

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelecehan seksual merupakan masalah utama yang dapat merugikan seseorang atau perusahaan dan salah satu bentuk dari kekerasan sosial. Secara umum, pelecehan seksual mengacu pada perilaku yang ditandai dengan komentar seksual yang tidak diinginkan dan tidak pantas atau pendekatan fisik yang bersifat seksual yang dilakukan di tempat kerja dalam situasi profesional atau sosial lainnya (Rusyidi et al., 2019). Pelecehan seksual ialah perilaku yang merendahkan perempuan secara seksual baik verbal maupun non verbal. Hal ini merupakan salah satu pola perilaku kejahatan yang menjadi masalah sosial.

Organisasi Kesehatan Dunia atau *World Health Organization* (WHO) menegaskan bahwa pelecehan seksual merupakan salah satu bentuk kekerasan seksual yang menjadi masalah global. Banyak kasus pelecehan seksual yang terjadi disebabkan oleh tidak adanya kejelasan hukum yang mengatur mengenai perbuatan ini ataupun pihak korban tidak melaporkan langsung hal tersebut. Pelecehan seksual merupakan kejahatan yang marak terjadi akhir-akhir ini di Indonesia. Kasus pelecehan seksual di Indonesia sering terjadi dan tanpa adanya penyelesaian yang berarti. Pelecehan seksual biasanya terjadi di tempat umum seperti tempat kerja, sekolah, pusat perbelanjaan, jalan, transportasi umum maupun tempat ibadah. Pelecehan seksual dapat dialami oleh laki-laki dan perempuan, meskipun sebagian besar korban dari pelecehan seksual itu perempuan dan pelakunya laki-laki.

Dalam banyak kasus pelecehan seksual banyak korban yang memilih diam dan menganggap biasa saja. Bahkan banyak yang mengatakan bahwa korbanlah memberikan peluang kepada para pelaku untuk dapat melakukan aksinya tersebut. Hal ini dikarenakan korban dari pelecehan seksual merasa malu atau takut untuk melaporkan tindakan yang terjadi tersebut menyangkut harga diri korban dan jika dilaporkan kedepannya korban akan merasa lebih malu atau takut akan tanggapan lingkungan sekitar. Pelecehan seksual tidak hanya memberikan dampak pada fisik korban, tetapi berdampak pada mental ataupun psikis korbannya.

Pelecehan seksual merupakan kejahatan terhadap kesusilaan sebagaimana diatur dalam Pasal 294 ayat (2) KUHP Indonesia. Selain itu, Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) mengatur bahwa pekerja berhak atas perlindungan moral dan moral.

Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja belum terdapat undang-undang khusus yang mengaturnya. Tetapi, Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan pedoman khusus mengenai pelecehan seksual di tempat kerja yang berbunyi:

“setiap perilaku yang tidak diinginkan yang bersifat seksual, permintaan untuk bantuan seksual, perilaku verbal atau non verbal atau isyarat yang bersifat seksual; atau perilaku lain yang bersifat seksual yang membuat penerima merasa terhina, tersinggung dan atau terintimidasi, dimana reaksi tersebut wajar dalam situasi dan kondisi; atau dibuat menjadi persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak pantas”.

Pelecehan seksual yang terjadi dalam lingkungan kerja merupakan praktik yang merendahkan martabat berupa penghinaan mendalam terhadap karyawan dan secara dipaksa menanggungnya. Dengan mengharuskan seorang karyawan melawan tindakan seksual yang tidak diinginkan atau tuntutan seksual yang eksplisit (Matulewicz, 2016). Pelecehan seksual di tempat kerja berbeda dengan pelecehan seksual pada umumnya dikarenakan pelecehan tersebut dilakukan di tempat yang berkaitan langsung dengan pencarian nafkah seseorang. Pelecehan seksual di tempat kerja sering dijadikan sebagai kekuatan kekuasaan dan dapat terjadi di setiap level pekerjaan dari perekrutan kerja hingga promosi jabatan. Pelecehan seksual di tempat kerja dapat mencakup pendekatan seksual secara langsung maupun tidak langsung.

