

WHISTLEBLOWING PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA: DIFERENSIASI ANTARA PRIA DAN WANITA

**Yovita Mumpuni Hartarini¹, Sopi² ,
Ignatius Hari Santoso^{3*1}**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, Indonesia^{1,2}
Universitas STIKUBANK, Indonesia³**

¹yovita@stiesemarang.ac.id

²sopi@stiesemarang.ac.id

³ignatiusharisantoso@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of job insecurity and organizational citizenship behavior on the intention to become whistleblowing. To obtain sufficient statistical results, this research uses 48 respondents who have knowledge of cases of sexual harassment that occurred in the organization where they work. In accordance with the sampling technique used in this research, the researchers looked for prospective respondents based on the recommendations and suggestions given by previous respondents. When it reaches the 48th respondent, the respondent does not have other references regarding prospective respondents who meet the criteria of this research. To examine the relationship between constructs and the potential differences in perceptions that exist, the researchers used a path analysis technique assisted by the Smart PLS version 3. The results showed that the constructs of job insecurity and organizational citizenship behavior had a significant impact in shaping intentions to become whistleblowers in cases of sexual harassment in Indonesia. organization where they work. However, there are differences in perception between male and female workers in reporting these acts of sexual harassment.

Keywords: *Sexual Harassment; Job Insecurity; Whistleblowing; Organizational Citizenship Behavior*

Article history: Submission date July 5, 2022 Accepted date October 21, 2022

To cite: Hartarini, Y.Mumpuni., Sopi, Santoso I.H (2022). Whistleblowing Pelecehan Seksual di Tempat Kerja : Diferensiasi Antara Pria dan Wanita. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 114-126

1. PENDAHULUAN

Bukanlah hal yang tabu lagi jika saat ini sudah banyak wanita yang memutuskan untuk memiliki pekerjaan dan merencanakan karir dalam suatu organisasi bisnis. Saat ini, dapat dikatakan bahwa wanita telah memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk dapat mengaktualisasikan dirinya melalui jalur karir profesional di perusahaan (Andric, 2015). Dengan demikian, bukan hal yang aneh lagi ketika saat ini semakin banyak wanita pekerja yang

¹ Corresponding author: Ignatius Hari Santoso. Email: ignatiusharisantoso@edu.unisbank.ac.id

mulai masuk dan mengambil alih secara dominan peran pria sebagai *breadwinner* dalam keluarga (Blom & Hewitt, 2019). Kenyataan tersebut saat ini bukan lagi menjadi persoalan yang serius dalam keluarga muda yang modern selama hal tersebut disepakati bersama antara anggota keluarga yang satu dengan yang lain. Namun demikian, dalam budaya masyarakat Indonesia yang didominasi oleh budaya patriarki, tampaknya hal di atas masih menjadi ganjalan meskipun bukan sesuatu yang sangat serius (Kramer & Kramer, 2016). Dalam budaya Patriarki, pria selalu ditempatkan sebagai pihak yang memiliki kewajiban utama dalam mencari nafkah secara turun-temurun.

Sangat disayangkan seiring dengan bertambah banyaknya pekerja wanita yang aktif dalam dunia industri, semakin banyak pula kasus – kasus pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja. Berdasarkan informasi yang diambil dari situs www.cnnindonesia.com , jumlah kekerasan seksual pada tahun 2021 mencapai 8.800 kasus yang terjadi di sekolah, perguruan tinggi, pesantren, dan tempat kerja. Namun demikian, tidak semua kasus tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini terjadi karena meskipun semua orang paham bahwa tindakan pelecehan seksual tidak dapat dibenarkan, namun tidak banyak yang berani untuk menjadi *whistleblower* melaporkan kasus tersebut.

Salah satu bentuk tindakan yang melanggar hukum dan tidak bermoral adalah adanya pelecehan seksual yang terjadi di lingkungan kerja. Pelecehan dapat dipahami sebagai sebagai suatu perilaku yang tidak diinginkan oleh individu lainnya yang dapat berbentuk pelecehan gestural, verbal, dan fisik (Webber et al., 2012). Lebih jauh lagi terdapat riset sebelumnya menunjukkan sekitar 40.000 wanita di Thailand yang mendapatkan pelecehan seksual dan kekerasan fisik di tempat kerja (Phaiyarom & Chuemchit, 2020). Jika mengacu pada tinjauan teoritis awal, Fritzgerald *et al.* (1995) mengemukakan bahwa pelecehan seksual dibedakan menjadi tiga kategori dalam kuesioner riset, yaitu *gender harassment* yang dipahami sebagai perilaku ofensif dan menyerang; *unwanted sexual attention* yang dipahami sebagai ajakan berkencan yang berulang – ulang, dan sentuhan fisik yang tidak diinginkan; serta *sexual coercion* yang dipahami sebagai pemaksaan aktivitas seksual.

