

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia selalu dominan dan berpengaruh terhadap kegiatan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki nilai lebih tinggi bagi suatu perusahaan dibandingkan dengan aset lainnya, dimana sumber daya manusia menjadi pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan ditingkatkan dengan menggali potensi yang dimiliki dalam diri individu tersebut, dengan potensi yang ada merupakan salah satu sarana untuk pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan hasil kerja serta kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu tersebut seperti, lingkungan kerja yang tidak sehat terdapat intimidasi sesama rekan kerja di dalamnya bahkan pelecehan seksual sering kali terjadi di dalam suatu perusahaan dimana hal tersebut dapat membawa dampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan (Kimura et al, 2018). Sanjaya (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk melalui hubungan antar karyawan ataupun hubungan

karyawan dengan atasan yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perilaku intimidasi di tempat kerja sering kali terjadi tanpa disadari sehingga mengakibatkan perasaan tidak berdaya dan tekanan psikologis yang kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan (Gibran & Suryani, 2019). Di Indonesia juga terjadi suatu intimidasi di tempat kerja pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa makanan di kota Semarang dimana dalam perusahaan tersebut melalui wawancara terhadap pekerjanya terbukti bahwa adanya intimidasi seperti pengucilan, lelucon yang tidak pantas, ejekan dan hinaan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya Wibawa & Andriyani (2021).

Intimidasi di tempat kerja biasanya digambarkan sebagai bentuk pelecehan interpersonal yang buta status, artinya setiap karyawan tidak relevan dalam proses intimidasi. Intimidasi di tempat kerja merupakan suatu perilaku individu maupun kelompok yang dilakukan secara langsung terhadap suatu individu dengan tujuan merendahkan, menghina, mempermalukan ataupun sengaja untuk menurunkan kepercayaan diri suatu individu dalam menggali potensinya dalam pekerjaan. Gibran dan Suryani (2019) contoh tindakan intimidasi yang terjadi di tempat kerja seperti bahasa atau komentar yang kasar bersifat menghina/meremehkan, perilaku agresif dan mengintimidasi kritik atau keluhan yang tidak beralasan, menahan informasi penting tentang pekerjaan, menetapkan tenggat waktu yang tidak masuk akal, menyebarkan rumor jahat.

Dalam suatu perusahaan juga terjadi suatu fenomena intimidasi seperti yang dikemukakan oleh Yoo & Lee (2018) menyatakan bahwasannya di Korea ditemukan bahwa 87% karyawan melaporkan pernah mengalami beberapa bentuk intimidasi di tempat kerja dalam 6 bulan terakhir. Tingkat pengalaman intimidasi di tempat kerja bahkan lebih tinggi di antara karyawan yang bekerja berjam-jam dan karyawan tidak tetap yang mungkin memiliki ketidakamanan kerja. Di Indonesia juga terdapat kasus intimidasi di tempat kerja pada berita yang dilansir oleh CNN seorang karyawan perbankan di Provinsi Jawa Barat yang menjadi korban intimidasi korban menceritakan pada tahun 2021 beliau mengalami intimidasi dari atasannya berupa paksaan untuk menandatangani surat pemutusan hubungan kerja (PHK) namun korban menolak, dari hal tersebutlah terjadi intimidasi yang dilakukan oleh oknum atasannya dengan mengunci dirinya dalam ruang kerja dan tidak memperbolehkan korban untuk pulang sebelum korban menandatangani surat pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut namun korban berhasil meloloskan diri dan melaporkan tindakan intimidasi yang dilakukan oleh atasannya kepada serikat pekerja.

Selain itu intimidasi dan pelecehan seksual terjadi pula di lembaga pemerintahan yang menyita banyak sekali perhatian dari masyarakat Indonesia, yaitu intimidasi dan pelecehan seksual yang dilakukan oleh karyawan KPI (Komisi Penyiaran Indonesia) yang korbannya adalah laki-laki. Intimidasi dan pelecehan seksual ini dilakukan oleh delapan rekan kerjanya. Hal ini terungkap dari surat terbuka yang disampaikan korban

melalui aplikasi media sosial *twitter*. Korban menjelaskan bahwa telah mengalami intimidasi di tempat beliau bekerja dimaki, dipukul, dan dilecehkan secara seksual kejadian dimulai ketika korban menjadi pegawai baru di KPI Pusat pada tahun 2011. Puncaknya tahun 2015, delapan pegawai KPI Pusat melakukan pelecehan seksual sehingga membuat korban trauma dan kehilangan kestabilan emosi.

