

**RELASI *GROUP BELONGINGNESS* DENGAN SIKAP PADA
PELECEHAN SEKSUAL DIMEDIASI KEPEMIMPINAN
SPIRITUAL DAN KESADARAN GENDER: STUDI PADA
PIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI**

TESIS



Oleh

**Yunita Wahyuni
NIM. 200401210016**

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

**RELASI *GROUP BELONGINGNESS* DENGAN SIKAP PADA
PELECEHAN SEKSUAL DIMEDIASI KEPEMIMPINAN
SPIRITUAL DAN KESADARAN GENDER: STUDI PADA
PIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI**

TESIS

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

gelar Magister Psikologi (M. Psi)

Oleh:

Yunita Wahyuni

NIM. 200401210016

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

**RELASI *GROUP BELONGINGNESS* DENGAN SIKAP PADA
PELECEHAN SEKSUAL DIMEDIASI KEPEMIMPINAN
SPIRITUAL DAN KESADARAN GENDER: STUDI PADA
PIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI**

TESIS

**Oleh:
Yunita Wahyuni
NIM. 200401210016**

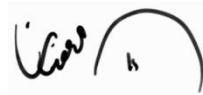
Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing Utama



**Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si
NIP. 19760512 200312 1 002**

Dosen Pembimbing Pendamping



**Dr. Mohammad Mahpur, M. Si
NIP. 197460505200501 1 003**

**RELASI *GROUP BELONGINGNESS* DENGAN SIKAP PADA
PELECEHAN SEKSUAL DIMEDIASI KEPEMIMPINAN
SPIRITUAL DAN KESADARAN GENDER: STUDI PADA PIMPINAN
LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI**

Oleh :
Yunita Wahyuni
NIM. 200401210016

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 20 Juli 2022
Susunan Dewan Penguji

**Anggota Penguji:
Penguji Utama**

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP. 19550717 198203 1 005

Penguji Pendamping

Dr. Elok Halimatus Sa'divah, M. Si
NIP. 19740518 200501 2 002

**Dosen Pembimbing:
Dosen Pembimbing Utama**

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si
NIP. 19760512 200312 1 002

Dosen Pembimbing Pendamping

Dr. Mohammad Mahpur, M. Si
NIP. 197460505 200501 1 003

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
Tanggal, 30 Juli 2022

Tengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Ilmu Alauddin M. Ibrahim Malang

Hidayah, M. Si
NIP. 19761128 200212 2 001

SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yunita Wahyuni
NIM : 200401210016
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul "**Relasi Group Belongngness dengan Sikap pada Pelecehan Seksual Dimediasi Kepemimpinan Spiritual dan Kesadaran Gender: Studi pada Pimpinan Lembaga Pendidikan Tinggi**" adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 28 Juni 2022

Peneliti



[Handwritten Signature]
Yunita Wahyuni
NIM. 200401210016

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk:

Keluarga, saudara & sahabat yang selalu memberikan motivasi yang berarti bagi penulis untuk menyelesaikan karya tesis ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Mohammad Mahpur, M. Si selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah membimbing serta memberikan ilmu kepada penulis.
5. Dr. Mohammad Mahpur, M. Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing serta memberikan ilmu kepada penulis.
6. Seluruh Dosen Magister Fakultas Psikologi UIN Malang yang telah mendidik, membimbing serta mengajarkan banyak hal kepada penulis selama proses belajar.
7. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik moril maupun materil.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 28 Juni 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Yunita Wahyuni', written in a cursive style.

Peneliti
Yunita Wahyuni

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	
JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iv
SURAT PENYATAAN	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
B. Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
C. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.