2. LANDASAN TEORI

Sejalan dengan definisi yang disampaikan oleh peneliti terdahulu, McLaughlin *et al.* (2012) mengungkapkan bahwa pelecehan merupakan suatu tindakan diskriminatif berdasarkan gender yang bertentangan dengan ide persamaan perlakuan antara pria dan wanita. Sebuah riset yang dilakukan oleh Hutagalung & Ishak (2012) menunjukkan bahwa meskipun hukum telah dibuat dan dioptimalkan agar para pelaku pelecehan di lingkungan kerja mendapatkan hukuman, ternyata tidak banyak korban bersedia untuk melaporkan hal tersebut. Oleh karena itu, para

pengambil keputusan hendaknya sangat memperhatikan hal ini karena korban pelecehan dapat mengalami sakit fisik, berkurangnya komitmen untuk bekerja, tingginya tingkat absensi, menurunnya kualitas hasil pekerjaan, dan berujung pada pemberhentian kerja (William, 2012).

Ada berbagai pendapat yang menyatakan bahwa sebenarnya ada keinginan dari para korban pelecehan untuk melaporkan hal tersebut kepada atasannya, namun hanya sedikit yang merealisasikannya. Berdasarkan tinjauan teoretis, *whistleblower* adalah tindakan mengungkap sesuatu yang tidak sesuai hukum, tidak bermoral, dan tindakan – tindakan yang tidak sah yang dilakukan oleh anggota organisasi itu sendiri (Miceli et al, 1991). Dari pendapat peneliti terdahulu kita dapat memahami bahwa suatu tindakan yang tidak sesuai hukum dapat dilaporkan oleh anggota organisasi itu sendiri. Lebih dari itu, Khan *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa *whistleblower* merupakan alat yang sangat penting untuk mencegah dan membuka aktivitas – aktivitas korporasi yang tidak sesuai dengan hukum, baik yang berada pada sektor swasta maupun sektor publik.

Penelitian perdana yang mengungkap mengenai kasus – kasus *whistleblowing* dalam usaha korporasi dilakukan oleh Near & Miceli (1985) dan kemudian dikonfirmasi kembali oleh Near & Miceli (2016) mengenai definisi *whistleblowing* sebagai tindakan yang melibatkan empat aspek, yaitu *whistleblower* sebagai pihak yang mengetahui adanya kegiatan yang menyalahi hukum dan peraturan namun tidak memiliki otoritas untuk melakukan perubahan.

Aspek kedua adalah *whistleblowing act* sebagai tindakan nyata dalam mengungkap praktik dan tindakan ilegal, tidak bermoral, dan tidak sah kepada pihak yang memiliki otoritas atau pengambilan keputusan di tingkat yang lebih tinggi. Selanjutnya, aspek ketiga adalah *complaint receiver* sebagai pihak ketiga yang berada di luar organisasi yang menerima laporan adanya tindakan yang ilegal, tidak sah, dan tidak bermoral tersebut. Aspek keempat adalah *the organization* yang merupakan organisasi baik swasta maupun publik yang menjadi target *whistleblowing* yang harus mengungkap kebenaran atas laporan *whistleblower* tersebut.

Mengenai posisi *whistleblower*, Culliberg & Mihelic (2016) berpandangan bahwa seseorang harus benar – benar mempertimbangkan beberapa faktor sebelum memutuskan untuk melaporkan adanya tindakan yang melawan hukum, yaitu posisi dan pangkat yang dimiliki oleh si pelaku, kurangnya dukungan dari rekan kerja, dan adanya ketakutan akan hilangnya rasa dihormati dalam organisasi. Sejalan dengan paparan tersebut, Dasgupta & Kesharwani (2010); Gao et al., (2015); dan Wainberg & Perreault (2016) membuktikan bahwa banyak calon *whistleblower* memilih untuk diam dan tidak melanjutkan pelaporannya. Lebih jauh lagi seseorang menjadi takut untuk menjadi *whistleblower* karena adanya ancaman balas dendam yang dipersepsikan (*perceived threat of retaliation*).

