

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang masalah**

Pada zaman globalisasi yang serba modern ini, banyak sekali terjadi perubahan-perubahan, yaitu dalam bidang teknologi, ekonomi, sosial maupun dalam bidang pekerjaan. Penting sekali bagi seseorang untuk mempertahankan hidupnya dengan mencari nafkah untuk bisa menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya. Pada masa sekarang ini dalam bidang pekerjaan itu merupakan zaman emansipasi wanita yaitu zaman dimana wanita tidak lagi berada dibawah kendali laki-laki terus. Saat ini hampir semua kegiatan atau aktifitas yang umumnya dilakukan laki-laki, ternyata bisa dilakukan dan dikerjakan oleh wanita. Misalnya, sekarang ini montir ada yang wanita, sopir bus dilakukan oleh wanita, seorang direktur dilakoni oleh seorang wanita, dan sebagainya. Wanita mempunyai peran yang sama dalam mencari nafkah. Wanita mempunyai hak yang sama dalam mengembangkan diri dalam dunia kerja.

Dalam kenyataannya banyak terjadi penyimpangan dari apa yang diinginkan dari emansipasi wanita tersebut yaitu wanita yang bekerja di lingkungan kerja masih memperoleh perlakuan yang berbeda dengan kaum pria misalnya kaum pria menganggap bahwa wanita tidak bisa menjadi pemimpin perusahaan karena wanita tidak bisa setegas pria dalam mengambil keputusan. Dalam kasus serupa ada contoh

yang terjadi yaitu pada kasus salah satu artis Indonesia dan sekarang sudah menjadi anggota DPR. Si “X” mengaku menjadi korban pelecehan seksual oleh seorang dokter ketika ia melakukan kunjungan kerja ke salah satu rumah sakit di Makassar. Menurut pengakuannya, salah seorang dokter memegang pundaknya tanpa izin untuk merangkulnya. Kemudian, dokter tersebut berbisik di telinganya dan minta kecupan hingga bibir sang dokter menyentuh telinganya. Si “X” marah, akan tetapi dokter tersebut mengatakan bahwa sebagai *public figure*, dia tidak boleh marah. (The Jakarta Post, March 20, 2010).

Selain itu juga banyak aturan yang kurang jelas tentang hak dan kewajiban wanita dalam bekerja, contohnya hak cuti hamil yang tidak diberikan sepenuhnya oleh perusahaan, hal ini sebenarnya termasuk dalam undang – undang tenaga kerja yaitu yang sesuai dengan pekerja perempuan, ada dua jenis cuti istimewa yang bisa wanita ambil, yakni cuti haid dan cuti melahirkan. Berdasarkan UUKK ( Undang – Undang Ketenaga Kerjaan ) pasal 81 ayat 1, wanita yang merasakan sakit akibat menstruasi (haid) tidak wajib masuk kerja pada hari pertama dan kedua menstruasi. Perusahaan wajib mengabulkan permohonan izin cuti haid wanita jika memang pekerja wanita itu tidak bisa bekerja produktif pada hari-hari tersebut. Mengenai cuti hamil, UUKK mengatur bahwa panjangnya adalah tiga bulan. Pengambilan cuti bisa dilakukan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, atau bagaimanapun yang nyaman bagi wanita. Sedangkan jika mengalami keguguran, wanita bisa mendapatkan cuti yang panjangnya berdasarkan rekomendasi dari dokter atau bidan. (<http://www.cybertokoh.com>)

Gerakan emansipasi disosialisasikan pada karyawan wanita untuk memacu mereka berkembang, tetapi kenyataannya ada kaum pria yang tidak memiliki pengetahuan yang luas tentang emansipasi wanita. Hal ini dilatar belakangi oleh budaya di Indonesia yang masih mengutamakan pria sebagai pekerja. Semua perlakuan yang berbeda terhadap wanita pekerja ini merupakan tindakan yang merendahkan harkat martabat para wanita pekerja, bahkan perlakuan kaum pria terhadap wanita pekerja ini memungkinkan munculnya tindakan pelecehan seksual.