BAB II KAJIAN TEORI	Error! Bookmark not defined.
A. Sikap pada Pelecehan Seksual.....	Error! Bookmark not defined.
1. Definisi Pelecehan Seksual	Error! Bookmark not defined.
2. Definisi Sikap pada Pelecehan Seksual	Error! Bookmark not defined.
3. Aspek Sikap pada Pelecehan Seksual	Error! Bookmark not defined.
B. Group Belongings.....	Error! Bookmark not defined.
1. Definisi Group Belongings	Error! Bookmark not defined.
2. Aspek Group Belongings	Error! Bookmark not defined.
C. Kepemimpinan Spiritual	Error! Bookmark not defined.
1. Definisi Kepemimpinan Spiritual	Error! Bookmark not defined.
2. Aspek Kepemimpinan Spiritual	Error! Bookmark not defined.
D. Kesadaran Gender.....	Error! Bookmark not defined.
1. Definisi Kesadaran Gender	Error! Bookmark not defined.
2. Aspek Kesadaran Gender	Error! Bookmark not defined.
E. Hubungan Group Belongings, Kepemimpinan Spiritual, Kesadaran Gender terhadap Sikap Pada Pelecehan Seksual	Error! Bookmark not defined.
1. Hubungan <i>Group Belongings</i> dengan Sikap pada Pelecehan Seksual dimediasi Kepemimpinan Spiritual dan Kesadaran Gender	Error! Bookmark not defined.
2. Group Belongings di Mediasi Kepemimpinan Spiritual pada Sikap Pada Pelecehan Seksual	Error! Bookmark not defined.

3. Group Belongingness di Mediasi Kesadaran Gender terhadap Sikap pada Pelecehan Seksual	Error! Bookmark not defined.
F. Kerangka Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
G. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Identifikasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Sikap pada Pelecehan Seksual	Error! Bookmark not defined.
2. Group Belongingness	Error! Bookmark not defined.
3. Kepemimpinan Spiritual	Error! Bookmark not defined.
4. Kesadaran Gender	Error! Bookmark not defined.
C. Populasi dan Subjek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
E. Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1. Analisis Statistik	Error! Bookmark not defined.
2. Rancangan Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Pelaksanaan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Asumsi	Error! Bookmark not defined.

2. Deskripsi Data Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
Daftar Pustaka	Error! Bookmark not defined.
Lampiran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Halaman	
Tabel 3.1 Sampel Berdasarkan Universitas.....	39
Tabel 3.2 Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 3.3 Sampel Berdasarkan Universitas dan Jenis Kelamin	40
Tabel 3.4 Blue Print Skala Sikap pada Pelecehan Seksual	41
Tabel 3.5 Blue Print Skala <i>Group Belonginess</i>	42
Tabel 3.6 Blue Print Skala <i>Spiritual Leadership</i>	43
Tabel 3.7 Blue Print Skala <i>Gender Awareness</i>	44
Tabel 3.8 Nilai Reliabilitas Skala Penelitian.....	47
Tabel 3.9 Rumus Kategorisasi.....	49
Tabel 4.1 Uji Linieritas Data.....	52
Tabel 4.2 Uji Normalitas Data.....	53
Tabel 4.3 Kategorisasi <i>Sexual Harassment Attitude</i>	54
Tabel 4.4 Kategorisasi <i>Group Belonginess</i>	55
Tabel 4.5 Kategorisasi <i>Spiritual Leadership</i>	56
Tabel 4.6 Kategorisasi <i>Gender Awareness</i>	57
Tabel 4.7 Kategorisasi Berdasarkan Universitas	59
Tabel 4.8 Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.9 Korelasi antara <i>Group Belonginess</i> dengan <i>Sexual Harassment Attitude</i>	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Penelitian	33
Gambar 3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	38
Gambar 4.1 Korelasi antara Variabel <i>Group Belonginess</i> dengan <i>Sexual Harrasment Attitude</i> dimediasi <i>Spiritual Leadership</i>	63
Gambar 4.2 Korelasi antara Variabel <i>Group Belonginess</i> dengan <i>Sexual Harrasment Attitude</i> dimediasi <i>Gender Awareness</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Adaptasi Skala Sexual Harrassment Attitudes

Lampiran 2 Adaptasi Skala *Group Belongingness*

Lampiran 3 Adaptasi Skala *Spiritual Leadership*

Lampiran 4 Adaptasi Skala *Gender Awareness*

ABSTRACT

Yunita Wahyuni, 200401210016, Supervisor: Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si and Dr. Moh. Mahpur, M. Si., Relationship of Group Belongingness with Attitudes on Sexual Harassment Mediated by Spiritual Leadership and Gender Awareness: A Study on Leaders of Universities, 2022.