Sebelumnya korban sudah pernah melaporkan kejadian tersebut ke kepolisian, tetapi laporan tidak ditindaklanjuti. Korban mengirimkan surat terbuka melalui media online dan akhirnya beritanya tersebar dengan sangat cepat. Korban juga sudah melaporkan kasusnya Polres Metro Jakarta Pusat dan ke Komnas HAM. Selang beberapa waktu, pelaku diduga melakukan intimidasi terhadap korban, dan tiba-tiba muncul opsi untuk berdamai, seharusnya tempat kerja menjadi tempat yang nyaman bagi para pekerja, tetapi pada kenyataannya banyak sekali tindak perundungan dan pelecehan seksual terjadi baik pada perempuan maupun laki-laki.

Di dalam perusahaan selain terjadi intimidasi juga dapat terjadi tindakan pelecehan seksual terhadap sumber daya manusia di dalamnya yang akan berdampak pada kesejahteraan karyawannya, pelecehan seksual merupakan tindakan baik secara fisik maupun lisan yang bersifat seksual yang membuat suatu individu merasa tersinggung, dipermalukan, serta merasa ketakutan akan tindakan seksual yang diterimanya dimana korban akan merasa tidak nyaman, tertekan, teluka, kecewa, sedih dan kehilangan rasa percaya diri, bahkan mengalami frustrasi di tempat kerja dan akan mengalami ketakutan

dalam menghadapi orang lain. Contoh tindakan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja seperti permintaan perlakuan seksual, pelecehan secara verbal bersifat seksual, pelecehan seksual secara fisik ke bagian tubuh yang *sensitive*, mengintrogasi kegiatan seksual dengan ucapan kotor. Di Indonesia pelecehan seksual terjadi di lingkungan kerja kasus pelecehan seksual ini terjadi pada karyawan pabrik Cikarang yang dilansir pada berita nasional CNN pada Mei 2023 lalu, dimana karyawan yang menjadi korban tersebut menyatakan bahwa ia dilecehkan oleh oknum atasannya dengan modus “*staycation*” sebagai prasyarat perpanjangan kontrak kerja.

Pada tahun 2019, staff ahli di Dewan BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) diperkosa anggota Dewan Pengawas BPJS ketenagakerjaan atasannya sendiri. Pelaku mengundurkan diri, lalu diberhentikan secara hormat oleh Presiden Joko Widodo. Pelaku pelecehan tidak diberikan sanksi yang tegas sehingga kejadian ini akan terus berulang. Awal tahun 2021 lalu juga terjadi pelecehan yang dialami pegawai BPPBJ (Badan Pelayanan Pengadaan Barang dan Jasa) DKI. Pelecehan dilakukan oleh pejabat kepada bawahannya. Kasus ini terungkap setelah korban melapor ke LPSK (Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban). Pelaku dinonaktifkan dari jabatannya untuk fokus dalam penyelidikan. Sanksi yang begitu ringan dan seringkali tidak memihak kepada korban mengakibatkan banyak korban perundungan dan pelecehan seksual lebih memilih diam tanpa mengungkapkannya ke publik (Hafizah, 2019).

Pelecehan seksual di tempat kerja menjadikan salah satu isu problematika bagi para pekerja rata-rata korban dari kasus pelecehan seksual tersebut terjadi pada kaum perempuan, namun banyak pula terjadi pada kaum laki-laki meskipun proporsinya tidak sebanyak kaum perempuan, Dalam realitas kehidupan telah terjadi perbedaan peran sosial laki-laki dan perempuan yang melahirkan perbedaan status sosial di masyarakat, di mana laki-laki lebih diunggulkan dari perempuan konstruksi sosial. Adanya pengklasifikasian antara peran gender pun mengantarkan kita kepada terbentuknya bias gender. Bias *gender* hadir dan berakar dari adanya penggeneralisasian peran *gender* pada tahap dimana penggeneralisasian tersebut condong kepada pemahaman budaya patriarki, yang memandang perempuan sebagai gender yang *less dominant*.