Pelecehan seksual yang dimaksud adalah semua tingkah laku seksual atau kecenderungan untuk bertingkah laku seksual yang tidak diinginkan oleh seseorang baik verbal (psikologis) atau fisik yang menurut si penerima tingkah laku sebagai merendahkan martabat, penghinaan, intimidasi atau paksaan (*Sexual Harassment* menurut *Advisory Committee Yale College Grevance Board and New York*, dikutip oleh Judith Berman Bradenburg, dalam buku *Perempuan, Kesetaraan dan Keadilan*, hal. 69 ).

Pelecehan seksual adalah perilaku atau perhatian yang bersifat seksual yang tidak diinginkan dan tidak dikehendaki dan berakibat mengganggu diri penerima pelecehan. Pelecehan seksual mencakup, tetapi tidak terbatas pada: bayaran seksual bila menghendaki sesuatu, pemaksaan melakukan kegiatan seksual, pernyataan merendahkan tentang orientasi seksual atau seksualitas, permintaan melakukan tindakan seksual yang disukai pelaku, ucapan atau perilaku yang berkonotasi seksual; semua dapat digolongkan sebagai pelecehan seksual. Tindakan ini dapat disampaikan secara langsung maupun *implicit*. (Worrel, J. & P. Remer, *Feminist Perspectives in*

*Therapy: An Empowerment Model for Women* (New York: John Wiley & Sons, 1992)

Definisi sikap secara umum adalah adalah suatu sistem yang relatif menetap mencakup evaluasi positif atau negatif, perasaan-perasaan emosional dan kecenderungan bertindak untuk mendukung atau menentang suatu objek social. Dalam sikap juga mempunyai cirri – cirri sikap salah satunya adalah sikap itu tidak dapat berdiri sendiri selalu berkaitan dengan objek, baik objek tunggal ataupun banyak. Sikap juga dihasilkan dari proses belajar tidak dibawa sejak lahir melainkan dengan proses belajar dan yang terakhir sikap itu bersifat dinamik, dapat berubah dan berkembang ( Krech, Crutchfield, & Ballachey (1986: 177).

Banyak kasus pelecehan seksual pada tenaga kerja wanita tidak memperoleh tindak lanjut dan penyelesaian yang tepat dari pihak perusahaan. Pada beberapa wanita yang mengalami pelecehan seksual di tempat kerja diperoleh informasi bahwa mereka tidak mendapat perlindungan hukum akan perilaku pelecehan yang diterima. Karena tidak ada usaha penanganan masalah pelecehan seksual, para korban lebih banyak diam dan tidak berusaha untuk mengatasi secara pribadi ( <http://www.e-psikologi.com/masalah/021002.htm>, women crisis center 2007 ).

Pabrik “ X “ ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang garment, berada di daerah Bandung lebih tepatnya berada di kawasan industri di Bandung yaitu daerah Kawalayaan dan pabrik “ X “ ini sudah berdiri dari tahun 2003. Total dari karyawan yang bekerja di pabrik itu untuk sampai dengan tahun 2010 sudah mempunyai 135 karyawan, diantaranya 35 karyawan staff dan sisanya sebanyak 100 merupakan buruh

pabrik dan diantaranya 40 buruh wanita dan 60 buruh pria. Para buruh yang bekerja di pabrik “ X “ ini sudah ada yang menikah dan belum menikah, dan para buruh itu juga mempunyai tingkatan pendidikan yang berbeda – beda dari mulai lulusan SD saja sampai dengan lulusan SMA.

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari buruh wanita di pabrik “X“ ini nampak terlihat gejala pelecehan seksual terhadap wanita buruhnya, mulai dari pelecehan verbal maupun non verbal. Yang terlihat dari pabrik “ X “ ini hampir semua karyawan wanita / buruh yang sering digoda dengan kata-kata atau tulisan yang tidak senonoh. Mereka digoda dengan kata-kata porno yang bermuatan seks. Perilaku non verbal yang ditemui adalah perilaku mencolek atau meraba bagian-bagian sensitif wanita.

