102110101110**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2015**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Yesus Kristus, semoga skripsi ini menjadi salah satu sebab ditinggikannya derajat penulis dihadapan Tuhan YME.
2. Mamak dan Bapak. Dua orang yang dengan segala ketulusan, kesabaran, keiklasan, pengorbanan dan kasih sayang dalam memberikan do'a, semangat, dan motivasi kepada penulis yang tidak akan dapat penulis ganti dengan suatu apapun.
3. Kedua kakakku dan adikku, Lisken Pangaribuan, Lisbet Pangaribuan dan Josua Pangaribuan serta seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan semangat, do'a dan dukungan kepada penulis.
4. Guru-guru saya sejak teman kanak-kanak hingga perguruan tinggi yang telah mengajarkan ilmunya dan senantiasa membimbing penulis. Semoga ilmu yang diberikan senantiasa menjadi amal yang akan dikenang selalu.
5. Almamater tercinta Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember dimana penulis menimba ilmu dan bertemu dengan sahabat-sahabat luar biasa penulis.

**MOTTO**

Jadilah garam dan terang bagi dunia.  
(Matius 5:13-16)\*)

Tanda lagum asa hasea ho, metmet si hapor punjung diujung do  
simanjung na. (Kunci awal kesuksesan adalah dengan mengenali terlebih dahulu  
dirimu sendiri)  
(Pepatah batak)\*\*)

---

\*) Lembaga Alkitab Indonesia. 2008. ALKITAB. Jakarta: PT. Lembaga Alkitab Indonesia

\*\*\*) Pepatah Batak Toba [Serial online]. [www.pepatahbatak.com](http://www.pepatahbatak.com) [01 Maret 2015]

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hengky Tumpak Pangaribuan

Nim : 102110101110

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “*Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja pada Pekerja di Kalibaru Cottage Banyuwangi*” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 26 Maret 2015

Yang Menyatakan

Hengky Tumpak Pangaribuan  
102110101110

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN PELECEHAN SEKSUAL DAN MOTIVASI KERJA  
PADA PEKERJA DI KALIBARU *COTTAGE* BANYUWANGI**

**Oleh**

Hengky Tumpak Pangaribuan  
102110101110

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.sc  
Dosen Pembimbing Anggota : Erdi Istiaji, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “*Hubungan Pelecehan Seksual Dan Motivasi Kerja Pada Pekerja Di Kalibaru Cottage Banyuwangi*” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan masyarakat Universitas Jember pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 26 Maret 2015

Tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Tim Penguji:

Ketua

Sekretaris

Drs. Husni Abdul Gani, M.S.  
NIP. 19560810 198303 1 003

Erdi Istiaji, S.Psi, M.Psi. Psikolog  
NIP. 19760613 200812 1 002

Anggota I

Anggota II

dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.  
NIP. 1981005 2006042 002

Wartono Salam, S.ST

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Jember

Drs. Husni Abdul Gani, M.S.  
NIP 19560810 198303 1 003

**ABSTRAK**

***THE RELATIONSHIP SEXUAL HARASSMENT AND MOTIVATION TO THE WORKERS WORKING IN KALIBARU COTTAGE BANYUWANGI.***

***Department Health Of Evironmental and Occupational Safety  
Public Health Faculty  
Jember University***

*Sexual assault as sexual harassment could happen to anyone beyond anything. The world tourism in Indonesia growing rapidly, can be seen from the number the work force both men and women. The high number of women in hospitality sector workers will has created problems in the corporate world hospitality. Gender problems always accompanies an industry that employs women and man, a problem marginalisation, discrimination, and subordination could not in avoid. This research aims was understand the relation of sexual harassment with the motivation of work on Kalibaru Cottage workers at Banyuwangi, East Java. Besides, research was also examining the difference in their perception about the sexual abuse based on sex workers, where the incident sexual harassment divided into five categories and how the influence of five categories of sexual harassment to a decrease in motivation the work. In investigating, researchers used the sexual experiences questionnaire (SEQ) that has been modified and questionnaires motivation work where samples from 46 Kalibaru Cottage workers by simple random sampling. The results showed that there was a relationship between sexual harassment ( $p = 0,046$ ). The results also showed that male workers more firmly and more sensitive in viewing an event as sexual harassment and as well as all respondents agree that sexual harassment imposition most categories contributed greatly in lowering work motivation.*

***Key Word : Sexual Harassment, Work Motivation.***

## RINGKASAN

**Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja pada Pekerja di Kalibaru Cottage Banyuwangi; Hengky Tumpak Pangaribuan; 102110101110; 2015; 77 halaman: Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.**

Kekerasan seksual di tempat kerja sebagai salah satu jenis diskriminasi adalah isu penting dan rumit dari seluruh kejahatan kekerasan karena terdapat dimensi yang sangat khas pada kekerasan seksual. Kekerasan seksual seperti pelecehan seksual dapat menimpa siapapun tanpa mengenal jenis kelamin, status sosial, pekerjaan, umur maupun pendidikan korban. Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja tentu akan merugikan semua pihak. Bagi para pekerja hal ini dapat mengganggu kepuasan kerja para pekerja, mengganggu karir, menurunkan semangat kerja dan mengganggu motivasi kerja mereka yang mengakibatkan menurunnya produktivitas dan kinerja para pekerja, dampak yang dirasakan oleh para pekerja tentu akan berdampak langsung terhadap perusahaan atau industri terkait karena berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut.

Dunia pariwisata di Indonesia sudah memperlihatkan perkembangan pesat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya angkatan kerja baik pria maupun wanita. Banyaknya wanita yang bekerja di sektor pariwisata, terutama di industri perhotelan, ada yang masih lajang maupun sudah menikah. Tingginya angka pekerja wanita di sektor perhotelan tentu menimbulkan polemik dan permasalahan di dunia kerja perhotelan. Permasalahan gender selalu menyertai industri yang memperkerjakan wanita dan pria, masalah marjinalisasi, diskriminasi, dan subordinasi tak dapat di hindari. Lamanya jam kerja, *shift* kerja, luas cakupan area bekerja serta kemungkinan berinteraksi dengan banyak orang menjadi beberapa alasan yang menguatkan kemungkinan terjadinya pelecehan seksual di sektor perhotelan. Kalibaru Cottage adalah salah satu industri yang menyediakan layanan jasa di bidang perhotelan

Kemungkinan terjadinya pelecehan seksual di industri perhotelan khususnya di Kalibaru *cottage* memang terbuka lebar. Tidak hanya antar pekerja maupun dengan atasan tetapi juga dengan para pelanggan. *Cottage* yang harus tetap melayani selama 24 jam mengharuskan para pekerja berpenampilan menarik sepanjang hari. Pelayan resto, dan *house keeping* menjadi pekerja yang memiliki peluang besar untuk mendapatkan tindakan pelecehan seksual karena sering kontak dengan para pelanggan. *House keeping* misalnya dapat mengalami pelecehan seksual di dalam kamar karena berhubungan dengan pengunjung lebih personal dibanding pekerja lainnya. Luasnya daerah *cottage*, lamanya jam kerja dengan kurangnya pengawasan juga membuat pelaku pelecehan seksual lebih leluasa untuk melakukan tindakan yang melecehan kapan pun dan dimana pun baik pelanggan dengan pekerja, pekerja dengan pekerja maupun atasan dengan pekerja. Lalu diharuskannya *cottage* buka sampai 24 jam membuka peluang besar untuk terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja khususnya bagi pekerja yang mendapatkan jadwal kerja malam, suasana dan situasi yang mendukung pada malam hari membuat pekerja jadwal malam rentan melakukan dan mendapatkan perilaku pelecehan seksual di tempat kerja khususnya di industri perhotelan seperti kalibaru *cottage*.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan pelecehan seksual terhadap motivasi pekerja pada pekerja di Kalibaru *Cottage*. Penelitian ini merupakan penelitian analitik. Sampel yang dibutuhkan sebanyak 46 orang dengan 23 pekerja laki-laki dan 23 pekerja perempuan di lima bidang pekerjaan di Kalibaru *Cottage* yaitu *food and beverages*, *front office*, *house keeping*, *accounting department*, dan *personal department* dengan *simple random sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Data primer dalam penelitian ini berupa karakteristik responden, pelecehan seksual dan motivasi kerja. Data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara dengan kuesioner. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini di analisis dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank* untuk meneliti hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelecehan seksual dengan motivasi kerja pada pekerja di Kalibaru *Cottage*, Banyuwangi.



## PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Tuhan YME yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Hubungan Pelecehan Seksual Dan Motivasi Kerja Pada Pekerja Di Kalibaru Cottage Banyuwangi*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada:

1. Drs. Husni Abdul Gani, M.S. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
2. dr.Ragil Ismi Hartanti, M.Sc, selaku dosen pembimbing utama. Terima kasih telah memberikan petunjuk, saran, koreksi serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran.
3. Erdi Istiaji, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing anggota. Terima kasih karena telah banyak membantu saya dalam hal memberikan masukan dan motivasi.
4. Seluruh dosen peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
5. Pimpinan dan seluruh karyawan Kalibaru *Cottage*. Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian di kalibaru *cottage* tanpa ada halangan yang berarti.
6. Kedua orang tua saya, Ibu Lisnawati Simbolon dan Bapak Jhonni pangaribuan (Alm). Terima kasih banyak atas segalanya, semua doa, semua dukungan yang terus diberikan kepada penulis. Terima kasih mamak atas perjuanganmu selama ini, terima kasih karena dukungan dan semangat darimu penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.

7. Kedua kakak dan adik saya. Lisken Pangaribuan, SH, M.Hum, Lisbet Pangaribuan, dan Josua Pangaribuan. Terima kasih banyak atas dukungan moril dan materil yang diberikan selama 4 tahun penulis menimba ilmu di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember hingga meraih gelar S.Km.
8. Sahabat rasa keluarga. Guffy, Yoki, Nyco, Bang Boem, Ami, Ifa, Rima, Fitra dan Putri, mbak tabita, mbak ari, mas willy, mbak irma. Terima kasih telah menjadi keluarga selama di Jember.
9. Terima kasih sahabat seperjuangan, Dimas, Ekin, Eka Fuji, Mak na, Devi, Dias, Desi, Aris, Odie, Amel, Ami, dan seluruh teman-teman angkatan 2010 FKM Universitas Jember.
10. Terima Kasih kepada UKM Paduan Suara Mahasiswa Universitas Jember. Bapak A. Lilik Slamet Raharsono, Mas Didung dan seluruh teman-teman di UKM Padsu Universitas Jember. UKM GITA PUSAKA (Paduan suara Kesehatan Masyarakat Universitas Jember), Jember Madhusvara Singer, organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa FKM Universitas Jember. Terima kasih telah membuat hidup penulis berwarna selama 4 tahun menimba ilmu di Universitas Jember.
11. Seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dan semangat bagi terselesaikannya skripsi ini.

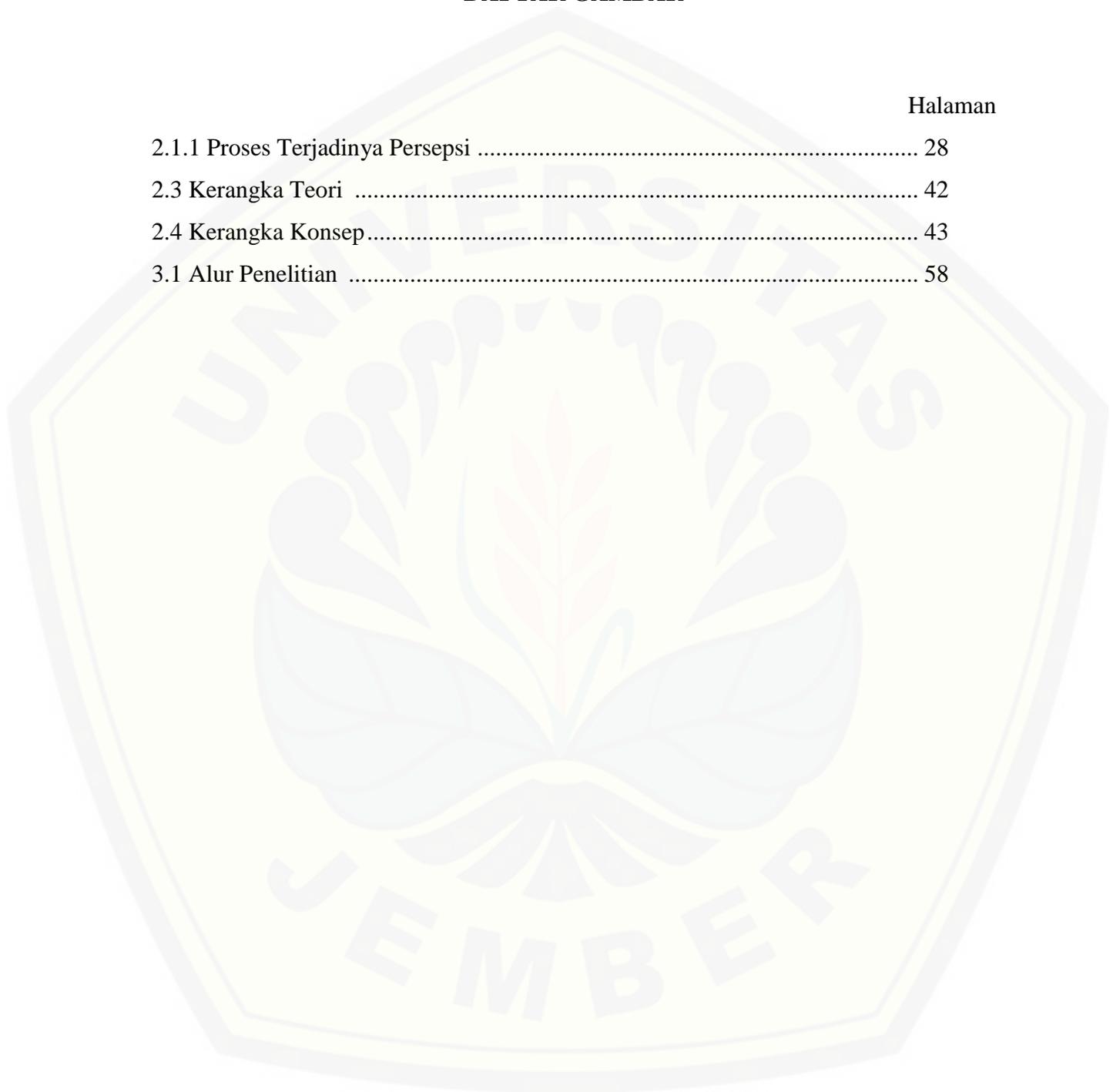
Skripsi ini telah penulis susun dengan optimal, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan. Oleh karena itu penulis terbuka menerima masukan yang membangun. Semoga tulisan ini berguna bagi semua pihak yang memanfaatkannya.

Jember,

Penulis

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1.1 Proses Terjadinya Persepsi .....	28
2.3 Kerangka Teori .....	42
2.4 Kerangka Konsep.....	43
3.1 Alur Penelitian .....	58



**DAFTAR TABEL**

	Halaman
3.1 Definisi Oprasional .....	50
4.1 Distribusi frekuensi Karateristik Responden Penelitian .....	59
4.2 Distribusi Frekuensi Perbandingan Persepsi Pekerja Terhadap Seksual Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.3 Distribusi Frekuensi Perbandingan Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.4 Hasil Tabulasi Silang antara Pelecehan Seksual dengan Motivasi Kerja pada Pekerja Kalibaru <i>Cottage</i> .....	65
4.5 Hasil Analisis Hubungan antara Pelecehan Seksual dengan Motivasi Kerja Perjenis Kelamin .....	66
4.5 Hasil Analisis Total Hubungan antara Pelecehan Seksual dengan Motivasi Kerja.....	66

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A. Surat Persetujuan Menjadi Responden

Lampiran B. Kuesioner Penelitian

Lampiran C. Dokumentasi Foto

Lampiran D. Hasil Uji Normalitas

Lampiran E. Hasil SPSS Uji Beda *Mann Withney*

Lampiran F. Hasil SPSS Uji *Man Withney* Perbandingan Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pekerja.

Lampiran G. Hasil SPSS Uji Korelasi *Sperman's rho* antara Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBING .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>7</b>
1.3.1 Tujuan Umum .....	7
1.3.2 Tujuan Khusus .....	7
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>7</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8

**BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

<b>2.1 Pelecehan Seksual .....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Definisi Pelecehan Seksual .....	9
2.1.2 Bentuk Pelecehan Seksual .....	11
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mendorong Terjadinya Pelecehan Seksual di Tempat kerja .....	15
2.1.4 Dampak Pelecehan Seksual .....	23
<b>2.2 Persepsi .....</b>	<b>26</b>
2.2.1 Definisi Persepsi .....	26
2.2.2 Proses Terjadinya Persepsi.....	27
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	29
2.2.4 Pengaruh Perbedaan jenis Kelamin Terhadap Perbedaan Persepsi Pelecehan Seksual.....	30
<b>2.3 Motivasi Kerja.....</b>	<b>32</b>
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	32
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	33
2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja .....	36
2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	37
2.3.5 Teori Motivasi Kerja.....	37
<b>2.4 Kerangka Teori Penelitian .....</b>	<b>42</b>
<b>2.5 Kerangka Konsep Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>2.6 Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>44</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b>	
<b>3.1 Jenis Penelitian.....</b>	<b>47</b>
<b>3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>47</b>
3.2.1 Tempat Penelitian.....	47
3.2.2 Waktu Penelitian .....	47

<b>3.3 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>48</b>
3.3.1 Populasi Penelitian .....	48
3.3.2 Sampel Penelitian .....	48
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	49
<b>3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....</b>	<b>49</b>
3.4.1 Variabel Penelitian .....	49
3.4.2 Definisi Operasional .....	50
<b>3.5 Data dan Sumber Data .....</b>	<b>52</b>
3.5.1 Sumber Data Primer .....	52
3.5.2 Sumber Data Sekunder.....	53
<b>3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....</b>	<b>53</b>
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data .....	54
<b>3.7 Teknik Pengolahan dan Analisi Data.....</b>	<b>55</b>
3.7.1 Teknik Pengolahan Data.....	55
3.7.2 Teknik Analisis Data .....	56
<b>3.8 Etika Penelitian .....</b>	<b>57</b>
<b>3.9 Alur Penelitian .....</b>	<b>58</b>
<b>BAB. 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>4.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>59</b>
4.1.1 Karakteristik Responden .....	59
4.1.2 Pelecehan Seksual dan Motivasi pada Pekerja .....	60
4.1.3 Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja .....	63
<b>4.2 Pembahasan.....</b>	<b>67</b>
4.2.1 Pelecehan Seksual .....	67
4.2.2 Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja .....	69

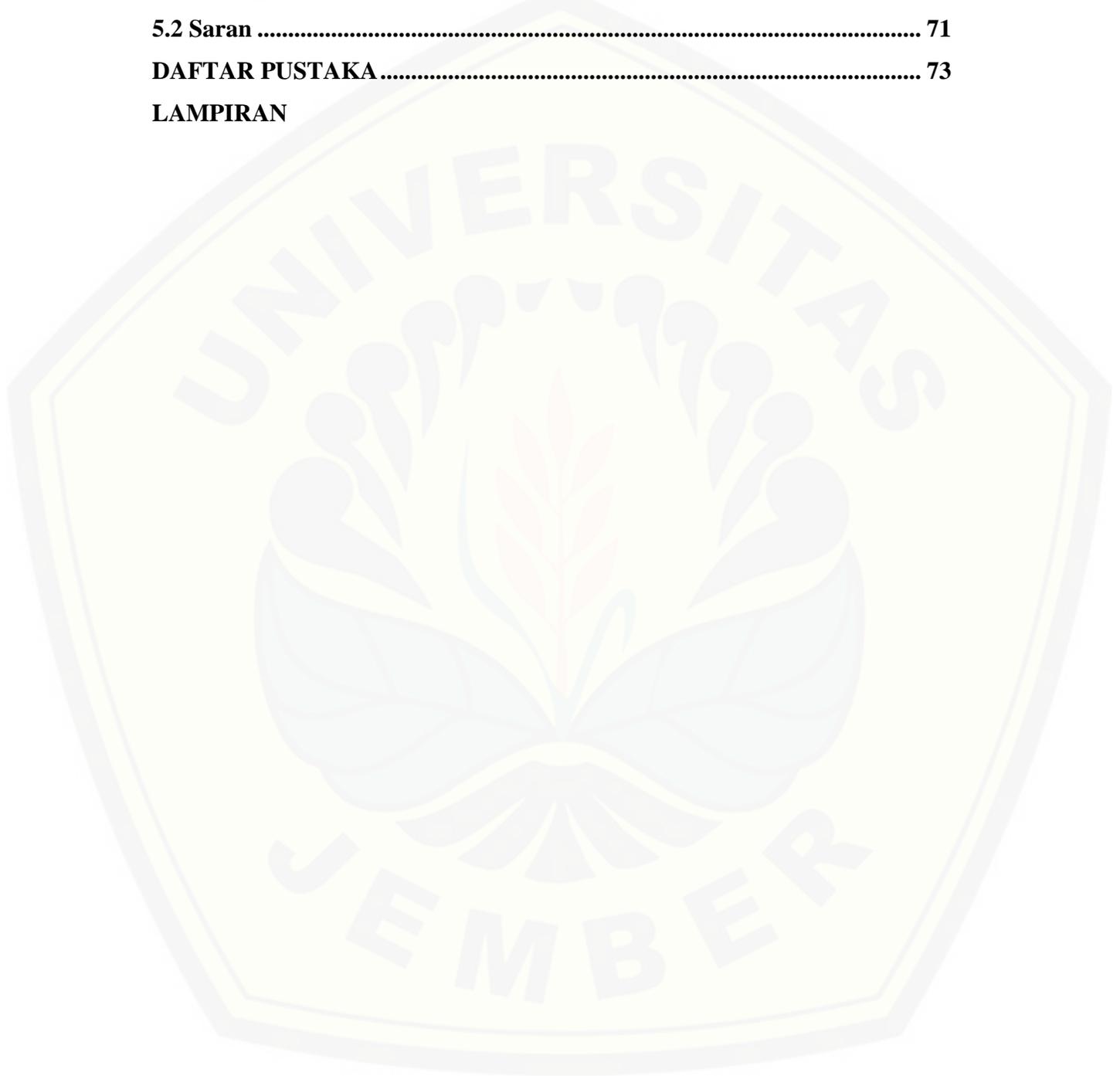
**BAB. 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan..... 71**

**5.2 Saran ..... 71**

**DAFTAR PUSTAKA..... 73**

**LAMPIRAN**



## BAB I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengakuan prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan untuk pria dan wanita dalam memperoleh hak untuk hidup tanpa rasa takut dari kekejaman dan pelecehan sebagaimana diatur dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pasal 281 ayat (2) yang mengatakan “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan diskriminatif itu”. Prinsip non diskriminasi sebagai hak dasar pekerja di tempat kerja dalam hubungan pekerjaan ditujukan untuk memberikan kenyamanan bekerja yang diatur dalam konvensi ILO no.111 tentang pengupahan yang sama bagi pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya, dan konvensi ILO no.111 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Perlindungan pekerja dari kekejaman dan pelecehan seksual wajib diterapkan agar menciptakan kenyamanan terhadap lingkungan kerja dalam mewujudkan hubungan kerja yang kondusif, sejalan dengan 4 prinsip pekerjaan yang layak (*decent work for all*) yaitu bebas dari kerja paksa, adanya kebebasan berserikat, non-diskriminatif dan bebas dari pekerja anak (ILO, 2011).