Mengacu pada riset yang dilakukan oleh He *et al.* (2021), pekerja pria dan wanita mungkin merasa takut dan khawatir untuk menyampaikan suatu informasi yang berpotensi dapat menimbulkan pembalasan yang berupa potensi dipecat, diperlakukan secara tidak adil, atau mendapatkan intimidasi bahkan pelecehan dalam bentuk lainnya dari rekan kerja. Hal

tersebut pernah diungkapkan sebelumnya oleh Latan *et al.*(2016) yang mana pekerja yang berniat untuk melaporkan tindakan yang keliru justru mendapatkan ancaman pemecatan, bahkan pembalasan yang lebih besar. Meskipun demikian, pekerja akan memiliki keberanian untuk melaporkan tindakan yang salah apabila mendapatkan dukungan dari organisasinya, penghargaan finansial, dan adanya budaya organisasi yang bersih (Andon *et al.*, 2016).

Selain hal di atas, ada pula faktor yang diprediksi menjadi penghalang bagi para korban pelecehan di lingkungan kerja untuk melaporkan hal tersebut, yaitu tingginya persepsi atas *job insecurity* yang akan dihadapi. *Job insecurity* dapat dimengerti sebagai ekspektasi dari seorang pekerja akan keberlanjutan pekerjaannya, terlebih pada saat kondisi – kondisi tertentu yang menyebabkan suatu organisasi harus melakukan perampingan struktur organisasi (Soelton *et al.*, 2019).

Definisi lainnya mengenai *job insecurity* dikemukakan oleh DeCanio (2016) dimana sesuatu yang dapat mengancam posisi pekerjaan dari individu tersebut, terutama karena adanya faktor pengganti yang lebih dapat menerima suatu kondisi dan bekerja sama untuk memaklumi kejadian ilegal di lokasi kerja. Pemahaman tersebut lebih diperjelas lagi oleh Zhang (2019) dengan menyebutkan bahwa semakin banyaknya jumlah pekerja yang memiliki kompetensi yang lebih baik maka individu merasa terancam bahwa suatu saat nanti dirinya dapat digantikan oleh pekerja lainnya.

Dalam dunia kerja, *job insecurity* adalah hal yang umum terjadi bahkan menurut Tamir *et al.* (2017) perasaan *job insecurity* dapat memberikan tekanan psikologis tertentu pada pekerja yang berujung pada stres negatif. Selain itu, Van der Elst *et al.* (2016) sebelumnya melalui risetnya telah menunjukkan bukti empiris bahwa para pekerja enggan untuk menjadi *whistleblowing* karena adanya perasaan *job insecurity* yang tinggi. Para pekerja tersebut mengalami kekhawatiran berlebih apabila melaporkan kejadian – kejadian yang ilegal termasuk pelecehan seksual di tempat kerjanya maka pekerjaannya akan digantikan oleh pekerja lainnya. Beberapa hasil riset yang membuktikan hal ini juga ditunjukkan oleh Shin *et al.* (2019), De Witte *et al.* (2016), Shoss (2017), dan Sverke *et al.* (2019).

Prediktor kedua yang akan dianalisis dalam riset ini adalah *Organizational Citizenship Behavioral* atau lebih mudah dikenal dengan istilah perilaku kewargaan organisasi. Perilaku ini pertama kali diperkenalkan oleh Organ (1988) dimana perilaku tersebut merupakan perilaku individu yang berdasarkan kesukarelaannya dan tidak dikarenakan motif ekonomi mendorong organisasi untuk berjalan secara efisien dan efektif. Inti dari perilaku ini adalah adanya kesukarelaan individu dan kontribusi positif kepada organisasi.