Pada kasus pelecehan seksual yang terjadi di dunia pekerjaan ini sebagian besar terjadi pada wanita. Wanita, baik secara umum maupun korban, memberikan tanggapan berbeda-beda tentang pelecehan seksual, mereka memberikan tanggapan pelecehan seksual dari hal yang mengganggu kinerja dan kehidupan sehari-harinya.

Wawancara peneliti terhadap sepuluh buruh wanita mengenai pelecehan seksual menyatakan bahwa lima dari sepuluh buruh wanita tidak sepenuhnya paham akan pelecehan seksual. Pengetahuan mereka beragam mulai dari yang menganggap pelecehan bisa dari perkataan misalnya dengan digodai dengan memanggil-manggil namanya sampai anggapan bahwa pelecehan seksual adalah pencabulan dan pemerkosaan. dua buruh wanita diantaranya menganggap bahwa gurauan atau kata-kata porno adalah hal yang biasa dilakukan di lingkungan kerja, tanpa mereka

mengetahui bahwa kata-kata tersebut dilontarkan untuk melecehkan harga diri wanita, dan tiga buruh wanita mengetahui bahwa itu sudah melecehkan harga dirinya sebagai wanita.

Penghayatan akan perilaku pelecehan seksual juga beragam. Empat buruh wanita merasa sangat sensitif terlukai meskipun dengan kata-kata atau tulisan. Mereka menilai bahwa perilaku tersebut menyedihkan, memprihatinkan, tidak mereka sukai karena merugikan harga diri wanita. Enam buruh wanita lainnya mempunyai penghayatan lain yang muncul akan pelecehan seksual adalah adanya penilaian bahwa mereka tidak merasakan apapun jika ada lontaran kata-kata porno.

Kecenderungan tingkah laku yang ditampilkan terhadap pelecehan seksual juga berbeda-beda. Enam buruh wanita yang menganggap hal itu hal yang biasa, buruh wanita tersebut juga hanya diam saja atau menanggapi dengan candaan. Dan empat buruh wanita menganggap perilaku pelecehan seksual mengganggu, buruh wanita akan memberikan reaksi dari yang pasif yaitu tidak melawan atau menganggap biasa saja sampai melawan secara frontal dan agresif misalnya dengan memarahinya dan bahkan sampai melakukan kekerasan misalnya menapar pelaku ataupun langsung melapor kepada atasannya.

Pengetahuan, penghayatan dan kecenderungan perilaku yang berbeda – beda terhadap pelecehan seksual yang ditemukan pada pekerja buruh wanita di pabrik “ X ” tersebut menggambarkan aspek-aspek kognitif, afektif dan konatif dari sikap wanita terhadap pelecehan seksual. Berangkat dari gejala diatas, peneliti ingin lebih jauh mengetahui tentang sikap buruh wanita terhadap pelecehan seksual di pabrik “ X “.

## **I.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan hal-hal yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana sikap terhadap pelecehan seksual di tempat kerja pada wanita buruh pabrik “ X “ di Bandung.

## **I.3. Maksud dan Tujuan penelitian**

### **I.3.1. Maksud penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menjaring data kognitif, afektif dan konatif wanita buruh pabrik X di Bandung tentang pelecehan seksual di tempat kerja.

### **I.3.2. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang sikap terhadap pelecehan seksual di tempat kerja pada wanita buruh pabrik “ X “ di Bandung.

## **I.4. Kegunaan penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan ilmiah**

- Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan disiplin ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi, psikologi sosial, yaitu dengan memberi informasi khusus yang berkaitan dengan pelecehan seksual.

### **1.4.2. Kegunaan praktis**

- Bagi wanita, hasil penelitian ini digunakan untuk informasi akan sikap terhadap pelecehan seksual sehingga mereka bisa bertindak dengan tepat dan mampu melakukan usaha pencegahan agar tidak terjadi pelecehan seksual.
- Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan masukan agar dapat bertindak lebih cepat atau lebih lanjut mengenai kasus pelecehan seksual di lingkungan kerja.
- Bagi perusahaan, hasil penelitian ini juga digunakan untuk Memberi masukan ke perusahaan-perusahaan agar menciptakan aturan-aturan bekerja bagi pegawai wanita dan pegawai pria.

