

Analisis Etika di Tempat Kerja terhadap Kasus Pelecehan Verbal dan Catcalling pada Pekerja Perempuan

Hilma Harmen¹, Laura Natalia Naibaho², Lilis Elita Sinaga³, Muhammad Taruna Sakti Batubara⁴, Lucky Sanjaya Rajagukguk⁵, Albert Tunggul Ardiansyah⁶, Radhitya Dava Gurusinga⁷

Universitas Negeri Medan, Indonesia

hilmaharmen@unimed.ac.id¹, laurannaibaho@gmail.com², lilissinaga623@gmail.com³, m.tarunasaktibatubara@gmail.com⁴, luckysanjaya234@gmail.com⁵, alberttardiansyah@gmail.com⁶, radhityadavv@gmail.com⁷

Submitted: 06th June 2026 | **Edited:** 24th July 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Harmen, H., Naibaho, L. N., Sinaga, L. E., Batubara, M. T. S., Rajagukguk, L. S., Ardiansyah, A. T., & Gurusinga, R. D. (2026). Analisis Etika di Tempat Kerja terhadap Kasus Pelecehan Verbal dan Catcalling pada Pekerja Perempuan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1351-1363.

ABSTRACT

Catcalling remains a common form of verbal sexual harassment experienced by women in the workplace and is frequently normalized as harmless humor or casual interaction. Such perceptions weaken efforts to create safe, respectful, and professional working environments while exposing female employees to psychological distress and reduced work performance. This study aims to examine workplace ethics in addressing verbal harassment and catcalling directed at female workers and to identify preventive measures from ethical and legal perspectives. The research employed a qualitative library research approach by reviewing relevant books, scientific journal articles, laws and regulations, and institutional reports published between 2021 and 2025. The collected literature was analyzed using descriptive content analysis to identify recurring themes related to workplace ethics, legal protection, and organizational responsibility. The findings indicate that catcalling constitutes a violation of professional ethics and personal dignity rather than a form of harmless communication. The practice is sustained by gender stereotypes, weak organizational oversight, and limited awareness of ethical workplace behavior. Strengthening anti-harassment policies, promoting ethical communication, providing secure reporting mechanisms, and enforcing legal protections are essential to fostering a safer and more inclusive workplace for female employees.

Keywords: Workplace Ethics, Catcalling, Verbal Harassment, Female Workers, Sexual Harassment

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang profesional menuntut adanya penghormatan terhadap martabat manusia, kesetaraan, dan rasa aman bagi seluruh pekerja tanpa membedakan jenis kelamin. Namun, berbagai bentuk pelecehan seksual nonfisik masih menjadi

persoalan yang sering ditemukan di lingkungan kerja, salah satunya adalah catcalling. Tindakan ini meliputi siulan, komentar mengenai tubuh, candaan bernuansa seksual, atau ungkapan verbal lain yang tidak diinginkan oleh korban sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman, takut, dan terintimidasi (Afrian & Susanti, 2022). Meskipun tidak melibatkan kontak fisik, catcalling telah diakui sebagai bentuk kekerasan seksual nonfisik yang dapat mengganggu kesehatan psikologis, mengurangi rasa aman, serta melanggar hak atas penghormatan terhadap martabat individu (Dewi et al., 2021; Fitzgerald & Cortina, 2023). Data Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan menunjukkan bahwa kekerasan seksual di ruang publik maupun lingkungan kerja masih menjadi persoalan yang memerlukan perhatian serius karena banyak korban memilih tidak melapor akibat takut disalahkan, mengalami stigma, atau khawatir terhadap dampak terhadap pekerjaannya (Komnas Perempuan, 2023).