Pelecehan di tempat kerja juga mencakup mengintimidasi atau tidak mengikutsertakan perempuan sehingga dapat membahayakan status pekerjaan mereka berkomentar atau melemparkan lelucon bernada seksual, memperlihatkan foto berbaur pornografi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman untuk perempuan. Poin utama dalam tuduhan pelecehan seksual adalah perilaku yang diinginkan di tempat kerja. Terlepas dari konsekuensi pelecehan tersebut termasuk penolakan imbalan karena menolak hal tersebut terjadi (Matulewicz, 2016).

Pelecehan seksual juga dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan berada ditingkat yang rendah dan gangguan kesehatan (La Lopa & Gong, 2020). Jika dibiarkan, pelecehan seksual di tempat kerja memiliki potensi meningkat ke perilaku kekerasan. Pelecehan seksual dianggap sebagai bentuk kekerasan terhadap perempuan yang paling luas. Sedangkan, laki-laki juga bisa menjadi korban pelecehan seksual, tampaknya ada konsensus bahwa perempuan adalah target yang khas (Alrawadieh et al., 2020). Bentuk-bentuk dari perilaku menyimpang berdasarkan gender dapat menimbulkan lingkungan kerja yang negatif (Matulewicz, 2016).

Sejak lama kasus pelecehan seksual terhadap perempuan selalu mendapat perhatian dari khalayak ramai.

Catatan Tahunan atau CATAHU Komisi Anti Kekerasan Terhadap Perempuan menyebutkan bahwa jumlah pengaduan kasus pelecehan seksual menurun pada tahun 2022, yakni dari 459.094 kasus menjadi 457.895 kasus. Data tersebut jika dikategorikan meliputi kasus kekerasan seksual sebesar 38.21%, kekerasan psikis sebesar 35,72%, kekerasan dalam bentuk fisik sebesar 38.8% sedangkan kekerasan seksual sebesar 26.52% (KOMNAS PEREMPUAN, 2023). Merujuk dari data tersebut, pelecehan seksual merupakan salah satu bentuk dari kekerasan yang dialami oleh perempuan. Perempuan-perempuan tersebut yaitu meliputi berbagai kelompok perempuan yang bekerja dengan rentan mendapatkan perilaku pelecehan seksual seperti perempuan pekerja di industri perhotelan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa setiap individu memiliki peluang mengalami pelecehan seksual, baik perempuan ataupun laki-laki. Pelecehan seksual cenderung terjadi pada lapisan individu yang memiliki karakteristik tertentu (Hedo et al., 2021). Pelecehan seksual dapat terjadi baik langsung maupun tidak langsung seperti melalui telepon, pesan singkat, media sosial atau email. Pelecehan seksual yang dimaksudkan terhadap individu tersebut dapat terjadi dalam tiga bentuk kategori yakni kekerasan jender (*gender harassment*), perhatian seksual yang tidak diinginkan (*unwanted sexual attention*) dan pemaksaan seksual (*sexual coercion*) (Fitzgerald et al., 1995).

Pelecehan seksual telah mendapat perhatian yang cukup besar di beberapa disiplin ilmu, namun prevalensinya lebih jelas di industri pariwisata dan perhotelan (Pritchard et al., 2019). Dengan banyaknya jumlah pekerja di sector pariwisata, terutama di industri perhotelan baik laki-laki ataupun perempuan. Adapun dari pekerja laki-laki dan perempuan di industri perhotelan tidak hanya memiliki status belum menikah namun terdapat pekerja yang memiliki status yang sudah menikah. Perempuan yang bekerja di industri perhotelan memiliki peran ganda dan memiliki problematika tersendiri, dimana mereka bekerja dan harus merawat keluarga (Sutrisna, 2011).