The annual percentage increase in sexual harassment continues to increase, while various efforts have been made to suppress the decline in the number of sexual harassment cases that occur in the educational environment, especially universities. This study aims to understand the relationship between serious attitudes towards the phenomenon of sexual harassment and a sense of belonging to the group mediated by spiritual leadership and gender awareness aimed at university leaders responding to cases of sexual harassment that occurred in universities.

This study uses quantitative. Subjects in this study using purposive random sampling were selected based on the criteria of state university leaders. Data was collected through a scale test of sexual harassment attitudes, workplace belongingness, spiritual leadership, and gender role attitudes.

The results of the study showed that there was a relationship between group belongingness and Attitudes on Sexual Harassment Mediated by Spiritual Leadership and Gender Awareness with a significance value of $p = 0.05$.

Keywords: *sexual harassment attitudes, group belongingness, spiritual leadership, and gender awareness.*

ABSTRAK

Yunita Wahyuni, 200401210016, Pembimbing: Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si dan Dr. Moh. Mahpur, M. Si., Relasi *Group Belongingness* dengan Sikap pada Pelecehan Seksual Dimediasi Kepemimpinan Spiritual dan Kesadaran Gender: Studi Pada Pimpinan Lembaga Pendidikan Tinggi, 2022.

Peningkatan persentase pertahun pada pelecehan seksual terus meningkat sedangkan telah dilakukan berbagai upaya dalam menekan penurunan angka pada kasus pelecehan seksual yang terjadi di lingkungan pendidikan terkhusus perguruan tinggi maka dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami relasi sikap serius pada fenomena pelecehan seksual dengan rasa memiliki kelompok dimediasi kepemimpinan spiritual dan kesadaran gender yang ditujukan kepada pimpinan universitas menanggapi kasus pelecehan seksual yang terjadi di perguruan tinggi.

Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Subjek pada penelitian ini menggunakan purposive random sampling dipilih berdasarkan kriteria pimpinan universitas negeri. Pengumpulan data dilakukan melalui uji skala *sexual harrasment attitudes, workplace belongingness, spiritual leadership, dan gender role attitudes*.

Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan *group belongingness* dengan Sikap pada Pelecehan Seksual Dimediasi Kepemimpinan Spiritual dan Kesadaran Gender dengan nilai signifikansi $p = 0.05$.

Kata Kunci: *sexual harrasment attitudes, group belongingness, spiritual leadership, dan gender awareness*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena gunung es pada kasus pelecehan seksual yang tidak muncul kepermukaan dipengaruhi oleh faktor para korban takut berbicara diakibatkan oleh trauma, khawatir akan stigma sosial, dan terhambatnya proses hukum setelah korban melapor. Berdasarkan data alasan korban tidak melaporkan 33.5% takut, 29% malu, 23.5% kebingungan melapor, dan 18.5% merasa bersalah (Indonesia Judicial Research Society, 2020). Khotimum mengungkapkan permasalahan pada kasus pelecehan seksual ialah menjadi *culture of silence* yakni budaya masyarakat seolah-olah tidak menahu atau tidak peduli, serta tidak memberikan ruang nyaman untuk korban (2021). Kemudian penegakan hukum yang lemah diakibatkan terhambatnya proses hukum pada bukti-bukti yang lemah pada kasus pelecehan terjadi yang diungkapkan oleh korban.

Kasus pelecehan terjadi ketika pelaku merasa aman oleh situasi dan kondisi sekitar barulah melakukan aksinya sehingga hampir tidak adanya saksi pada saat kasus terjadi dan berujung atas dasar suka sama suka yang sangat dapat merugikan korban. Faktanya persepsi kondisi korban saat kejadian yaitu korban mengalami sensasi seakan-akan tubuhnya menjadi lumpuh dan tidak mampu untuk bergerak ataupun melawan serangan. Tercatat bahwa 70% korban mengalami sensasi tersebut dan 48% menyatakan mengalami *extreme tonic immobility* (Moller Anna, 2017). Sikap diam dari korban adalah reaksi tubuh untuk mencoba menyelamatkan diri (Hopper, 2015). Budaya masyarakat Indonesia mengasumsikan jika perempuan itu diam artinya iya atau bersedia padahal menolak namun tidak bisa mengatakannya. *Victim blaming* justru menjadi

kebiasaan untuk menghakimi korban sementara ada unsur penting yang harus diperhatikan yaitu *consent* atau persetujuan dalam relasi seksual (Dixie, 2017).