Secara konseptual, perilaku kewargaan organisasi terdiri atas beberapa sikap dasar individual, yaitu *altruism* yang merupakan sikap menyukai bekerja secara bersama – sama dan kesediaan membantu individu lainnya (Erturk, 2016); *conscientiousness* yang merupakan

kesediaan pekerja untuk bekerja secara lebih dari yang dituntut oleh organisasi (Ozsoy & Beduk, 2015); *courtesy* yang merupakan sikap enggan untuk menimbulkan masalah dalam lingkungan kerja; dan *civic virtue* yang merupakan sikap kesukarelaan pekerja untuk terlibat dalam pembentukan keputusan yang menyangkut keberlangsungan organisasi (Ozdemir, 2013).

Seorang pekerja dengan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi cenderung akan memberikan totalitas kerja yang tinggi juga untuk keberlangsungan dan kejayaan organisasi tempat dia bekerja. Pekerja tersebut akan secara sukarela untuk melakukan lebih dari deskripsi pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, tidak terdapat penalti atau hukuman dari organisasi apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan tambahan tersebut. Berbagai riset terdahulu menunjukkan adanya faktor organisasional, faktor karakter pekerjaan, faktor karakter pemimpin, dan faktor karakter individu dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi (Erturk, 2016).

Secara spesifik Seckin & Karasoy (2012) dan Sehgal (2014) menunjukkan adanya dampak signifikan antara pekerja yang memiliki perilaku kewargaan organisasi (OCB) dengan keinginan menjadi *whistleblower* di tempat kerjanya. Semakin tinggi tingkat OCB, semakin tinggi pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Namun demikian, hal berbeda terungkap melalui riset yang dilakukan oleh Toker (2013) dan Yilmaz *et al.* (2015) yang justru menunjukkan bahwa meskipun perilaku kewargaan organisasi tinggi, pekerja enggan untuk melaporkan kasus – kasus spesifik, seperti pelecehan seksual di tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan konseptual di atas, riset ini akan mengajukan beberapa hipotesis yang akan dikonfirmasi kembali, yaitu sebagai berikut.

- H1:** *Job insecurity* memberikan dampak yang signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
- H2:** *Organizational citizenship behavior* memberikan dampak yang signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
- H3:** Terdapat perbedaan intensi melakukan *whistleblowing* antara pekerja pria dan wanita berbasis pada tingkat *job insecurity*.
- H4:** Terdapat perbedaan intensi melakukan *whistleblowing* antara pekerja pria dan wanita berdasarkan tingkat perilaku kewargaan organisasionalnya.

3. METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik *snowbal sampling*, yaitu pekerja pria dan wanita yang memiliki informasi dan pengetahuan mengenai adanya suatu tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerjanya. Masa kerja minimal 5 tahun dalam organisasi yang sama tanpa putus. Total responden yang digunakan adalah sebanyak 48 sampel. Sesuai dengan

teknik penyampelan yang digunakan dalam riset ini, peneliti mencari calon responden berdasarkan rekomendasi dan saran yang diberikan oleh responden sebelumnya. Ketika telah mencapai responden yang ke 48, responden tersebut tidak memiliki referensi lain mengenai calon responden yang sesuai dengan kriteria riset ini. Kuesioner disusun menggunakan program *Google Form*, kemudian *link* diberikan langsung kepada responden melalui aplikasi *Whatsapp Messenger*. Namun demikian, untuk menjadi privasi dan kenyamanan masing – masing pihak, peneliti melakukan konfirmasi terlebih dahulu mengenai kesediannya menjadi responden. Selain itu, peneliti juga telah memastikan bahwa yang bersangkutan *eligible* untuk diikuti dalam penelitian ini melalui pertanyaan konfirmasi mengenai pengalaman atau informasi yang dimiliki oleh masing – masing responden atas adanya suatu tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerjanya.

Setelah data diperoleh, peneliti akan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas secara bersama – sama dengan menggunakan program Smart PLS. Parameter yang digunakan untuk mengukur validitas suatu indikator adalah $> 0,5$ untuk *outer loading*, sedangkan untuk mengukur reliabilitasnya riset ini menggunakan acuan nilai *composite reliability* dan Cronbach's Alpha masing – masing $> 0,5$. Selain itu, nilai *t-statistic* pada *average variance extra* diekspektasikan $> 1,96$.

Setelah dipastikan bahwa seluruh indikator telah valid dan reliabel, riset dilanjutkan dengan melakukan *path analysis* untuk masing – masing hipotesis yang diajukan. Derajat signifikansi yang digunakan dalam riset ini adalah $0,10$ *single tailed* pada nilai *p-value*.