Dengan mengkaji perempuan yang bekerja di industri perhotelan terkait dengan masalah kesetaraan jender. Bagi kaum perempuan sendiri memiliki tujuan bekerja untuk dapat meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya sendiri dan bagi keluarganya. Dalam ruang lingkup dunia pekerjaan, berbagai pihak memiliki kaitan erat terkait jender karena kemunculannya yakni akibat dari munculnya bentuk sosial yang berlangsung pada masyarakat itu sendiri. Konsep mengenai jender itu sendiri dapat dibagi dalam dua pengertian yaitu jender dan jenis

kelamin (seks) (Puspitasari, 2019). Hal ini dikarenakan yang menjadi latar belakang utama bagi kaum perempuan dituntut untuk bekerja. Meski pada praktiknya kaum perempuan sering kali mendapatkan diskriminasi dari lingkungan tempatnya bekerja.

Sedangkan, bagi kaum laki-laki lebih dipandang dalam suatu lingkungan pekerjaannya. Meskipun prospek pekerja perempuan dapat dinilai cukup baik jika ditilik dari perkembangan kerja pekerja perempuan lebih pesat dari laki-laki, tetapi mengenai determinasi hak atas pendapatan atau upah dari laki-laki belum terpenuhi. Perbandingan tersebut dapat ditemui pada setiap kategori seperti tingkat pendidikan, jam kerja dan lapangan kerja (Sutrisna, 2011). Jika dilihat secara jamak dapat dikatakan bahwasannya perempuan Indonesia sudah mencapai perkembangan yang nyata dalam pendidikan, kesempatan kerja dan keterlibatan dalam berbagai perspektif kehidupan lainnya.

Sektor pariwisata Indonesia sudah memperlihatkan perkembangan dengannya pesat, hal ini dapat dilihat dari peningkatan jumlah pekerja di industri pariwisata. Dengan demikian, tentunya dapat dipastikan bahwa persaingan sehat sangat diperlukan pada perusahaan dalam industri ini baik dari segi sumber daya manusia, teknologi dan produk atau jasa yang berkualitas (Prayogi & Fahmi, 2021). Hal ini tentu berlaku bagi perusahaan perbankan yang memiliki segmen pasar berbeda pada kalangan tertentu (Wulandari, R., & Imron, 2017). Keberadaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dan menjadi salah satu faktor tolak ukur keberhasilan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan ektivitas organisasi dan mempertahankan pekerjaannya yang memiliki potensi guna menghindari pergantian pekerja. Perkerja adalah modal utama yang harus memiliki perlakuan khusus oleh perusahaan itu sendiri (Kusumanegara, I. S., Asmony, T., & Numayanti, 2018).

Dewasa ini sektor industri perhotelan kinerja pekerja menjadi sorotan dari tamu hotel yang disebabkan oleh persaingan. Untuk memenangkan persaingan, maka diperlukan pekerja yang memiliki fungsi dan tugas dalam menjalankan tugas penting perusahaan terutama dalam memberikan pelayanan terhadap tamu hotel agar produk atau jasa yang ditawarkan tersampaikan dengan baik dan sesuai harapan. Perilaku pekerja menjadi sebuah fenomena yang selalu dialami oleh perusahaan dalam system pengelolaan sumber daya manusia, dengan demikian perilaku pekerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pekerja itu sendiri, salah satu bentuk perilaku pekerja tersebut dengan adanya *job outcome*. Diungkapkan mengenai konsekuensi dari pelecehan seksual yang bersifat multidimensi, yaitu terkait *job outcome*, *psychological outcome* dan *physical health outcome* (Worke et al., 2023).

Dengan melihat keadaan pekerja hotel yang mengeluhkan tuntutan pekerjaan yang semakin ditekan oleh perusahaan yang berbanding terbalik dengan jaminan agar terhindar dari *sexual harassment*. Hal tersebut diungkapkan karena dipandang sebagai konsekuensi yang sering kali tidak bisa dihindarkan ketika berada ditempat kerja (Kapila, 2017). Terkait dengan kategori *job outcome* tersebut yakni meliputi penurunan *job satisfaction*, *turnover intention* dan *job performance* (Worke et al., 2023). Peralihan kondisi lingkungan kerja baik secara internal maupun eksternal secara langsung dan tidak langsung mampu menurunkan tingkat *job satisfaction*, dengan demikian hal tersebut dapat memicu terjadinya *turnover intention* yang sebenarnya (Widiana & Budiono, 2021). Hal serupa dikemukakan oleh Merkin (2008) menyatakan bahwa secara positif pelecehan seksual memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Tingginya tingkat *turnover* suatu perusahaan akan berakibat pada keuangan yang menjadikan perusahaan tersebut harus mengeluarkan biaya lebih baik untuk pelatihan karyawan baru yang sudah diinvestasikan pada karyawan sebelumnya, tingkat kinerja yang telah dikorbankan dan biaya rekrutmen karyawan baru (Kingsman, 2018).

