

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu strategi bisnis yang penting dalam mewujudkan kesejahteraan perusahaan dan anggotanya. Dalam ekonomi global, sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan negara. Kenyamanan dan keamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industri yang kondusif dan sekaligus tindakan preventif dalam meniadakan adanya perilaku menyimpang di tempat kerja. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan dan keamanan kondisi bekerja adalah stres kerja dan pelecehan seksual di tempat kerja. Dengan adanya kerugian dari stres kerja dan pelecehan seksual yang terjadi di sejumlah perusahaan, semakin banyak peneliti perilaku organisasi yang mempelajari perilaku-perilaku ini sebagai indikator atau penanda perilaku yang menyimpang.

Di abad ke 21 ini, semakin banyaknya perilaku penyimpangan yang dilakukan oleh pekerja (*employee deviance*) terhadap organisasi dimana pekerja tersebut beranggotakan. Perilaku yang diidentifikasi sebagai perilaku menyimpang adalah seperti rehat tidak sesuai waktu yang ditetapkan, berbohong mengenai jam kerja selama seminggu, memutar musik terlalu keras

dan untuk perilaku penyimpangan yang lebih agresif adalah seperti pencurian dan juga kekerasan secara verbal maupun fisik seperti berupa pelecehan dan juga vandalisme terhadap properti organisasi. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin menghina seorang kolega, mencuri, menggosip secara berlebihan, atau terlibat dalam sabotase, yang semuanya bisa menimbulkan malapetaka di suatu organisasi (Robbins, Judge 2014 : 39).

Perilaku menyimpang lainnya terjadi di Inggris, dimana 40% pekerja di sana mengaku melakukan *cyber loafing* dengan biaya kerugian yang dihasilkan hingga £154 juta per tahun (Hallet 2002), *cyber loafing* atau yang didefinisikan sebagai penggunaan internet oleh karyawan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Amble, 2004) dalam Baharom (2017 : 3).

Menurut Chen dan Spector dikutip dalam Silva dan Ranasinghe (2017 : 77) terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab perilaku menyimpang di tempat kerja, yaitu stres kerja yang memiliki pengaruh buruk bagi organisasi dan karyawannya dan pelecehan seksual yang termasuk dalam bentuk *personal aggression* (Robinson dan Benett dalam Silva dan Ranasinghe, 2017 : 76).

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh karyawan. *Deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lainnya, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Dilansir dari halaman Komunka Online mengenai Manajemen Stres di tempat kerja pada 2017, sebuah lembaga penelitian yang meneliti tentang stres di Amerika memperkirakan bahwa stres di tempat kerja menyebabkan para pengusaha di Amerika terpaksa merugi sekitar 300 juta dollar Amerika setiap tahunnya akibat menurunnya produktivitas, serta meningkatnya ketidakhadiran, *turnover*, konsumsi minuman keras dan biaya pengobatan karyawan. Sebagai gambaran lainnya di Jepang, Pemerintah secara berkala memantau tingkat stres yang terjadi di tempat kerja dan menemukan bahwa jumlah karyawan yang merasakan tingkat stres tinggi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari mengalami peningkatan dari 51% di tahun 1982 menjadi dua pertiga dari total populasi pekerja yang ada di tahun 2000. Pada tahun yang hampir sama, yaitu sekitar tahun 2000an, lebih dari 6000 perusahaan di Inggris mengeluarkan rata-rata lebih dari 80 ribu dollar Amerika untuk membayar kerusakan yang ditimbulkan akibat stres kerja pada karyawan.