### 1.5. Kerangka Pemikiran

Wanita jaman sekarang ini mampu berkompetensi dengan kaum pria untuk mendapatkan peluang kerja. Pada budaya Indonesia, lapangan pekerjaan masih didominasi oleh kaum pria kebanyakannya. Hal ini disebabkan mungkin dikarenakan beberapa sektor kerja masih didominasi oleh tenaga kerja laki – laki karena karakteristik pekerjaan yang dianggap berat. Wanita yang bekerja di lingkungan kerja masih memperoleh perlakuan yang berbeda dengan kaum pria. Banyak kaum pria menganggap wanita tidak mampu dan tidak setara dalam hal kemampuan kerja.

Pelecehan seksual adalah semua tingkah laku seksual atau kecenderungan untuk bertingkah laku seksual yang tidak diinginkan oleh seseorang baik verbal (psikologis) atau fisik yang menurut si penerima tingkah laku sebagai merendahkan martabat, penghinaan, intimidasi atau paksaan (*Sexual Harassment* menurut *Advisory Committee Yale College Grevance Board and New York*, dikutip oleh Judith Berman Bradenburg, dalam buku *Perempuan, Kesetaraan dan Keadilan*, hal. 69 ).

Pelecehan seksual adalah perilaku atau perhatian yang bersifat seksual yang tidak diinginkan dan tidak dikehendaki dan berakibat mengganggu diri penerima pelecehan. Pelecehan seksual mencakup, tetapi tidak terbatas pada: bayaran seksual bila menghendaki sesuatu, pemaksaan melakukan kegiatan seksual, pernyataan merendahkan tentang orientasi seksual atau seksualitas, permintaan melakukan

tindakan seksual yang disukai pelaku, ucapan atau perilaku yang berkonotasi seksual; semua dapat digolongkan sebagai pelecehan seksual. Tindakan ini dapat disampaikan secara langsung maupun *implicit*. (Worrel, J. & P. Remer, *Feminist Perspectives in Therapy: An Empowerment Model for Women* (New York: John Wiley & Sons, 1992)

Dari definisi umum tersebut maka pelecehan seksual di tempat kerja dapat diartikan sebagai segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran, dan penolakan atau penerimaan korban atas perilaku tersebut dijadikan sebagai bahan pertimbangan baik secara implisit maupun eksplisit dalam membuat keputusan menyangkut karir atau pekerjaannya, mengganggu ketenangan bekerja, mengintimidasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak nyaman bagi si korban. Pelecehan seksual di tempat kerja juga termasuk melakukan diskriminasi gender dalam hal promosi, gaji atau pemberian tugas dan tanggung jawab.

Teori dan penjelasan tentang pelecehan seksual, terutama alasan dan kondisi yang menyebabkan terjadi pelecehan seksual. Yaitu dapat dilihat dari berbagai macam sisi; dari sisi sosial, organisasi dan sisi individu. Pada sisi sosial menjelaskan tentang bagaimana kedudukan wanita terhadap pria di dalam lingkungan kerja, masyarakat dan juga status individu. Di dalam organisasi, terdapat jabatan dan status yang merepresentasikan kekuatan sehingga menjadi alasan terjadinya pelecehan seksual. Selain itu juga perbandingan jumlah pria dan wanita dalam suatu lingkungan

kerja dapat menyebabkan terjadinya pelecehan seksual. Dari sisi individu, baik korban maupun subjek, penjelasan tentang pelecehan seksual bergantung kepada sifat dan respon / reaksi dari individu masing-masing.

( <http://www.e-psikologi.com/masalah/021002.htm>, N.K. Endah Triwijati, Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, dan Savy Amira Women's Crisis Center 2007 ).