Job satisfaction memiliki peran penting dalam menarik dan mempertahankan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi, individu dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi memiliki catatan fisik dan psikologis lebih sehat dan memiliki kemungkinan menghasilkan produktivitas dan efektivitas lebih tinggi dalam kinerja serta akan bertahan lebih lama dalam organisasi (Jehanzeb & Mohanty, 2018). *Job satisfaction* diketahui dapat memberikan pengaruh terhadap pelecehan seksual, dampak dari pelecehan seksual di tempat kerja mampu meningkatkan kecemasan dan memengaruhi kinerja yang berdampak negatif pada *job satisfaction* (Widiana & Budiono, 2021). Pelecehan seksual dapat terjadi dimana saja, akan tetapi kerap terjadi di industri perhotelan.

Pada dasarnya, *job performance* secara umum merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas karyawan yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang baik dan dapat membuahkan hasil kerja yang baik pula (Radita & Netra, 2020). Fakta yang sering kali terjadi yaitu dimana hasil dari kinerja suatu perusahaan terhambat dikarenakan oleh perilaku atau sifat karyawan yang kurang baik. Salah satu hal yang dapat mengurangi tingkat *job performance* suatu perusahaan yaitu keinginan dari karyawan untuk berpindah tempat kerja *turnover intentions* yang dimana karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan (Kingsman, 2018).

Pada umumnya setiap perusahaan dalam usahanya untuk mencapai tujuan selalu terdapat masalah (*problem*), salah satunya ialah berasal dari sumber daya manusia yang ada di industri perhotelan di Kota Bandung. Dengan meninjau permasalahan yang ada maka diperlukan solusi agar dapat memprediksi dalam meningkatkan *work engagement*, sehingga diperlukan sebuah model yang diperuntukan masalah tersebut. *Work engagement* yaitu hal positif dalam memenuhi kondisi dan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan antusiasme, loyalitas dan dinamisme sehingga para pekerja akan terkonsentrasi penuh yang dapat berdampak pada bahagia dan gemar pada saat menjalankan pekerjaan dan cepat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan (Prayogi & Fahmi, 2021). *Work engagement* sendiri memiliki fungsi bagi karyawan dan organisasi sebab karyawan yang berpartisipasi diharapkan dapat membuktikan kinerja yang lebih baik diantara pekerja yang terlibat (Yongxing et al., 2017). *Work engagement* merupakan salah satu faktor yang kuat pada keberhasilan kinerja dan keberhasilan organisasi, karena memiliki potensi yang relevan dalam mencapai retensi karyawan (Prayogi & Fahmi, 2021).

Pada penelitian sebelumnya dijabarkan tentang mahasiswa perhotelan di Amerika Serikat mengalami pelecehan seksual selama magang atau tidak (La Lopa & Gong, 2020). Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Yael Ram (2018) menyatakan bahwa terdapat prevalansi pada kekerasan, intimidasi dan pelecehan seksual pada karyawan hotel. Pariwisata dan perhotelan yang diakui memiliki tingkat kasus pelecehan seksual tertinggi dibandingkan dengan sektor lainnya (McMahon, 2000). Penindasan di tempat kerja dapat didefinisikan dengan cara yang berbeda dalam banyak budaya dan bahasa. Penindasan mencerminkan ketidakseimbangan struktural kekuatan antara korban dan pengganggu (Ram, 2018). Dampak pelecehan seksual terhadap pekerjaan, psikologi, Kesehatan fisik dan Kesehatan reproduksi *staff* perempuan di industri perhotelan yang berakibat memiliki pengaruh yang negatif dalam Kesehatan reproduktif dan fisik (Worke et al., 2023).