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) mencatat sebanyak 8.800 kasus kekerasan seksual terjadi dari Januari sampai November 2021. Data dari KOMNAS perempuan menerima peningkatan aduan kasus kekerasan seksual pada tahun 2021 mulai Januari hingga Oktober sudah mencapai lebih dari 4.500 kasus. Angka tersebut naik 2 kali lipat dibanding tahun 2020 lalu. Usaha yang dilakukan kementerian PPPA dalam pencegahan, penanganan, perlindungan, dan pelayanan antara lain memberikan layanan *call center sahabat perempuan dan anak* SAPA 129 dengan proses pengaduan, penjangkauan, pengelolaan kasus, penampungan sementara, mediasi, dan pendampingan korban. Kementerian PPPA, juga memberikan dana alokasi khusus (DAK) anggaran sebesar 120 Miliar untuk 2022 kepada 34 provinsi dan 216 kabupaten/kota untuk memperkuat penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak di berbagai tingkat daerah. Kemudian disahkannya Permendikbudristek nomor 30 tahun 2021 tentang kekerasan seksual di kampus melalui Tridarma perguruan tinggi menjadi beberapa langkah untuk menekan angka pada fenomena pelecehan seksual.

Komnas perempuan menyatakan setiap 2 jam ada 3 perempuan Indonesia menjadi korban kekerasan seksual menjadikan pernyataan bahwa Indonesia darurat kekerasan seksual dan menjadi negara yang tidak aman untuk anak dan perempuan. Dari berbagai jenjang pendidikan persentase kasus pelecehan seksual tertinggi terjadi pada perguruan tinggi sebanyak 27%, pendidikan berbasis Islam dengan kasus pemaksaan perkawinan, manipulasi santri dan janji sebanyak 19%, pada jenjang sekolah menengah dan kejuruan 15%, dan jenjang SMP, SD, TK, dan SLB masing-masing sebanyak 3%.

Persentase pelaku kekerasan seksual pada data tertinggi oleh guru atau ustaz 43%, dosen 19%, kepala sekolah 15%, peserta didik 11%, pelatih 4%, dan pihak lain 5% menandakan bahwa pelaku terbanyak dari tenaga pendidik. Realita bahwa pendidik mengetahui adanya kekerasan seksual terjadi di institusinya sebanyak 77% dan 63% diantaranya untuk tidak melaporkan kekerasan seksual yang diketahuinya (Komisi Perlindungan Anak Indonesia, 2021).

Kaleidoskop sorotan kasus pelecehan seksual 14 anak menjadi korban kekerasan seksual yang dilakukan oleh pemilik SMA Selamat Pagi Indonesia Jawa Timur. Kasus pelecehan seksual semakin bermunculan setelah peraturan menteri pendidikan Permendikbudristek nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) di perguruan tinggi disahkan, banyak korban yang mulai berani bersuara. Dari kasus-kasus yang naik ke permukaan, rata-rata korbannya adalah mahasiswi dan pelakunya adalah dosen. Memasuki penghujung tahun 2021, mayoritas kasus pelecehan seksual yang terjadi pada pesantren yang dilakukan oleh pendidik. Otoritas sebagai pendidik, manipulatif mengatasnamakan agama pada setiap tindakannya, peserta didik yang menghormati para pendidiknya. Maka santri-santri yang menjadi istri sebagai korban seksual akibat manipulatif ustadnya. Lembaga Perlindungan Anak Jawa Timur mengatakan bahwa maraknya aksi kekerasan seksual terhadap anak adalah sebagai akibat dari masih lemahnya pengawasan dan pencegahan (2022). Fenomena-fenomena diatas membuat persentase data yang muncul ke publik bahwa pelecehan seksual yang terjadi dilingkungan pendidikan mayoritas pelaku adalah pendidik laki-laki dan korban adalah peserta didik perempuan (Komisi Nasional Perempuan, 2020).