Kekerasan seksual di tempat kerja sebagai salah satu jenis diskriminasi adalah isu penting dan rumit dari seluruh kejahatan kekerasan karena terdapat dimensi yang sangat khas pada kekerasan seksual. Kekerasan seksual seperti pelecehan seksual dapat menimpa siapapun tanpa mengenal jenis kelamin, status sosial, pekerjaan, umur maupun pendidikan korban. Pelecehan seksual yang diartikan sebagai tindakan atau perilaku seksual yang tidak dikehendaki dapat terjadi dimana saja bahkan di tempat kerja sekalipun, Setiap orang di tempat kerja, bisa sangat rentan mengalami pelecehan seksual. Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja tentu akan

merugikan semua pihak. Bagi para pekerja hal ini dapat mengganggu kepuasan kerja para pekerja, mengganggu karir, menurunkan semangat kerja dan mengganggu motivasi kerja mereka yang mengakibatkan menurunnya produktivitas dan kinerja para pekerja, dampak yang dirasakan oleh para pekerja tentu akan berdampak langsung terhadap perusahaan atau industri terkait karena berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut (O'Donohue, 1997). Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki pekerja agar kinerja mereka baik, apabila seorang pekerja tidak memiliki motivasi yang besar dalam bekerja dipastikan kinerja dalam bekerja juga akan buruk. Motivasi dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak hal salah satu hal utama adalah kenyamanan dan lingkungan kerja, dua hal ini adalah hal penting yang harus dijaga oleh manajemen perusahaan agar motivasi pekerja tetap terjaga.

Pelecehan seksual juga akan menimbulkan konsekuensi negatif secara fisik, emosi dan mempengaruhi *performance* kerja korban. Efek langsung yang dialami korban adalah depresi dan stres pasca trauma. Pengalaman traumatis karena pelecehan seksual bisa sampai bertahan 11 tahun. Efek lain setelah terjadinya pelecehan seksual adalah berdampak pada mental pekerja wanita lainnya di tempat kerja tersebut, hal ini disebut sebagai *by stander stress*. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa 98% mengalami masalah emosional, 45% mengalami masalah performansi kerja, dan 35% mengalami gangguan secara fisik (Tulus, 2008). Masalah emosional yang dialami korban antara lain: ketakutan, malu, sakit hati, jijik, bingung, cemas, merasa terhina, kehilangan harga diri, tidak percaya diri, bersikap negatif terhadap lingkungan, depresi, dan mengalami stres pasca trauma. Masalah yang berhubungan dengan performansi kerja antara lain: kinerja buruk, kehilangan semangat kerja, tidak bisa menjalin komunikasi dengan baik, dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Sedangkan gangguan fisik yang diderita korban antara lain: merasa lemah seperti kehilangan tenaga, tidak memiliki nafsu makan, gangguan

tidur, jantung mudah berdebar-debar, sering keluar keringat dingin, mudah terkejut, dan sering sakit-sakitan (Tulus, 2008).

Berat ringannya akibat yang diderita korban dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah penghayatan korban terhadap peristiwa yang terjadi. Pelecehan seksual yang berbentuk fisik misalnya sentuhan atau rabaan pada bagian tubuh tertentu ternyata dipersepsikan paling berat oleh korban dibandingkan rayuan atau pornografi. Filosofi yang dimiliki korban juga sangat menentukan penghayatan terhadap peristiwa, dalam hal ini dapat diambil contoh, misalnya apabila yang mendapat perlakuan tidak senonoh itu adalah seorang aktifis perempuan, maka pelecehan seksual yang menimpa dirinya dihayati sebagai peristiwa yang sangat berat, kemungkinan tidak seberat perempuan pada umumnya (Tulus, 2008).

Bentuk pelecehan seksual secara umum dibagi menjadi dua, yaitu pelecehan verbal dan pelecehan non verbal. Till (1980) membagi pelecehan seksual ke dalam lima tingkatan berdasarkan lima tingkatan keparahannya, kelima bentuk pelecehan seksual tersebut adalah *gender harrasment*, *seduction*, *sexual bribery*, *sexual threat*, dan *sexual imposition*. Berdasarkan tingkatan pelecehan seksual yang ada didapatkan fakta bahwa pelaku pelecehan seksual di tempat kerja bisa siapa saja tanpa memandang jabatan dan jenis kelamin, pelecehan seksual juga dapat terjadi antara sesama pekerja maupun pekerja dengan atasannya dan dapat dilakukan oleh wanita maupun pria.

Data yang dihimpun ILO (2011), tren pelecehan seksual di tempat kerja terus meningkat. Di Uni Eropa, 30-50% wanita dan 10% pria mengalami pelecehan seksual di tempat kerja, di kawasan Asia Pasifik ada sebanyak 30-40% karyawan mengalami tindakan pelecehan seksual. Khusus di Asia, sebanyak 18% karyawan di Cina dan 16% pegawai di Arab Saudi juga mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan *better work indonesia* pada tahun 2010 di 22 negara mengungkapkan bahwa 1 dari 10 pekerja merasa mengalami pelecehan seksual dari atasannya.

Berdasarkan survey data dasar yang diselenggarakan oleh *Better Work Indonesia* pada bulan September 2011 sampai februari 2012, lebih dari 80 persen wanita pekerja melaporkan keprihatinan mereka tentang pelecehan seksual yang terjadi ditempat kerja. Begitu juga dengan data KOMNAS perempuan (2014) yang mencatat bahwa dalam waktu tiga belas tahun terakhir kasus pelecehan seksual berjumlah hampir seperempat dari seluruh kasus kekerasan terhadap wanita yang di laporkan (400.393 kasus pelecehan seksual). Sebagian besar korban pelecehan seksual memang adalah wanita tetapi ILO melangsir bahwa selain wanita, pria juga menjadi korban pelecehan seksual di tempat kerja, sebuah pengecualian memang ketika seorang pria menjadi korban pelecehan seksual (Fitzgerald dan Ormerod, 1993). Salah satu alasannya adalah karena pria kurang mungkin untuk melaporkan insiden ketika mereka mengalami insiden pelecehan seksual di tempat kerja (Sabitha, 2003).

Berdasarkan banyak penelitian menyimpulkan, para pria melakukan tindakan pelecehan seksual dimotivasi alasan sepele, seperti menghangatkan suasana, bercanda dan sebagainya. Sementara disisi lain, para wanita yang pada umumnya terposisikan sebagai korban, merasa bahwa tindakan tersebut sangat melecehkan mereka (Waal, 1992). Kedua hal di atas merupakan pendapat yang bertentangan dan menimbulkan dugaan bahwa ada perbedaan cara pandang terhadap tingkah laku yang dianggap pelecehan seksual antara pria dan wanita. Hal ini dapat terjadi karena sejak lahir orang tua dalam keluarga menerapkan pola asuh yang mendukung anak pria yang kuat, gagah, berani, dominan, rasional. Sedangkan anak wanita didukung untuk menjadi wanita yang lemah lembut, halus, sabar, mengalah. Sehingga terbentuklah dalam pemikiran bahwa memang boleh pria menempatkan wanita sebagai pihak subordinatif (Pinem, 2009). Tingkah laku pelecehan seksual juga terjadi karena faktor sosial budaya, yaitu adanya sistem patriakal yang berlaku dalam masyarakat. Sistem ini berkembang di masyarakat karena adanya perbedaan peran jenis kelamin antara pria dan wanita sejak lahir yang menyebabkan terjadinya *stereotype* peran jenis

kelamin, yang menjadi pola berpikir dan tingkah laku yang dipegang oleh masyarakat dan diterapkan dalam semua bidang kehidupan, termasuk pada bidang pekerjaan. Hal ini mendorong terjadinya *Sex Role Spillover* atau terbawanya peran jenis kelamin seseorang ke tempat kerja, dimana hal tersebut kurang sesuai untuk diterapkan dalam pekerjaan. Hal ini dapat mendukung terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja.

Dunia pariwisata di Indonesia sudah memperlihatkan perkembangan pesat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya angkatan kerja baik pria maupun wanita. Banyaknya wanita yang bekerja di sektor pariwisata, terutama di industri perhotelan, ada yang masih lajang maupun sudah menikah. Tingginya angka pekerja wanita di sektor perhotelan tentu menimbulkan polemik dan permasalahan di dunia kerja perhotelan. Permasalahan gender selalu menyertai industri yang memperkerjakan wanita dan pria, masalah marjinalisasi, diskriminasi, dan subordinasi tak dapat di hindari (Endang, 2011). Lamanya jam kerja, *shift* kerja, luas cakupan area bekerja serta kemungkinan berinteraksi dengan banyak orang menjadi beberapa alasan yang menguatkan kemungkinan terjadinya pelecehan seksual di sektor perhotelan.

Kalibaru *Cottage* adalah salah satu industri yang menyediakan layanan jasa di bidang perhotelan, bertempat di Banyuwangi, Kalibaru *cottage* memiliki 75 pekerja dengan luas area *cottage* seluas 4 hektar dengan 74 kamar. Kemungkinan terjadinya pelecehan seksual di industri perhotelan khususnya di Kalibaru *cottage* memang terbuka lebar. Tidak hanya antar pekerja maupun dengan atasan tetapi juga dengan para pelanggan. *Cottage* yang harus tetap melayani selama 24 jam mengharuskan para pekerja berpenampilan menarik sepanjang hari. Pelayan resto, dan *house keeping* menjadi pekerja yang memiliki peluang besar untuk mendapatkan tindakan pelecehan seksual karena sering kontak dengan para pelanggan. *House keeping* misalnya dapat mengalami pelecehan seksual di dalam kamar karena berhubungan dengan pengunjung lebih personal dibanding pekerja lainnya. Luasnya daerah *cottage*, lamanya jam kerja dengan kurangnya pengawasan juga membuat pelaku pelecehan seksual lebih leluasa untuk melakukan tindakan yang melecehan

kapan pun dan dimana pun baik pelanggan dengan pekerja, pekerja dengan pekerja maupun atasan dengan pekerja, lalu diharuskannya *cottage* buka sampai 24 jam membuka peluang besar untuk terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja khususnya bagi pekerja yang mendapatkan jadwal kerja malam, suasana dan situasi yang mendukung pada malam hari membuat pekerja jadwal malam rentan melakukan dan mendapatkan perilaku pelecehan seksual di tempat kerja khususnya di industri perhotelan seperti kalibaru *cottage*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk dijaga agar menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang baik. Kemungkinan terganggunya motivasi kerja akibat pelecehan seksual di tempat kerja sangat terbuka lebar, oleh sebab itu peneliti merasa perlu diadakan penelitian yang berjudul “Hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja di Kalibaru *Cottage* Banyuwangi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat diambil adalah, apakah terdapat hubungan pelecehan seksual dengan motivasi kerja pada pekerja di kalibaru *cottage*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah melihat dan menganalisis hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja.

### 1.3.1 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui perbedaan persepsi pekerja laki-laki dan perempuan tentang pelecehan seksual.
- b. Mengetahui jenis pelecehan seksual yang paling berpengaruh terhadap penurunan motivasi pekerja.
- c. Menganalisis hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja.
- d. Menganalisis hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja perempuan.
- e. Menganalisis hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja laki-laki.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan tentang kesehatan masyarakat, khususnya terkait dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian dan penyusunan karya tulis dan menerapkan ilmu dan teori yang sudah di dapatkan di bangku perkuliahan.

b. Bagi Kalibaru *Cottage*

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pencegahan pelecehan seksual di Kalibaru *Cottage*.

c. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan literatur mengenai bidang keilmuan kesehatan keselamatan kerja khususnya mengenai psikologi industri yaitu mengenai pelecehan seksual dan motivasi kerja di tempat kerja, sehingga dapat menambah ilmu mahasiswa, khususnya mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pelecehan Seksual

#### 2.1.1 Definisi Pelecehan Seksual

Istilah yang berlaku di Indonesia untuk mengartikan *seksual harassment* adalah pelecehan seksual. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (Echols, J.M. dan Hasan S1983), “melecehkan” adalah memandang rendah (tidak berharga), menghina, mengabaikan. Sedangkan “seksual” diartikan sebagai berkenaan dengan seks (jenis kelamin). Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah Sneider, S. S. dan L.F. Fitzgerald. (1997) menyatakan bahwa pelecehan seksual termasuk pelecehan lingkungan, termasuk perilaku yang tidak diinginkan dengan cara tindakan untuk mengubah, mengganggu, atau mempengaruhi kinerja kerja dengan menciptakan iklim kerja yang bermusuhan dan ofensif. Menurut Collier (1998) pelecehan seksual adalah sifat perilaku seksual yang tidak diinginkan atau tindakan yang didasarkan pada seks yang menyinggung penerima.

Kedua definisi yang dikemukakan di atas, jelas terlihat bahwa pelecehan seksual merupakan suatu tingkah laku yang bersifat seksualitas yang tidak diinginkan yang dapat merendahkan, menghina, mengabaikan dan menyinggung penerima perlakuan pelecehan seksual. Pelecehan seksual tersebut dapat terjadi dimana saja, dalam kondisi apapun, dan pelakunya bisa siapa saja. Di angkutan umum, di jalan raya, di tempat wisata, bahkan di mall. Pelecehan seksual dapat saja terjadi dan menimpa siapa pun terutama dalam kebanyakan kasus, wanita menjadi korban utama. Walaupun di beberapa kasus tak jarang korban pelecehan seksual adalah pria, sebuah pengecualian memang ketika seorang pria menjadi korban pelecehan seksual (Fitzgerald dan Ormerod, 1993). Namun pelecehan seksual yang unik dan memiliki khas tersendiri adalah pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja.

Beberapa kasus biasanya korban adalah bawahan dan pelaku adalah pemegang kekuasaan tertinggi atau atasan yang memberikan upah kepada korban. Jika korban menolak maka kemungkinan besar korban akan kehilangan pekerjaannya (Betz dan Fitzgerald, 1987). Hal yang membedakan dan membuat unik pelecehan seksual di tempat kerja adalah ketidakberdayaan korban untuk menolak apabila perlakuan pelecehan seksual tersebut datang dari atasannya karena berhubungan dengan pekerjaannya dan juga apabila pelecehan seksual tersebut terjadi di tempat kerja, korban akan selalu bertemu dengan pelaku pelecehan seksual yang akan berdampak pada psikologis korban dan kenyamanan korban dalam bekerja, berbeda dengan pelecehan seksual yang terjadi di tempat umum yang kemungkinan besar korban dapat menghindar. Sabitha (2008) menjelaskan definisi pelecehan seksual di tempat kerja yang lebih khusus, pelecehan seksual di tempat kerja adalah tindakan yang tidak diinginkan atau *invited* perilaku seksual, yang menyinggung, memalukan, menakutkan dan dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, kesehatan, karir, atau mata pencaharian.

O'Donohue (1997) juga mengemukakan definisi yang khusus untuk mengartikan pelecehan seksual di tempat kerja secara lebih terperinci, pelecehan seksual digambarkan sebagai kegiatan timbal balik yang tidak diinginkan. Dapat menjadi salah satu atau semua dari berikut; menatap, komentar atau menyentuh tubuh wanita, ajakan melakukan hubungan seksual dan perkosaan. Definisi di atas menerangkan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja adalah perilaku satu arah dari pria yang tidak diinginkan, yang merendahkan wanita dan mengganggu tugasnya sebagai pekerja. Tindakan tersebut dapat berupa menatap terus menerus, berkomentar tentang atau menyentuh tubuh wanita, permintaan seksual, permintaan terus menerus untuk kencan yang tidak berbalas bahkan sampai pemerkosaan.

### 2.1.2 Bentuk Pelecehan Seksual

Perlu dipahami oleh masyarakat adalah pelecehan seksual dapat terjadi apabila perbuatan tersebut mempunyai efek untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau menyinggung perasaan, *di-quid pro quo*, atau “ini untuk itu” yaitu suatu situasi ketika berkomitmen pengusaha, manajemen, pengawas, anggota CO-manajemen atau pekerja atau pelamar kerja dengan imbalan seksual. Perbuatan tersebut tidak dapat diterima oleh korban dan menyinggung sehingga merupakan perbuatan yang bersifat subyektif dan perspektif penerima.

Unsur utama dalam pelecehan seksual adalah adanya rasa tidak diinginkan oleh korban. Selain unsur “tidak diinginkan” tersebut, masih terdapat tindakan yang tidak sopan yang mengarah pada pelecehan seksual dan menurut kebiasaan di tempat kerja merupakan sesuatu yang dapat dikatakan sebagai tindakan pelecehan seksual. Sedangkan tindakan atau interaksi yang berlangsung atas dasar suka sama suka bukan sesuatu yang tidak diinginkan bukan merupakan pelecehan seksual (Kementerian tenaga kerja dan transmigrasi & ILO, 2011).

ILO dan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (2011) membagi pelecehan seksual kedalam lima bentuk, yaitu:

1. Pelecehan fisik: sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu.
2. Pelecehan lisan: ucapan verbal/komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual.
3. Pelecehan isyarat: bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan mata yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari dan menjilat bibir.
4. Pelecehan tertulis atau gambar: termasuk menampilkan bahan pornografi gambar, *screensaver* atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan model komunikasi yang lainnya.

5. Pelecehan psikologis/emosional: terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diinginkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

Sedangkan Relly *et al.* (1982) membagi pelecehan seksual ke dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Bentuk visual: berupa tatapan yang penuh nafsu, memandang bagian tubuh tertentu secara mendalam.
2. Bentuk verbal: berupa siulan, ucapan tidak senonoh, dan bercandaan yang bersifat seksual.
3. Bentuk fisik: berupa sentuhan atau cubitan dan pelukan.

Sedangkan Gelfand (1995), membagi pelecehan seksual di tempat kerja ke dalam tiga kelompok besar, yaitu:

1. *Gender harassment*, kategori ini meliputi berbagai perilaku verbal dan nonverbal yang umumnya tidak ditujukan pada kerjasama seksual, melainkan mereka menyampaikan menghina, sikap bermusuhan, merendahkan.
2. *Unwanted seksual attention*, ini termasuk perilaku verbal dan nonverbal yang berkisar dari permintaan berulang, mengganggu dengan surat dan panggilan telepon, menyentuh, meraih, atau penyerangan.
3. *Seksual coercion*, contoh klasik *quid pro quo* pelecehan seksual, perilaku jenis ini merujuk kepada suap dan ancaman, apakah eksplisit atau halus, bahwa kondisi pekerjaan terkait manfaat kerjasama seksual.

Ada pula yang membagi bentuk pelecehan seksual menurut tingkat keseriusannya, Till dalam Betz dan Fitzgerald (1987), adalah sebagai berikut:

1. Level 1: *gender harrassment*, yaitu kata-kata dan tingkah laku yang sifatnya merendahkan seseorang berdasarkan jenis kelamin (*sexist*).
2. Level 2: *seduction*, yaitu rayuan seksual yang tidak senonoh atau bersifat merendahkan.