Di Indonesia sendiri, salah satu penelitian yang pernah dilakukan oleh sebuah lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002 menemukan bahwa krisis ekonomi yang berkepanjangan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pemotongan gaji dan keterpaksaan untuk bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan *stressor* utama pada saat itu. Pemicu stres (biasa disebut *stressor*) di tempat kerja antara lain adalah faktor pribadi, seperti: keluarga, ekonomi rumah tangga, dan karakteristik kepribadian, faktor organisasi, seperti: pekerjaan, peran, dan dinamika hubungan atau interaksi antar karyawan dan faktor

lingkungan, seperti: ekonomi, politik, dan teknologi. Stres yang dialami secara terus-menerus dan tidak terkendali, bisa menyebabkan terjadinya *burn-out*, yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis, dan emosi.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan salah satu karyawan PT. Makmur Karya Pangan, stres adalah bagian dari kehidupan mereka selama bekerja di kantor. Stres di perusahaan tersebut terjadi pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal yang berkenaan dengan faktor-faktor yang sebelumnya dibahas oleh peneliti di atas. Pegawai tersebut mengaku faktor pribadi merupakan pokok permasalahan yang seringkali beliau rasakan menjadi penyebab stres kerja, karena rasa tuntutan untuk dapat menafkahi keluarga. Bahkan ia mengaku tidak sampai merasakan sepersepuluh dari gajinya karena gajinya tersebut habis untuk kebutuhan keluarganya. Berbagai permasalahan pribadi, seperti konflik keluarga mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja, seperti dituntut untuk terus bekerja sebagai buruh, meski telah ditawarkan atasan untuk dipromosikan di bagian admin karena keluarga merasa gaji yang diterima sebagai buruh lebih besar dibandingkan di bagian administrasi, dan ia tidak diperbolehkan melanjutkan pendidikan di bangku perkuliahan karena dituntut untuk terus bekerja, bahkan ijazah SMA beliau tidak dapat diambil karena belum ada biaya untuk menebusnya atau dengan maksud lain orang tuanya takut, bila ijazah SMA tersebut ditebus, maka anaknya akan nekad untuk mendaftar kuliah.

Permasalahan yang dihadapi narasumber tidak hanya pada faktor pribadi saja, melainkan juga dari segi faktor organisasi. Tuntutan pekerjaan yang memaksa untuk bekerja di bawah tekanan, seringkali menjadi faktor penyebab narasumber mengalami stres kerja. Bekerja sebagai buruh dituntut untuk cekatan dan ulet dalam bekerja, bila sekali saja lengah atau lalai dalam bekerja, maka produk akan menumpuk di tempat sehingga menimbulkan konflik antar pekerja. Konflik antar pekerja, seringkali timbul karena perasaan iri ataupun ingin dipandang oleh atasan dengan menyimpangkan keberhasilan orang lain secara negatif.

Dalam buku *Perilaku Organisasi* edisi 12 (Robbins dan Judge, 2014 : 345), iri hati terjadi ketika membenci seseorang karena memiliki sesuatu yang tidak kita miliki tetapi sangat kita inginkan, seperti penugasan kerja yang lebih baik, kantor yang lebih besar atau gaji yang lebih tinggi. Hal tersebut dapat berujung pada perilaku yang menyimpang yang buruk. Sebagai contoh permasalahan diatas, seorang karyawan yang iri hati dapat bersikap bermusuhan dengan berbuat licik kepada karyawan lain, menyimpangkan keberhasilan orang lain secara negatif dan menyimpangkan secara positif pencapaian-pencapaiannya sendiri. Bukti yang ada menyatakan bahwa orang-orang yang merasakan emosi-emosi negatif, khususnya mereka yang merasa marah atau mempunyai sikap bermusuhan, lebih berkemungkinan untuk terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja daripada orang-orang yang tidak merasakan emosi-emosi negatif.

Menurut Fitzgerald dalam Arnanto (2016 : 120) salah satu penyebab stres adalah pelecehan seksual, yaitu kontak atau komunikasi yang berhubungan atau konotasi berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai dengan yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau pengamatan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tidak kunjung terwujud. Dikutip dari Stockdale dalam Arnanto (2016 : 120) mengungkapkan pelecehan seksual menjadi salah satu penyebab stres yang bersifat traumatik dan tidak dapat lepas dari sisi psikologis bagi korban yang berujung pada tingkat kepuasan kerja yang menurun. Hasil penelitian Houle yang dikutip dalam Arnanto (2016 : 120) menemukan bahwa pelecehan seksual adalah *stressor* yang berhubungan dengan peningkatan gejala depresi atau stres. Hasil kuantitatif menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki yang mengalami pelecehan seksual lebih sering di tempat kerja secara signifikan lebih tinggi tingkat perasaan depresi daripada pekerja *nonharassed*, bahkan setelah mengendalikan pelecehan sebelum dan gejala depresi. Selain itu, dalam penelitian tersebut ditemukan bukti bahwa pelecehan seksual di awal karir memiliki efek jangka panjang pada gejala depresi di masa dewasa.