Dalam penelitian menemukan pandangan bahwa manusia memandang kekerasan seksual dalam organisasi sangat lunak dalam artian dapat diterima

daripada dipermasalahkan (Hart dkk., 2018). Anggota dalam organisasi lebih cenderung menganggap pelecehan seksual merupakan masalah prioritas tinggi ketika pemimpin organisasi menekankan masalah tersebut sebaliknya anggota terkesan mengabaikan ketika pemimpin meremehkan kasus pelecehan seksual. Dalam penelitian tersebut, menunjukkan bahwa membutuhkan peran penting para pemimpin untuk membentuk perspektif terhadap kekerasan seksual dalam sebuah organisasi. Kemampuan pesan seorang pemimpin untuk mengubah perspektif tentang kekerasan seksual sangat penting untuk memahami kekerasan sebagai masalah dalam suatu organisasi adalah hal yang kritis membutuhkan tindakan proaktif untuk memberlakukan perubahan yang berarti. Mengedukasi anggota organisasi bahwa kekerasan dan pelecehan seksual adalah masalah prioritas tinggi maka dengan demikian penting dalam menciptakan budaya kekerasan seksual tidak boleh ditoleransi (Hart dkk., 2018).

Kepemimpinan berpotensi untuk mencegah dan mengurangi konsekuensi dari pelecehan dan penyerangan seksual yakni pengembangan kepemimpinan dan akuntabilitas adalah kunci untuk menyelesaikan masalah kekerasan seksual (Sadler dkk., 2018). Organisasi mengadopsi kebijakan bermotivasi ideologis yang mengizinkan bentuk-bentuk kekerasan seksual tertentu, termasuk perbudakan seksual dan pernikahan anak yakni bentuk dari kekerasan yang melanggar kebijakan organisasi tetapi tetap ditoleransi oleh banyak pimpinan (Revkin & Wood, 2021). Maka ketika pemimpin memiliki sikap serius dalam permasalahan pelecehan seksual dan semakin tinggi rasa memiliki untuk menjaga lembaga maka semakin tinggi peluang keamanan dan terhindar dari pelecehan seksual yang dapat diperoleh seluruh anggota lembaga.

Kepemimpinan spiritual berpotensi untuk mendorong tingkat komitmen dalam usaha sikap serius pada pelecehan seksual dengan menciptakan keselarasan

visi dan *value* terhadap seluruh tingkat strategis dan tim yang diberdayakan. Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam membangun rasa kesejahteraan spiritual pimpinan dan anggota yaitu secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain agar memiliki rasa kelangsungan hidup spiritual melalui panggilan dan keanggotaan yakni individu mengalami makna dalam hidup mereka, memiliki rasa membuat perbedaan, merasa dimengerti, dihargai dan pada akhirnya mendorong tingkat kesehatan manusia, psikologis, dan spiritual seluruh anggota lembaga (Fry dkk., 2005). Kepemimpinan spiritual mempengaruhi pemimpin di tiga bidang yaitu dalam memberikan kesempatan untuk berkembang, intuisi dan manajemen risiko (Agustin dkk., 2020). Dalam penelitian *spiritual leadership* dan dampaknya terhadap kinerja organisasi bahwa *spiritual leadership* sebagai pendorong yang signifikan dan penting dari komitmen organisasi 80% dan produktivitas 56% serta pertumbuhan penjualan 13% (Fry & Matherly, 2006). Oleh karena itu, moral dan *value* seorang pimpinan sebagai pelindung organisasi berpotensi atas komitmen sikap serius menangani pelecehan seksual di lembaganya.

Para pemimpin sampai saat ini belum banyak melakukan penyelesaian terhadap kasus-kasus pelecehan seksual yang terjadi pada masing-masing lembaganya. Fenomena bahwa pelecehan seksual merupakan kasus yang bias gender seperti *myth of rape culture* yakni budaya yang menjadikan kekerasan seksual sebagai sesuatu yang normal dan wajar terjadi dan ditoleransi di media atau masyarakat, budaya dan bahasa-bahasa misoginis yang memahami bahwa perempuan sebagai objek, perempuan yang menggoda, lebih rendah, dan dinilai dari tubuh atau kecantikan. *Victim blaming* menyalahkan korban dengan stigma negatif bahwa pakaian menentukan pelecehan yang terjadi. Ideologi patriarki yang

melegitimasi kekerasan terhadap perempuan maka kasus pada pelecehan seksual masih jauh dari keberpihakan terhadap korban (Ihsani, 2021).