Kasus pelecehan seksual yang terjadi di industri perhotelan memberikan dampak negatif terhadap hubungan kerja yang buruk, perekonomian, omzet perusahaan dan psikososial korban (Gilbert et al., 1998). Dengan melihat fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat unsur *job involvement* sebagai tingkatan pekerja meleburkan diri dengan pekerjaan sehingga mengorbankan waktu dan energi dikarenakan memandang suatu pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupannya. *Job involvement* memiliki kecenderungan berdampak positif jika diterapkan dengan baik oleh perusahaan karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Prayogi & Fahmi, 2021). Pekerja yang memiliki

tingkat *job involvement* tinggi akan memberikan dedikasi dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka tekuni (Rizwan, et al., 2018).

Dengan melihat kondisi seperti ini kasus pelecehan seksual harus mendapat perhatian lebih dari pemerintah dan *stakeholder*-nya, agar hal tersebut tidak menjadi kebiasaan di tempat kerja terutama di industri perhotelan yang mengedepankan *hospitality*. Dimana banyak ditemukan pada penelitian sebelumnya terjadinya *sexual harassment* pada industri perhotelan. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *sexual harassment experience, job involvement, work engagement* terhadap *job outcome* di industri perhotelan. Dengan kondisi industri yang seperti itu, maka pekerja pada industri perhotelan di duga dapat mempengaruhi pada kinerja dan hubungan keterikatan antara pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis memfokuskan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara *Sexual Harassment Experience* terhadap *Job Involvement* pada industri perhotelan?
2. Bagaimana pengaruh antara *Sexual Harassment Experience* terhadap *Work Engagement* pada industri perhotelan?
3. Bagaimana pengaruh *Job Involvement* terhadap *Work Engagment* pada Industri perhotelan?
4. Bagaimana pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Outcome* pada indutri perhotelan?
5. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Outcome* pada industri perhotelan?
6. Bagaimana pengaruh *Sexual Harassment Experience* terhadap *Job Outcome* pada industri perhotelan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Sexual Harassment Experience* terhadap *Job Involvement* pada industri perhotelan
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *Sexual Harassment Experience* terhadap *Work Engagement* pada industri perhotelan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *Work Engagement* terhadap *Job Outcome* pada Industri perhotelan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Involvement* terhadap *Work Engagment* pada Industri perhotelan.

5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Outcome* pada industri perhotelan
6. Untuk mengetahui pengaruh *Sexual Harassment Experience* terhadap *Job Outcome* pada industri perhotelan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak industri dalam mengukur *job outcome* yang dipengaruhi oleh *sexual harassment* dan *job involvement* melalui variabel *work engagement* khususnya pada industri perhotelan. Jika dilihat dari fenomena perkembangan *sexual harassment* yang terjadi di industri perhotelan dewasa ini, maka peneliti berharap akan adanya penelitian lebih lanjut mengenai *sexual harassment* dengan menggunakan variabel dan dimensi lain pada penelitian ini dalam menunjang hasil penelitian yang lebih terfokus dan terperinci serta memiliki manfaat bagi ilmu pengetahuan.

2. Manfaat praktis

Pada manfaat praktis ini, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan digunakan bagi pekerja industri perhotelan sebagai solusi dalam memecahkan masalah yang memiliki sangkutan dengan *sexual harassment*. Gambaran bagi industri perhotelan dalam memberikan solusi pencegahan *sexual harassment* yang kemungkinan akan selalu terjadi di lingkungan pekerjaan di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I/PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari uraian mengenai latar belakang masalah yang mendasari dari terjadinya tindak pelecehan seksual pada budaya kerja di industri perhotelan, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kebermanfaatan penelitian.

BAB II/KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan literatur-literatur yang mendukung penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III/METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrument penelitian, prosedur penelitian dan analisis data.

BAB IV/TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum lokasi penelitian, profil responden, hasil temuan dan pembahasan hasil temuan penelitian.

BAB V/SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini terdiri atas kesimpulan hasil penelitian, implikasi yang berdampak dan rekomendasi yang diberikan.