Padahal nyatanya siapapun dapat menjadi korban dari tindak pelecehan maupun kekerasan sosial, tanpa memandang latar belakang mereka, terlepas usia dan gender yang mereka miliki. Hal ini juga berkorelasi dengan adanya budaya *toxic masculinity* yang menilai bahwa laki-laki harus berpegang teguh pada standarisasi sifat-sifat maupun sisi maskulinitas. Padahal, maskulinitas bukanlah suatu hal yang memiliki tolak ukur maupun tidak dapat dijadikan standar perubahan zaman. Dikarenakan penggeneralisasian tersebut, korban-korban kekerasan seksual dengan *gender* laki-laki tak jarang mengalami pembungkaman suara, baik oleh keluarga, kerabat, instansi (kepolisian), dsb.

Ketika korban tersebut membuat laporan atas adanya tindakan kekerasan seksual. Perempuan, laki-laki, maupun *gender* lainnya dapat menjadi korban, sekaligus pelaku dari aktivitas kekerasan seksual. Sayangnya dikarenakan masih kentalnya pemahaman budaya patriarki dan *toxic masculinity*, banyak masyarakat yang masih beranggapan bahwa yang dapat menjadi korban dari kekerasan seksual hanya terbatas pada perempuan saja. Maka dari itu penelitian ini pula tidak hanya berfokus pada perempuan saja namun juga penelitian ini terbuka juga untuk laki-laki dengan fenomena yang ada dimana pelecehan seksual dapat terjadi oleh siapa saja tanpa memandang *gender*.

Menurut Cassino & Besen (2020) pelecehan seksual dapat terjadi pada siapa saja. perempuan dan laki-laki bisa saja menjadi korban atau pelaku pelecehan seksual, dalam kasus pelecehan seksual sebagian besar korban adalah perempuan namun bukan berarti tidak ada laki-laki yang mengalami pelecehan seksual namun jumlah dan proporsinya tergolong lebih sedikit dibandingkan dengan perempuan. Pelecehan seksual di tempat kerja dan karyawan yang menjadi korban tindakan tersebut tidak pernah mengajukan laporan secara resmi ke pihak berwajib yang disebabkan oleh ketakutan akan pelecehan seksual yang mereka alami akan berdampak pada pekerjaan mereka, sehingga fenomena ini terjadi bak fenomena gunung es yang permasalahannya terlihat hanya sedikit namun pada kenyataannya ada banyak sekali masalah didalamnya.

Dalam suatu perusahaan kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dengan tujuan untuk bisa mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Menurut Rasool et al (2021) kesejahteraan karyawan merupakan akselerator keberhasilan perusahaan, untuk dapat menyelamatkan perusahaan dari produktivitas yang lebih rendah dan mengurangi biaya asuransi kesehatan yang buruk dimana perusahaan harus memastikan bahwa program mereka memiliki hasil kesehatan untuk kesejahteraan keseluruhan karyawan mereka.

Menurut Hasibuan (2005), Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja meningkat. Kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Ari Agustina, Khairul Saleh, 2018).

Generasi Z hadir pada masa di mana internet dan teknologi informasi berkembang pesat sebagai mainan menarik yang menggantikan mainan tradisional pada era generasi sebelum mereka (baby boomers, Gen X, dan Gen Y). Tidak mengherankan bila Generasi Z sangat fasih berinovasi dan