4. HASIL DAN DISKUSI

Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan hal yang mutlak untuk dilakukan pada penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan parameter yang telah ditentukan sebelumnya, berikut adalah hasil validitas dan reliabilitas yang disusun dalam Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Indikator	<i>Org Citizenship B</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Whistleblowing Intention</i>
ocb1	0.943		
ocb2	0.980		
ocb3	0.880		
ocb4	0.841		
ins1		0.715	
ins2		0.841	
ins4		0.526	
int2			0.873
int3			0.860
int4			0.846

Sumber: Data yang diolah

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	T-Statistic
<i>Org. Citizenship Behavior</i>	0.942	0.952	4.773	
<i>Job Insecurity</i>	0.538	0.743	7.357	
<i>Whistleblowing Intention</i>	0.825	0.895	11.399	

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan Tabel 1 di atas, peneliti memutuskan untuk tidak menggunakan indikator *ins3* dan *int1* karena nilai *outer loading* yang terlalu kecil. Selanjutnya, masing – masing konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang memenuhi ketentuan, yaitu > 0,5, baik untuk *Cronbach's Alpha*, dan *composite reliability*. Riset ini menggunakan 48 responden yang terdiri atas 18 pekerja pria dan 30 pekerja wanita. Semua responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun dalam organisasi yang sama. Dilihat dari jabatan yang dimiliki, sebanyak 12 pekerja menempati posisi *supervisor*, sedangkan sisanya masih menempati posisi *entry level*.

Selanjutnya, berikut kami tampilkan hasil *path analysis* menggunakan program Smart PLS versi 3 untuk menguji masing – masing hipotesis. Tabel 3 dan Gambar 1 di bawah akan menunjukkan tingkat signifikansi hubungan dengan menggunakan derajat signifikansi 0,10 pada *single tailed*. Selain itu, Gambar 1 akan menunjukkan model riset yang telah diuji dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Path Analysis

Hubungan antar Konstruk	T Statistic	P Value	Status Hipotesis
<i>Org. Citizenship Behavior --> Whistleblowing Intention</i>	1.431	0.076 *	Terdukung
<i>Job Insecurity --> Whistleblowing Intention</i>	1.320	0.094 *	Terdukung
<i>Gender --> Whistleblowing Intention (moderation)</i>	1.461	0.074	
<i>Moderation Effect 1 (Job Insecurity * Gender)</i>	1.355	0.088 *	Terdukung
<i>Moderation Effect 2 (Org. Citizenship Behavior * Gender)</i>	0.631	0.264 *	Tidak Terdukung

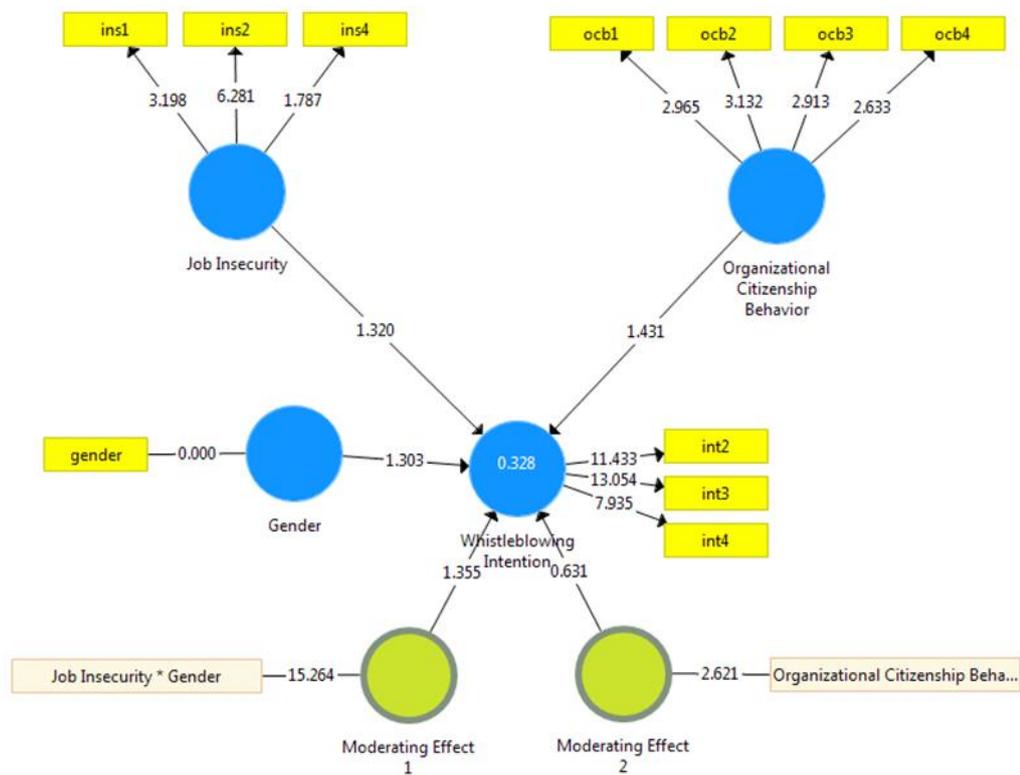
Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan Tabel 3 sebelumnya, dari 4 hipotesis yang diajukan hanya 1 hipotesis yang tidak terdukung, yaitu tidak ditemukannya perbedaan intensi untuk melakukan *whistleblowing* antara pekerja pria dan wanita berdasarkan tingkat perilaku kewargaan organisasionalnya. Selain itu, riset ini berhasil mengkonfirmasi kembali bahwa *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior* masing – masing memiliki dampak yang signifikan terhadap intensi untuk