3. Level 3: *sexual bribery*, yaitu penyuapan untuk melakukan hubungan seksual dengan janji untuk mendapatkan imbalan tertentu seperti kenaikan gaji, hadiah, promosi pekerjaan dan lain sebagainya.
4. Level 4: *sexual threat*, yaitu paksaan untuk melakukan tindakan yang bersifat seksual atau hubungan seksual dengan ancaman baik secara halus maupun langsung karena menolak keinginan seksual seseorang.
5. Level 5: *sexual imposition*, yaitu penyerangan secara seksual atau gangguan seksual yang kasar.

Kemudian pada tahun 1991 teori Till ini dikembangkan oleh Fitzgerald dan Shullman, memperincih tingkah laku sesuai dengan tingkatan yang telah dikemukakan oleh Till, perincian tindakan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Level 1: meliputi tingkah laku: cerita-cerita porno atau gurauan yang mengganggu, kalimat-kalimat seksual yang kasar yang ditujukan kepada seseorang, kata-kata merayu tentang penampilan seseorang, memandang terus menerus, mengerlingkan mata atau melirik dengan cara yang tidak pantas, menyebarkan benda-benda porno seperti gambar, buku, video atau sebagainya, dan kalimat-kalimat yang membedakan jenis kelamin tertentu.
2. Level 2: meliputi pembicaraan yang bersifat pribadi atau seksual, tindakan (ajakan-ajakan) untuk merayu seseorang, perhatian seksual, usaha menjalin hubungan romantis dengan orang yang bersangkutan, ajakan untuk berbuat senonoh atau asusila, secara sengaja menjadikan seseorang sebagai sasaran sindiran dari suatu pembicaraan seksual, mengucapkan kalimat seksual yang kasar dan mengganggu tentang diri seseorang pada orang lain dan menyebarkan gosip seksual tentang diri seseorang.
3. Level 3: meliputi secara halus menyuap seseorang dengan janji imbalan tertentu untuk melakukan tindakan-tindakan seksual, secara langsung dan terang-terangan menjanjikan hadiah-hadiah untuk melayani keinginan seksual seseorang, tindakan seksual yang dipaksa karena diberikan janji atau imbalan dan secara

aktual memberikan hadiah kepada seseorang karena bersedia “melayani” secara seksual.

4. Level 4: meliputi, mengancam secara halus dengan semacam hukuman karena menolak untuk memenuhi keinginan seksual seseorang, ancaman secara langsung dan terang-terangan agar seseorang mau melakukan tindakan seksual, meskipun tindakan seksual tersebut belum terjadi, melakukan tindakan seksual dengan orang yang merasa takut dengan ancaman atau hukuman, akibat buruk yang diterima secara aktual karena menolak tindakan seksual seseorang.
5. Level 5: meliputi, dengan sengaja menyentuh seseorang, secara memaksa berusaha mendorong atau memegang kaki seseorang, menyentuh anggota tubuh yang vital, dengan sengaja memaksa seseorang untuk melakukan hubungan seksual.

Sedangkan Rubenstein (1992) membagi bentuk pelecehan seksual di tempat kerja ke dalam tiga bentuk, yaitu:

1. *Physical conduct*: kekerasan fisik, kontak fisik, dan menggunakan pekerjaan yang berhubungan dengan imbalan anda untuk meminta seksual yang nikmat.
2. *Verbal conduct*: komentar pada penampilan pekerja, cerita yang berbau porno maupun lelucon yang berbau porno yang di ulang-ulang dan menghina.
3. *Non-verbal conduct*: tampilan seksual eksplisit atau sugestif seperti gerak gerik yang menggiurkan dan bersiul.

### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mendorong Terjadinya Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

Meski pelecehan seksual dapat dialami oleh siapapun, tetapi korban yang paling sering mengalami pelecehan seksual adalah wanita dan pria lebih banyak menjadi pelakunya. Namun demikian ILO (2011) melangsir bahwa pria juga rentan menjadi korban pelecehan seksual di tempat kerja dan kelompok yang paling rentan mengalami pelecehan seksual di tempat kerja adalah pria muda, pria gay, dan anggota etnis atau ras minoritas. Namun secara keseluruhan korban yang paling besar

mengalami pelecehan seksual adalah wanita. Dari penelitian yang dilakukan Gutek pada 155 wanita dan 155 pria dalam Melani (1997) terungkap bahwa 21 sampai 53 % wanita mengalami pelecehan seksual, sementara 9 sampai 23% pria yang mengalami pelecehan seksual.

Terjadinya pelecehan seksual mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti masalah gender yang tidak seimbang di tempat kerja. Jumlah pekerja wanita semakin banyak dibanding pria bisa mewujudkan suasana dan keadaan yang mendorong terjadinya pelecehan seksual, akibatnya wanita menjadi pilihan yang dianggap sebagai objek seks yang menarik dalam hubungan antara rekan kerja dan atasannya (Abdul,2003).

Faktor yang mempengaruhi terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja dapat dilihat dari sudut pandang pelaku, sudut pandang korban dan lingkungannya, yaitu:

1. Dilihat dari sudut pandang pelaku

Selama ini terjadi pelecehan seksual di tempat kerja karena situasi di tempat kerja antara pria dan wanita, wanita yang menjadi korban seringkali karena posisi atau jabatan mereka yang lebih rendah dari pelaku.

2. Dilihat dari sudut pandang korban

Penyebab pelecehan seksual di tempat kerja yang sering terjadi adalah karena adanya daya tarik dari korban yang menarik perhatian korban. Ditambahkan lagi oleh Papu (2005) bahwa penyebab terjadinya pelecehan seksual pada wanita di tempat kerja karena didasari oleh wanita itu sendiri, disaat berinteraksi secara disadari atau tidak disadari wanita telah mengundang lawan jenisnya untuk melakukan pelecehan seksual, karena penggunaan baju yang menampilkan dan menonjolkan lekuk tubuh, memakai pakaian yang seksi, menggunakan parfum yang menarik lawan jenis, cara bicara yang mendesah dan sebagainya.

3. Dilihat dari lingkungan

- a) Eksternal korban

Sampai sekarang banyak masalah pelecehan seksual yang dipahami oleh masyarakat hanya sebagai masalah perorangan dan kurang memadainya

informasi yang dimiliki masyarakat mengenai masalah pelecehan seksual. Sabaroedin (1998), mengatakan bahwa kebanyakan masyarakat cenderung menyalahkan kaum perempuan sebagai korban sekaligus stimulator sehingga terjadi pelecehan seksual.

b) Ruang kerja

Situasi ruangan juga menjadi faktor penyebab terjadinya pelecehan seksual, menurut Roosmaya (2007), mempertegas jika ruangan kerja agak tertutup mempermudah terjadinya tindak pelecehan seksual.

c) Interaksi

Interaksi menurut Tangri *et al.* (1982) juga penyebab terjadinya pelecehan seksual yang dialami wanita di tempat kerja.

Tangri *et al.* (1982) mengemukakan dan menjelaskan mengapa pelecehan seksual di tempat kerja dapat terjadi, mereka merumuskan hal tersebut kedalam tiga model. Ketiga model tersebut adalah:

1) Model natural

Model ini menyatakan bahwa apa yang disebut pelecehan seksual tidak lain adalah daya tarik seksual antar jenis kelamin. Model ini menggambarkan bahwa tingkah laku melecehkan tidaklah bermaksud atau mengarah pada tindakan yang mengancam, tetapi lebih merupakan hasil dari dorongan biologis. Biasanya dorongan seks pria lebih besar dari pada wanita. Tangri menekankan bahwa model ini benar, beberapa kondisi harus ada, misalnya korban haruslah sama dengan pelaku dalam hal usia, ras, dan status pekerjaan dan biasanya belum menikah. Tingkah laku yang tampil menyerupai tingkah laku bercumbuan dan harus berhenti bila korban menunjukkan ketidak tertarikannya.

2) Model organisasional.

Pada model ini, pelecehan seksual dinyatakan sebagai hasil dari kesepakatan yang ada dikarenakan faktor kekuasaan atau hubungan otoritas yang berasal dari struktur hirarki dari organisasi. Jadi, pelecehan seksual di lihat sebagai masalah kekuasaan, dimana kekuasaan tersebut merupakan sifat orang bukanlah sifat

perorangan. Selama organisasi bersifat vertikal, individu dapat menggunakan kekuasaan dan posisinya untuk memeras kepuasan seksual dari bawahannya.

### 3) Model sosial budaya

Pelecehan seksual terjadi sebagai manifestasi dari sistem patriakal yang kuat, bahwa pria lebih berkuasa dan dominan dibanding wanita. Pelecehan seksual merupakan contoh dimana pria menunjukkan kekuasannya yang didasari oleh jenis kelamin. Sesuai dengan model ini, jenis kelamin merupakan penyebab yang lebih bisa dimengerti dari pada posisi organisasi.

#### 1. Peran Gender

Masyarakat sering mengidentikan gender dengan jenis kelamin (*sex*), padahal gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender sering juga dipahami sebagai pemberian dari Tuhan atau kodrat dari Tuhan, padahal gender tidak semata mata demikian. Secara etiologis gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin (John M. Echols *et al.*, 1983). Baron dan Byrne (2004) mengemukakan, gender merujuk pada segala sesuatu yang berhubungan dengan jenis kelamin individu, termasuk atribut, tingkah laku, karakteristik kepribadian dan harapan yang berhubungan dengan jenis kelamin seseorang dalam budaya yang berlaku. Bem (1981) juga mendefinisikan bahwa gender merupakan karakteristik kepribadian, seseorang yang dipengaruhi oleh peran gender yang dimilikinya dan dikelompokkan menjadi klasifikasi yaitu maskulin, *feminine*, *androgin* dan *undifferentiated*. Konsep gender dan peran gender merupakan dua konsep yang berbeda, gender merupakan istilah biologis, orang-orang dilihat sebagai pria dan wanita tergantung dari organ-organ jenis kelamin mereka.

Brigham (1986) lebih menekankan terhadap konsep *stereotype* di dalam membahas mengenai tingkah gender, dan menyebut bahwa peran gender merupakan karakteristik status, yang dapat digunakan untuk mendukung diskriminasi sama seperti yang terhadap status-status yang lain seperti ras, kepercayaan, dan usia. Melani (1997), menyimpulkan bahwa peran jenis gender adalah suatu kumpulan tingkah laku yang dianggap wajar dan pantas, yang diharapkan ada pada seseorang sesuai dengan

jenis kelaminnya, jadi ada semacam ketentuan tentang bagaimana pria harus bertingkah laku dan wanita harus bertingkah laku. Secara umum ada persamaan antara berbagai masyarakat dan budaya mengenai jenis kelamin ini. Wanita selalu diharapkan bertingkah laku *feminine*, seperti pasif, dependen, submisif, mengasuh dan sebagainya. Sedangkan di lain pihak pria diharapkan bertingkah laku maskulin, seperti aktif, agresif, mandiri, dominan dan sebagainya. Sifat-sifat tersebutlah yang menggambarkan peran-peran pria dan wanita sesuai dengan jenis kelaminnya.

Sementara peran gender sebagai sebuah karakteristik memiliki determinan lingkungan yang kuat dan berkaitan dengan dimensi maskulin versus *feminine* (Saks dan Krupat, 1998). Ketika berbicara mengenai gender, beberapa konsep berikut ini turut terlibat di dalamnya:

- 1) *Gender role* (peran gender), merupakan definisi atau preskripsi yang berakar pada kultur terhadap tingkah laku pria atau wanita.
- 2) *Gender identity* (identitas gender), yaitu bagaimana seseorang mempersepsi dirinya sendiri dengan memperhatikan jenis kelamin dan peran gender.
- 3) *Sex role ideology* (ideologi peran-jenis kelamin), termasuk di antaranya *stereotype-stereotype* gender, sikap pemerintah dalam kaitan antara kedua jenis kelamin dan status-status relatifnya (Segall *et al*, 1990). Kepentingan di dalam membedakan antara jenis kelamin dan peran gender berangkat dari pentingnya untuk membedakan antara aspek-aspek biologi dengan aspek-aspek sosial di dalam menjadi pria atau wanita. Bahkan yang paling sering terjadi adalah bahwa orang-orang mengasumsikan kalau perbedaan kepribadian dan sikap yang tampak antara pria dan wanita sangat berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin (Basow, 1992).

## 2. *Stereotype* Peran Gender

Peran jenis gender mengandung asumsi mengenai bagaimana seseorang harus bertingkah laku sesuai dengan jenis kelamin yang dimilikinya. Harapan tentang peran jenis gender tersebut telah diterima secara luas oleh masyarakat dan berkembang menjadi *stereotype* tertentu mengenai pria dan wanita (Melani, 1997). Oleh Miller

dalam Haslam (1994) menyatakan bahwa *stereotype* memiliki dua macam konotasi: rigiditas dan duplikasi atau kesamaan, ketika dikaitkan dengan sikap dan perilaku manusia. Dengan demikian *stereotype* merupakan sesuatu yang rigid yang merangkum keragaman sikap dan perilaku tersebut kedalam sebuah karakteristik yang sama atas dasar etnisitas, nasionalitas, maupun gender.

Tajfel dalam Haslam (1994) menyatakan bahwa *stereotype* diartikan sebagai proses *ascribing* terhadap individu atas dasar keanggotaan kelompok. Haslam (1994) menyatakan bahwa prasangka merupakan persepsi orang tentang seseorang atau kelompok lain. Prasangka merupakan persepsi dalam tataran kognitif, sedangkan *stereotype* lebih kepada arti pelabelan kepada seseorang atau kelompok termasuk sikap dan perilakunya terhadap mereka. *Stereotype* memiliki tiga macam karakteristik, yaitu: pengkategorian atau pengelompokan orang kedalam ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang bersifat relasional-perseptual tersebut, dan adanya perbedaan atau ketidakcocokan antara ciri atau sifat-sifat relasional-perseptual tersebut dengan sifat atau ciri-ciri aktual. Oleh karena itu *stereotype* juga diartikan sebagai sebuah rangkaian kepercayaan yang tersruktur mengenai berbagai macam ciri atau sifat personal dari kelompok orang (Sneider and Fitzgerald 1997).

*Stereotype* peran gender merupakan generalisasi pengharapan mengenai aktivitas, kemampuan, atribut dan pilihan apa yang sesuai dengan jenis kelamin seseorang. Menurut Hoyegan (1992) *stereotype* peran gender dihasilkan dari pengkategorian perempuan dan laki-laki, yang merupakan suatu representasi sosial yang ada dalam struktur kognisi kita. *Stereotype* gender digunakan untuk menggambarkan aspek-aspek sosiologis/antropologis/kultural dari ciri atau sifat maskulin dan *feminime*. Namun menurut Vob Baeyer, Sherk, Zanna dalam Hoyenga (1992) *stereotype* gender pribadi yang dimiliki seseorang, dapat berbeda dari apa yang dimiliki atau diterapkan oleh kebanyakan orang dibudayanya. Mungkin saja ada ketidaksesuaian antara perilaku seseorang dan peran-peran *stereotype* yang digambarkan budayanya tentang gender.

Studi lintas budaya tentang *stereotype* gender berdasar penelitian William & Best (1993) di 30 negara yang berbeda, menemukan laki-laki cenderung dilihat lebih mandiri, lebih ekshibisionistik, lebih agresif, lebih dominan, lebih berorientasi sukses dan lebihtekun sedangkan perempuan dianggap lebih besar kebutuhannya untuk menghargai orang lain, perasaan bersalah, mendengarkan orang lain dan berhubungan dengan lawan jenis. Perempuan dikonstruksikan sebagai makhluk yang perlu dilindungi, kurang mandiri, tidak rasional, hanya mengandalkan perasaan, dan lain-lain. Konsekuensinya, muncul batasan-batasan yang menempatkan perempuan pada ruang penuh dengan aturan baku yang perlu dijalankan. Padahal, banyak sisi positif dari perempuan yang membedakannya dengan laki-laki dan jarang diekspose.

Lippa (2002) mengemukakan, adanya *stereotype* yang telah melekat pada masyarakat mengenai peran jenis gender tidak lepas dari berbagai paradigma yang memandang bahwa pelabelan ciri sifat perempuan dan laki-laki yang dibedakan tersebut, dipengaruhi oleh beberapa faktor sosial atau kognitif, yaitu :

1. Pandangan biologis, yaitu: Pasangan kromosom ke-23 dalam diri manusia (kromosom jenis kelamin) merupakan penentu *fetus* (janin) itu akan menjadi wanita (XX) atau pria (XY). Menurut Santrock, mengenai faktor biologis ini, tak ada yang menyangkal memang ada perbedaan genetik, biokimia, dan anatomi antar jenis kelamin. Bahkan para pakar gender pun mengakui bahwa gadis dan jejaka diperlakukan berbeda karena perbedaan fisik dan peran mereka dalam proses reproduksi. Hanya saja yang menjadi masalah adalah pengaruh langsung dan tidak langsung dari faktor biologis dan lingkungan. Misalnya, androgen adalah hormon seks dominan dalam diri pria. Jika level androgen yang tinggi berpengaruh langsung terhadap fungsi otak, yang pada gilirannya meningkatkan beberapa perilaku agresi atau menaikkan level aktifitas, maka efek biologis ini bersifat langsung. Lebih lanjut santrock menjelaskan jika level androgen yang tinggi dalam diri anak menghasilkan otot kuat, yang pada gilirannya meyebabkan orang lain berharap agar anak itu menjadi atlet, dan kemudian menyebabkan anak tersebut mendalami olahraga, maka efek biologis pada perilaku itu bersifat

tidak langsung. Penjelasan mengenai pandangan biologis memang diakui bisa membedakan antara laki-laki dan perempuan, secara kodrat, sehingga muncul *stereotype* peran gender. Hal ini seperti juga dikemukakan oleh Santrock bahwa faktor biologis tidak terlalu menentukan perilaku dan sikap gender. Pengalaman sosialisasi anaklah yang lebih banyak pengaruhnya. Dengan kata lain, *stereotype* tumbuh lebih karena faktor sosial dan kognitif.

2. Pandangan sosial. Ada dua teori dalam pandangan ini, yang pertama adalah teori psikoanalitik gender dan yang kedua adalah teori kognisi sosial gender. Keduanya mendeskripsikan pengalaman sosial yang mempengaruhi *stereotype* peran gender.
  - a. Teori psikoanalitik gender, tokohnya adalah Sigmund Freud, yang menyatakan bahwa anak-anak pra sekolah mengembangkan ketertarikan seksual kepada orang tuanya yang berjenis kelamin berbeda dengan dirinya. Kemudian, sekitar umur lima atau enam tahun, anak mengurangi ketertarikan ini karena perasaan gelisah. Selanjutnya anak mengidentifikasi dirinya dengan orang tua yang jenis kelaminnya sama, dan secara tak sadar mengadopsi karakter orang tua yang sama jenis kelaminnya dengan dirinya.
  - b. Teori kognitif sosial menekankan bahwa perkembangan *stereotype* peran gender terjadi melalui pengamatan dan peniruan perilaku gender, dan melalui penguatan dan hukuman terhadap perilaku gender. Orang tua biasanya memberi hadiah dan hukuman untuk mengajari keturunannya agar menjadi *feminin* atau maskulin. Banyak orang tua mendorong anak gadis dan lelakinya untuk melakukan jenis permainan dan aktifitas yang berbeda. Anak perempuan didorong untuk lebih bersifat mengasuh ketimbang anak lelaki. Orang tua lebih mengizinkan putra untuk bebas ketimbang putri. Ayah lebih sering ikut permainan yang agresif dengan anak laki-lakinya ketimbang anak perempuannya.
3. Pandangan kognitif. Dalam pandangan kognitif ini terdapat dua teori yang memandang bahwa *stereotype* peran gender lebih didominasi karena faktor kognitif seseorang yaitu *stereotype* dipandang sebagai struktur yang terbentuk

dari jaringan asosiasi yang tertata dan akhirnya menimbulkan persepsi yang akhirnya berkesinambungan sehingga terbentuklah *stereotype* peran gender. Dua teori tersebut adalah: teori perkembangan kognitif dan teori skema gender. Menurut teori perkembangan kognitif, tipe gender anak terjadi setelah mengembangkan konsep gender. Setelah mereka konsisten menganggap diri mereka sebagai lelaki atau wanita, anak akan menata dunianya berdasarkan gender. Teori ini pada mulanya dikembangkan oleh Lawrence Kohlberg. Dengan teori perkembangan moralnya, yaitu perkembangan yang berhubungan dengan aturan dan konvensi dari interaksi yang adil antar-orang dan aturan tersebut bisa dikaji dalam domain kognitif, behavioral (perilaku), dan emosional, Kohlberg percaya bahwa anak baru memahami gender (sebagai bentuk konvensi) secara konstan setelah mencapai tahap pemikiran operasional kongkret, yakni pada usia sekitar tujuh tahun, mereka sudah tahu bahwa lelaki adalah lelaki, tidak peduli entah dia mengenakan celana atau rok atau apakah rambutnya panjang atau pendek. Teori skema gender, menyatakan bahwa perhatian dan perilaku individu di tuntun oleh motivasi internal untuk menyesuaikan dengan standar sosiokultural berbasis gender dan *stereotype* gender. Teori ini juga mengatakan bahwa “*gender typing*” terjadi ketika anak siap untuk memahami dan menata informasi berdasar apa yang dianggap tepat bagi pria dan wanita dalam suatu masyarakat.