Reaksi atau respon dari buruh wanita yang menjadi korban tindak pelecehan seksual menurut hasil wawancara dan pengamatan terhadap buruh wanita di pabrik “ X “ itu adalah penolakan, penghindaran, bingung sehingga buruh pun hanya terdiam saja. Kebanyakan dari hasil wawancara dan pengamatan tersebut para buruh wanita yang menjadi korban tindak pelecehan seksual itu lebih memilih untuk mengabaikan, menanggapi hal tersebut sebagai gurauan serta menghindari dari tindak pelecehan seksual itu. Alasan para buruh wanita itu tidak melaporkan tindak pelecehan seksual cukup bervariasi antara lain diantara mereka atau para buruh wanita ada yang merasa ketakutan jika si pelaku akan membalas dendam, takut kehilangan pekerjaan serta takut akan membuat situasi menjadi lebih buruk lagi. Tetapi beberapa buruh wanita yang menanggapinya tindak pelecehan seksual itu dengan memberikan respon yang cukup asertif.

Pelecehan yang terjadi cukup parah, jika prosentase jumlah wanita dalam suatu tempat kerja tidak seimbang dengan jumlah pekerja pria atau merupakan minoritas yang dapat menjadi ancaman, serta jika korban tindak pelecehan merupakan seorang feminis. Respon atau reaksi yang akan tampak akan terjadi pada korban itu bermacam-macam diantaranya, konsekuensi dari tindak pelecehan seksual

yang dialami oleh korban terhadap pekerjaan yaitu menurunnya kepercayaan diri, sering bolos atau absen dari pekerjaan, penurunan kepuasan pekerjaan, penurunan pandangan tentang persamaan kesempatan dalam dunia kerja, hubungan interpersonal pekerjaan yang rusak, bahkan hingga berhenti dari pekerjaan. Dalam hal kesehatan fisik maupun psikologis, konsekuensi yang dialami korban antara lain meliputi perasaan waswas, depresi, gangguan tidur, stres, dan sakit kepala. Konsekuensi dari tindak pelecehan seksual juga berdampak negatif bagi organisasi tempat bekerja seperti penurunan produktivitas dan klaim kesehatan. (*Sexual Harassment* menurut *Advisory Committee Yale College Grievance Board and New York*, dikutip oleh Judith Berman Bradenburg, dalam buku *Perempuan, Kestaraan dan Keadilan* ).

Selain reaksi atau akibat dan dampak dari pelecehan seksual pada wanita diatas juga dapat menimbulkan sikap yang berbeda – beda dalam menanggapi, bersikap dan juga bertingkah laku pada saat mengalami pelecehan seksual. Krech, Crutchfield, & Ballachey (1986: 177) mendefinisikan sikap yaitu

*“ An enduring system of positive or negative evaluation, emotional feelings, and pro or con action tendencies with respect to a social object.”*

Sikap adalah suatu sistem yang relatif menetap mencakup evaluasi positif atau negatif, perasaan-perasaan emosional dan kecenderungan bertindak untuk mendukung atau menentang suatu objek sosial. Sikap memiliki ciri-ciri sebagai berikut : Sikap tidak berdiri sendiri, selalu berkaitan dengan objek. Objek dari sikap dapat berjumlah tunggal / satu, dapat pula berjumlah banyak. Dapat merupakan benda, orang, kelompok, kejadian dan sebagainya. Sikap merupakan hasil belajar,

tidak dibawa sejak lahir melainkan dibentuk dan dipelajari sepanjang perkembangan individu dalam hubungannya dengan objek. Sikap bersifat dinamik, dapat berubah dan berkembang.

Objek dari sikap dapat mengubah segala sesuatu yang eksis bagi individu. Seorang individu dapat mempunyai berbagai macam sikap terhadap berbagai macam objek, namun jumlah sikap individu terbatas. Individu hanya dapat mempunyai sikap terhadap objek-objek yang eksis di dalam dunia psikologisnya sendiri.