Whistleblowing Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja:
Diferensiasi Antara Pria Dan Wanita

melakukan *whistleblowing*. Dari riset ini pulalah peneliti berhasil membuktikan bahwa terdapat perbedaan intensi untuk melakukan *whistleblowing* antara pekerja pria dan wanita berdasarkan tingkat *job insecurity*.

Riset ini mendukung hasil penelitian He *et al.* (2021) yang telah membuktikan bahwa pekerja pria dan wanita mungkin merasa takut dan khawatir untuk menyampaikan suatu informasi yang berpotensi dapat menimbulkan pembalasan berupa potensi untuk dipecat, diperlakukan secara tidak adil, atau mendapatkan intimidasi bahkan pelecehan dalam bentuk lainnya dari rekan kerja. Namun secara detil, pekerja pria memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja wanita (peran *gender* memoderasi *job insecurity* terdukung secara signifikan).



Gambar 1. Model Riset

Tabel 4. Butir Kuesioner *Job Insecurity*

No	Indikator (<i>Job Insecurity</i>)	Pria	Wanita
1	Saya tidak akan melaporkan tindakan pelecehan seksual karena takut dipecat (<i>reverse</i>)	3,54	2,01
2	Saya tidak akan melaporkan tindakan pelecehan seksual karena pelakunya adalah teman atasan saya (<i>reverse</i>)	3,54	2,24
4	Saya tidak akan melaporkan tindakan pelecehan seksual karena khawatir tidak mendapatkan promosi(<i>reverse</i>)	3,6	2,4

Sumber: Data yang diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata – rata pekerja pria enggan untuk melaporkan tindakan pelecehan seksual di tempat kerjanya karena khawatir terhadap ancaman pemecatan. Selain itu, keengganan dalam melakukan pelaporan atas tindakan pelecehan seksual adalah adanya rasa sungkan apabila yang melakukan tindakan tersebut adalah teman dari atasan karyawan. Berbeda dengan persepsi pekerja pria, pekerja wanita justru lebih memiliki keberanian untuk melaporkan tindakan pelecehan seksual meskipun ada kemungkinan bahwa pelaku adalah teman dari atasan bahkan tidak ragu meskipun tidak mendapatkan promosi (kategori tidak setuju). Hal ini bertolak belakang dengan hasil riset yang dilakukan oleh Latan *et al.*(2016) yang mana pekerja yang berniat untuk melaporkan tindakan yang keliru justru mendapatkan ancaman pemecatan, bahkan ada tindakan pembalasan dari yang dilaporkan.

Selanjutnya, perbedaan persepsi juga terjadi antara pekerja pria dan wanita untuk melaporkan adanya tindakan pelecehan seksual yang dilandasi oleh semangat kewargaan organisasi yang dimilikinya. Berdasarkan riset ini, pekerja pria cenderung enggan untuk melaporkan tindakan pelecehan seksual karena lebih kepada sikap profesional dan beranggapan bahwa melaporkan segala sesuatu yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya bukanlah tindakan profesional. Hal tersebut tercermin dalam Tabel 5 di bawah ini yang menempatkan persepsi pekerja pria pada kategori tidak sangat tidak setuju atas pernyataan kuesioner.