Tiemy dalam Esti (2009) menerangkan mekanisme kerja *stereotype* peran jenis gender yang dikembangkan oleh Ashmore dan Del Boca, yaitu:

1. *Stereotype* peran jenis gender mempengaruhi baik proses informal maupun perilaku yang dapat diamati. *Stereotype* ini berfungsi sebagai semacam aturan mengenai bagaimana pria dan wanita harus berperilaku.
2. *Stereotype* peran jenis gender juga mempengaruhi bagaimana individu membentuk kesan terhadap orang lain. Individu cenderung memberi perhatian terhadap tindakan yang konsisten dengan *stereotype* dan cenderung

menginterpretasikan perilaku yang bersifat ambigu agar sesuai dengan *stereotype* yang ada.

3. *Stereotype* peran jenis gender mempengaruhi bagaimana individu memperlakukan orang lain. Dalam hubungan interpersonal, harapan individu bahwa orang lain adalah produk dari *stereotype* menuntunnya untuk memperlakukan orang lain sesuai dengan *stereotype* tersebut.

Banyak efek yang diakibatkan oleh adanya *stereotype*. Hasil studi yang dilakukan oleh beberapa psikolog barat, dapat disimpulkan bahwa efek dari *stereotype* antara lain adalah diskriminasi kelompok minoritas dan lemah (Esti, 2009). Sebagai contoh adalah adanya diskriminasi yang dilakukan oleh kelompok kulitputih yang mayoritas, terhadap kelompok kulit hitam yang minoritas di negara barat. Diawali dengan *stereotype* (pelabelan) negatif dari kelompok yang mayoritas terhadap kelompok yang minoritas, selanjutnya berpengaruh pada sikap mereka, dan akhirnya diimplementasikan secara nyata dalam perilaku agresif, dan menyerang terhadap kelompok lawannya tersebut (Esti, 2009).

#### 2.1.4 Dampak Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual yang merupakan kejahatan seksual tentu memiliki dampak negatif bagi pelaku. Bukan hanya bagi pelaku, pelecehan seksual juga akan berdampak buruk bagi perusahaan yang karyawannya mengalami pelecehan seksual di tempat kerja.

1. Dampak pelecehan seksual bagi pekerja

*Better Work Indonesia* memaparkan ada banyak dampak negatif yang akan dirasakan oleh korban secara individu, antara lain korban akan mengalami stres, kekhawatiran, gangguan tidur, gangguan stres kerja pasca trauma (GSPT), ketidakmampuan untuk bekerja, hilangnya harga diri dan percaya diri, produktifitas dan kinerja menurun, timbulnya perasaan terkucilkan di tempat kerja, gejala stres yang timbul secara fisik, seperti sakit kepala, sakit punggung, dan kram perut. Selain

itu korban juga akan mengalami serangan rasa sakit, rasa lelah yang amat sangat, memburuknya hubungan personal dan dapat mengakibatkan depresi.

Apindo (2012) mengatakan bahwa korban pelecehan seksual akan mengalami perasaan terhina, malu dan terintimidasi selain itu korban juga akan mengalami perasaan bersalah yang mengakibatkan turunya motivasi kerja, sering absen bekerja sehingga bisa kehilangan pekerjaan, selain itu korban juga akan mengalami gejala-gejala psikologis seperti depresi, gelisah dan gugup.

O'donohue (1997), menjelaskan dampak pelecehan seksual lebih rinci lagi dengan membagi dampak pelecehan seksual di tempat kerja kedalam tiga hal, yaitu:

- a. Dampak psikologis, sebahagian besar penelitian menghasilkan bahwa korban pelecehan seksual merasakan beberapa gejala yang bervariasi, diantaranya merasa menurunnya harga diri, menurunkan kepercayaan diri, depresi, kecemasan, ketakutan terhadap pemerkosaan, serta meningkatnya ketakutan akan tindakan-tindakan kriminal lainnya. Begitu pula dengan yang di jelaskan oleh Tong dalam O'Donohue (1997) menyebutkan bahwa korban pelecehan seksual akan mengalami "sindrom pelecehan seksual" yang berhubungan dengan gejala psikologis, mencakup; depresi, rasa takut, rasa tidak berdaya, merasa terasingkan, mudah marah, kecemasan dan dapat mengakibatkan korban dalam hal penyalahgunaan zat adiktif.
- b. Dampak fisik, dampak fisik yang akan di alami korban adalah sakit kepala, gangguan makan, gangguan pencernaan, rasa mual, menurun atau bertambahnya berat badan dan menggigil tanpa sebab yang jelas.
- c. Dampak pekerjaan, dampak pelecehan seksual ditempat kerja adalah menurunnya kepuasan kerja, mengganggu karir, mengurangi semangat kerja, menurunnya produktivitas kerja, menurunnya tingkat kepercayaan diri dan menurunnya motivasi kerja. Korban pelecehan seksual juga dapat memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, dan korban dengan tingkat frekuensi pelecehan seksual yang tinggi lebih memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya mereka atau keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Pelecehan seksual akan menimbulkan konsekuensi negatif secara fisik, emosi dan mempengaruhi *performance* kerja korban. Efek langsung yang dialami korban adalah depresi dan stres pasca trauma. Pengalamannya traumatik karena pelecehan seksual bisa sampai bertahan 11 tahun. Efek lain setelah terjadinya pelecehan seksual adalah berdampak pada mental pekerja wanita lainnya di tempat kerja tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 45% mengalami masalah performansi kerja, dan 35% mengalami gangguan secara fisik (Tulus, 2008). Masalah emosional yang dialami korban antara lain: ketakutan, malu, sakit hati, jijik, bingung, cemas, merasa terhina, kehilangan harga diri, tidak percaya diri, bersikap negatif terhadap lingkungan, depresi, dan mengalami stres pasca trauma. Masalah yang berhubungan dengan performansi kerja antara lain: kinerja buruk, kehilangan semangat kerja, tidak bisa menjalin komunikasi dengan baik, dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Sedangkan gangguan fisik yang diderita korban antara lain, merasa lemah seperti kehilangan tenaga, tidak memiliki nafsu makan, gangguan tidur, jantung mudah berdebar-debar, sering keluar keringat dingin, mudah terkejut, dan sering sakit-sakitan (Tulus, 2008).

Berat ringannya akibat yang diderita korban dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah penghayatan korban terhadap peristiwa yang terjadi. Pelecehan seksual yang berbentuk fisik, misalnya sentuhan atau rabaan pada bagian tubuh tertentu ternyata dipersepsikan paling berat oleh korban dibandingkan rayuan atau pornografi. Filosofi yang dimiliki korban juga sangat menentukan penghayatan terhadap peristiwa, dalam hal ini dapat diambil contoh, misalnya apabila yang mendapat perlakuan tidak senonoh itu adalah seorang aktifis perempuan, maka pelecehan seksual yang menimpa dirinya dihayati sebagai peristiwa yang sangat berat, kemungkinan tidak seberat perempuan pada umumnya (Tulus, 2008).

## 2. Dampak pelecehan seksual bagi perusahaan

Uraian mengenai dampak pelecehan seksual di tempat kerja di atas dapat menjadi dampak yang harus di bayar mahal oleh perusahaan, diantaranya adalah meningkatnya tingkat keluar masuk karyawan yang mengakibatkan penambahan biaya pelatihan bagi karyawan baru, pecahnya ikatan tim dan hubungan individual antar pekerja, lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak ramah lagi, publisitas yang buruk, citra perusahaan di masyarakat yang jelek yang mengakibatkan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan tersebut, untuk perusahaan yang besar akan mengakibatkan memburuknya hubungan antara pabrik dan pembeli internasional (Apindo, 2012). Hal yang sama juga di ungkapkan oleh *Better work Indonesia*, yang menjelaskan bahwa dampak negatif pelecehan seksual di tempat kerja bagi perusahaan adalah berkurangnya produktivitas perusahaan, manajemen dan supervisi yang buruk, seringnya pergantian pekerja, tingginya angka absensi pekerja dan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang buruk, yang mengakibatkan membengkaknya biaya oprasional yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk melakukan hal tersebut. Nama perusahaan juga akan menjadi buruk dimasyarakat sehingga menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat dan calon pekerja.

## 2.2 Persepsi

### 2.2.1 Definisi Persepsi

Persepsi adalah proses yang digunakan individu untuk mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Meski demikian apa yang di persepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang objektif (Robbins, 2006). Morgan, Clifford *et al.*, (1987) menyatakan bahwa persepsi merupakan proses bagaimana individu melihat, mendengar, merasakan, atau mencium dunia. Persepsi adalah sesuatu yang langsung dialami oleh individu. Definisi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain: persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk

menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indra manusia (Sugihartono, dkk. 2007). Persepsi mencakup penerimaan stimulus (inputs), pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah di organisasikan dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap, sehingga orang dapat cenderung menafsirkan perilaku orang lain sesuai dengan keadaannya sendiri (Gibson, 1996). Persepsi adalah pemberian arti kepada berbagai rangsangan atau stimulus yang diterimanya. Walgito Bimo (2004) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu.

### 2.2.2 Proses Terjadinya Persepsi

Menurut Miftah Toha (2003), proses terbentuknya persepsi didasari pada beberapa tahapan, yaitu:

1. Stimulus atau rangsangan

Terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu stimulus rangsangan yang hadir di lingkungannya.

2. Registrasi

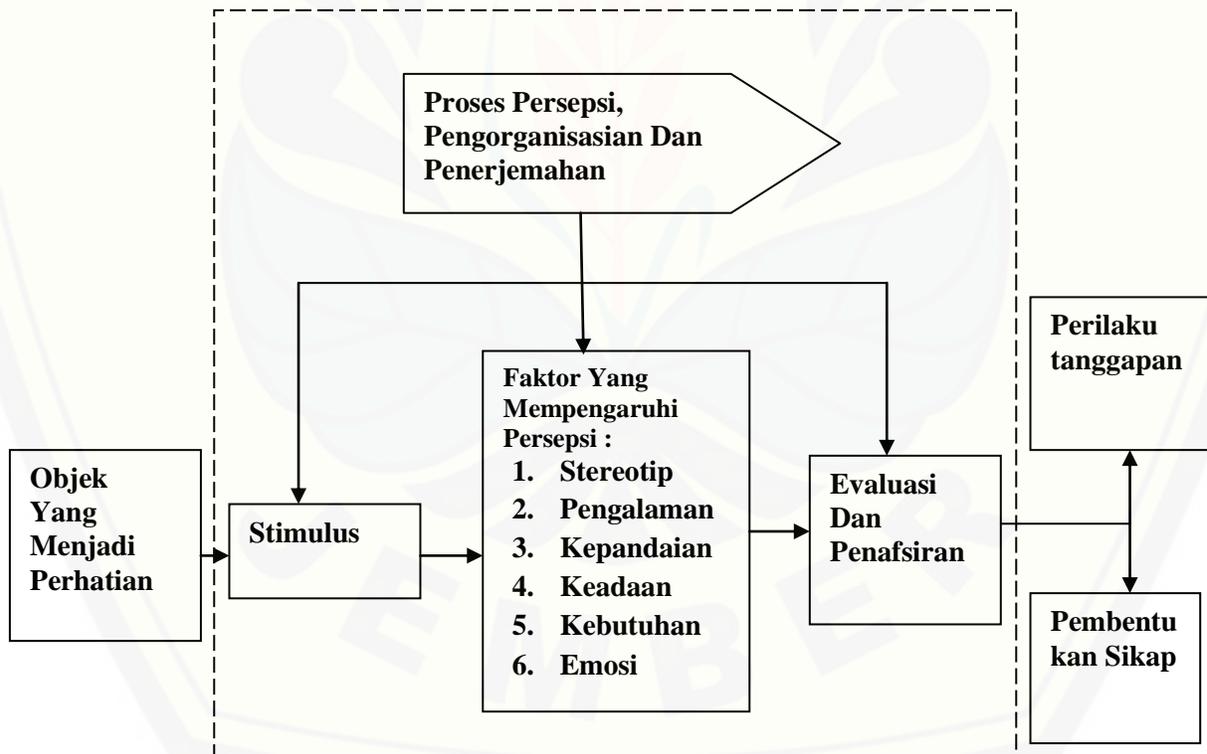
Dalam proses registrasi, suatu gejala yang nampak adalah mekanisme fisik yang berupa pengindraan dan syarat seseorang berpengaruh melalui alat indra yang dimilikinya. Seseorang dapat mendengarkan atau melihat informasi yang terkirim kepadanya, kemudian mendaftarkan semua informasi yang terkirim kepadanya.

3. Interpretasi

Interpretasi merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang sangat penting yaitu proses memberikan arti kepada stimulus yang diterimanya. Proses interpretasi tersebut bergantung pada cara pendalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.

Feigi (dalam Yusuf, 1991) mengatakan bahwa proses pembentukan persepsi sebagai pemaknaan hasil pengamatan yang diawali dengan adanya stimulus. Setelah mendapatkan stimulus, pada tahap selanjutnya terjadi seleksi yang berinteraksi dengan interpretasi, begitu juga berinteraksi dengan “*closure*”. Proses seleksi terjadi pada saat seseorang memperoleh informasi, maka akan berlangsung proses penyeleksian pesan tentang mana pesan yang di anggap penting dan dianggap tidak penting. Proses *closure* terjadi ketika hasil seleksi tersebut akan disusun menjadi satu kesatuan yang berurutan dan bermakna, sedangkan interpretasi berlangsung ketika yang bersangkutan memberikan tafsiran atau makna terhadap informasi tersebut secara menyeluruh.

Sunaryo (2004), dan Walgito Bimo (2004) menerangkan proses terjadinya persepsi, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Proses Terjadinya Persepsi. Sumber : Sunaryo (2004), dan Walgito Bimo, (2004)

Dari gambar di atas, terlihat bahwa persepsi diawali oleh adanya suatu objek yang menjadi perhatian yang memberikan stimulus untuk diperhatikan. persepsi sendiri merupakan penghubung antara individu dengan lingkungan. Dalam melakukan persepsi terjadi dua proses, yaitu evaluasi dan penafsiran. Evaluasi adalah pengkajian ulang tentang objek yang ditangkap yang dipengaruhi oleh *stereotype*, pengalaman, kepandaian, keadaan, kebutuhan dan emosi. Dengan pertimbangan tersebut akan diolah dan hasilnya akan menghasilkan penafsiran, yang akan membentuk perilaku dan sikap individu.

### 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi seseorang terhadap suatu objek akan berbeda-beda, perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh *stereotype*, pengalaman, kepandaian, keadaan, kebutuhan dan emosi. Waridin (2006) menjelaskan bahwa perbedaan persepsi antar individu dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah pengetahuan, pengalaman, dan sudut pandangnya. Persepsi juga bertautan dengan cara pandang seseorang terhadap suatu objek tertentu dengan cara yang berbeda-beda dengan menggunakan alat indera yang dimiliki, kemudian berusaha untuk menafsirkannya. persepsi baik positif maupun negatif, ibarat file yang sudah tersimpan rapi di dalam alam bawah sadar pikiran manusia. File itu akan segera muncul ketika ada stimulus yang memicunya, ada kejadian yang membukakannya. Persepsi merupakan hasil kerja otak dalam memahami atau menilai suatu hal yang terjadi di sekitarnya.

Miftah Toha (2003), membagi faktor yang mempengaruhi persepsi kedalam beberapa bagian, yaitu :

1. Faktor internal, meliputi: perasaan, sikap, dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian, proses belajar, keadaan fisik, gangguan jiwa, nilai dan kebutuhan, dan motivasi.

2. Faktor eksternal, meliputi: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan disekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan *familiar* atau ketidakasingan objek.

Robbins (2006) juga mengemukakan tiga hal yang memengaruhi perilaku seseorang sehingga berbeda satu dengan yang lain. Tiga hal tersebut adalah:

1. Karakteristik pribadi dari yang mempersepsi  
Seperti kepribadian, sikap, motivasi minat, pengalaman masa lalu dan harapan dari orang tersebut.
2. Karakteristik target yang dipersepsi  
Karena target yang dilihat sebagai suatu yang terisolasi, maka hubungan antara target dan latar balakang, serta kedekatan atau kemiripan dari hal-hal yang dipersepsi dapat mempengaruhi persepsi seseorang.
3. Konteks situasi terjadinya persepsi  
Waktu dipersepsinya suatu target atau kejadian juga dapat mempengaruhi persepsi, demikian pula lokasi, cahaya, panas, atau faktor-faktor situasi yang lainnya.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Gibson *et.al.*,(1996), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu:

1. Faktor internal, meliputi: fisiologi, perhatian, minat, kebutuhan yang searah dan suasana hati.
2. faktor eksternal, meliputi: ukuran dan penampakan objek, warna dari objek, keunikan dan kontrasan objek dan intensitas serta kekuatan dari stimulus.

#### 2.2.4 Pengaruh Perbedaan Jenis Kelamin Terhadap Perbedaan Persepsi Pelecehan Seksual

Perbedaan Hakiki perempuan dan laki-laki terletak pada fungsi biologis, sebagai ketetapan takdir yang tidak dapat dipertukarkan secara fungsional. Perbedaan yang dihasilkan dari kontruksi sosial dan kultural antara perempuan dan laki-laki

seharusnya dapat dipertukarkan secara fleksibel (Budiman, 1998). Di Negara-negara barat termasuk Indonesia, budaya idiologi patriakal masih sangat kental mewarnai berbagai aspek kehidupan dan struktur masyarakat. Menurut Sastryani (2007) budaya patriakal adalah sistem pengelompokan masyarakat sosial yang mementingkan garis keturunan bapak/laki-laki. Patrilineal adalah hubungan keturunan melalui garis keturunan kerabat pria atau bapak.

Pinem (2009), Patriakal juga dapat dijelaskan dimana keadaan masyarakat yang menempatkan kedudukan dan posisi laki-laki lebih tinggi dari perempuan dalam segala aspek kehidupan sosial, budaya dan ekonomi. Budaya patriakal yang di anut Indonesia sejak lahir telah diterapkan orang tua dalam pola asuh keluarga, yang membuat terbentuknya pemikiran bahwa memang pria boleh menempatkan wanita sebagai pihak subordinatifnya. Dan masyarakat dengan budaya patriaki akan membentuk pola pikir, sikap dan perilaku terhadap perempuan sebagai kaum subordinatif laki-laki (Hastuti, 2004).

Menurut Meutia Hatta (2009), struktur budaya patriakis melahirkan seperangkat pola hubungan sosial gender yang bersifat vertikal dan tersubordinatif, dimana satu pihak merasa di atas dan pihak lain ada di bawah atau ada yang merasa harus di depan dan di belakang sehingga menimbulkan pola hubungan yang tidak bersifat setara. Pola hubungan demikian akan mempengaruhi pola pembagian kerja yang disertai pelabelan (*stereotype*), yang menempatkan perempuan di satu sisi dan laki-laki disatu sisi. Pola kerja demikian mengandung konsekuensi terjadinya diskriminasi. Menurut Meutia, budaya patriaki yang dibawa oleh masing-masing individu akan mempengaruhi cara berfikir, bersikap dan mengambil keputusan di lingkungan manapun individu tersebut sehingga dampaknya pun luas.

Tangri (1992) menyatakan bahwa sistem budaya patriakal yang di anut oleh masyarakat adalah salah satu penyebab terjadinya pelecehan seksual. Karena sistem budaya patriakal mengiring perilaku yang ter-*stereotype* peran gender di masyarakat. Lemer dan Hulisch (dalam Neni Indra Melani, 1997) mengatakan bahwa peran jenis kelamin merupakan gambaran tingkah laku untuk jenis kelamin tertentu yang

ditetapkan oleh masyarakat sosial, akibatnya menurut Crocker (1983), ada pemaksaan yang bersifat keharusan bahwa laki-laki dan perempuan harus bersifat seperti yang telah di labelkan oleh masyarakat sosial. Hal ini bahkan diterapkan sejak lahir sehingga menjadi kepercayaan dan menjadi pola pikir dalam suatu kelompok masyarakat tertentu. Pelabelan (*stereotype*) yang telah berakar di masyarakat juga dapat terbawah hingga ke tempat kerja, dan pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya diskriminasi dan pelecehan seksual (Neni Indra Melani, 1997). Gutek dan Morasch (1982) menyatakan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja merupakan salah satu produk dari *sex role spillover*, yaitu terbawanya harapan atas perilaku yang sesuai dengan jenis kelamin seseorang di tempat kerja.

*Stereotype* peran jenis kelamin yang diterapkan dari kecil membuat pola pikir dan perilaku antara perempuan dan laki-laki menjadi berbeda. Adanya perkembangan peran jenis gender menyebabkan proses belajar dan perkembangan yang berbeda antara pria dan wanita. *Stereotype* jenis gender mempengaruhi proses informasi dan tingkah laku serta bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Proses informasi dan tingkah laku individu didapatkan melalui proses persepsi. Jadi, adanya perbedaan jenis kelamin antara pria dan wanita mempengaruhi persepsi mereka tentang hal-hal yang menyangkut peran jenis kelamin, termasuk pelecehan seksual.

## 2.3 Motivasi Kerja

### 2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Djakarsih, 2007), motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Mangkunegara (2005), mengungkapkan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan

organisasinya dimana faktor motivasi kerja terdiri dari dua indikator yaitu sikap dan situasi. Malthis (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Beberapa pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan di dalam diri seorang pekerja yang datang dan dipengaruhi oleh situasi dan kondisi di lingkungan kerja.