Terjadinya catcalling di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya patriarki, ketimpangan relasi kuasa, rendahnya kesadaran etika komunikasi, serta lemahnya kebijakan organisasi dalam mencegah pelecehan seksual (Dewi et al., 2021; McDonald, 2021). Dalam praktiknya, pelaku sering menganggap komentar mengenai penampilan fisik perempuan sebagai bentuk pujian atau candaan yang wajar. Padahal, komunikasi yang mengandung unsur seksual tanpa persetujuan penerima merupakan perilaku yang bertentangan dengan prinsip penghormatan terhadap otonomi individu dan etika profesional (Qila et al., 2021; Fitzgerald & Cortina, 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara pemahaman mengenai etika komunikasi di lingkungan kerja dengan praktik yang terjadi dalam kehidupan organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya lebih banyak membahas catcalling dari perspektif hukum pidana, perlindungan korban, kesetaraan gender, maupun dampak psikologis yang dialami perempuan (Afrian & Susanti, 2022; Nurhayati et al., 2024; Nurfauziyah, 2025). Penelitian lain juga menitikberatkan pada aspek kebijakan penanganan kekerasan seksual atau implementasi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Namun demikian, kajian yang secara khusus mengaitkan fenomena catcalling dengan prinsip etika bisnis dan etika profesi dalam konteks hubungan kerja masih relatif terbatas. Padahal, lingkungan kerja yang beretika tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga oleh budaya organisasi yang menghormati hak, martabat, dan keamanan setiap pekerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat research gap yang menunjukkan bahwa pembahasan mengenai catcalling masih didominasi oleh pendekatan yuridis dan psikologis, sedangkan pendekatan etika bisnis sebagai dasar pembentukan perilaku profesional di lingkungan kerja belum banyak dikaji secara komprehensif. Penelitian ini menawarkan perspektif yang berbeda dengan menempatkan catcalling sebagai pelanggaran etika profesional yang memengaruhi kualitas hubungan kerja, budaya organisasi, dan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguraikan bentuk dan dampak catcalling, tetapi juga menekankan pentingnya penerapan nilai-nilai etika dalam pencegahan pelecehan verbal terhadap pekerja perempuan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai artikel ilmiah, buku, regulasi, dan laporan lembaga yang relevan mengenai etika bisnis, pelecehan seksual verbal, serta perlindungan pekerja perempuan. Analisis dilakukan secara deskriptif melalui sintesis berbagai sumber ilmiah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara perilaku catcalling, budaya organisasi, dan penerapan etika di tempat kerja. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran konseptual mengenai strategi pencegahan pelecehan verbal yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja modern.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena catcalling terhadap pekerja perempuan dari perspektif etika bisnis dan etika profesi, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya pelecehan verbal di lingkungan kerja, serta menjelaskan upaya pencegahan yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, profesional, dan menghormati martabat setiap pekerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian etika bisnis sekaligus menjadi masukan bagi perusahaan dalam memperkuat kebijakan perlindungan terhadap pekerja perempuan.

LANDASAN TEORI

Etika Bisnis dan Profesionalisme dalam Lingkungan Kerja

Etika bisnis merupakan seperangkat nilai dan prinsip moral yang mengarahkan perilaku individu maupun organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja secara bertanggung jawab. Dalam konteks hubungan kerja, etika tidak hanya berkaitan dengan

kepatuhan terhadap aturan organisasi, tetapi juga mencerminkan penghormatan terhadap martabat, hak, dan kesetaraan setiap pekerja. Bertens (2022) menjelaskan bahwa setiap individu harus diperlakukan sebagai subjek yang memiliki nilai kemanusiaan, sehingga segala bentuk perilaku yang merendahkan atau mengeksploitasi orang lain bertentangan dengan prinsip etika. Pandangan tersebut diperkuat oleh Keraf (2021) yang menyatakan bahwa organisasi yang beretika memiliki tanggung jawab membangun budaya kerja yang aman, adil, dan bebas dari diskriminasi.

Dalam perkembangan kajian organisasi modern, etika bisnis dipandang sebagai bagian dari *organizational ethics* yang menempatkan perilaku saling menghormati sebagai fondasi terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Organisasi yang memiliki budaya etis cenderung mampu membangun kepercayaan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas karyawan melalui penerapan nilai integritas, penghormatan, dan akuntabilitas (Kaptein, 2019; Treviño & Nelson, 2021). Sebaliknya, perilaku yang mengandung pelecehan verbal menunjukkan kegagalan organisasi dalam menginternalisasikan nilai etika ke dalam perilaku kerja sehari-hari.