Tabel 5. Butir Kuesioner *Organization Citizenship Behavior*

No	Indikator (OCB)	Pria	Wanita
1	Saya akan melaporkan kasus pelecehan seksual meskipun tidak mendapatkan bonus	1,44	3,43
2	Saya harus menjaga nama baik organisasi apapun resikonya	1,55	3,36
3	Saya berusaha agar organisasi saya terbebas dari praktik pelecehan seksual	1,61	3,46
4	Saya akan mengajak rekan kerja untuk menjaga nama baik organisasi dari praktik pelecehan seksual	1,56	3,46

Sumber: Data yang diolah

Hal yang bertolak belakang diberikan oleh para pekerja wanita yang memandang perlu untuk melaporkan berbagai bentuk kasus pelecehan seksual meskipun tidak ada penghargaan dari organisasi untuk mereka. Selain itu, para pekerja wanita memiliki dorongan tersebut karena merasa memiliki tanggung jawab untuk menjaga nama baik organisasinya. Nama baik organisasi bagi para pekerja wanita merupakan representasi bagi nama baik pribadinya sendiri. Untuk itu, mereka sebagai bagian dari organisasi tersebut wajib untuk menjaga kehormatan nama lembaga.

5. SIMPULAN

Pelecehan seksual adalah tindakan yang sangat tidak dapat dibenarkan apapun alasannya. Namun demikian, tindakan melaporkan kasus pelecehan seksual yang terjadi dalam organisasi tempatnya bekerja membutuhkan upaya dan keberanian yang lebih. Riset ini berhasil membuktikan bahwa *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior* memiliki peran yang signifikan untuk membentuk niat menjadi *whistleblowing* atas kasus pelecehan seksual. Selain itu, melalui riset ini pula kita dapat memahami adanya perbedaan niat menjadi *whistleblowing* antara pekerja pria dan wanita.

Namun demikian, ada keterbatasan dalam riset ini yang diasumsikan dapat memberikan hasil riset yang berbeda, yaitu jumlah sampel yang digunakan serta perlu dilakukannya pengembangan skala pengukuran yang lebih baik lagi. Untuk itu, tim riset berharap penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden yang lebih banyak lagi yang bersumber dari beragam organisasi agar mendapatkan pembuktian yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G.S., & Turner, M.J. (2016). The impact of financial incentives and perception of seriousness on whistleblowing intention. *Journal of Business Ethics*, 151, 165 – 178.
- Andric, M.M. (2015). Women's Career Advancement in Organisations : Integrative Framework for Research. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 5, 102 – 107.
- Blom, N., & Hewitt, B. (2019). Becoming a Female Breadwinner Household in Australia : Changes in Relationship Satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 1-18.
- Culliberg, B., & Mihelic, K.K. (2016). The evolution of whistleblowing studies: a critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 146, 787 – 803.
- Dasgupta, S., & Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing : a survey of literature. *International Journal Corporate Governance*, 9, 57 – 70.
- DeCanio, S.J. (2016). Robots and human – complements or substitutes? *Journal of Macro Economy*, 49, 280 – 291.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well – being : is there casual evidence? *Australian Psychology*, 51, 18 – 31.
- Erat, S., Kitapci, H., & Comez, P. (2017). The effect of organizational load on workstress, emotional commitment, and turnover intention. *International Journal of Organizational*