### 2.3.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja bukanlah sesuatu yang dapat berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep (2003) ada sembilan faktor yang mempengaruhi motivasi, yang dari kesembilan faktor tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

#### 1. Faktor kebutuhan manusia

##### a. Kebutuhan dasar (Ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi.

##### b. Kebutuhan rasa aman (Psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain. Menurut Arep (2003) keinginan karyawan untuk menjadi seorang “tokoh”, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus berbeda menerima kewajiban-kewajiban lebih

banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diinginkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c. Kebutuhan sosial

Menurut Robert Carison dalam Arep (2003) : “satu cara menyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan menyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi”. Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menimbulkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

1. Faktor kompensasi

Menurut Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa pekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

2. Faktor komunikasi

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau dengan sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya kesalahpahaman dalam komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

3. Faktor kepemimpinan

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka

dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, yaitu:

1. *Democratic Leadership*, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada “kemampuan untuk menciptakan moral” dan “kemampuan untuk menciptakan kepercayaan”.
2. *Dictatorial atau autocratic leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada “kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun”.
3. *Paternalistik leadership*, yakni bentuk antara gaya *democratic leadership* dan *autocratic leadership*.
4. *Free rain leadership*, yaitu salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijakan pengoprasiaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.
5. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia, setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun diluar organisasi. Arep (2003) pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap. Manfaat pelatihan bagi para karyawan, diantaranya:

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- c. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri.
- d. Memperlancar pelaksanaan tugas.
- e. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi.

- f. Meningkatkan semangat dan gairah kerja.
  - g. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi.
  - h. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan.
  - i. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik.
  - j. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.
6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna peningkatan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2.3.3 Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### 2.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006), yaitu:

- a. Motivasi positif (*insentive positive*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.
- b. Motivasi negatif (*insentive negative*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

#### 2.3.5 Teori Motivasi

Ada tiga teori motivasi (Fuad Mas'ud, 2002) :

##### a. *Content theory*

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan, atau dimotivasi. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan, yaitu para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka. Ada 3 macam *Content theory*:

##### 1. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow dalam artikelnya: “*A Theory of Human Motivation*“, *Psychological Review*, Juli, 1943, menjelaskan bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk

mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut. Secara singkat kelima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*) adalah kebutuhan fisik seperti rasa lapar, haus, perumahan, pakaian, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*) adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, dan pemecatan.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*) adalah kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan, dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) adalah kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) adalah kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan potensi diri, untuk mengembangkan diri semaksimal mungkin, ekspresi diri, dan melakukan apa yang paling cocok dengan dirinya. Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi atau terpuaskan, barulah meningkat pada kebutuhan tingkat kedua, dan seterusnya sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan tingkat kelima.

## 2. Teori Dua Faktor

Menurut Herzberg, ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja seseorang dalam perusahaan yaitu pemuas kerja (*job satisfiers*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut motivators, dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*) yang berkaitan dengan kondisi/suasana pekerjaan yang disebut faktor-faktor higienis (*hygiene factors*).

## 3. Teori Kebutuhan dari David McClelland

McClelland mengemukakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan belajar dan dibentuk oleh kebudayaan. Dia menyatakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk

memenuhi kebutuhan tersebut. Ada tiga kebutuhan penting yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berbuat:

a. Kebutuhan prestasi

Tercermin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang dia dapat bertanggungjawab secara pribadi, keinginan untuk mencapai tujuan dengan memperhitungkan risikonya, dan berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

b. Kebutuhan afiliasi

Tercermin pada keinginan seseorang untuk menjalin hubungan dengan orang lain, bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek hubungan pada pekerja, sehingga bergaul dan berusaha untuk mendapatkan persetujuan dari orang lain.

c. Kebutuhan kekuasaan.

Tercermin pada keinginan seseorang untuk mempunyai pengaruh atas orang lain, berusaha untuk menguasai orang lain, mengarahkan, dan mengatur dengan cara membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasinya agar dia tetap bisa berpengaruh.

b. *Process theory*

Teori ini lebih menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya *expectancy* (harapan), yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah *valence* atau kekuatan dari preferensi terhadap hasil yang diharapkan.

Ada tiga macam teori proses :

1. Teori Pengharapan (*Expectancy theory*)

Vroom (1964) memperkenalkan teori pengharapan dan kemudian dikembangkan oleh Porter & Lawler (1968) yang memberi sumbangan penting untuk memahami motivasi karyawan di tempat bekerja.

Faktor pengharapan terdiri dari:

a. Pengharapan

Keyakinan seseorang bahwa bekerja keras akan menghasilkan suatu tingkatan kerja yang dikehendaki dapat tercapai.

b. Instrumentalis

Keyakinan seseorang bahwa kinerja yang berhasil akan diikuti oleh penghargaan yang mungkin diterima dan hasil-hasil potensial lainnya.

c. *Valensi*

Nilai yang ditentukan seseorang terhadap pengharapan yang mungkin diterima dan hasil-hasil yang berkaitan dengan kinerjanya.

Menurut teori tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi ditentukan oleh interaksi antara pengharapan, instrumentalis, dan *valensi*.

2. Teori Penetapan Tujuan

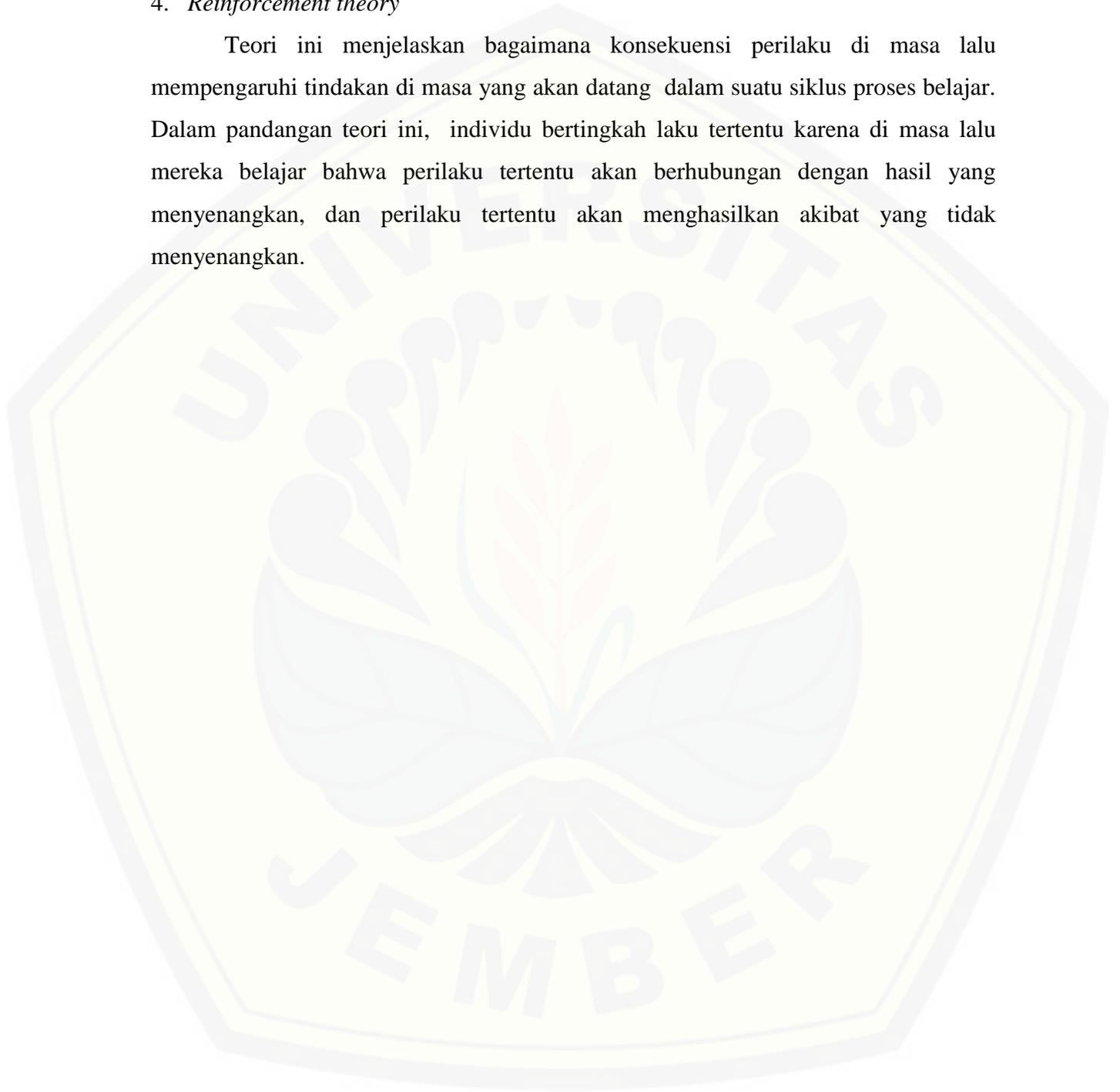
Locke menyatakan bahwa karakteristik tugas mempengaruhi tujuan dan perilaku. Dasar pemikiran Locke adalah bahwa perilaku seseorang diatur/diarahkan oleh *intensi* (maksud, keinginan) dan tujuan yang dimilikinya. Berdasarkan teori ini, agar karyawan dapat termotivasi, karyawan harus memahami tujuan yang dicapai. Tujuan ini dapat ditentukan secara bersama antara karyawan dengan atasannya. Dengan partisipasi dalam penetapan tujuan, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan.

3. Teori keadilan (*Equity theory*)

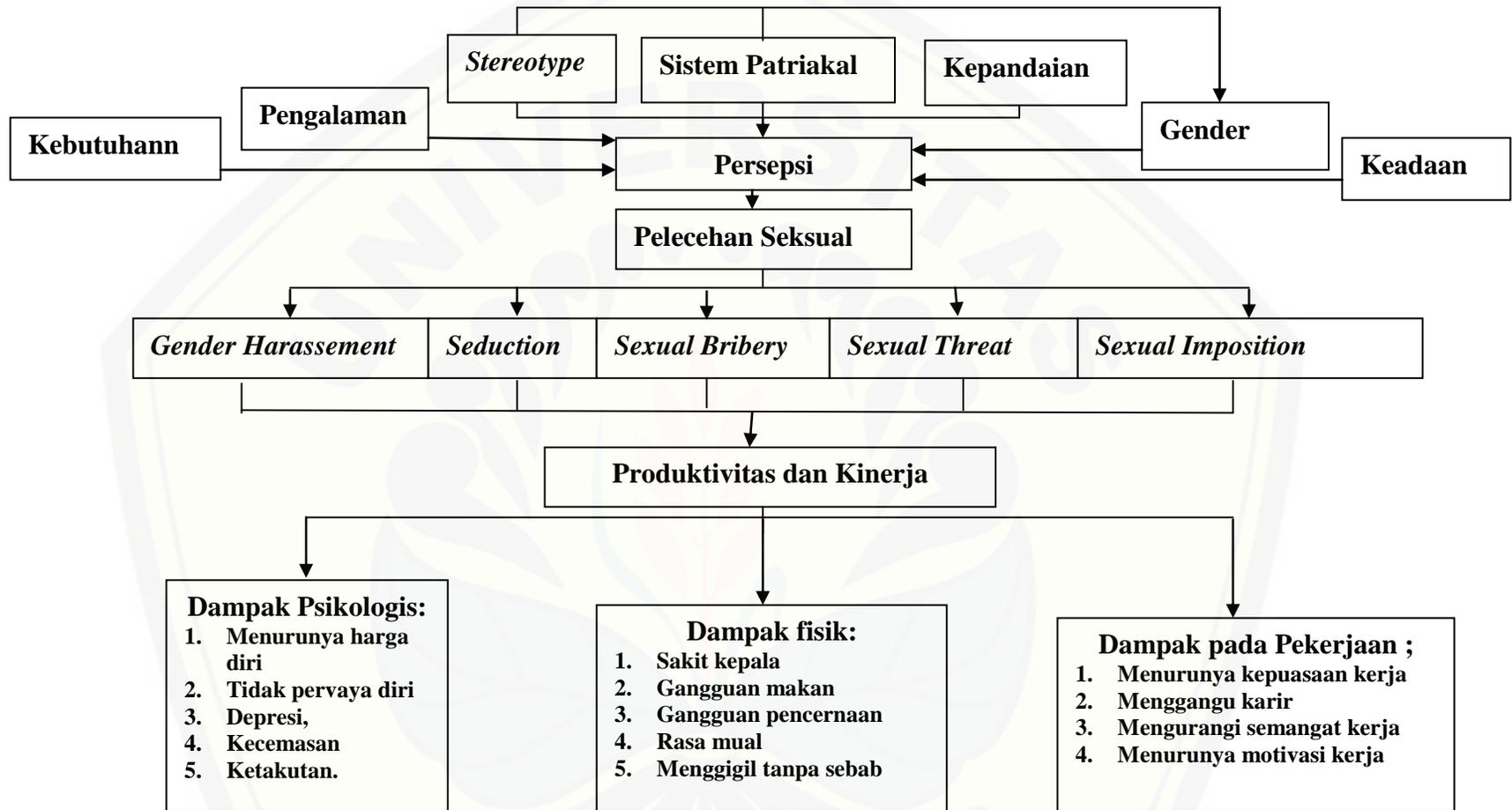
Menurut teori ini karyawan akan termotivasi untuk bekerja bila mereka diperlakukan dengan adil. Bila karyawan tidak diperlakukan dengan adil, karyawan tidak akan mau bekerja dengan baik. Karyawan akan membandingkan usaha mereka dan imbalan yang diterima dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam situasi yang serupa. Penghargaan/imbalan yang dirasakan adil akan memberikan dampak positif, sedangkan penghargaan yang dirasakan tidak adil akan menciptakan ketidakpuasan dan dapat menurunkan motivasi.

#### 4. *Reinforcement theory*

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini, individu bertindak laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

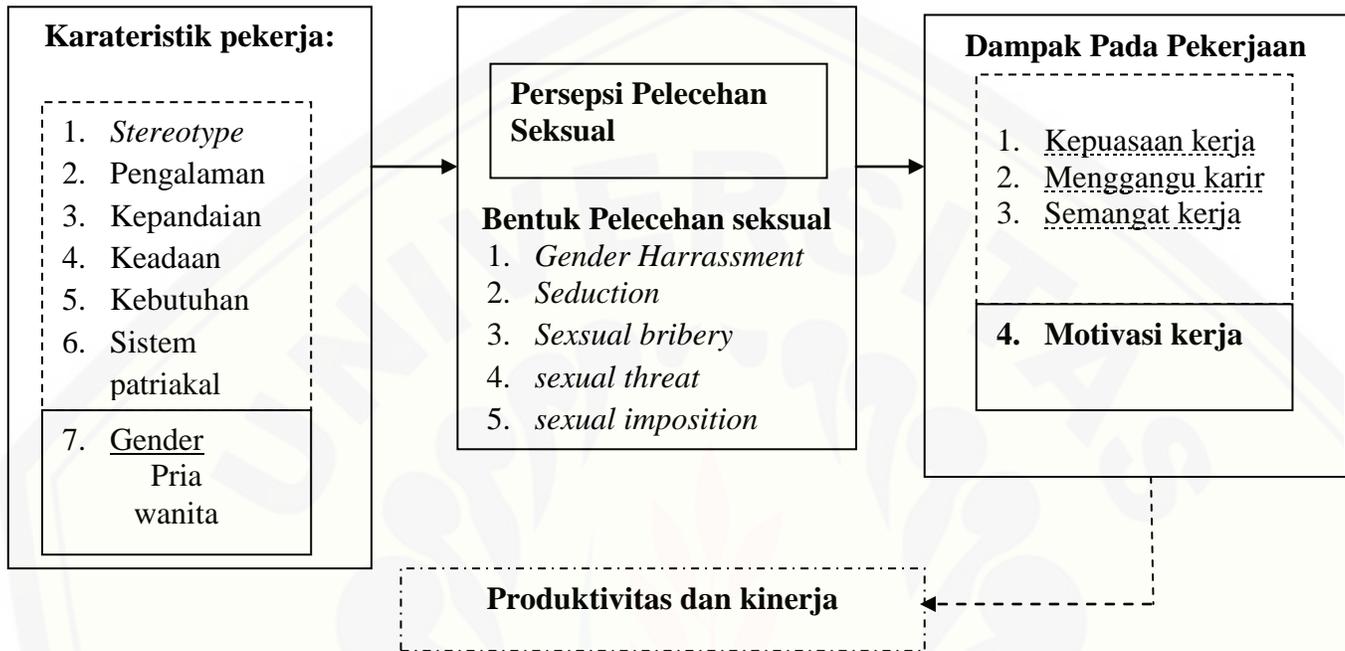


2.4 Kerangka Teori Penelitian



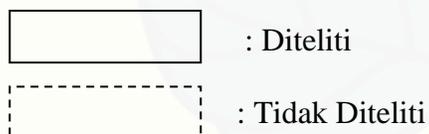
Sumber : Modifikasi dari Teori : Biller, Smith dan Harvey (1996); Till (1980); Tangri (1992); O'Donohue (1997)

## 2.5 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.3 : Kerangka konsep Penelitian

Keterangan :



Berdasarkan kerangka teori diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti ada dua variabel . Pertama adalah variabel independen, dimana variabel pada penelitian ini adalah persepsi pelecehan seksual yang terbagi menjadi *Gender Harrassment*, *Seduction*, *Sexsual briber*, *sexual threat*, *sexual imposition*. Lalu yang kedua adalah variabel dependen, pada penelitian ini variabel dependen yang dimaksud adalah motivasi kerja. Peneliti ingin melihat apakah ada hubungan antara

pelecehan seksual yang dipengaruhi oleh persepsi dan motivasi kerja, selain itu juga ingin melihat hubungan tersebut berdasarkan jenis kelamin pekerja.

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran dalam suatu penelitian, sebagaimana adanya pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 2009). Hipotesis berfungsi untuk menentukan kearah pembuktian, artinya hipotesis ini merupakan pernyataan yang harus dibuktikan kebenarannya (Notoatmodjo, 2012). Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang akan di uji adalah:

1. Ada perbedaan antara persepsi pekerja perempuan dan laki-laki tentang pelecehan seksual.
2. Ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja.
3. Ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja perempuan.
4. Ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja laki-laki.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan jenis penelitian analitik. Penelitian analitik adalah penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi. Menurut waktu pelaksanaannya, penelitian ini termasuk penelitian *cross sectional*, karena variabel bebas dan variabel tergantung pada objek penelitian yang diukur atau dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2012).

Pada penelitian ini peneliti ingin mengkaji karakteristik responden (gender), pelecehan seksual (*Gender Harrassment, Seduction, Sexasual bribery,sexual threat, sexual imposition*), dan motivasi kerja, sekaligus menganalisis apakah terdapat hubungan antara gender, pelecehan seksual dengan motivasi kerja.

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kalibaru *Cottage*, Banyuwangi. Dari studi pendahuluan yang dilakukan, pekerja di kalibaru *cottage* sebanyak 75 orang dengan persentase 27 pekerja wanita dan 48 pekerja pria. Dimana adanya perbedaan jumlah antar pekerja wanita dan pria dan proses kerja yang berhubungan dengan orang banyak memungkinkan terjadinya tindakan pelecehan seksual di tempat kerja.

#### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2014 sampai Januari 2015.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugioyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja wanita dan pria di Kalibaru *Cottage* sebanyak 75 orang dengan rincian 27 pekerja wanita dan 48 pekerja pria.

#### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah kumpulan dari unit sampling (Nazir, 2009). Untuk memperkirakan besar sampel dari dua kelompok independen menggunakan rumus (Sastroasmoro, 2011):

$$n1 = n2 = 2 \left[ \frac{Z\alpha + Z\beta}{X1 - X2} S \right]^2$$

Keterangan :

$Z\alpha$  : Kesalahan tipe I (ditetapkan oleh peneliti)

$Z\beta$  : Kesalahan tipe II (ditetapkan oleh peneliti)

$X_1 - X_2$  : Perbedaan klinis yang diinginkan (*Clinical judgement*)

$S$  : simpangan baku dari peneliti sebelumnya = 0,6 (Melani, 1997)

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n1 = n2 &= 2 \left[ \frac{(1,96 + 0,842) \times 0,6}{0,5} \right]^2 \\ &= 2 \left[ \frac{2,802 \times 0,6}{0,5} \right]^2 \\ &= 2 \left[ \frac{1,7}{0,5} \right]^2 \\ &= 2[3,4]^2 \\ &= 23,12 = 23 \end{aligned}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 23 pekerja wanita dan 23 pekerja pria.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability*, dengan cara *Simple Random Sampling*, yaitu proses pengambilan sampel dilakukan dengan memberi kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Jadi disini proses memilih sejumlah sampel  $n$  dari populasi  $N$  yang dilakukan secara random.

## 3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2009), Variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Menurut Arikunto (2002) Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Pada penelitian ini variabel yang digunakan meliputi :

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011). Variabel Independen pada penelitian ini adalah pelecehan seksual.