Terdapat tiga komponen yang terkandung di dalam sikap, yaitu : 1) komponen kognitif, Komponen kognitif dari suatu sikap terdiri dari *beliefs* individu tentang suatu objek ( meliputi pemahamannya, pengetahuannya, konsepsinya tentang objek tersebut ). Hal yang paling penting dalam komponen kognitif sikap adalah aspek evaluatif, yang meliputi kualitas-kualitas *favorable* atau *unfavorable*, diinginkan atau tidak diinginkan, “ baik” atau “buruk” berdasarkan penilaian individu dan *beliefs* individu tentang cara memberikan respon terhadap yang sesuai atau tidak sesuai. 2) Komponen perasaan atau afektif, Komponen perasaan dari suatu objek mengacu pada emosi-emosi yang dikaitkan pada suatu objek. Suatu objek dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, disukai atau tidak disukai. Bobot emosional inilah yang memberi karakter mendorong dan mendesak pada sikap. 3) Komponen konatif atau kecenderungan bertindak, Komponen kecenderungan bertindak dari suatu sikap meliputi semua kesiagaan berperilaku terhadap suatu objek. Bila seorang individu mempunyai sikap yang positif terhadap suatu objek, ia akan cenderung bersedia untuk menerima, menolong, mendukung; sebaliknya bila ia mempunyai sikap yang

negatif terhadap objek itu maka ia akan cenderung untuk berperilaku menolak, merusak, menghukum, atau menghancurkan objek tersebut

Krech, Crutchfield, & Ballachey (1986: 177) mempunyai faktor – faktor yang mempengaruhi sikap yaitu: Yang pertama merupakan sikap berkembang dalam proses pemuasan kebutuhan. Untuk menanggulangi berbagai macam masalah dalam usaha memuaskan kebutuhan-kebutuhannya (*needs*), individu mengembangkan sikapnya. Individu mengembangkan sikap positif terhadap objek-objek dan orang-orang yang memuaskan *needs*-nya, *Needs* ini tercermin dalam tujuan ( *goals* ) yang ingin dicapai oleh individu. Sikap merupakan suatu sistem yang relatif menetap dan akan digunakan untuk memecahkan sejumlah masalah yang berbeda, yaitu untuk memuaskan sejumlah *needs* yang berbeda-beda.

Yang kedua sikap individu dibentuk oleh informasi yang diperolehnya. Sikap tidak saja berkembang dalam rangka memuaskan *needs*, tetapi juga dibentuk oleh informasi yang diperoleh individu. Misalnya ketika individu mendapatkan kabar yang tidak menyenangkan mengenai sikap salah seorang atasannya terhadap bawahannya. Hal ini membuat individu yang bersangkutan mengembangkan sikap yang cenderung negatif terhadap atasan tersebut. Informasi baru biasa digunakan untuk membentuk sikap yang sesuai dengan sikap yang berhubungan yang sudah ada sebelumnya.

Yang ketiga keanggotaan dalam kelompok turut menentukan pembentukan sikap individu. Beberapa sikap individu bersumber pada kelompok dan mendapatkan dukungan dari kelompok dimana individu menjadi anggotanya. Keanggotaan individu dalam suatu kelompok (*primary group*) membentuk sikapnya hanya bila

individu mengidentifikasi diri dengan kelompok tersebut, yaitu bila kelompok tersebut berfungsi sebagai "reference group" baginya. Kelompok dimana individu bukan merupakan anggotanya juga dapat berfungsi sebagai "reference group" bagi individu tersebut, dan kelompok itu mempengaruhi perkembangan sikap individu. Sikap individu cenderung mencerminkan keyakinan ( *beliefs* ), nilai-nilai ( *values* ), dan norma ( *norms* ) kelompoknya.

Hasil yang didapat dalam sikap wanita buruh terhadap pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja di pabrik " X " Bandung ini adalah positif dan negatif. Sikap negatif terhadap pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, artinya mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang kurang akan pelecehan seksual dan mendorong munculnya perilaku untuk tidak peduli. Dan untuk sikap positif terhadap pelecehan seksual yaitu ditunjang oleh keselarasan pengetahuan, pemahaman, penghayatan yang positif sehingga mendorong munculnya perilaku yang cenderung melawan pelecehan seksual.

**Bagan 1.1 Bagan Kerangka Pikir**