Penelitian tersebut didukung dengan survey mutakhir tahun 2010 di 22 Negara yang dilakukan Reuters dan Ipsos Global Advisory yang dikutip dalam buku “Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi para pemberi kerja” (2012 : 6), yang mengungkapkan bahwa 1 dari 10 pekerja merasa mengalami pelecehan seksual dari atasannya. Dari sejumlah penelitian lain, tingkat pelecehan seksual di Negara-Negara Asia Pasifik mencapai 30-40% dari masalah ketenagakerjaan.

Meski terjadi pelecehan seksual di tempat kerja, namun sebagian besar kasus cenderung tidak dilaporkan karena korban merasa malu, tidak berdaya atau takut kehilangan pekerjaan. Ataupun, tempat pemberi kerja menutupi kasus tersebut demi citra lembaga. Hal ini tentu menimbulkan ketidaknyamanan situasi kerja.

Fakta pertama kasus pelecehan seksual pernah terjadi pada Desember 2018 lalu, diakses dari halaman <https://www.femina.co.id/trending-topic/dari-kasus-pelecehan-seksual-bpjs-faktanya-94-persen-pekerja-pernahmengalami-pelecehan-fisik-di-tempat-kerja> pada seorang mantan pegawai kontrak yang menjadi asisten ahli Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS – TK) berinisial RA mengadu telah menjadi korban pelecehan seksual oleh atasannya berinisial SAB. Diakui RA, pelecehan sudah terjadi selama 2 tahun terakhir, yang dilakukan di dalam maupun luar kantor. Bentuk pelecehan seksual yang dituduhkan RA berupa perkosaan. Setelah

mengadukan pelecehan seksual yang dialaminya, RA mengatakan bahwa dirinya mengalami PHK. Ia juga disomasi dua kali. Saat ini RA didampingi oleh sejumlah aktivis untuk proses hukum selanjutnya, dan sudah mengirimkan surat kepada Presiden RI, Joko Widodo untuk mempercepat proses pengesahan RUU Penghapusan Kekerasan Seksual.

Berkaca pada kasus dugaan pelecehan seksual yang dialami RA, penelitian terbaru yang dilakukan *Never Okay* (2019) bersama Femina dalam kurun waktu 19 November hingga 9 Desember 2018 terhadap 1.240 orang tentang Pelecehan Seksual di tempat kerja, sekitar 94% responden mengaku pernah mengalami pelecehan seksual secara fisik. Selain itu, sekitar 76% juga pernah mengalami pelecehan lisan, 42% mengalami pelecehan isyarat, 26% mengalami pelecehan tertulis/gambar, 13% lingkungan kerja yang tidak bersahabat, 7% ditawarkan imbalan untuk melakukan sesuatu, 1% penyerangan seksual dan 2% lainnya.

Masih menurut penelitian yang sama, pelaku pelecehan di tempat kerja sekitar 36% dilakukan oleh atasan/rekan kerja senior, 34% rekan kerja sebaya, 12% rekan kerja dari luar organisasi, 5% bawahan dan 2% lainnya (tukang bangunan, orang lain di lokasi kantor dan mitra kantor seperti OB, satpam dan lain-lain).