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

### 3.4.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2009). Definisi operasional dalam penelitian ini terdapat ada tabel berikut :

Tabel 3.1 DefinisiOperasional

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala Data
1	2	3	4	5
1. Gender	Segala sesuatu yang berhubungan dengan jenis kelamin individu, termasuk atribut, tingkah laku, karakteristik kepribadian dan harapan yang berhubungan dengan jenis kelamin biologis seseorang dalam budaya yang berlaku. (Baron dan Byrne, 2004)	Kuesioner	a. Pria b. Wanita	Nominal
2. Persepsi (Robbins, 2006)	Proses yang digunakan individu untuk mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Meski demikian apa yang di persepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang objektif.	Kuesioner SEQ		Ordinal

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala Data
1	2	3	4	5
	<i>a. Gender harassment</i> Till (1980): Kata-kata dan tingkah laku yang sifatnya merendahkan seseorang berdasarkan jenis kelamin (sexist)	Kuesioner SEQ terdiri dari pertanyaan no. 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13, dan 14.	1. SS: sangat setuju = 4 2. S: Setuju = 3 3. TS: tidak setuju = 2 4. STS: sangat tidak = 1	ordinal
	<i>b. Seduction</i> Till (1980): Rayuan seksual yang tidak senonoh atau bersifat merendahkan.	Kuesioner SEQ terdiri dari pertanyaan no. 15,16,17 dan 18.	1. SS: sangat setuju = 4 2. S: Setuju = 3 3. TS: tidak setuju = 2 4. STS: sangat tidak = 1	ordinal
	<i>c. Seksual bribery</i> Till (1980) : Penyuapan untuk melakukan hubungan seksual dengan janji untuk mendapatkan imbalan tertentu seperti kenaikan gaji, hadiah, promosi pekerjaan dan lain sebagainya	Kuesioner SEQ terdiri dari pertanyaan no. 19,20,21,22 dan 23	1. SS: sangat setuju = 4 2. S: Setuju = 3 3. TS: tidak setuju = 2 4. STS: sangat tidak = 1	ordinal
	<i>d. Sexual threat</i> Till (1980): Paksaan untuk melakukan tindakan yang bersifat seksual atau hubungan seksual dengan ancaman baik secara halus maupun langsung karena menolak keinginan seksual seseorang.	Kuesioner SEQ terdiri dari pertanyaan no. 24,25,26,27 dan 28	1. SS: sangat setuju = 4 2. S: Setuju = 3 3. TS: tidak setuju = 2 4. STS: sangat tidak = 1	ordinal
	<i>e. Sexual imposition</i> Till (1980) : Penyerangan secara seksual atau gangguan seksual yang kasar.	Kuesioner SEQ terdiri dari pertanyaan no. 29,30, dan 31	1. SS: sangat setuju = 4 2. S: Setuju = 3 3. TS: tidak setuju = 2 4. STS: sangat tidak = 1	ordinal

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala Data
1	2	3	4	5
1. Motivasi Kerja	Suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya dimana faktor motivasi kerja terdiri dari dua indikator yaitu sikap dan situasi (mangkunegara, 2005).	kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari 21 pernyataan. Pernyataan 1-19 merupakan pernyataan yang bersifat pilihan dan pernyataan 20 dan 21 merupakan pernyataan yang dijawab secara terbuka oleh responden.	penilaian : 1. S: setuju = 2 2. TS: tidak setuju = 1 pengkategorian a. Motivasi menurun b. Motivasi tidak terpengaruh sehingga didapatkan skor total, yaitu: Maksimal : $10+8+8+6+6 = 38$ minimal : $5+4+4+3+3 = 19$ lebar interval : $19/2 = 9,5$  sehingga didapatkan : motivasi menurun : $28,5 - 38$ motivasi tidak terpengaruh : $9,5 - 27,5$	ordinal

### 3.5 Data dan Sumber Data

#### 3.5.1 Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2005). Data primer dalam penelitian ini adalah karakteristik responden dan persepsi mereka mengenai lima macam pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, selain itu data primer pada penelitian ini juga adalah motivasi kerja pekerja. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang akan dilakukan oleh responden penelitian.

### 3.5.2 Sumber Data Sekunder

Data dan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin, 2005). Data sekunder dari penelitian ini adalah jumlah pekerja yang bekerja di Kalibaru *Cottage*.

## 3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

### 3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses penggandaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 2009). Dalam penelitian ini teknik untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan teknik wawancara yaitu dengan kuesioner yang akan disebarakan kepada responden.

Kuesioner adalah pertanyaan yang akan diisi sendiri oleh responden atau diisi pewawancara yang membacakan pertanyaan dan kemudian mencatat jawaban yang diberikan (Sulistyo, 2006). Adapun alasan digunakannya metode wawancara dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Interpretasi subjek terhadap pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah sesuai dengan maksud peneliti.
2. Dalam menjawab pertanyaan responden dapat lebih leluasa, karena tidak dipengaruhi oleh sikap mental hubungan antar responden dengan peneliti.
3. Data yang terkumpul dapat dengan mudah dianalisis, masing-masing jawaban akan diberi skala nilai sesuai dengan pilihan jawaban.

Selain menggunakan metode wawancara dengan kuesioner dalam teknik pengumpulan data, dalam penelitian ini juga menggunakan metode studi kepustakaan dan dokumentasi. Studi kepustakaan adalah dengan cara mencari literatur dan data-data lain yang berkaitan dengan penelitian ini seperti buku, internet, jurnal dan lain-lain. Studi kepustakaan dalam penelitian ini dilakukan untuk mencari data awal sebagai dasar latar belakang penelitian.

### 3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah melalui kuesioner. Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan terstruktur yang diisi sendiri oleh responden atau diisi oleh pewawancara yang membacakan pertanyaan dan kemudian mencatat jawaban yang berikan (Sulistyo, 2006). Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner motivasi kerja dan kuesioner pelecehan seksual yang diterjemahkan dari kuesioner SEQ (*Sexual Experiences Questionnaire*). SEQ adalah kuesioner yang dibuat oleh Fitzgerald, Drasgow, dan Gelfand pada tahun 1993 yang disesuaikan dengan pembagian pelecehan seksual menurut Till pada tahun 1980. SEQ kuesioner berbasis untuk mengukur pelecehan seksual yang bertujuan untuk mengidentifikasi frekuensi tingkah laku pelecehan seksual. SEQ membantu responden dalam menjelaskan perilaku yang melecehkan tetapi kuesioner SEQ tidak dapat menunjukkan bahwa seseorang telah mengalami pelecehan seksual (Lisa Kathryn, 2004). SEQ membantu responden untuk memahami perilaku ofensif yang dapat dianggap sebagai tingkah laku pelecehan seksual. Menurut Fitzgerald (1990) menyatakan bahwa SEQ memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang baik dan merupakan satu-satunya kuesioner survei pelecehan seksual yang memenuhi standart kriteria psikometri (Lisa Kathryn, 2004).

Pengukuran untuk pelecehan seksual dilakukan dengan menggunakan skala likert dimana responden memiliki kebebasan untuk memilih empat opsi jawaban dari pernyataan yang diajukan. Penilaiannya terdiri dari:

Nilai 4 berarti sangat setuju bahwa pernyataan tersebut adalah perilaku pelecehan seksual di tempat kerja.

Nilai 3 berarti setuju bahwa pernyataan tersebut adalah perilaku pelecehan seksual.

Nilai 2 berarti tidak setuju bahwa pernyataan tersebut adalah perilaku pelecehan seksual.

Nilai 1 berarti sangat tidak setuju bahwa pernyataan tersebut adalah perilaku pelecehan seksual.

Sedangkan kuesioner motivasi kerja juga dibuat dengan menggunakan skala likert, responden diminta memilih dua opsi jawaban dari pernyataan di tertulis, penilaian terdiri dari:

Nilai 2 berarti responden setuju bahwa peristiwa yang ditanyakan akan berpengaruh terhadap penurunan motivasi kerja.

Nilai 1 berarti responden tidak setuju bahwa peristiwa yang ditanyakan akan berpengaruh terhadap penurunan motivasi kerja.

### **3.7 Teknik Pengolahan, dan Analisi Data**

#### **3.7.1 Teknik Pengolahan Data**

Menurut Hidayat (2007) pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Editing

editing adalah proses mencari kesalahan-kesalahan di dalam kuesioner tersebut, misalnya ketidakserasian didalam pengisian kuesioner (Supranto, 2003). Diharapkan apabila ada kuesioner yang tidak terisi, maka akan dikembalikan untuk dilengkapi kepada responden. Namun jika tidak mungkin maka kuesioner tersebut tidak akan dipakai.

2. Pemberian Nilai (*Scoring*)

yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif (Supranto, 2003). Dalam penelitian ini urutan pemberian skor berdasarkan metode likert.

### 3. *Tabulating*

yaitu pengelompokan data atas jawaban-jawaban dengan teratur dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan dan disajikan dalam bentuk tabel (Supranto, 2003). *Tabulating* bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menjumlahkan skor dari jawaban responden secara bersama-sama dalam bentuk tabel.

#### 3.7.2 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui secara jelas tentang hubungan empiris antara dua variabel yang diteliti (Nazir, 2009). Adapun analisis data pada penelitian ini dilakukan dalam dua cara, yaitu:

##### 1. Analisis Deskriptif (Univariat)

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskriptifkan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2012). Dalam penelitian ini analisis univariat dilakukan untuk gambaran umum responden berdasarkan distribusi frekuensi dan untuk gambaran umum responden mengenai pelecehan seksual.

##### 2. Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2012). Dalam penelitian ini, analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui perbedaan pandangan para pekerja mengenai pelecehan seksual dan analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pelecehan seksual dan penurunan motivasi kerja.

Dalam melakukan analisis digunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugianto, 2007). Dengan tingkat

kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ . Pengambilan keputusan diambil berdasarkan: Nilai signifikansi  $p < \alpha = 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja.

### 3.8 Etika Penelitian

Menurut Hidayat (2007), masalah etika dalam penelitian yang harus diperhatikan adalah:

1. Lembar Persetujuan (*Informed Consent*)

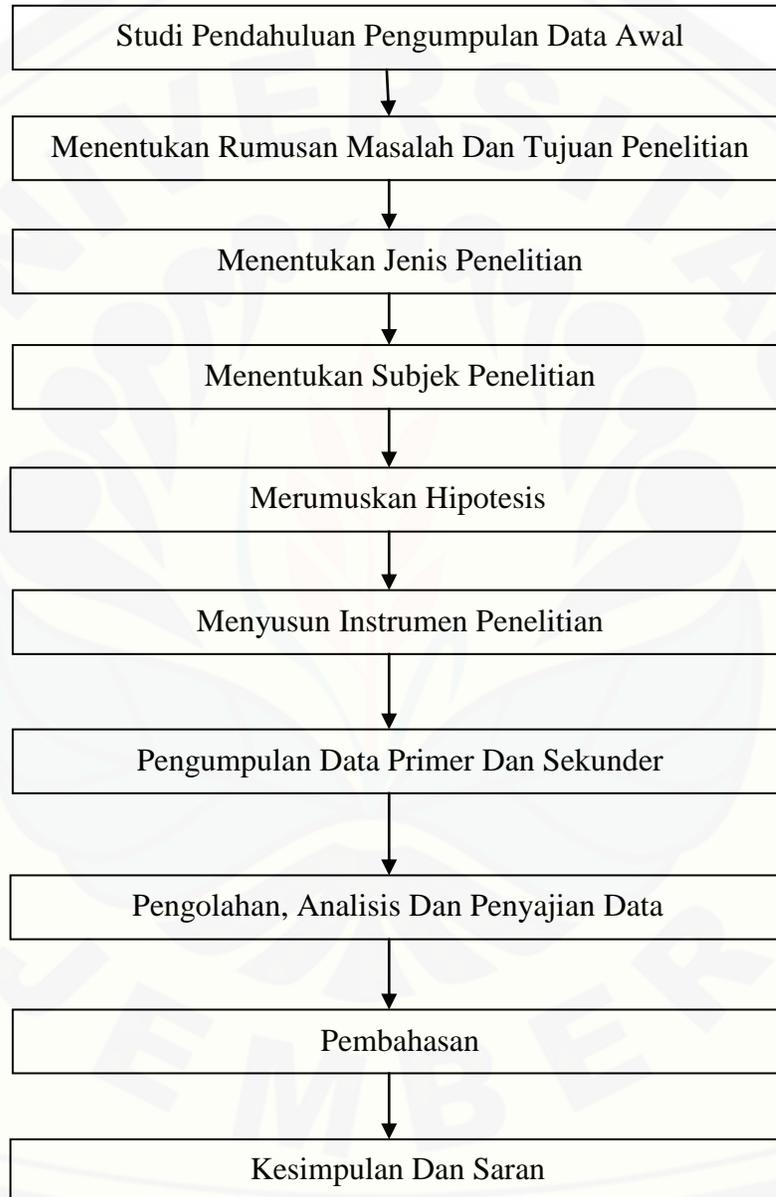
Lembar persetujuan diberikan kepada responden penelitian yang setuju berpartisipasi dalam penelitian ini untuk ditandatangani. Sebelum responden menandatangani lembar persetujuan penelitian, peneliti memberikan informasi kepada responden tentang tujuan dan sifat sukarela dalam mengikuti penelitian ini.

2. Kerahasiaan (*Confidentiality*)

Peneliti menjaga rahasia identitas penelitian dengan tidak mencantumkan nama (cukup dengan kode responden) pada setiap kuesioner.

### 3.9 Alur Penelitian

Skema Bagan alur dalam penyusunan penelitian “Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja Pada Pekerja di Kalibaru *Cottage* Banyuwangi” dapat dilihat dalam gambar dibawah ini:



3.2 Skema Alur Penelitian

**BAB. 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1.1 Hasil Penelitian**

4.1.1 Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan selama bulan Desember 2014 sampai Januari 2015 pada responden penelitian yang merupakan karyawan dan pekerja di Kalibaru *Cottage* dengan sampel 46 pekerja, yang terdiri dari bagian *food and bavarages*, *front offices*, *house keeping*, *accouting departement*, dan *personal departemen*. Gambaran subyek penelitian meliputi karakteristik yang dimiliki oleh karyawan Kalibaru *Cottage* yang menjadi responden penelitian. Karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin dan bidang pekerjaan yang secara rinci dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Penelitian

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>n</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>a. Jenis kelamin</b>		
Laki-Laki	23	50
Perempuan	23	50
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>
<b>b. Umur</b>		
15-24 Tahun	32	69,56
25-29 Tahun	12	26,09
30-34 Tahun	0	0
35-39 Tahun	0	0
40-44 Tahun	2	4,35
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>
<b>c. Bidang Pekerjaan</b>		
<i>Food and Beverages</i>	18	39,13
<i>Front Offices</i>	5	10,87
<i>House Keeping</i>	12	26,10
<i>Accounting-department</i>	2	4,38
<i>Personal Departemen</i>	9	19,56
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Terolah (2015).

Berdasarkan Tabel 4.1 Diketahui bahwa proporsi subyek penelitian antara laki-laki dan perempuan adalah sama yaitu 50% laki-laki dan 50% perempuan. Sebagian besar umur responden pada karyawan kalibaru *cottage* berada pada

kelompok umur 15-24 Tahun dengan jumlah 32 responden atau sebesar 69,56%. Penelitian ini juga mengelompokan responden dalam bidang pekerjaannya di Kalibaru *Cottage*, dengan mayoritas responden bekerja pada bidang *food and baveranges* dengan jumlah 18 orang atau dengan persentase 39,13%.

#### 4.1.2 Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja Pada Pekerja Kalibaru *Cottage*

##### a. Pelecehan Seksual

Pada bagian ini akan diuraikan tentang perbandingan persepsi pekerja dalam merespon situasi perilaku pelecehan seksual antara pekerja laki-laki dan perempuan. Pelecehan seksual pada penelitian ini dibagi kedalam lima kelompok yang diadaptasi dari pengelompokan pelecehan seksual menurut Till (1980), yaitu *gender harassment*, *seduction*, *sexual bribery*, *sexual threat*, dan *sexual imposition*. Dimana responden akan diberikan kuesioner yang berisi 31 kondisi/situasi dan responden memilih apakah kondisi/situasi tersebut termasuk kedalam tindakan pelecehan seksual atau tidak. Perbandingan persepsi pekerja ini dapat dilihat berdasarkan setiap kelompok dari pelecehan seksual ataupun secara keseluruhan. Distribusi perbandingan persepsi responden terhadap pelecehan seksual dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Perbandingan Persepsi Pekerja Terhadap Pelecehan Seksual Berdasarkan Jenis Kelamin Pekerja.

	<i>Gender Harrassment</i>	<i>Seduction</i>	<i>Sexsual Bribery</i>	<i>Sexsual Threat</i>	<i>Sexsual Imposision</i>	<i>Total Sexual Harrassment</i>
<b>Laki-Laki</b>	30,80	26,52	29,54	32,02	29,20	30,26
<b>Perempuan</b>	16,20	20,48	17,46	14,98	17,80	16,74
					<b>Total</b>	<b>23,50</b>

Sumber : Data Primer Terolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari semua kelompok pelecehan seksual ada perbedaan yang cukup signifikan antara cara pekerja laki-laki dan pekerja

perempuan dalam mempersepsi suatu kondisi/situasi pelecehan seksual di tempat kerja.

1. *Gender Harrassment*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk pelecehan seksual jenis *gender harassment* terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara nilai *mean* laki-laki dan perempuan, dapat dilihat bahwa nilai *mean* laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* perempuan yaitu 30,80 : 16,20. Artinya dapat dikatakan bahwa laki-laki cenderung mempersepsi tingkah laku tersebut sebagai perilaku pelecehan seksual dibandingkan dengan perempuan.

2. *Seduction*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk pelecehan seksual jenis *seduction* terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara nilai *mean* laki-laki dan perempuan, dapat dilihat bahwa nilai *mean* laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* perempuan yaitu 26,52 : 20,48. Artinya dapat dikatakan bahwa laki-laki cenderung mempersepsi tingkah laku tersebut sebagai perilaku pelecehan seksual dibandingkan dengan perempuan.

3. *Sexsual Bribery*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk pelecehan seksual jenis *sexsual bribery* terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara nilai *mean* laki-laki dan perempuan, dapat dilihat bahwa nilai *mean* laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* perempuan yaitu 29,54 : 14,96. Artinya dapat dikatakan bahwa laki-laki cenderung mempersepsi tingkah laku tersebut sebagai perilaku pelecehan seksual dibandingkan dengan perempuan.

4. *Sexsual Threat*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk pelecehan seksual jenis *sexsual threat* terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara nilai *mean* laki-laki dan perempuan, dapat dilihat bahwa nilai *mean* laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* perempuan yaitu 32,02 : 14,98. Artinya dapat dikatakan

bahwa laki-laki cenderung mempersepsi tingkah laku tersebut sebagai perilaku pelecehan seksual dibandingkan dengan perempuan.

#### 5. *Sexual imposition*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk pelecehan seksual jenis *sexual imposition* terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara nilai *mean* laki-laki dan perempuan, dapat dilihat bahwa nilai *mean* laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* perempuan yaitu 29,20 : 17,80. Artinya dapat dikatakan bahwa laki-laki cenderung mempersepsi tingkah laku tersebut sebagai perilaku pelecehan seksual dibandingkan dengan perempuan.

Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.2 bahwa nilai total *mean* pelecehan seksual laki-laki jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *mean* perempuan, dapat diartikan bahwa di kalibaru *cottage* pekerja laki-laki lebih sensitif dan lebih tegas dalam mempersepsi suatu situasi/kondisi sebagai pelecehan seksual dibandingkan pekerja perempuan.

#### b. Motivasi Kerja

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai perbandingan motivasi kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan pada saat menghadapi perilaku pelecehan seksual. Penelitian ini ingin melihat bagaimana motivasi pekerja di kalibaru *cottage* apabila mengalami perilaku pelecehan seksual. Pada penelitian ini responden diminta untuk menjawab kuesioner yang berisi 19 kejadian pelecehan seksual, lalu responden diminta untuk memberikan sikap terhadap kejadian tersebut apakah setuju atau tidak setuju bahwa kejadian pelecehan seksual tersebut dapat menurunkan motivasi pekerja. Pada kuesioner motivasi kerja, tindakan pelecehan seksual juga di bagi kedalam lima kelompok pelecehan seksual menurut Till (1980). Distribusi perbandingan sikap responden terhadap motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Perbandingan Motivasi kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pekerja.

Pelecehan Seksual	Motivasi Kerja	
	Laki-Laki	Perempuan
<i>Gender Harrassement</i>	24,11	22,89
<i>Seduction</i>	18,83	28,17
<i>Sexsual Bribery</i>	26,74	20,26
<i>Sexsual Threat</i>	19,96	27,04
<i>Sexsual Imposition</i>	26,00	21,00
<b>Total Motivasi Kerja</b>	25,83	21,17

Sumber: Data Primer Terolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dalam menyikapi perilaku pelecehan seksual terhadap penurunan motivasi kerja. Dapat dilihat pada tabel 4.3 hampir semua kelompok pelecehan seksual nilai *mean* pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* perempuan. Perempuan hanya memiliki nilai *mean* tertinggi pada jenis *seduction* dan *sexsual threat*.

1. Motivasi Kerja (Jenis Pelecehan Seksual *Gender Harrassment*)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui nilai *mean* pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* pekerja perempuan, yaitu 24,11 : 22,89. Artinya pekerja laki-laki di kalibaru *cottage* lebih setuju bahwa pelecehan seksual jenis *gender harrasement* dapat menurunkan motivasi kerja mereka.

2. Motivasi Kerja (Jenis Pelecehan *Seduction*)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui nilai *mean* pekerja perempuan lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* pekerja laki-laki, yaitu 28,17 : 18,83. Artinya pekerja perempuan di kalibaru *cottage* lebih setuju bahwa pelecehan seksual jenis *seduction* dapat menurunkan motivasi kerja mereka.

3. Motivasi Kerja (Jenis Pelecehan *Sexsual Bribery*)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui nilai *mean* pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* pekerja perempuan, yaitu 26,74 : 20,26. Artinya pekerja

laki-laki di kalibaru *cottage* lebih setuju bahwa pelecehan seksual jenis *sexual bribery* dapat menurunkan motivasi kerja mereka.

4. Motivasi Kerja (Jenis Pelecehan *Sexsual Threat*)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui nilai *mean* pekerja perempuan lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* pekerja laki-laki, yaitu 27,04 : 19,96. Artinya pekerja perempuan di kalibaru *cottage* lebih setuju bahwa pelecehan seksual jenis *sexual threat* dapat menurunkan motivasi kerja mereka.

5. Motivasi Kerja (Pelecehan Jenis *Sexsual Imposition*)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui nilai *mean* pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* pekerja perempuan, yaitu 26,00 : 21,00. Artinya pekerja laki-laki di kalibaru *cottage* lebih setuju bahwa pelecehan seksual jenis *sexual threat* dapat menurunkan motivasi kerja mereka.

Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa nilai *mean* pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* pekerja perempuan. Artinya bahwa secara keseluruhan pekerja laki-laki lebih setuju bahwa perilaku pelecehan seksual dapat menurunkan motivasi kerja.

4.1.3 Hubungan Pelecehan seksual dan Motivasi Kerja Pada pekerja Kalibaru *Cottage*

Distribusi antara pelecehan seksual dengan motivasi kerja karyawan kalibaru *cottage* dapat dilihat pada tabel silang dibawah ini.

Tabel 4.4 Hasil Tabulasi Silang Pelecehan Seksual dengan Motivasi Kerja pada Pekerja Kalibaru *Cottage*.

		Motivasi Kerja				
		Menurun	Tidak Menurun	Total		
Pelecehan Seksual	<i>Gender Harrasement</i>	P	N	22	1	23
			%	47,82	2,17	
		L	N	17	6	23
			%	36,95	13,04	
		<b>Total %</b>		<b>84,77</b>	<b>15,21</b>	<b>100</b>
		<i>Seduction</i>	P	N	21	2
	%			45,65	4,35	
	L		N	17	6	23
			%	36,95	13,04	
	<b>Total %</b>		<b>82,6</b>	<b>17,38</b>	<b>100</b>	
	<i>Bribery</i>		P	N	1	22
		%		2,17	47,82	
		L	N	10	13	23
			%	21,34	28,26	
		<b>Total %</b>		<b>23,51</b>	<b>76,08</b>	<b>100</b>
		<i>Threat</i>	P	N	23	0
	%			50	0	
	L		N	18	5	23
%			39,13	10,86		
<b>Total %</b>			<b>89,13</b>	<b>10,86</b>	<b>100</b>	
<i>Imposition</i>	P		N	23	0	23
		%	50	0	1	
	L	N	23	0	23	
		%	50	0	1	
	<b>Total %</b>		<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	
			<b>Jumlah</b>			
<b>Total</b>		N	39	7	46	
		%	84,78	15,22	100	

Sumber: Data Primer Terolah (2015).

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa 46 responden yang bekerja di Kalibaru *cottage* menganggap bahwa pelecehan seksual jenis *imposition* dapat menurunkan motivasi kerja dengan persentase 100 %. Sedangkan sebagian besar

responden berpendapat bahwa pelecehan seksual jenis *bribery* tidak cukup kuat untuk menurunkan motivasi kerja, dengan persentase sebesar 76,08 % atau sebanyak 35 responden.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka untuk mengetahui hubungan antara pelecehan seksual dengan motivasi kerja di kalibaru *Cottage* dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

		Pelecehan Seksual		
		<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.2.95*
<i>Sperman's rho</i>	Motivasi Kerja	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.046
		N	46	

\*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)*

Tabel 4.5 Menunjukkan bahwa hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai *p value* = 0,046. Nilai *p value* 0,046 < nilai  $\alpha$  = 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara pelecehan seksual dengan penurunan motivasi kerja pada pekerja di Kalibaru *Cottage*.

Pada penelitian ini, selain melihat hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja secara keseluruhan, peneliti juga ingin melihat hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin pekerja yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

		Pelecehan Seksual			
		Laki-Laki	Perempuan	n	
<i>Sperman's rho</i>	Motivasi Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	1.000	23
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.031*	0.366*	23
		N		46	

\*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)*

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak untuk hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin laki-laki dengan *P Value* = 0.031. Nilai *P value* < nilai  $\alpha$  = 0.05, artinya ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin laki-laki.

Sedangkan untuk pekerja perempuan  $H_0$  diterima dengan nilai  $P\ value = 0.366 > \alpha = 0.05$ , artinya tidak ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin perempuan.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pelecehan Seksual

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *mean* menggunakan metode *mann whitney* didapatkan hasil bahwa pekerja laki-laki di kalibaru *cottage* lebih sensitif dan lebih tegas dalam mempersepsi suatu situasi sebagai perilaku pelecehan seksual di bandingkan pekerja perempuan, hal ini terbukti dari nilai total *mean* pekerja laki-laki yang lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* perempuan yaitu 30,26 berbanding 16,74. Melani (1997) menyatakan dalam penelitian terdahulu bahwa pekerja perempuan lebih tegas dalam mempersepsi suatu situasi sebagai perilaku pelecehan seksual. Perbedaan cara pandang antara pekerja laki-laki dan perempuan terjadi karena adanya perbedaan psikologis antara pria dan wanita (Melani, 1997). Perbedaan hasil dengan penelitian Melani (1997) bisa saja terjadi, mengingat pelecehan seksual memang dapat terjadi dimanapun, kapanpun dan kepada siapapun tanpa memandang jenis kelamin (Betz dan fitzgerald dalam Arifin dan fonny, 2012). Perbedaan persepsi dapat terjadi karena pola asuh patriakal yang diterapkan kebanyakan orang tua di Indonesia. Sistem pola asuh patriakal di Indonesia dapat melahirkan pola hubungan sosial gender yang bersifat vertikal dan tersubordinatif, pola asuh yang demikian dapat menimbulkan *stereotype* peran gender. Budaya patriakal yang didapatkan individu dari orang tuanya dapat dibawah terus sampai ke dunia kerja dan dapat mempengaruhi cara berfikir, bersikap dan mengambil keputusan (Meutia, 2009). Hal tersebut juga sesuai dengan peneitian yang dilakukan Esti (2009), mengatakan sistem patriakal yang diterapkan di Indonesia mengakibatkan terjadinya *sex role ideology*, yaitu terbawahnya peran jenis gender kedalam lingkungan kerja yang dapat

mempengaruhi cara individu tersebut dalam mempersepsi sesuatu. Sistem patriakal yang diterapkan juga akan mempengaruhi proses belajar dan perkembangan antara laki-laki dan perempuan yang dapat berpengaruh terhadap pengetahuan dan cara berpikir dan bertindak.

Perbedaan hasil penelitian bisa saja terjadi dikarenakan perbedaan karakteristik responden yang diteliti, tempat kerja dan lingkungan kerja, karakteristik responden yang dimaksud seperti, pola asuh, pendidikan, pengetahuan maupun umur responden. Hal ini juga dikemukakan oleh Miftah Toha (2003), dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi cara seseorang menafsirkan dipengaruhi oleh beberapa hal. Pertama faktor internal yang terdiri dari perasaan, sikap, kepribadian individu, perhatian, proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat dan motivasi. Kedua faktor eksternal yaitu latar belakang, informasi yang diperoleh, pengalaman, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, dan hal-hal yang berhubungan objek yang akan di persepsi. Faktor-faktor tersebut menjadikan cara pandang dan berpikir individu menjadi berbeda satu dengan yang lain dan akan mempengaruhi individu dalam mempersepsi dan mengartikan suatu objek, stimulus, situasi/keadaan, meskipun objek tersebut benar-benar sama. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang membuat hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Melani, pertama adalah pola asuh patriakal yang mungkin diterima oleh pekerja di Kalibaru *Cottage* yang mempengaruhi kepribadian, dan pengetahuan antara pekerja laki-laki dan perempuan, kedua adalah pekerjaan responden, pada penelitian ini responden adalah pekerja kalibaru *cottage* yang bergerak dibidang perhotelan sedangkan pada penelitian melani responden bekerja dalam banyak jenis pekerjaan, yaitu perbankan, pertambangan, properti, kontraktor, *tours and travel*, penerbangan, hiburan, konsultan, *manufacturing otomotif*, penyewaan, bursa efek, dan asuransi. Kehomogenan responden pada penelitian ini dan keberagaman responden pada penelitian melani dapat menjadi penyebab berbedanya hasil penelitian dengan penelitian melani.

#### 4.2.2 Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja pada Pekerja kalibaru *Cottage*

Berdasarkan perhitungan nilai *mean* seluruh responden setuju bahwa pelecehan seksual jenis *imposition* dapat menurunkan motivasi kerja. Pelecehan *imposition* adalah pelecehan jenis yaitu jenis pelecehan seksual berupa penyerangan secara seksual atau gangguan seksual yang kasar (Till, 1991). Secara keseluruhan 39 responden dengan besar persentase 84,78 menyatakan setuju bahwa pelecehan seksual ditempat kerja dapat menurunkan motivasi kerja. Tulus (2008) dalam bukunya menyatakan bahwa hasil penelitian pada korban pelecehan seksual ditemukan bahwa sebanyak 45% korban pelecehan seksual mengalami penurunan performansi dan motivasi kerja. Sedangkan menurut Sharpe (2007) menyatakan bahwa korban pelecehan seksual dilaporkan melakukan bolos kerja lebih banyak, produktivitas dan motivasi kerja rendah dan kondisi fisik maupun emosinya sangat buruk dan menimbulkan stress kerja. Hal tersebut juga sejalan dengan yang diungkapkan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (2012) menyatakan bahwa korban pelecehan seksual akan mengalami perasaan terintimidasi selain itu korban juga akan mengalami perasaan bersalah yang mengakibatkan turunnya motivasi kerja. Hal ini berarti hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang ada karena pelecehan seksual dapat menurunkan motivasi kerja.

Penelitian ini juga ingin melihat hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin, dan didapatkan hasil bahwa  $H_0$  ditolak untuk hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin laki-laki dengan  $P\ Value = 0.031$ . Nilai  $P\ value = 0.031 < \alpha = 0.05$ , artinya ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin laki-laki. Sedangkan untuk pekerja perempuan  $H_0$  diterima dengan nilai  $P\ value = 0.366 > \alpha = 0.05$ , artinya tidak ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin perempuan. Hasil penelitian ini memang membuktikan hal baru, bila banyak penelitian biasanya menjadikan perempuan sebagai korban dan yang paling sensitif dalam menentang isu pelecehan

seksual, tapi dari hasil ini menjelaskan kebalikannya. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan persepsi pekerja laki-laki dan perempuan dalam memandang kejadian pelecehan seksual yang dapat dipengaruhi proses belajar. Albers (2001) menyatakan bahwa perbedaan proses belajar dapat mengakibatkan terjadinya perbedaan persepsi, terutama dalam hal yang menyangkut masalah interaksi antara pria dan wanita termasuk pelecehan seksual.

Selain melihat hubungan pelecehan seksual dan motivasi pekerja berdasarkan jenis kelamin, penelitian ini juga ingin melihat hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja secara keseluruhan dan membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelecehan seksual dengan motivasi kerja. Dengan menggunakan metode koefisien korelasi peringkat *sperman* didapatkan hasil  $P\ value < \alpha$ , yaitu  $0,046 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan penerimaan  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan antara pelecehan seksual dengan motivasi kerja, ini bermakna semakin sering kejadian pelecehan seksual terjadi di suatu tempat kerja maka semakin menurun motivasi pekerja tersebut. Penelitian yang dilakukan *U.S Merit System Protection Board* (dalam McPhie *et.al.*, 2008), menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan antara pelecehan seksual dengan motivasi kerja, sebanyak 55% korban pelecehan seksual mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Tong (dalam o'Donuhue, 1997), menyatakan bahwa korban pelecehan seksual akan mengalami "sindrom pelecehan seksual" yang berhubungan dengan gejala psikologis yang mencakup depresi, rasa takut, rasa tidak berdaya, merasa terasingkan, mudah marah, kecemasan dan dapat mengakibatkan korban dalam hal penyalahgunaan zat adiktif, yang akan berpengaruh langsung terhadap kinerja, performan dan motivasi kerja. Dengan demikian pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja berhubungan secara langsung dengan motivasi para pekerja dalam bekerja.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pekerja laki-laki memiliki persepsi yang lebih tegas dan lebih sensitif dibandingkan pekerja perempuan tentang apa yang mereka anggap sebagai perilaku pelecehan seksual.
2. Secara keseluruhan dari 46 responden, 39 responden menyatakan setuju bahwa perilaku pelecehan seksual dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Responden sepakat pelecehan seksual jenis *imposition* adalah jenis pelecehan seksual yang paling besar kemungkinannya untuk menurunkan motivasi pekerja.
3. Ada hubungan antara pelecehan seksual dengan penurunan motivasi pekerja. Dengan nilai *p value* 0,046 dimana  $p\ value < \alpha$ , membuktikan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja pada pekerja kalibaru *cottage* dengan perilaku pelecehan seksual.
4. Ada hubungan antara pelecehan seksual dengan motivasi kerja pada pekerja laki-laki. Dengan Nilai  $P\ value = 0.031 < \text{nilai } \alpha = 0.05$ .
5. Tidak ada hubungan antara pelecehan seksual dengan pemotivasi kerja pada pekerja perempuan. Dengan nilai  $P\ value = 0.366 > \alpha = 0.05$ .

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran-saran sebagai bahan masukan, antara lain:

1. Karena seluruh responden yaitu 46 pekerja setuju bahwa pelecehan seksual jenis *imposition* dapat menurunkan motivasi kerja dan 39 pekerja setuju bahwa pelecehan seksual dapat menurunkan motivasi kerja, pimpinan Kalibaru *Cottage* perlu melakukan pelatihan mengenai pelecehan seksual di tempat kerja yang

berguna untuk memberikan pendidikan dan pembelajaran guna menambah wawasan para pekerja di Kalibaru *Cottage* tentang pelecehan seksual.

2. Pekerja Kalibaru *Cottage*, harus dapat menempatkan diri dengan baik di tempat kerja. Sehingga ideologi tentang peran jenis kelamin akibat pola asuh sistem patriakal tidak terbawa ke tempat kerja sehingga diskriminasi dan pelecehan seksual di tempat kerja dapat dihindari.
3. Pengambil keputusan seperti pemerintah setempat, Kemenakertrans maupun Asosiasi Pekerja Indonesia, dapat membuat peraturan, penyediaan undang-undang tentang pelecehan seksual di tempat kerja, komitmen pimpinan mengenai pelecehan seksual dan pengawasan, menjadi hal yang wajib dilakukan untuk memperkecil kemungkinan kejadian pelecehan seksual di tempat kerja.
  - a. Saran terhadap pengambil kebijakan yaitu pemerintah setempat, dari hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa faktor utama terjadinya pelecehan seksual ditempat kerja adalah sistem patriakal yang diterapkan oleh orang tua di Indonesia sehingga terbawa sampai ke dunia kerja. Adanya pendidikan *sex* usia dini terhadap anak, dirasa sangat penting dilakukan agar *sex role ideologi* tidak terbawa sampai anak tersebut di dunia kerja, sehingga kekerasan maupun diskriminasi di dunia kerja dapat diminimalisir.
4. Peneliti selanjutnya, dalam penelitian selanjutnya bisa menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan metode wawancara sehingga dapat mengupas lebih dalam mengenai pelecehan seksual, motivasi kerja, dan hubungan antar keduanya, tempat penelitian juga dirasa harus dipilih dengan baik dengan melihat faktor-faktor pelecehan seksual di tempat penelitian yang akan diteliti, sehingga kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja dapat diungkap lebih dalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul. R. 2003. *Gangguan Seksual-Pengurusan Tingkah Laku dan Perkembangan Gender dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Arep Ishak, 2003. *Manajemen Motivasi*. Batam: Interaksara.
- Arikunto, S 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo). 2012. *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*. Jakarta.
- Baron, R.A., & Byrne, D. 2004. *Psikologi Sosial Jilid I Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Basow, S.A. 1992. *Gender: Stereotypes and roles (3<sup>rd</sup> ed)*. California: Books/Cole Publishing Company.
- Bem, S.L. 1981. *Gender Scheme theory: A cognitive Account of sex typing source*. *Psychological Review*, 88,354. [serial online]. <http://www.webster.edu/woolfm/sandrabem.htm>. [Diakses 20 Agustus 2014]
- Best, L, and Williams, J. E. 1993. "Across Cultural Viewpoint". Anne E. Beall & Robert J. Stern-berg. *The Psychology of Gen-der*: New York. Guilford Press.
- Beter Work Indonesia. *Pedoman Pencegahan Pelecehan Di Tempat Kerja (Pedoman Untuk Perusahaan)*. [serial online]. <http://www.betterwork.org/indonesia>. [Diakses 20 Agustus 2014]
- Betz, L. & Fitzgerald, E. 1987. *The Career Psychology of Women*. California: Academic Press, Inc.
- Brigham, J.C. 1986. *Social Psychology*: Boston: Little, Brown & Company.
- Budiman A. 1998. *Pembagian Kerja Secara Seksual, Sebuah Pembahasan Sosiologi tentang Peran Wanita Dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Budiman, A. 1998, *Pembagian Kerja Secara Seksual, Sebuah Pembahasan Sosiologis tentang Peran Wanita di dalam Masyarakat*: Jakarta, Gramedia.

- Bungin, B. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Collier, R. 1998. *Pelecehan Seksual. Hubungan Dominasi Mayoritas dan Minoritas*. Alih Bahasa : Hariati, E.N. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Crocker, P.L. 1983. An Analysis of University Definitions of Sexual Harassment. *Singns. Journal of Women In Culture And Society*. Vol. 8: 696-707.
- Echols, J.M. dan Hasan S. 1983. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Endang, S. 2011. Problematika Perempuan Bekerja di Sektor Pariwisata (Studi Kasus Perhotelan). *Jurnal Aplikasi Bisnis*. Vol. 1(2).
- Esti, Z. 2009. Stereotype Peran Gender Bagi Pendidikan Anak. *Muwazah*. Vol. 1(1).
- Fitzgerald, L.F. & Ormerod, A.J. 1993. Breaking the silence: The sexual harassment of women in academic and the work place. In F. Denmark and M. Paludi (Eds). *Psychology of Women: A handbook of issues and theories*. 553-581.
- Fuad Mas`ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gelfand, M. J. 1995. *The Structure of sexual harassment: A Confirmatory analysis a cross cultures and settings*. *Journal of vocational behavior*, 47, 164-177.
- Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M, Donnely, James H. Dan Jr. Adiarni. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Aksara.
- Gutek, B.A.& Morasch, B. 1982. Sex-Ratios, Sex-Role Spillover And Sexual Harassment Of Women At Work. *Journal of Social Issues*. Vol.38(4): 55-74.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan limabelas, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Haslam. 1994. *stereotyping and sosial reality*. UK: Basil Blackwell Limited.
- Hastuti dan Hernawati. 2003. *Bentuk Pelecehan Seksual dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. Seri Kajian Ilmiah. Vol. 12: 138-147. ISSN.

- Hastuti, T. and Hernawati.L 2003 *Bentuk pelecehan seksual dan faktor yang mempengaruhinya*. SERI KAJIAN ILMIAH. Vol.12: 138-147. ISSN 0853-0707.
- Hidayat, A. Aziz. 2007.*Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisa Data*. Jakarta: Penerbit Salemba medika.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2011. *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*. Jakarta.
- Lippa. 2002.*Gender, Nature, and Nature*. Mahwah.NJ: Erlbaum.
- Lisa Kathryn Kearney. 2004. *The Dissertation Committee for Lisa Kathryn Kearney Certifies that this is the Approved Version of the Following Dissertation : Mexican American And Caucasian University Student, Experience of Sexual Harassement the Intertwining of Power and Culture*. USA: University of Texas at Austin.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- McPhie, Neil A. G. dan Rose, Mary M. (2008) *The Power of Federal Employee Engagement. Journal a Report to The President And The Congress of The United States by The U.S. Merit Systems Protection Board*.
- Melani, N. I. 1997. *Perbedaan Persepsi Pria dan Wanita Bekerja Tentang Tingkah Laku Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*. *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi UI.
- Meutia Hatta. 2009. Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Meutia Hatta: “Kalau Budaya Patriarki Tidak Diatasi, Posisi Perempuan Memang Lemah”. [serialonline]<http://dibuangsayangamat.blogspot.com/2009/11/menteri-negara-pemberdayaan-perempuan.html> [Diakses tanggal 20 agustus 2014]
- Miftah, T. 2003. *Kepemimpinan Dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Morgan, Clifford T. 1987. *Introduction to psychology*. New York: McGraw Hill.
- Nazir, M. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Notoatmodjo, S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Donohue, W, 1997. *Sexual Harassment Teory, Research, Treatment*. Editor, Boston . Allyn and Bacon.
- Papu, J. 2005. *Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*. [serial online]. <http://www.e-psikologi.com>. [Diakses 20 Agustus 2014]
- Pinem S. 2009. *Kesehatan Reproduksi dan Kontrasepsi*. Jakarta: TIM.
- Reilly, T., Carpenter, S., Dull, V., dan Bartlett, K. 1982. The factorial Survey: An Approach to Defining Sexual Harassment On Campus. *Journal of Social Issues*. Vol.38 (4): 99-110.
- Robbins, S. P. 2006 *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Insan Sejati
- Roosmaya. 2007. *Awas Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*. [serial online]. <http://www.portalhr.com>. [Diakses 20 Agustus 2014]
- Rubenstein, H. M. 1992. *Pedestrian Malls, Streetcapes, and Urban Spaces*. John Wiley and Sons: USA.
- Sabaroedin, S. 1998. *Wanita, Pendidikan, Pekerjaan dan Kodrat*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sabitha, M. 2003. Strategi Daya Tindak dan Peranan kaunseling dalam mengatasi Gangguan seksual di Tempat Kerja. (Sexual harassment and the Role of counseling) *JurnalKaunseling Malaysia*. Vol. 10: 49-68.
- Sabitha, M. 2008. Sexual Harassment Awareness Training At Workplace: Can It Effect Administrators' Perception? *JOAAG*. Vol. 3(2).
- Saks, M.J., & Krupat, E. 1998. *Social Psychology and Its Application*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Sastroasmoro, S. dan Ismael, S. 2008. *Dasar-dasar Metode Penelitian Klinis Edisi Ke-3*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Sneider, S. S. and L.F. Fitzgerald. 1997: Job Related And Psychological Affacts Of Sexual Harassment In The Workplace: Empirical Avidance From Two Organizations. *In journal of applied psychology*. Vol. 82: 401.

- Sugianto, M. 2007. *36 Jam Belajar Komputer SPSS 15*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugihartono. 2007. Psikologi pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, B.. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Supranto, J. 2003. *Metode Penelitian Hukum Statistik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tangri, S.S., Burt, M.R., & Johnson, L.B. 1992. Sexual Harassment At Work. Three Explanatory Models. *Journal of Social Issues*. Vol. 38(4): 33-54.
- Till, F. J. 1980. *Sexual Harassment: A Report on The Sexual Harassment of Student Washington DC: National Advisory Council on Womens Educations Program*.
- Undang-undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan), Departemen Tenaga Kerja, Jakarta 1999.
- Waal, E. 1992. *Sexual Harassment: Confrontation and Decision*: New York: Prometheus Books.
- Walgito B. 2004. *Psikologi Antar Budaya*. Bandung: Remaja Rosdakaarya.
- Winarsu, Tulus. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press.
- Yusuf Y. 1991. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI.



**Judul : Hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja di kalibaru *cottage* Banyuwangi.**

**SURAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN**

Kode Responden	:	
----------------	---	--

*\*diisi oleh peneliti*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Umur : .....

Jenis Kelamin : .....

Pekerjaan : .....

Bersedia menjadi responden dalam penelitian yang berjudul “Hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja di kalibaru *cottage* Banyuwangi”. Prosedur penelitian ini tidak akan menimbulkan risiko dan dampak apapun terhadap responden.

Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal tersebut. Dengan ini saya menyatakan dengan sukarela bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Jember,.....2014

Responden

(.....)



**Judul : Hubungan Pelecehan Seksual Dan Motivasi Kerja Pada Pekerja Di  
Kalibaru Cottage Banyuwangi.**

**SEQ (Sexual Experience Qusionaire) – Modifikasi Versi**

Pada kesempatan kali ini kami akan meminta anda menjawab beberapa pertanyaan mengenai perilaku pelecehan seksual dan motivasi di tempat kerja.

Beberapa pertanyaan dibawah ini mungkin akan sangat sensitif, tapi yakinlah bahwa pertanyaan dibawah ini sama sekali tidak berhubungan dengan anda atau perusahaan tempat anda bekerja, melainkan hanya untuk mengetahui persepsi anda mengenai beberapa situasi atau kondisi yang akan dijabarkan pada pertanyaan dibawah ini.

**Keterangan**

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Pilihlah salah satu alternatif diatas dan berikan tanda (√) pada kotak alternatif yang telah disediakan.

**Contoh :**

Situasi atau kondisi	SS	S	TS	STS
1. Pada saat A bercerita atau bercanda mengenai sesuatu yang berbau sex kepada B pada saat jam kerja.		√		



a. Kuesioner Pelecehan Seksual

1. Gender Harrassment (kata-kata dan tindakan yang melecehkan)				
Pernyataan	Sikap			
	SS	S	TS	STS
<b>apakah anda sangat setuju atau setuju atau tidak setuju atau sangat tidak setuju, bahwa peristiwa yang dijabarkan dibawah termaksud prilaku pelecehan seksual?</b>				
1. Pada saat A bercerita atau bercanda mengenai sesuatu yang berbau sex kepada B pada saat jam kerja.				
2. Pada saat A melakukan pembahasan mengenai masalah seksual yang bersifat pribadi (misalnya : mengomentari kehidupan seksual B) pada saat jam kerja.				
3. Pada saat A membuat komentar baik secara publik (misalnya dikantor) atau secara pribadi tentang seksual B.				
4. Pada saat A memperlakukan B berbeda karena jenis kelamin B (misalnya: A tidak mau menyuruh B untuk melakukan suatu pekerjaan karena B seorang wanita atau sebaliknya).				
5. Pada saat A memberikan perhatian yang tidak diinginkan oleh B pada saat dikantor dan pada waktu jam kerja.				
6. Pada saat A menampilkan dan atau memperlihatkan benda yang bersifat pornografi (misalnya gambar atau video porno) pada waktu jam kerja				
7. Pada saat A memperlakukan B buruk karena tidak mau mematuhi keinginan seksual A (misalnya melakukan pemukulan) pada saat jam kerja maupun setelah jam kerja.				



8. Pada saat A menjadikan B sebagai bahan lelucon yang bersifat negatif didepan teman-teman kantor.				
9. Pada saat A mengatakan hal yang menghina jenis kelamin B didepan teman-teman kantor (misalnya : dasar wanita jelek).				
10. Pada saat A memandangi B secara terus menerus pada saat jam kerja.				
11. Pada saat A membuat suara siulan kepada B ketika B berjalan dihadapan A.				
12. Pada saat A mengerlingkan mata kepada B yang membuat B tidak nyaman.				
13. Pada saat A memandangi bagian tertentu dari tubuh B.				
14. Pada saat A mengesekan atau menempelkan bagian tubuhnya kepada tubuh B secara sengaja.				
<b>2. Seduction (Rayuan seksual yang Bersifat Melecehkan)</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b>Sikap</b>			
	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>apakah anda sangat setuju atau setuju atau tidak setuju atau sangat tidak setuju, bahwa peristiwa yang dijabarkan dibawah termaksud perilaku pelecehan seksual?</b>				
15. Pada saat A merayu B untuk melihat atau menonton video porno bersama, dikantor maupun setelah pulang kantor.				
16. Pada saat A berusaha membangun hubungan romantis dengan B di tempat kerja, meskipun B sudah menolaknya.				
17. Pada saat A terus mengajak B untuk kencan, makan malam, nonton bioskop atau jalan-jalan, meskipun B sudah mengatakan “Tidak”.				



18. Pada saat B sebagai atasan menjanjikan memberikan hadiah kepada A pada saat mau berhubungan seksual.				
<b>3. Seksual Bribery (pelecehan seksual berkedok penyuaipan dan ancaman)</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b>Sikap</b>			
	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>apakah anda sangat setuju atau setuju atau tidak setuju atau sangat tidak setuju, bahwa peristiwa yang dijabarkan dibawah termaksud perilaku pelecehan seksual?</b>				
19. Pada saat A memberikan B hadiah dan meminta imbalan kepada B (misalnya A membelikan B cincin dan meminta imbalan ciuman).				
20. Pada saat B sebagai atasan mengancam A karena A tidak mau menuruti kemauan B (misalnya A menolak ajakan B untuk pulang bersama, lalu B mengancam akan memecat A).				
21. Pada saat B sebagai atasan menjanjikan kenaikan pangkat kepada A apabila mau berhubungan seksual.				
22. Pada saat B sebagai atasan menjanjikan kenaikan gaji kepada A pada saat mau berhubungan seksual.				
23. Pada saat B sebagai atasan menjanjikan memberikan hadiah kepada A pada saat mau berhubungan seksual.				



<b>4. Seksual Threat (pelecehan seksual bersifat paksaan)</b>				
Pernyataan	Sikap			
	SS	S	TS	STS
<b>apakah anda sangat setuju atau setuju atau tidak setuju atau sangat tidak setuju, bahwa peristiwa yang dijabarkan dibawah termaksud perilaku pelecehan seksual?</b>				
24. Pada saat A terus memaksa B untuk kencan, makan malam, nonton bioskop atau jalan-jalan, meskipun B sudah mengatakan "Tidak".				
25. Pada saat A menyentuh B (Merangkul) dengan cara yang membuat B tidak nyaman dan melakukannya sewaktu bekerja ataupun pulang kerja.				
26. Pada saat A melakukan upaya-upaya yang tidak diinginkan untuk menyerang atau membelai B di tempat kerja.				
27. pada saat A memaksa B melakukan hubungan seksual di tempat kerja.				
28. pada saat A memaksa mencium dan memeluk B				
<b>5. Seksual Imposition (penyerangan seksual secara kasar)</b>				
Pernyataan	Sikap			
	SS	S	TS	STS
<b>apakah anda sangat setuju atau setuju atau tidak setuju atau sangat tidak setuju, bahwa peristiwa yang dijabarkan dibawah termaksud perilaku pelecehan seksual?</b>				
29. Pada saat A melakukan upaya-upaya yang tidak diinginkan untuk menyerang atau membelai B di tempat kerja.				



30. Pada saat A melakukan upaya-upaya yang tidak diinginkan untuk memaksa B berhubungan seksual pada waktu jam kerja maupun pada saat selesai jam kerja, dan mengakibatkan B menangis.				
31. Pada saat A memperlakukan B buruk karena tidak mau mematuhi keinginan seksual A (misalnya melakukan pemukulan) pada saat jam kerja maupun setelah jam kerja.				

**B. Isilah titik-titik dibawah ini dengan jawaban sesuai dengan pengalaman yang pernah anda rasakan.**

32. Apakah anda pernah mengalami peristiwa pelecehan seksual di tempat kerja?

Jawab : .....

33. Apabila anda pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja, seberapa sering anda mengalami tindakan pelecehan seksual?

- A. Sering (setiap hari)
- B. Jarang (2-3 bulan sekali)
- C. Hanya pernah sekali saja

34. Bagaimana anda dilecehkan?

Jawab : .....

35. Siapa yang melakukan? *\*lingkari jawaban, pada saat anda pernah mengalami pelecehan seksual*

- A. Atasan
- B. Teman sekantor
- C. Pengunjung



**b. Kuesioner Motivasi Kerja**

Keterangan

S Setuju

TS Tidak Setuju

Pilihlah salah satu alternatif diatas dan berikan tanda (√) pada kotak alternatif yang telah disediakan.

Contoh :

Situasi atau kondisi	S	TS
1. Setelah diajak bercerita dan bercanda sesuatu yang berbau sex, B akan malas pergi ke tempat kerja?		√

Gender Harrassment (kata-kata dan tindakan yang melecehkan)		
Pernyataan	Sikap	
	S	TS
<b><u>SITUASI</u> : apabila B adalah pekerja sebagai korban pelecehan seksual jenis gender harassment (kata-kata dan tindakan yang melecehkan). Menurut anda bagaimana motivasi kerjanya?</b>		
1. Setelah diajak bercerita dan bercanda sesuatu yang berbau sex, B akan malas pergi ke tempat kerja?		
2. Pada saat B mendapatkan perhatian seksual yang tidak diinginkan dari orang-orang di tempat kerja, B akan susah berkonsentrasi bekerja?		
3. Pada saat B diperlihatkan benda-benda yang bersifat pornografi, B akan malas untuk datang ke tempat kerja dan malas untuk bekerja?		
4. Pada saat B dijadikan bahan lelucon yang bersifat seksual di tempat dia bekerja, B akan stres dan pekerjaannya akan berantakan?		
5. B digoda pada saat bekerja (disiul, dikedipi dan dicolek), B menjadi tertekan dan sulit untuk berkomunikasi dengan teman sekantor?		



<b>Seduction (Rayuan seksual yang Bersifat Melecehkan)</b>		
<b>Pernyataan</b>	<b>Sikap</b>	
	<b>S</b>	<b>TS</b>
<b>SITUASI : apabila B adalah pekerja sebagai korban pelecehan seksual jenis seduction (rayuan seksual yang bersifat melecehkan) Menurut anda bagaimana motivasi kerjanya?</b>		
6. Pada saat B dirayu untuk melihat video porno di tempat kerja, B akan merasa malu dan jadi malas untuk bekerja?		
7. Pada saat B dipaksa untuk kencan sehabis pulang kerja oleh teman kerja, B akan sungkan untuk berkomunikasi dengan orang yang mengajaknya dan akan hilang konsentrasi dalam bekerja?		
8. B dijanjikan hadiah apabila mau berhubungan seksual dengan teman sekantor, keesokan harinya B akan malas untuk masuk kekantor?		
9. B dijanjikan hadiah apabila mau berhubungan seksual dengan teman sekantor, B jadi sulit berkonsentrasi sehingga kerjaan menjadi berantakan dan tidak dapat memenuhi target kantor?		
<b>Seksual Bribery (pelecehan seksual berkedok penyusunan dan ancaman)</b>		
<b>Pernyataan</b>	<b>Sikap</b>	
	<b>S</b>	<b>TS</b>
<b>SITUASI : apabila B adalah pekerja sebagai korban pelecehan seksual jenis seksual bribery (pelecehan seksual berkedok penyusunan dan ancaman) Menurut anda bagaimana motivasi kerjanya?</b>		
10. Pada saat B diberikan hadiah oleh teman sekantornya, dan teman sekantor yang membelikan B hadiah, meminta imbalan berupa hubungan seksual, keesokan harinya B takut untuk datang kekantor?		
11. Pada saat B diancam atasannya karena B tidak mau dipeluk atau dicium oleh atasannya, membuat B jadi ketakutan dan tidak konsentrasi dalam bekerja?		



12. Pada saat B dijanjikan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji apabila mau berhubungan seksual dengan atasannya, membuat B ketakutan dan stres yang mengakibatkan B jadi jarang masuk ke kantor dan selalu tidak fokus dalam pekerjaannya?		
13. Pada saat B diancam akan dipecat atasannya karena B tidak mau dipeluk atau dicium oleh atasannya, membuat B jadi ketakutan dan memundurkan diri dari pekerjaannya?		
<b>Seksual Threat (pelecehan seksual bersifat paksaan)</b>		
<b>Pernyataan</b>	<b>Sikap</b>	
	<b>S</b>	<b>TS</b>
<b><u>SITUASI</u> : apabila B adalah pekerja sebagai korban pelecehan seksual jenis seksual threat (pelecehan seksual bersifat paksaan) Menurut anda bagaimana motivasi kerjanya?</b>		
14. Pada saat B dipeluk secara paksa oleh teman sekantor maupun atasannya, membuat B ketakutan dan tidak fokus dalam bekerja?		
15. Pada saat B dicium secara paksa oleh teman sekantornya, membuat B takut untuk datang ke kantor keesokan harinya?		
16. Pada saat B dipaksa melakukan hubungan seksual di tempat kerja pada saat jam bekerja, membuat B stres dan ketakutan dan memundurkan diri dari pekerjaannya?		
<b>Seksual Imposition (penyerangan seksual secara kasar)</b>		
<b>Pernyataan</b>	<b>Sikap</b>	
	<b>S</b>	<b>TS</b>
<b><u>SITUASI</u> : apabila B adalah pekerja sebagai korban pelecehan seksual jenis seksual imposition (penyerangan seksual secara kasar) Menurut anda bagaimana motivasi kerjanya?</b>		
17. B diserang, dipeluk dan dicium secara paksa ditempat kerja, membuat B ketakutan dan tidak mau untuk datang bekerja keesokan harinya?		



18. Pada saat B dipaksa melakukan hubungan seksual di tempat kerja yang berujung kepada kekerasan seksual, membuat B depresi dan stres dan memundurkan diri dari pekerjaannya?		
19. Pada saat B diserang dan diperkosa oleh teman sekantornya pada saat jam kerja, membuat B depresi dan memundurkan diri dari pekerjaannya?		

**B. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan jelas!**

20. Menurut anda, manakah kejadian di atas yang paling besar kemungkinannya untuk menurunkan motivasi kerja?

Jawaban : .....

21. Bila anda pernah mengalami salah satu situasi di atas, bagaimana perasa anda ketika mengalami kejadian tersebut? (lingkari jawaban yang sesuai dengan perasaan anda, boleh memilih lebih dari 1 jawaban)

- a. Takut
- b. Biasa saja
- c. Stres
- d. Malas bekerja
- e. Tidak konsentrasi dalam bekerja
- f. Ingin memundurkan diri dari pekerjaan.
- g. Lainnya, ..... (*diisi responden*).

**Lampiran C. Dokumentasi Foto Tempat Penelitian**



Tampak depan Kalibaru *Cottage*



Salah satu wujud penginapan di Kalibaru *Cottage*



Salah satu dari 75 kamar di Kalibaru *Cottage*



Luasnya area kerja di Kalibaru *Cottage*



Bentuk kamar di Kalibaru *Cottage*



Halaman Kalibaru *Cottage*



Restoran, salah satu area kerja di Kalibaru *Cottage*



Ruang Pertemuan di Kalibaru *Cottage*



Tampak sisi lain restoran di Kalibaru *Cottage*



Lobby dan Resepsionis di Kalibaru *Cottage*

**Lampiran D. Hasil Uji Normalitas**

a. Variabel Pelecehan Seksual

	Pelecehan
Mann-Whitney U	211,000
Wilcoxon W	487,000
Z	-1,242
Asymp. Sig. (2-tailed)	,214

b. Variabel Motivasi Kerja

	Motivasi
Mann-Whitney U	109,000
Wilcoxon W	385,000
Z	-3,438
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001

**Lampiran E. Hasil SPSS Uji Beda *Mann Withney***

a. Kategori *Gender Harrassment*

**Ranks**

gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
GH laki-laki	23	30.80	708.50
perempuan	23	16.20	372.50
Total	46		

b. Kategori *Seduction*

**Ranks**

gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
seduction laki-laki	23	26.52	610.00
perempuan	23	20.48	471.00
Total	46		

c. Kategori *Sexual Bribery*

**Ranks**

gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
bribery laki-laki	23	29.54	679.50
perempuan	23	17.46	401.50
Total	46		

d. Kategori *Sexual Threat*

**Ranks**

gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
threat laki-laki	23	32.02	736.50
perempuan	23	14.98	344.50
Total	46		

e. Kategori *Sexual Imposition*

**Ranks**

gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
imposition laki-laki	23	29.20	671.50
perempuan	23	17.80	409.50
Total	46		

**Lampiran F. Hasil SPSS Uji *Man Withney* Perbandingan Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pekerja.**

*a. Gender Harrassement*

<b>Ranks</b>			
gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
motivasiGH laki-laki	23	24.11	554.50
perempuan	23	22.89	526.50
Total	46		

*b. Seduction*

<b>Ranks</b>			
gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
MotivasiS laki-laki	23	18.83	433.00
perempuan	23	28.17	648.00
Total	46		

*c. Sexual Bribery*

<b>Ranks</b>			
gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
motivasiB laki-laki	23	26.74	615.00
perempuan	23	20.26	466.00
Total	46		

*d. Sexual Threat*

**Ranks**

gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
motivasiT laki-laki	23	19.96	459.00
perempuan	23	27.04	622.00
Total	46		

*e. Sexual Imposition*

**Ranks**

gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
motivasiI laki-laki	23	26.00	598.00
perempuan	23	21.00	483.00
Total	46		

**Lampiran G. Hasil SPSS Uji Korelasi *Spearman's rho* antara Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja.**

a. Uji Korelasi antar Jenis Kelamin

1. Pekerja Pria

**Correlations**

			Motivasi	Pelecehan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.449*
		Sig. (2-tailed)	.	.031
		N	23	23
	Pelecehan	Correlation Coefficient	.449*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.031	.
		N	23	23

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Pekerja Perempuan

**Correlations**

			pelecehan	motivasi
Spearman's rho	pelecehan	Correlation Coefficient	1.000	.198
		Sig. (2-tailed)	.	.366
		N	23	23
	motivasi	Correlation Coefficient	.198	1.000
		Sig. (2-tailed)	.366	.
		N	23	23

b. Hasil Uji Korelasi Total

**Correlations**

		Motivasi	Pelecehan
Spearman's rho	Motivasi	1.000	.295*
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.046
	N	46	46
Pelecehan	Correlation Coefficient	.295*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.046	.
	N	46	46

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).