berkreasi dengan teknologi informasi. Mereka adalah bagian dari masyarakat global yang sangat menjunjung didalam dunianya, yang ingin mendapatkan hasil akhir dengan segera namun terkadang mengabaikan proses yang seharusnya mereka jalani (Hafidz & Nofiyanti, 2022). Berbagai pengalaman dari gen Z menarik untuk penulis ulas, terlebih dikaitkan dengan kesiapan dan proses gen Z yang cenderung lebih suka berinovasi dan berkreasi sesuai dengan keinginan masing-masing. Gen Z yang secara usia, baru menginjak masa bekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi, motivasi mereka yang tinggi dibarengi pula dengan kinerja yang tinggi (Hafidz & Nofiyanti, 2022). Pada saat ini banyaknya generasi Z yang bekerja di perusahaan atau instansi karena generasi Z ini merupakan individu yang lahir setelah tahun 1997 yang tumbuh dengan teknologi, internet dan media sosial, sehingga generasi Z dikenal sebagai generasi pecandu teknologi, generasi *zoomers* atau biasanya disebut dengan generasi Z saat ini telah meramaikan dunia kerja professional. Badan Pusat Statistik per Agustus 2022 mencatat bahwa ada 12.193.700 angkatan kerja yang berumur 18-26 tahun. Dimana kedua rentang usia tersebut adalah mereka yang merupakan generasi Z (Anna, 2021).

Namun salah satu persoalan muncul dan berkaitan dengan diri individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan faktor lainnya seperti lingkungan kerja dan persaingan keras di tempat kerja yang menimbulkan kelelahan yang berlebihan hal tersebut akan berdampak buruk terhadap karyawan generasi Z. Menurut *American Psychological*

Association generasi Z disebut sebagai generasi yang mudah depresi, mereka cenderung mencari konseling atau terapi kesehatan mental dibandingkan dengan generasi yang lebih tua seperti generasi X dan Y dan banyaknya kasus intimidasi dan pelecehan seksual di tempat kerja berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Intimidasi dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Generasi *zoomers* Di Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah intimidasi berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan generasi Z di Indonesia?
2. Apakah pelecehan seksual berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan generasi Z di Indonesia?
3. Apakah intimidasi dan pelecehan seksual di tempat kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan generasi Z di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh intimidasi terhadap kesejahteraan karyawan generasi Z di Indonesia.
2. Untuk menguji pelecehan seksual terhadap kesejahteraan karyawan generasi Z di Indonesia.
3. Untuk menguji pengaruh intimidasi dan pelecehan seksual di tempat kerja terhadap kesejahteraan karyawan generasi Z di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat bagi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Intimidasi dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan generasi Z Di Indonesia

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menjaga kesehatan fisik dan mental karyawannya, guna terwujudnya kesejahteraan karyawan agar keberlangsungan perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pengaruh intimidasi dan pelecehan seksual di tempat kerja terhadap kesejahteraan karyawan generasi Z di Indonesia berikut batasan untuk menentukan ruang lingkup penelitian:

1. Penelitian ini mencakup 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat
2. Penelitian ini hanya akan fokus terhadap kasus intimidasi dan pelecehan seksual di tempat kerja

3. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer.

1.6 Sistematika Penelitian

Di dalam sistematika penelitian ini ada 3 bab antara lain:

1. Bab 1. Pendahuluan yaitu bagian awal yang merupakan dasar acuan dalam melakukan penelitian. Pada bab ini terdapat mekanisme penelitian yang menjabarkan secara runtut aktifitas penelitian mulai dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.
2. Bab 2. Landasan Teori dan Tinjauan Pustaka yaitu pada bagian ini merupakan teori dari penelitian yang berupa definisi dan pengertian yang bersumber dari penelitian terdahulu, buku atau penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang dikerjakan.
3. Bab 3. Metodologi Penelitian dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengembangan sistem informasi. Agar sistematis, bab metode penelitian meliputi: Desain penelitian, Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Skala Pengukuran Variabel dan Teknik Analisis Data.
4. Bab 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan dalam bab ini penulis mengemukakan tentang hasil penelitian apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Penyajian Data Responden, Uji Validitas dan

Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (T), Uji Simultan (F), Uji Koefisien Determinasi (R²) dan pembahasan.

5. Bab 5. Penutup dalam bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dari pembahasan yang telah di teliti. Bab ini meliputi:
Kesimpulan dan Saran