Konsep gender diasumsikan mempunyai peran dalam penanganan kekerasan seksual. Hal ini disebabkan pada penilaian tentang keseriusan kekerasan seksual yang melibatkan anak dan perempuan sebagai korbannya dibandingkan dengan laki-laki untuk itu masalah kekerasan seksual lebih relevan bagi perempuan (Edwards dkk., 2021). Meskipun demikian keterlibatan laki-laki sangat penting untuk pencegahan kekerasan seksual merupakan sebuah proses yang berkembang dari waktu ke waktu dan sebagian besar terjadi melalui kelompok. Dalam penelitian pelecehan seksual ditinjau dari sikap terhadap kesetaraan gender mengemukakan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara sikap terhadap kesetaraan gender dengan pelecehan seksual. Semakin tinggi sikap terhadap kesetaraan gender dengan pelecehan seksual maka semakin rendah pelecehan seksual dapat terjadi begitupun sebaliknya dengan persentase efektif variabel sikap terhadap kesetaraan gender pada pelecehan seksual sebesar 35.2% (Halim, 2021).

Berdasarkan uraian-uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan pengambilan keputusan pimpinan institusi pendidikan dalam mengambil kebijakan terhadap kasus pelecehan seksual di lingkungan pendidikan yang mereka pimpin. Menelaah sejauh mana institusi berafiliasi dalam melindungi peserta didiknya dari kasus kekerasan seksual. Membantu menekan serendah mungkin kasus pelecehan seksual yang terjadi di lingkungan pendidikan perguruan tinggi. Dengan diterapkannya Permendikbud ristek no 30 tahun 2021 kemudian perlindungan dan pelayanan oleh Kementerian PPPA dalam menangani kasus pelecehan seksual yang begitu luas dan tidak mudah untuk menjangkau secara keseluruhan maka penelitian ini bertujuan untuk membantu menjangkau

penanganan di lingkungan pendidikan dengan subjek pimpinan atau *stakeholder* instansi pendidikan yang memiliki wewenang melindungi seluruh warga perguruan tinggi. Dari paparan latar belakang memunculkan beberapa variabel operasional untuk diteliti bagaimana sikap pimpinan pada isu pelecehan seksual dilembaga yang mereka pimpin yakni sikap tersebut dipengaruhi oleh peran pimpinan tentang rasa memiliki pada lembaga yang berkewajiban melindungi keadilan, keamanan, dan kesejahteraan seluruh warga anggota instansi pendidikan. Kemudian apakah sikap pemimpin juga dipengaruhi oleh gender awareness tentang pemimpin laki-laki atau perempuan berbeda peluang dalam menyikapi kasus pelecehan seksual yakni kasus pelecehan seksual menurut data mayoritas terjadi pada kaum perempuan maka apakah lebih relevan pemimpin perempuan saja dalam menyikapi kasus pelecehan seksual. Dan juga bagaimana spiritual leader mempengaruhi sikap pemimpin pada kasus pelecehan seksual.

Maka dari paparan latar belakang peneliti bermaksud mengkaji dengan konsep penelitian “Relasi Rasa Memiliki Kelompok dengan Sikap pada Pelecehan Seksual Dimediasi oleh Kepemimpinan Spiritual dan Kesadaran Gender”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat sikap serius pimpinan perguruan tinggi di Malang pada kasus pelecehan seksual?
2. Bagaimana tingkat rasa memiliki lembaga, kepemimpinan spiritual, dan kesadaran gender pada pimpinan perguruan tinggi di Malang?
3. Apakah ada peran kesadaran kesetaraan gender dan spiritual leadership sebagai mediasi dalam hubungan antara rasa memiliki dan sikap pada pelecehan seksual?