Kasus yang lain juga terjadi pada pekerja buruk pabrik di Cakung, Jakarta Utara pada Desember 2018 lalu. Dilansir dari halaman website <https://tirto.id/pelecehan-seksual-buruh-perempuan-di-cakung-daRD>, yang diakses pada tanggal 27 Januari 2019, pelecehan dialami oleh seorang buruh

berusia 25 tahun bernama Boy yang bekerja pada pabrik garmen terbesar di Cakung milik orang Korea. Boy mengatakan pelecehan seksual di perusahaannya masih tinggi. Boy mengaku seringkali mengalami pelecehan seksual oleh rekan kerjanya maupun atasannya. Penampilan tomboi Boy dianggap oleh personalia pabrik tak akan membuatnya risih, ia mengaku pernah dipegang tangannya dan ditawari menjadi pacar oleh personalia pabrik agar kontraknya bisa diperpanjang. Karena penampilannya itu, kolega kerja pria bahkan pernah meminta Boy menunjukkan payudara. Boy menceritakan teman buruh pria di pabrik kerap mencolek pantatnya atau pahanya. Ia mengaku sangat sulit untuk merasa aman di lingkungan kerja yang dia rasakan. Seorang buruh lain di daerah Cakung bernama Nani, 35 tahun, mengakui angka pelecehan di kawasan industri itu memang telah berkurang, tetapi sepenuhnya tidak hilang. Di pabrik tempatnya bekerja, banyak pelecehan seksual yang dilakukan oleh sesama operator dengan dalih bercanda. Nani berkata bentuk pelecehan seksual yang kerap ia lihat seperti mencolek pipi, pantat dan pelecehan verbal. Masalahnya, tidak semua buruh menganggap hal-hal macam ini adalah pelecehan seksual. Demi meningkatkan kesadaran di tempat kerja, Nani sering mengajak sesama kawan buruh untuk berserikat. Tetapi, sedikit yang mau karena pabrik sering mendiskriminasi buruh yang berserikat. Bentuk intimidasinya secara halus dengan mangancam tidak akan diperpanjang masa kontrak kerjanya.

Pada 2017, Perempuan Mahardika, organisasi sipil yang mengusung kesetaraan perempuan, melakukan studi berjudul “Pelecehan Seksual dan

Pengabaian Hak Maternitas Pada Buruh Garmen: Studi Buruh Garmen Perempuan di KBN Cakung Tahun 2017". Hasilnya: 56,5 persen dari 773 buruh perempuan yang bekerja di 38 perusahaan garmen pernah mengalami pelecehan seksual di pabrik. Berikut hasil survey Perempuan Mahardika (2017) mengenai pelecehan buruh perempuan di pabrik garmen:

Gambar 1.1 Hasil Survey Perempuan Mahardika (2017) mengenai pelecehan buruh



Sumber: Data diunduh dari halaman web www.tirto.id

Bentuk pelecehan itu beragam, seperti siulan, godaan dan rayuan seksual; dipandang secara nakal; diejek tubuhnya; diraba-raba; tubuh dipepet; diintip lewat celah baju; diintip saat di kamar kecil; dipaksa membuka baju; tubuh disentuh; pantat dan payudara diremas; dipeluk dan digendong paksa; diajak hubungan seksual; dicium paksa; dan dipaksa berhubungan seksual. Pelakunya tidak hanya

karyawan pria, seperti mekanik, operator, chief, satpam, dan petugas parkir pabrik; melainkan juga bos dan orang HRD.

Survey yang lain juga pernah dilakukan oleh Lembaga Lentera Sintas Indonesia pada Juni 2016 yang diakses pada halaman <https://www.change.org/l/id/changeorg-indonesia-changeorg-blog> pada tanggal 27 Januari 2019, yang melibatkan 25.213 responden menyatakan bahwa 58% pernah mengalami pelecehan secara verbal, 25% pernah mengalami pelecehan seksual secara fisik, 21% dipaksa untuk melihat atau menonton konten porno dan aktivitas seksual lainnya dan 6% sisanya bahkan mengalami pemerkosaan.