- Leadership*, 6, 221 – 231.
- Erturk, A. (2016). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behavior for high school teacher. *Journal of Educational Sciences*, 6(1), 1-22.
- Fitzgerald, L.F., Gelfand, M.J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment : theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425 – 445.
- Gao, J., Greenberg, R., & Wing On Wing, B. (2015). Whistleblowing intention of lower level employees: the effect of reporting channel, bystanders and wrong doing power status. *Journal of Business Ethics*, 126, 85 – 99.
- He, P., Jiang, C., Xu, Z., & Shen, C. (2021). Knowledge hiding : current research and future research direction. *Front Psychological*, 12, 237.
- Hutagalung, I., & Ishak. (2012). Sexual harassment : a predictor to job satisfaction and work stress among women employees. *Procedia – Social and Behavioral Science*, 65, 723 – 730.
- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Ali A., Barraza, N.C., Sepulveda, G.S., & Mufioz, A.V. (2022). Examining whistleblowing intention : the influence of rationalization on wrongdoing and threat of retaliation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1752).
- Kramer, K.Z., & Kramer, A. (2016). At home father families in the United States : gender ideology, human capital and unemployment. *Journal of Marriage and Family*, 78, 1315 – 1331.
- Latan, H., Ringle, C.M., & Jabbour, C.J.C. (2016). Whistleblowing intention among public accountants in Indonesia : testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*, 152, 573 – 588.
- Miceli, M.P., Near, J.P., & Schwenk, C.P. (1991). Who blows the whistle and why? *Industrial and Labor Relations Review*, 45, 113 – 130.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority and the paradox of power. *American Sociological Review*, 20(10), 1 – 23.
- Near, J.P., & Miceli, M.P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1 – 16.
- Near, J.P., & Miceli, M.P. (2016). After the wrongdoing: what managers should know about whistleblowing. *Business Horizon*, 59, 105 – 114.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome*. Lexington : Lexington Books.
- Ozdemir, M. (2013). The relationship of organizational corruption with organizational dissent and whistleblowing in turkish schools. *Cukurova University of Education Journal*, 42(1), 74 – 84.

- Ozsoy, N., & Beduk, A. (2015). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 5(4), 193 – 203.
- Phaiyarom, M., & Chuemchit, M. (2020). Sex in the city: sexual risk behaviors and sexual harassment among female beer promoters in Chiang Mai province, Thailand. *Journal of Health Research*, 34(2), 168 – 178.
- Seckin, Z., & Karasoy, H.A. (2012). A conceptual study on the relationship between the importance of whistleblowing and organizational citizenship behavior. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 6(1), 50 – 58.
- Sehgal, P. (2014). Whistleblower : traitors or heroes? A global perspective. *Proceedings of 26th International Business Research Conference Imperial College London*, pp. 1 – 12.
- Shin, Y., Hur, W.M., Moon, T.W., & Lee, S.A. (2019). A motivational perspective on job insecurity: relationship between job insecurity, intrinsic motivation, and performance behavioral outcomes. *International Journal of Environment Public Health*, Vol. 16.
- Shoss, M.K. (2017). An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43, 1911 – 1939.
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2019). Dealing with job insecurity, work stress, and family conflict of employees. *Advances in Economic, Business, and Management Research*, 120, 167 – 174.
- Sverke, M., Lastad, L., Hellgreen, J., & Richter, A. (2019). A meta analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspect, rating source, welfare regime and union density as moderators. *International Journal of Environment Public Health*, 16, 2536.
- Tamir, M., Schwartz, S.H., Oishi, S., & Kim, M.Y. (2017). The secret to happiness : feeling good or feeling right? *Journal of Experimental of Psychology*, 146, 1448 – 1459.
- Toker, A. (2013). Relationship between whistleblowing and job satisfaction and organizational loyalty at schools in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 8(14), 1186 – 1187.
- Van der Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2016). Perceived control and psychological contract breach as explanation of the relationship between job insecurity, job strain, and coping reaction: towards a theoretical integration. *Stress Heal*, 32, 100 – 116.
- Wainberg, J., & Perreault, S. (2016). Whistleblowing in audit firms: do explicit protection from retaliation activate implicit threats of reprisal? *Behavioral Research of Accounting*, 28, 83 – 93.
- Williams, K.B. (2012). A social psychological model for predicting sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51(1), 69 – 84.
- Webber, G., Spitzer, D., Somrongthong, R., Dat, T.C., & Kounnavongsa, S. (2012). Facilitators

and barriers to accessing reproductive health care for migrant beer promoters in Cambodia, Laos, Thailand and Vietnam. *Globalization Health*, 8(1), 21 – 38.

Yilmaz, K., Altinkurt, Y., & Yildinm, H. (2015). The effect of gender, seniority, and subject matter variables on teacher organizational citizenship behavior in Turkey. *Education and Science*, 40, 285 – 304.

Zhang, P. (2019). Automation, wage inequality and implication of a robot tax. *International Review of Economy and Finance*, 59, 500 - 509