C. Tujuan Penelitian

1. Memahami tingkatan sikap serius pimpinan perguruan tinggi di Malang pada kasus pelecehan seksual.
2. Memahami tingkatan rasa memiliki lembaga, kepemimpinan spiritual, dan kesadaran gender pada pimpinan perguruan tinggi di Malang.
3. Memahami tingkatan peran kesadaran kesetaraan gender dan kepemimpinan spiritual sebagai mediasi dalam hubungan antara rasa memiliki dan sikap pada pelecehan seksual.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teori bagi pengembangan bidang psikologi sosial dan pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan evaluasi peran gender dan kepemimpinan spiritual pada rasa kepemilikan lembaga dalam menanggapi fenomena pelecehan seksual di perguruan tinggi dan diharapkan bagi peneliti lain untuk digunakan sebagai sumber informasi maupun referensi dalam menunjang penelitiannya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari pemetaan skema penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan gambaran pengetahuan tentang regulasi pimpinan pada rasa kepemilikan lembaga terhadap sikap kepedulian anti pada pelecehan seksual di lembaga pendidikan tinggi.

1. Bagi Masyarakat Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini sejatinya diharapkan agar terciptanya kolaboratif pimpinan, pendidik, peserta didik, dan masyarakat lembaga pendidikan tinggi mengimplementasikan dan menjalankan permendikbudristek no 30

tahun 2021 bersinergi pada preventif dan kuratif dalam menekan angka pelecehan seksual di dunia pendidikan Indonesia.

2. Bagi Penegak Kebijakan

Hasil penelitian ini sejatinya diharapkan agar aparat penegak hukum dapat tetap terus menjalankan fungsinya dalam pengaplikasian undang-undang tindak pidana kekerasan seksual.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini disarankan bagi peneliti lain untuk meneliti lebih lanjut domain-domain yang memperkuat atau memperlemah sikap kepedulian pada fenomena pelecehan seksual untuk menekan angka pada kasus pelecehan seksual di lembaga pendidikan Indonesia.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Sikap pada Pelecehan Seksual

1. Definisi Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual merupakan tindakan yang bernuansa seksual, baik yang disampaikan melalui kontak fisik maupun kontak non-fisik yakni tindakan tersebut dapat membuat seseorang merasa tidak nyaman, tersinggung, merasa direndahkan martabatnya, sehingga mengakibatkan gangguan kesehatan fisik maupun mental (Komisi Nasional Perempuan, 2020). Pelecehan fisik berupa memeluk, menyentuh, dan mencium tanpa izin dan pelecehan non fisik dapat berupa *cat calling*, mengintip bagian intim korban, mengeluarkan alat kelamin di depan umum, mengucapakan atau merendahkan melalui kata, membicarakan aktivitas seksual tanpa persetujuan, mengancam atas relasi kuasa dalam pelecehan seksual.

Kekerasan seksual merupakan setiap perbuatan merendahkan, menghina, menyerang dan tindakan lainnya, terhadap tubuh yang terkait dengan nafsu perkelaminan, hasrat seksual seseorang, dan fungsi reproduksi, secara paksa, bertentangan dengan kehendak seseorang atau tindakan lain yang menyebabkan seseorang itu tidak mampu memberikan persetujuan dalam keadaan bebas karena ketimpangan relasi kuasa, relasi gender atau sebab lain, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan atau kesengsaraan terhadap secara fisik, psikis, seksual, kerugian secara ekonomi, sosial, budaya, atau politik (Komisi Nasional Perempuan, 2020). Bentuk kekerasan seksual dapat berupa pelecehan seksual, perkosaan, eksploitasi seksual, perbudakan seksual, penyiksaan seksual, pemaksaan perkawinan, pemaksaan penggunaan alat kontrasepsi, pemaksaan pelacuran, dan pemaksaan aborsi.

Kekerasan seksual adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan, dan/atau menyerang tubuh, dan/atau fungsi reproduksi seseorang, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan psikis dan/atau fisik termasuk yang mengganggu kesehatan reproduksi seseorang dan hilang kesempatan melaksanakan pendidikan tinggi dengan aman dan optimal (Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2021).

Pelecehan seksual adalah setiap perilaku seksual yang tidak diinginkan atau tidak diundang yang bersifat ofensif, memalukan, mengintimidasi atau memalukan. Itu tidak ada hubungannya dengan saling ketertarikan atau persahabatan (Australian Human Rights and Equal Opportunity Commission., 1984). Pelecehan seksual merupakan bagian dari kekerasan seksual. Pelecehan bisa dilakukan secara verbal, non verbal, ataupun fisik. Sedangkan kekerasan sudah pasti melakukan kontak fisik kepada korban dan bersifat memaksa.