Sesuai dengan survey awal yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan, banyaknya kerugian serta tingginya perilaku menyimpang yang terjadi, yang dipengaruhi faktor stres kerja dan pelecehan seksual menjadi alasan peneliti melakukan penelitian dengan mengambil ketiga variabel tersebut dengan berlatar belakang permasalahan yang terjadi. Kasus pelecehan tersebut pernah dialami juga oleh peneliti dan salah satu karyawan magang di tempat Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang sama dengan peneliti yaitu di PT. Makmur Karya Pangan yang menjadi tempat objek penelitian peneliti. Peneliti seringkali mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan, seperti pelecehan fisik, lisan, isyarat, tertulis/gambar, serta psikologis dan emosional, seperti memegang tangan, merangkul, membuat lelucon dan berkomentar seksual, kerlingan mata, *chatting* lewat sosial media, ajakan kencan dan lain-lain. Karyawan magang yang lain juga

seringkali mendapati perlakuan yang sama dengan peneliti, ia seringkali mendapatkan pelecehan secara lisan mengenai fisiknya atau yang biasa disebut *body shaming*.

Peneliti sebelumnya mengalami kesulitan karena adanya rasa takut, rasa malu, tidak tahu harus kemana mengadu dan lain-lain. Diakui sang pelaku yang menjadi kolega peneliti di perusahaan tersebut ketika diinvestigasi pihak perusahaan, bahwa pelaku yang melakukan pelecehan seksual tersebut seringkali melakukan hal tersebut terhadap para karyawan dan telah mendapatkan beberapa kali teguran dan surat peringatan, ia mengaku melakukan hal tersebut karena permasalahan keluarga (bercerai dengan istri) dan beralasan bahwa hal tersebut dilakukan dalam batas bercanda. Peneliti juga pernah mengalami pelecehan dengan kasus yang sama pada salah satu sekolah negeri di Jakarta ketika melakukan kegiatan Praktik Kegiatan Mengajar (PKM). Sehubungan dengan itu, peneliti menyadari permasalahan tersebut sangat kompleks dan sangat mengganggu peneliti maupun orang lain yang pernah merasakan atau mendapatkan pengalaman serupa.

Selain mendapati permasalahan mengenai perilaku menyimpang mengenai pelecehan seksual, peneliti seringkali menemukan konflik diantara pekerja, seperti bergosip atau membicarakan karyawan lain dengan konotasi negatif atau bersaing dalam bekerja dengan cara yang tidak sehat. Hal lain yang pernah ditemukan peneliti juga berupa, pencurian secara diam-diam terhadap properti kantor atau produk yang dihasilkan perusahaan dari hal terkecil seperti mencuri produk sosis,

keju mozzarella, pulpen hingga membawa kabur laptop dan mobil perusahaan. Peneliti juga pernah mendapati perlakuan vandalisme terhadap properti kantor yang dilakukan salah satu karyawan seperti memukul komputer ataupun mesin *print* perusahaan. Peneliti juga seringkali mendapatkan perlakuan tidak baik dari para senior/kolega diperusahaan, seperti disuruh mengerjakan pekerjaan mereka secara terus menerus dan terkadang banyak menyita waktu peneliti, sehingga peneliti memiliki beban kerja berlebihan yang berdampak pada stres, serta kelelahan fisik yang dialami peneliti. Hal tersebut diatas diakui peneliti berindikasi pada hilangnya rasa aman dan nyaman ketika bekerja serta tidak terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku menyimpang di tempat kerja antara lain karena tingkat tingginya stres kerja dan tingginya pelecehan seksual di lingkungan kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi?
- 2) Apakah terdapat pengaruh pelecehan seksual terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi?

- 3) Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan pelecehan seksual secara bersama-sama (simultan) terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, *reliable*) tentang:

- 1) Pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi.
- 2) Pengaruh pelecehan seksual terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi.
- 3) Pengaruh stres kerja dan pelecehan seksual secara bersama-sama atau simultan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

A. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dan pelecehan seksual terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

B. Bagi PT. Makmur Karya Pangan

Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia para karyawannya dan untuk mengantisipasi adanya perilaku menyimpang diperusahaan.

C. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian berperan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan referensi baru bagi peneliti lainnya tentang stres kerja dan pelecehan seksual terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, serta menambah penelitian baru karena permasalahan ini belum pernah diangkat di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

D. Bagi Masyarakat

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan masyarakat, khususnya bagi para pekerja atau karyawan yang menghadapi atau menemukan permasalahan perilaku menyimpang seperti stres kerja atau pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja.