

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai bentuk dari berkembangnya emansipasi perempuan, saat ini banyak perempuan yang mengembangkan potensinya di dunia kerja. Terlebih lagi, melansir dari (*Better Work Indonesia*, 2018) saat ini perekonomian Indonesia telah bergeser dari yang sebelumnya didominasi oleh pangsa sektor primer (sektor pertanian) menjadi perekonomian yang mengarah pada pangsa sektor sekunder (sektor industri) dan pangsa sektor tersier (sektor jasa) pada wilayah perkotaan. Hal tersebut menyebabkan terbukanya lapangan pekerjaan baru dan membutuhkan tenaga kerja yang lebih besar, yang mana tidak menutup kemungkinan untuk merekrut para pekerja perempuan.

Menurut data Berita Resmi Statistik (BRS) milik (Badan Pusat Statistik (BPS), 2021) mengenai Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021, diketahui bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) untuk pekerja perempuan terjadi peningkatan sebanyak 0,90% dari total sebanyak 53,13% per Agustus 2020 menjadi 54,03% per Februari 2021. Peningkatan jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) untuk pekerja perempuan tersebut terlihat cukup signifikan pada wilayah Jabodetabek. Di mana, pada wilayah tersebut diketahui memiliki Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) per tahun 2020, antara lain DKI Jakarta sebanyak 63,81% (jakarta.bps.go.id), Bogor sebanyak 62,65% (jabar.bps.go.id), Depok sebanyak 63,96% (jabar.bps.go.id), Tangerang sebanyak 65,43% (banten.bps.go.id), dan Bekasi sebanyak 64,74% (jabar.bps.go.id).

Bagi setiap pekerja, sangat penting untuk memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat mencapai kinerja yang baik di tempat kerjanya. Selain itu, melansir dari *brilio.net* (Fitriani, 2019) bahwa terdapat hal lain yang perlu diperhatikan oleh para pekerja. Sangat penting bagi para pekerja untuk

memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi, khususnya bagi para pekerja perempuan. Hal tersebut dikarenakan, harga diri (*self-esteem*) perempuan pada umumnya lebih rendah daripada laki-laki (Tirtawinata, 2020). Bagi para pekerja, *self-esteem* dapat memengaruhi kinerja seseorang agar dapat lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Fitriani, 2019). Oleh karenanya, penting bagi para pekerja untuk memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi. Hal itu agar para pekerja dapat merasa yakin akan kemampuan diri mereka sendiri dan mereka dapat merasa berharga di lingkungan kerjanya, sehingga akan semakin tinggi pula kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai oleh para pekerja tersebut (Indriyani et al., 2020).

Self-esteem itu sendiri merupakan suatu penilaian (evaluasi) terhadap diri dan interpretasi yang diterima oleh individu dari lingkungannya meliputi kepercayaan bahwa dirinya mampu, berhasil, dan berharga (Coopersmith, 1967). Kemudian, menurut Rosenberg (1965), *self-esteem* merupakan suatu keseluruhan evaluasi positif dan negatif terhadap diri (*self*). Tingginya tingkat *self-esteem* itu juga berkaitan dengan individu yang dapat menghargai dirinya sendiri dan menganggap dirinya berharga (Abdel-Khalek, 2016). Selain itu, *self-esteem* juga merupakan salah satu aspek kepribadian yang memiliki peranan penting dan memiliki pengaruh terhadap sikap maupun perilaku individu (Hariyadi & Putri, 2012).

Harga diri (*self-esteem*) merupakan salah satu kebutuhan yang penting bagi setiap individu. Menurut teori kebutuhan Maslow, kebutuhan akan harga diri ini dapat terpenuhi apabila individu telah memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar dan psikologisnya seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, serta kebutuhan akan cinta dan keberadaan (Feist & Feist, 2010). Individu yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar akan memiliki tingkat harga diri yang tinggi. Meskipun saat individu tersebut mendapatkan penilaian yang buruk mengenai dirinya atau individu tersebut memandang orang lain lebih baik dari dirinya, maka harga diri dari individu tersebut tidak akan terpengaruh (Feist & Feist, 2010). Untuk mencapai kebutuhan tertinggi dari Maslow (aktualisasi diri), individu harus dapat memenuhi kebutuhan akan harga diri terlebih dahulu.

Tingkat *self-esteem* yang dimiliki oleh seorang individu dapat diketahui dari beberapa karakteristik yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Rosenberg (1965) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi akan menunjukkan dirinya sebagai pribadi yang optimis, merasa dirinya berharga, cenderung bersikap positif, mampu mengekspresikan dirinya dengan baik, berusaha untuk mencapai kompetensi yang baik, serta mengetahui kelemahannya dan berusaha untuk memperbaiki diri. Sedangkan, individu yang memiliki tingkat *self-esteem* yang rendah akan cenderung menunjukkan dirinya sebagai pribadi yang pesimis, tidak puas akan dirinya, cenderung melihat peristiwa sebagai hal negatif, serta lebih sering mengalami emosi negatif seperti perasaan takut dan tidak mampu mengekspresikan dirinya dengan baik (Rosenberg, 1965). Individu yang memiliki harga diri (*self-esteem*) tinggi tidak selalu menunjukkan perasaan layaknya bahwa individu tersebut lebih unggul dari orang lain (menjadi narsistik), begitu pula dengan individu yang memiliki harga diri (*self-esteem*) rendah tidak berarti menjadi depresi (Harris, 2018).

Terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi tinggi atau rendahnya dari harga diri (*self-esteem*), yakni faktor internal dan faktor eksternal (Coopersmith, 1967). Adapun faktor internal ini terdiri atas kondisi psikologis, yakni suatu evaluasi pembentukan harga diri yang mencakup dua proses (*self-evaluation* dan *self-worth*); jenis kelamin, yaitu terdapat pola berbeda antara harga diri perempuan dan laki-laki; serta pengalaman diri, yaitu harga diri dipengaruhi oleh setiap pengalaman (baik pengalaman positif atau negatif). Kemudian, faktor eksternal yang dapat memengaruhi harga diri (*self-esteem*) ini adalah faktor lingkungan keluarga, yaitu kelekatan hubungan atau dukungan yang didapat dari anggota keluarga; faktor lingkungan, yaitu penilaian individu yang berhubungan dengan konsep-konsep kesuksesan, aspirasi, dan norma-norma tingkah laku yang ada di masyarakat; serta status sosial, biasanya individu yang memiliki status sosial tinggi maka akan memiliki harga diri yang tinggi pula.

Harga diri (*self-esteem*) seseorang cenderung berubah-ubah seiring berjalannya waktu, baik itu menjadi tinggi ataupun rendah. Hal tersebut dikarenakan harga diri (*self-esteem*) ini merupakan proses penilaian individu terhadap berbagai peristiwa yang terjadi pada lingkungannya di sepanjang

rentang kehidupan individu tersebut. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi tinggi atau rendahnya harga diri adalah faktor internal, yakni pengalaman diri (Coopersmith, 1967). Pengalaman diri tersebut termasuk juga berbagai pengalaman positif dan negatif yang terjadi di sepanjang rentang kehidupan seorang individu. Atira & Primanita (2021), menyatakan bahwa harga diri (*self-esteem*) juga dapat menjadi salah satu aspek yang dipengaruhi oleh pelecehan seksual. Pengalaman dalam menerima perilaku pelecehan seksual termasuk ke dalam pengalaman buruk yang dapat memengaruhi terbentuknya harga diri (*self-esteem*). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bendixen et al. (2018), yang menyatakan bahwa pengalaman terkait pelecehan seksual non-fisik dapat berpotensi dalam memperburuk gejala kecemasan, depresi, berkurangnya kepuasan, citra tubuh negatif, serta rendahnya harga diri (*self-esteem*).

Pelecehan seksual semakin marak terjadi dalam ruang publik, khususnya di tempat kerja. Dalam studi kualitatif yang dilakukan di Iran oleh Mesri, et al. (2021), penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan hampir di seluruh belahan dunia merupakan korban pelecehan seksual terbanyak pada setiap jenis pekerjaan. Pelecehan seksual dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan bersifat seksual yang tidak diinginkan (baik secara fisik atau tidak) dan menyebabkan individu yang menerima perlakuan tersebut merasa tersinggung, terintimidasi, serta dipermalukan (Noor & Hidayana, 2012). Jadi, terkait definisi pelecehan seksual di tempat kerja ini mengacu pada segala tindakan yang tidak diinginkan (baik secara fisik atau tidak) yang bernada seksual dan dilakukan oleh atasan kepada bawahan (secara vertikal) ataupun oleh sesama karyawan (secara horizontal), serta dapat memengaruhi kondisi dan lingkungan kerja menjadi tidak aman dan nyaman. Pelecehan seksual itu sendiri merupakan salah satu dari kategori atau jenis kekerasan seksual (YayasanPulih, 2021).

Menurut Noor & Hidayana (2012), pelecehan seksual terbagi ke dalam beberapa bentuk di antaranya adalah pelecehan secara fisik, seperti mengelus, memijat tengkuk, menempelkan tubuh, atau sentuhan fisik lainnya; pelecehan secara verbal, seperti komentar atau lelucon yang dilontarkan dengan nada atau bermuatan seksual; pelecehan non-verbal/isyarat, seperti ragam isyarat, gerak,

atau bahasa tubuh yang bersifat seksual; pelecehan visual, yakni memperlihatkan atau mengirimkan hal-hal bernuansa seksual berupa foto, poster, video maupun pelecehan seksual melalui SMS, *E-Mail*, *WhatsApp*, dan media sosial lainnya; serta pelecehan psikologis/emosional, yaitu permintaan atau ajakan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, seperti ajakan kencan, penghinaan, maupun celaan bersifat seksual.

Di Indonesia sendiri, terdapat beberapa hasil survei yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga yang membahas terkait dengan fenomena pelecehan seksual di tempat kerja ini. Survei yang dilakukan oleh Organisasi *Never Okay Project* dan bekerja sama dengan *Scoop Asia News*, dilakukan pada tanggal 19 November 2018 sampai dengan 9 Desember 2018. Survei ini membahas tentang “Survei Pelecehan Seksual di Tempat Kerja” dan berhasil mengumpulkan sebanyak 1.240 responden dari 34 Provinsi, baik laki-laki ataupun perempuan (Never Okay Project & Scoop Asia, 2018). Hasil dari survei tersebut adalah sekitar 81% responden mengalami pelecehan seksual di tempat kerja (Nurvitasari, 2018). Angka tersebut memberikan gambaran bahwa kasus pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja ini merupakan hal yang sangat serius untuk segera dibenahi.

Masih dari organisasi yang sama, *Never Okay Project* melakukan survei kembali di tahun 2020 dan melakukan kerja sama dengan *Southeast Asia Freedom of Expression (SAFE)net*. Survei ini dipublikasikan dengan judul “#NewAbnormal: Situasi Pelecehan Seksual di Dunia Kerja selama *Work from Home* (WfH)”. Survei ini dilakukan karena melihat risiko-risiko yang timbul saat bekerja dari rumah selama masa pandemi (WfH). Hasil dari survei *online* yang berlangsung sejak 6 April 2020 hingga 19 April 2020 dengan total 315 responden yang bekerja dari rumah, terungkap sebanyak 86 orang responden menjadi korban pelecehan seksual selama *Work from Home* (WfH) berlangsung, 68 responden mengaku menyaksikan pelecehan seksual, serta 30 responden pernah menjadi korban dan saksi pelecehan seksual (Never Okay Project & SAFE)net, 2020).

Berdasarkan CATAHU 2021: Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan Sepanjang Tahun 2020 yang dilaporkan oleh Komnas Perempuan,

yakni terdapat Kekerasan terhadap Perempuan (KtP) yang menempati posisi tertinggi kedua itu ada pada Ranah Komunitas atau Publik sebesar 21% (1.731 kasus). Kasus yang paling menonjol pada ranah tersebut adalah Kekerasan Seksual sebesar 962 kasus (55%) yang salah satunya terdiri dari Pelecehan Seksual sebanyak 181 kasus (Komnas Perempuan, 2021). Pada kasus terkait dengan Pelecehan Seksual (181 kasus) ini tercatat memiliki kenaikan angka pelaku dari Atasan Kerja sebanyak 91 kasus di tahun 2020. Di mana, sebelumnya hanya tercatat sebanyak 55 kasus di tahun 2019 (Komnas Perempuan, 2021). Beberapa kasus pelecehan seksual yang terjadi dan semakin marak ini disebabkan oleh tidak adanya suatu kebijakan khusus yang menangani kasus pelecehan seksual di tempat kerja (Haspels et al., 2001).

Kasus yang tercatat sebagai tindakan pelecehan seksual di Indonesia ini dinilai cukup tinggi, namun hal tersebut dianggap masih belum dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Hal tersebut dikarenakan, pada kenyataannya masih banyak kasus terkait pelecehan seksual ini yang belum tercatat akibat korban yang enggan untuk melapor (Komnas Perempuan, 2021). Rendahnya angka pelaporan kasus pelecehan seksual dapat berkaitan dengan ancaman terhadap *self-esteem* (harga diri) dan juga risiko menjadi *secondary victimization*, di mana perempuan takut untuk menghadapi keraguan, pengawasan, dan kesalahan atas pelecehan yang mereka alami (Keplinger et al., 2019). Ketakutan tersebut ditangkap oleh teori stigma, yang menunjukkan bahwa individu cenderung akan menghindari berbagai stigma karena malu dan takut mendapatkan penilaian negatif dari orang lain (Keplinger et al., 2019).

Terdapat beberapa penelitian yang telah membuktikan bahwa pelecehan seksual memiliki hubungan dengan *self-esteem* di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Malik et al. (2014) mengenai “*Sexual Harassment as Predictor of Low Self Esteem and Job Satisfaction among In-Training Nurses*” yang menyatakan bahwa pelecehan seksual merupakan prediktor yang signifikan terhadap *self-esteem* yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah pada perawat perempuan dalam pelatihan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Muazzam et al. (2016) mengenai “*Experiences of Sexual Harassment: Interplay of Working Environment, Depression and Self-Esteem in Pakistani*

Women” mengungkapkan bahwa pelecehan seksual berkorelasi positif dengan depresi, kecemasan, stres, dan harga diri yang rendah. Namun, terdapat hasil penelitian yang berbanding terbalik dari penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Atira & Primanita (2021) mengenai “Pelecehan Seksual di Tempat Kerja dengan *Self-Esteem* pada Karyawati Minangkabau di Sumatera Barat” menunjukkan hasil penelitian bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelecehan seksual terhadap *self-esteem* pada karyawati Minangkabau.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan di atas, membahas terkait dengan pelecehan seksual dan harga diri (*self-esteem*) ini cukup penting. Hal tersebut dikarenakan harga diri (*self-esteem*) ini merupakan salah satu aspek kepribadian yang memiliki peranan penting dan pengaruh terhadap sikap maupun perilaku individu. Kemudian, belum begitu banyak penelitian yang membahas terkait pengaruh pelecehan seksual terhadap *self-esteem* pada pekerja perempuan ini. Lalu, pada masa transisi (*new normal*) seperti saat ini, di mana ada sebagian yang bekerja dari rumah (WfH) dan sebagian bekerja di kantor (WfO). Terdapat fakta baru bahwa tindak pelecehan seksual juga ikut pindah ke ranah *online*. Hal tersebut juga yang membuat penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait bagaimana pengaruh pelecehan seksual tersebut terhadap *self-esteem* pada pekerja perempuan. Selain itu, perbedaan hasil penelitian terdahulu terhadap variabel pelecehan seksual dan *self-esteem* ini juga membuat penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait hal tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh pelecehan seksual terhadap *self-esteem* pada pekerja perempuan di Jabodetabek. Alasan penulis memilih wilayah Jabodetabek adalah karena belum adanya penelitian terkait variabel-variabel tersebut, khususnya di wilayah Jabodetabek. Selain itu, alasan penulis memilih subjek pada wilayah Jabodetabek adalah melansir dari tirto.id (Setiawan, 2021), Komnas Perempuan mencatat bahwa DKI Jakarta menjadi provinsi tertinggi dengan kasus kekerasan terhadap perempuan di tahun 2020 dan diikuti oleh provinsi Jawa Barat pada urutan kedua. Selanjutnya, alasan penulis memilih subjek pada wilayah Jabodetabek juga dikarenakan wilayah ini memiliki tingkat

kepadatan dan persebaran penduduk yang cukup tinggi. Yang mana, hal tersebut sejalan dengan pemaparan Anas & Damayanti (2020) yang menyatakan bahwa wilayah dengan jumlah penduduk yang tinggi dapat menjadi pemasok tenaga kerja (terdapat banyak individu yang bekerja).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian terkait dengan latar belakang di atas, maka masalah yang muncul dalam penelitian ini, yaitu:

“Apakah pelecehan seksual memengaruhi *self-esteem* pada pekerja perempuan di Jabodetabek?”

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis melakukan pembatasan masalah pada penelitian ini agar tidak terjadinya pengkajian terhadap pokok bahasan yang diangkat menjadi terlalu luas. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh pelecehan seksual terhadap *self-esteem* pada pekerja perempuan di Jabodetabek.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh antara pelecehan seksual terhadap *self-esteem* pada pekerja perempuan di Jabodetabek?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelecehan seksual terhadap *self-esteem* pada pekerja perempuan di Jabodetabek.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teori untuk disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi, psikologi sosial, ataupun ilmu psikologi pada umumnya yakni khususnya mengenai fenomena pelecehan seksual dan pengaruhnya terhadap *self-esteem* pada pekerja perempuan di Jabodetabek.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran atau informasi yang bermanfaat untuk masyarakat luas terkait dengan fenomena pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja terhadap *self-esteem* dari pekerja perempuan.
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan-perusahaan untuk memperoleh gambaran informasi terkait pelecehan seksual yang terjadi dan dampaknya terhadap para pekerja perempuan, khususnya pengaruh terhadap *self-esteem*. Selain itu, diharapkan perusahaan-perusahaan juga dapat menemukan strategi yang tepat dalam menangani masalah terkait pelecehan seksual yang terjadi.