Dengan demikian, etika bisnis tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral bagi individu, tetapi juga menjadi dasar pembentukan budaya organisasi yang mampu mencegah munculnya berbagai bentuk perilaku tidak etis, termasuk pelecehan verbal (*catcalling*) terhadap pekerja perempuan.

Catcalling sebagai Bentuk Pelecehan Verbal dan Diskriminasi Gender

Catcalling merupakan salah satu bentuk pelecehan seksual nonfisik yang diwujudkan melalui siulan, komentar terhadap penampilan fisik, panggilan bernuansa seksual, maupun bentuk komunikasi lain yang tidak diinginkan oleh korban. Meskipun sering dianggap sebagai candaan atau bentuk pujian, perilaku tersebut pada dasarnya merupakan tindakan yang melanggar batas komunikasi profesional karena mengabaikan persetujuan (*consent*) dan martabat individu (Afrian & Susanti, 2022; Qila et al., 2021).

Perspektif kesetaraan gender menjelaskan bahwa catcalling merupakan manifestasi ketimpangan relasi kuasa yang masih dipengaruhi oleh budaya patriarki. Perempuan lebih sering diposisikan sebagai objek penilaian fisik dibandingkan sebagai individu yang dihargai berdasarkan kompetensinya (European Institute for Gender Equality, 2021). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pelecehan verbal bukan hanya persoalan

perilaku individu, tetapi juga berkaitan dengan budaya organisasi yang masih mentoleransi diskriminasi berbasis gender (International Labour Organization, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa korban catcalling cenderung mengalami kecemasan, rasa malu, penurunan kepercayaan diri, serta ketidaknyamanan dalam menjalankan aktivitas kerja. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berulang, dampaknya dapat menurunkan keterikatan karyawan (employee engagement), kepuasan kerja, hingga produktivitas organisasi (Nurhayati et al., 2024; Fitzgerald & Cortina, 2023). Oleh karena itu, catcalling perlu dipahami sebagai pelanggaran etika profesional sekaligus bentuk kekerasan berbasis gender yang memerlukan penanganan secara komprehensif.

Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Perspektif Etika dan Hukum

Perlindungan terhadap pekerja perempuan merupakan bagian dari tanggung jawab organisasi dalam menjamin terpenuhinya hak atas rasa aman dan lingkungan kerja yang bebas dari kekerasan. Perlindungan tersebut tidak hanya diwujudkan melalui kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga melalui penerapan nilai etika dalam setiap hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual memberikan dasar hukum bahwa pelecehan seksual nonfisik, termasuk catcalling, merupakan perbuatan yang memiliki konsekuensi hukum bagi pelaku.

Dari perspektif etika organisasi, perusahaan memiliki kewajiban menyediakan kebijakan antipelecehan, mekanisme pelaporan yang aman, perlindungan terhadap korban, serta pemberian sanksi yang proporsional kepada pelaku. Lingkungan kerja yang memiliki sistem perlindungan yang jelas terbukti mampu meningkatkan rasa aman, kepercayaan terhadap organisasi, dan kesejahteraan psikologis pekerja (International Labour Organization, 2022; Dalimunthe & Dermawan, 2024). Sebaliknya, organisasi yang mengabaikan pelecehan verbal berpotensi menciptakan budaya kerja permisif yang mendorong terulangnya tindakan serupa.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa penerapan etika bisnis, perlindungan hukum, dan budaya organisasi yang berorientasi pada penghormatan terhadap martabat manusia merupakan satu kesatuan yang saling mendukung dalam upaya mencegah catcalling. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan etika organisasi, semakin kecil peluang terjadinya pelecehan verbal terhadap pekerja perempuan. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan etika bisnis sebagai

kerangka konseptual utama untuk menganalisis penyebab, dampak, dan strategi pencegahan catcalling di lingkungan kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan, penelitian ini menempatkan etika bisnis sebagai landasan konseptual dalam memahami fenomena pelecehan verbal (catcalling) terhadap pekerja perempuan di lingkungan kerja. Penerapan etika bisnis yang diwujudkan melalui budaya organisasi, komunikasi profesional, penghormatan terhadap martabat manusia, serta komitmen terhadap kesetaraan gender diyakini memengaruhi perilaku individu dalam berinteraksi di tempat kerja. Sebaliknya, lemahnya implementasi nilai-nilai etika, budaya organisasi yang permisif, serta rendahnya kesadaran terhadap batas komunikasi profesional dapat meningkatkan peluang terjadinya catcalling sebagai bentuk pelecehan seksual nonfisik dan diskriminasi gender. Perilaku tersebut tidak hanya melanggar prinsip etika profesi, tetapi juga berdampak pada rasa aman, kesehatan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas pekerja perempuan.

Atas dasar hubungan tersebut, penelitian ini memandang bahwa pencegahan catcalling tidak cukup dilakukan melalui pendekatan hukum semata, tetapi juga memerlukan penguatan etika organisasi melalui penyusunan kode etik, penerapan kebijakan zero tolerance terhadap pelecehan seksual, pendidikan etika komunikasi, mekanisme pelaporan yang aman, serta penegakan sanksi secara konsisten. Dengan demikian, hubungan antara etika bisnis, budaya organisasi, perilaku komunikasi, catcalling, dampak terhadap pekerja perempuan, dan upaya pencegahannya membentuk suatu kerangka konseptual yang menjadi dasar analisis dalam penelitian ini. Kerangka tersebut diharapkan mampu menjelaskan bahwa semakin kuat penerapan etika bisnis dalam organisasi, semakin kecil kemungkinan terjadinya pelecehan verbal sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman, profesional, inklusif, dan menghormati martabat setiap pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research) yang bertujuan menganalisis fenomena pelecehan verbal (catcalling) terhadap pekerja perempuan dari perspektif etika bisnis dan etika profesi. Data penelitian merupakan data sekunder yang diperoleh melalui penelusuran berbagai

sumber ilmiah, meliputi artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, buku ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta laporan resmi lembaga yang relevan dengan topik penelitian. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar, Garuda, ScienceDirect, SpringerLink, dan Taylor & Francis Online dengan rentang publikasi 2019-2025 menggunakan kata kunci workplace ethics, business ethics, catcalling, verbal sexual harassment, gender discrimination, dan female workers. Literatur dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, diterbitkan dalam publikasi ilmiah yang kredibel, tersedia dalam teks lengkap (full text), serta membahas etika organisasi, pelecehan verbal, perlindungan pekerja perempuan, atau komunikasi profesional di lingkungan kerja (Snyder, 2019; Xiao & Watson, 2019).

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis isi (content analysis) dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Tahapan analisis meliputi identifikasi sumber literatur, seleksi berdasarkan relevansi dan kualitas publikasi, pengelompokan informasi ke dalam tema-tema utama, yaitu etika bisnis, budaya organisasi, pelecehan verbal (catcalling), perlindungan pekerja perempuan, dan strategi pencegahan, kemudian dilakukan sintesis untuk membangun hubungan konseptual antartema sesuai tujuan penelitian. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengintegrasikan berbagai temuan ilmiah secara sistematis sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan etika bisnis dalam mencegah pelecehan verbal terhadap pekerja perempuan di lingkungan kerja (Paul & Criado, 2020; Booth et al., 2021).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan untuk menganalisis berbagai literatur ilmiah, regulasi, dan laporan lembaga yang membahas pelecehan verbal (catcalling) terhadap pekerja perempuan dalam perspektif etika bisnis dan etika profesi. Hasil sintesis menunjukkan bahwa catcalling masih menjadi salah satu bentuk pelecehan seksual nonfisik yang banyak terjadi, baik di ruang publik maupun di lingkungan kerja. Meskipun tidak melibatkan kontak fisik, tindakan tersebut berdampak pada menurunnya rasa aman, kenyamanan, dan kualitas hubungan profesional di tempat kerja. Sebagian besar literatur juga menunjukkan bahwa catcalling masih sering dipersepsikan sebagai

bentuk candaan atau pujian sehingga pelaku tidak menyadari bahwa perilaku tersebut merupakan pelanggaran terhadap etika komunikasi serta penghormatan terhadap martabat individu (Afrian & Susanti, 2022; Komnas Perempuan, 2023; International Labour Organization [ILO], 2022).

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai sumber ilmiah, ditemukan empat tema utama yang menggambarkan karakteristik fenomena catcalling di lingkungan kerja, yaitu persepsi terhadap catcalling, faktor penyebab, dampak terhadap pekerja perempuan, serta upaya pencegahan yang dapat diterapkan oleh organisasi. Ringkasan hasil sintesis tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Sintesis Hasil Kajian Literatur

Tema	Hasil Sintesis
Persepsi terhadap catcalling	Sebagian pelaku menganggap catcalling sebagai candaan, pujian, atau bentuk keakraban, sedangkan korban memandangnya sebagai pelecehan verbal yang mengganggu kenyamanan dan martabat pribadi.
Faktor penyebab	Dipengaruhi oleh budaya patriarki, rendahnya kesadaran etika komunikasi, budaya organisasi yang permisif, ketimpangan relasi kuasa, serta lemahnya pengawasan dan penegakan aturan di tempat kerja.
Dampak terhadap pekerja perempuan	Menimbulkan rasa malu, takut, cemas, kehilangan kepercayaan diri, menurunkan kenyamanan bekerja, serta berpotensi memengaruhi kesehatan mental dan produktivitas kerja.
Upaya pencegahan	Penerapan kode etik organisasi, pendidikan etika komunikasi, pelatihan kesetaraan gender, mekanisme pelaporan yang aman, serta penegakan sanksi terhadap pelaku.

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Hasil sintesis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa catcalling tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku individu, tetapi juga berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Persepsi pelaku yang menganggap catcalling sebagai bentuk humor atau pujian memperlihatkan masih rendahnya pemahaman mengenai batas komunikasi profesional. Sebaliknya, korban memaknai tindakan tersebut sebagai bentuk pelecehan verbal yang mengurangi rasa aman, kenyamanan, dan penghormatan terhadap martabat pribadi. Perbedaan persepsi tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan praktik catcalling masih dinormalisasi dalam berbagai lingkungan kerja (Qila et al., 2021; McDonald, 2021).

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa penyebab catcalling bersifat multidimensional. Budaya patriarki, stereotip gender, lemahnya penerapan etika

organisasi, serta belum optimalnya pengawasan terhadap perilaku di tempat kerja menjadi faktor yang saling berkaitan dalam mendorong terjadinya pelecehan verbal. Selain itu, beberapa kasus yang dianalisis menunjukkan bahwa pelaku tidak hanya berasal dari masyarakat umum, tetapi juga berasal dari individu yang memiliki profesi atau kewenangan tertentu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelecehan verbal dapat terjadi pada berbagai jenis organisasi apabila tidak didukung oleh budaya kerja yang menjunjung tinggi etika profesional dan penghormatan terhadap hak setiap pekerja (Dewi et al., 2021; ILO, 2022).

Selain faktor penyebab, hasil penelitian menunjukkan bahwa catcalling memberikan dampak yang signifikan terhadap pekerja perempuan, baik secara psikologis maupun dalam pelaksanaan pekerjaan. Korban cenderung mengalami rasa malu, cemas, takut, kehilangan kepercayaan diri, hingga membatasi interaksi sosial sebagai bentuk perlindungan diri. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan bekerja, motivasi, serta kualitas hubungan antarkaryawan sehingga dapat memengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hasil ini memperlihatkan bahwa pelecehan verbal bukan hanya persoalan komunikasi, tetapi juga berkaitan dengan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan psikologis pekerja perempuan (Komnas Perempuan, 2023; Fitzgerald & Cortina, 2023).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa upaya pencegahan catcalling memerlukan keterlibatan organisasi dan seluruh pekerja. Literatur yang dikaji secara konsisten menekankan pentingnya penyusunan kode etik antipelecehan, pendidikan etika komunikasi, pelatihan kesetaraan gender, penyediaan mekanisme pelaporan yang aman, serta penegakan sanksi terhadap pelaku sebagai bagian dari strategi membangun budaya kerja yang profesional dan menghormati martabat manusia. Temuan tersebut menjadi dasar untuk menganalisis hubungan antara etika bisnis, budaya organisasi, dan pencegahan pelecehan verbal pada bagian pembahasan (Treviño & Nelson, 2021; Dalimunthe & Dermawan, 2024).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa catcalling merupakan bentuk pelecehan seksual nonfisik yang masih sering dinormalisasi dalam lingkungan kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa sebagian pelaku menganggap komentar mengenai penampilan fisik, siulan, atau candaan bernuansa seksual sebagai bentuk keakraban maupun pujian,

sedangkan korban memaknainya sebagai tindakan yang merendahkan martabat dan mengganggu kenyamanan bekerja. Perbedaan persepsi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai batas komunikasi profesional di tempat kerja. Menurut Bertens (2022), etika menempatkan setiap individu sebagai subjek yang harus dihormati sehingga segala bentuk komunikasi yang mengabaikan martabat manusia bertentangan dengan prinsip moral. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Afrian dan Susanti (2022) yang menyatakan bahwa catcalling merupakan pelecehan verbal yang tidak dapat dipandang sebagai bentuk humor karena menimbulkan dampak psikologis dan sosial bagi korban.

Dari perspektif etika bisnis, perilaku catcalling menunjukkan belum optimalnya implementasi nilai-nilai etika dalam budaya organisasi. Organisasi yang belum memiliki standar perilaku yang jelas cenderung memberikan ruang bagi munculnya tindakan yang merendahkan pekerja lain. Sebaliknya, organisasi yang menerapkan etika bisnis secara konsisten akan membangun budaya kerja yang berorientasi pada penghormatan terhadap hak, kesetaraan, dan tanggung jawab profesional (Treviño & Nelson, 2021). Dengan demikian, keberadaan kode etik, kebijakan antipelecehan, serta pengawasan terhadap perilaku kerja menjadi bagian penting dalam membentuk lingkungan kerja yang aman dan profesional. Hasil penelitian ini mendukung temuan McDonald (2021) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa budaya patriarki dan stereotip gender masih menjadi faktor yang mendorong terjadinya catcalling terhadap pekerja perempuan. Perempuan sering kali diposisikan sebagai objek penilaian fisik sehingga komentar terhadap tubuh atau penampilan dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Padahal, dari perspektif kesetaraan gender, perilaku tersebut merupakan bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan prinsip penghormatan terhadap hak asasi manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Dewi et al. (2021) yang menyatakan bahwa budaya patriarki dan rendahnya kesadaran mengenai kesetaraan gender menjadi penyebab utama masih terjadinya pelecehan verbal. Selain itu, laporan International Labour Organization (2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang masih mentoleransi perilaku diskriminatif berpotensi meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja perempuan.

Dampak catcalling yang ditemukan dalam penelitian ini tidak hanya terbatas pada aspek emosional, tetapi juga memengaruhi kualitas hubungan kerja dan produktivitas organisasi. Korban cenderung mengalami rasa malu, takut, cemas, kehilangan kepercayaan diri, serta membatasi interaksi dengan rekan kerja sebagai bentuk perlindungan diri. Kondisi tersebut dapat menurunkan kenyamanan bekerja, mengurangi motivasi, bahkan memengaruhi kesehatan mental pekerja perempuan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Fitzgerald dan Cortina (2023) yang menjelaskan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja berkorelasi dengan meningkatnya tekanan psikologis, menurunnya kepuasan kerja, serta berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, catcalling tidak hanya menjadi persoalan individu, tetapi juga berdampak terhadap efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan kerja.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa upaya pencegahan catcalling memerlukan pendekatan yang bersifat preventif dan berkelanjutan. Penegakan hukum melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual memberikan dasar perlindungan bagi korban, namun efektivitas pencegahan sangat bergantung pada komitmen organisasi dalam menerapkan etika bisnis. Penyusunan kode etik, pendidikan etika komunikasi, pelatihan kesetaraan gender, mekanisme pelaporan yang aman, serta pemberian sanksi yang konsisten merupakan langkah yang saling melengkapi dalam membangun budaya kerja yang bebas dari pelecehan verbal. Temuan ini mendukung hasil penelitian Dalimunthe dan Dermawan (2024) yang menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan akan lebih efektif apabila diikuti oleh kebijakan internal organisasi yang memberikan kepastian perlindungan bagi korban dan akuntabilitas bagi pelaku.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa catcalling merupakan persoalan etika bisnis, bukan semata-mata persoalan hukum atau perilaku individu. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis yang mengintegrasikan perspektif etika bisnis, budaya organisasi, dan perlindungan pekerja perempuan dalam menjelaskan fenomena pelecehan verbal di lingkungan kerja. Dengan demikian, pencegahan catcalling tidak cukup dilakukan melalui penegakan regulasi, tetapi juga memerlukan internalisasi nilai-nilai etika dalam budaya organisasi agar tercipta lingkungan kerja yang aman, inklusif, profesional, dan menghormati martabat setiap pekerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa catcalling di lingkungan kerja merupakan persoalan etika yang berkaitan erat dengan budaya organisasi, kualitas komunikasi profesional, dan penghormatan terhadap martabat pekerja perempuan. Keberadaan perilaku tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak cukup diwujudkan melalui kepatuhan terhadap ketentuan hukum, tetapi juga memerlukan internalisasi nilai-nilai etika dalam setiap aspek hubungan kerja. Organisasi yang mampu membangun budaya kerja berlandaskan integritas, kesetaraan, dan saling menghormati akan memiliki kapasitas yang lebih baik dalam mencegah munculnya pelecehan verbal sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan produktif. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman bahwa etika bisnis memiliki fungsi strategis sebagai instrumen pencegahan terhadap berbagai bentuk kekerasan berbasis gender di tempat kerja.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan etika organisasi perlu diwujudkan melalui kebijakan antipelecehan yang komprehensif, pendidikan mengenai komunikasi profesional, mekanisme pelaporan yang memberikan perlindungan kepada korban, serta komitmen pimpinan dalam menegakkan budaya kerja yang bebas dari diskriminasi. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyajian perspektif etika bisnis sebagai kerangka analisis dalam memahami catcalling di lingkungan kerja, sehingga melengkapi kajian yang selama ini lebih banyak berfokus pada aspek hukum dan psikologis. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan studi empiris pada berbagai sektor organisasi dengan melibatkan data lapangan agar efektivitas penerapan etika bisnis dan kebijakan pencegahan pelecehan verbal dapat dievaluasi secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F., & Susanti, H. (2022). Pelecehan verbal (*catcalling*) ditinjau dari hukum pidana. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, 6(2), 303-324.
- Bertens, K. (2022). *Pengantar etika bisnis*. Kanisius.
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2021). *Systematic approaches to a successful literature review* (3rd ed.). Sage Publications.
- Dalimunthe, N., & Dermawan, M. D. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja buruh korban pelecehan seksual di tempat kerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1).

- Dewi, A. A. A. W. P., Dewi, A. A. S. L., & Suryani, L. P. (2021). Penghapusan kekerasan seksual dalam melindungi korban pelecehan seksual secara verbal (*catcalling*) di Indonesia. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 483-487.
- European Institute for Gender Equality. (2021). *Cyber violence against women and girls*.
- Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2023). Sexual harassment in work organizations: A contemporary review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 255-280.
- International Labour Organization. (2022). *Safe and healthy working environments free from violence and harassment*.
- Kaptein, M. (2019). *The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence*. *Journal of Business Ethics*.
- Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. (2023). *Catatan tahunan kekerasan terhadap perempuan tahun 2023*. Komnas Perempuan.
- McDonald, P. (2021). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 23(3), 389-412.
- Nurfauziah, N. (2025). Perlindungan hukum pekerja perempuan korban kekerasan seksual di tempat kerja. *Rechtswetenschap*.
- Nurhayati, I., Dewi, S., & Abas, M. (2024). Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami kekerasan seksual. *The Juris*.
- Paul, J., & Criado, A. R. (2020). The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? *International Business Review*, 29(4).
- Qila, S. Z., Rahmadina, R. N., & Azizah, F. (2021). *Catcalling* sebagai bentuk pelecehan seksual traumatis. *Jurnal Mahasiswa Komunikasi Cantrik*, 1(2), 95-106.
- Republik Indonesia. (2022). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual*.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (8th ed.). Wiley.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93-112.