Maka pelecehan seksual merupakan segala tindakan baik kontak fisik dan non fisik pada tubuh individu dalam hal ini merendahkan, melecehkan, menghina, menyerang, dan mengancam individu tanpa adanya kuasa persetujuan individu yang mengakibatkan penderitaan terhadap fisik dan psikis individu sebagai korban.

2. Definisi Sikap pada Pelecehan Seksual

Sikap merupakan suatu reaksi, tanggapan, atau pandangan individu terhadap suatu objek stimulus. Allport dalam Kerlinger menyatakan bahwa sikap adalah keadaan mental dan saraf dari kesiapan yang diorganisasikan melalui pengalaman memberikan pengaruh direktif atau dinamis pada respons individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait dengannya (2022). Ajzen mengemukakan bahwa sikap merupakan evaluasi positif atau negatif individu terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau minat tertentu (2005).

Dalam teori sikap manusia oleh Azwar, sikap merupakan respon terhadap stimulus sosial yang telah terkondisikan (2013). Pembentukan sikap dipengaruhi oleh proses sosialisasi antar individu sehingga terjadi hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi pola perilaku individu sebagai anggota masyarakat (Azwar, 2013).

Berdasarkan konsep attitude towards behavior dalam teori planned behavior oleh Ajzen, pengukuran sikap individu terdiri dari sikap favorable dan unfavorable. Individu yang percaya bahwa menampilkan perilaku tertentu akan mengarahkan pada hasil yang positif akan memiliki sikap favorable terhadap ditampilkannya perilaku, sedangkan individu yang percaya bahwa menampilkan tingkah laku tertentu akan mengarahkan pada hasil yang negatif maka akan memiliki sikap unfavorable. Pengukuran sikap afektif diperoleh dengan beberapa pasang kata sifat afektif yaitu membosankan-menarik, menyenangkan-tidak menyenangkan, baik-buruk, diinginkan-tidak diinginkan, nyaman-tidak nyaman, bahagia-tidak bahagia, atraktif-tidak atraktif, bodoh-bijaksana, berbahaya-menguntungkan, berguna-tidak berguna, kuat-lemah, aktif-pasif, jelek-cantik, setuju-tidak setuju, dan serius-tidak serius (1992). Maka sikap terhadap perilaku menunjukkan individu mempunyai tingkatan evaluasi yang baik atau kurang baik tentang perilaku tertentu.

Definisi sikap pada pelecehan seksual merupakan bentuk kesadaran tentang pelecehan seksual dapat berasal dari studi yang menyelidiki persepsi orang tentang pelecehan seksual dan sikap mereka terhadapnya yakni perilaku dengan respon yang besar dalam memahami spektrum yang luas dari hubungan seksual yang tidak diinginkan (Mazer, D. B., & Percival, E. F., 1989). Sikap pada pelecehan seksual merupakan kerangka kerja untuk memprediksi sikap individu dalam menangani insiden lingkungan yang tidak bersahabat secara gangguan

seksual (Foster & Fullagar, 2018). Sikap dengan pola perilaku melindungi, melayani, mencegah dan menangani kasus pelecehan seksual berdasarkan pengalaman, pengetahuan, norma, dan nilai yang dipegang individu untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial bahwa interaksi sosial mempengaruhi pola perilaku individu sebagai anggota masyarakat dalam menyikapi pelecehan seksual.

Jadi sikap pada pelecehan seksual artinya reaksi atau tanggapan individu terhadap pelecehan seksual yakni sikap individu dalam menanggapi pelecehan seksual memiliki tingkatan evaluasi baik atau kurang baik, serius atau tidak serius, dan peduli atau tidak peduli pada isu pelecehan seksual.

3. Aspek Sikap pada Pelecehan Seksual

Definisi konsep sikap sebagian besar dibatasi pada gagasan emosional ketika beberapa objek secara teratur dan andal memunculkan perangkat evaluatif afektif yang dapat dicirikan sebagai individu dikatakan memegang sikap “*pro*” atau “*contra*” dan “positif” atau “negatif”. Komponen sikap terdiri dari kognitif dan afektif (Rosenberg, 1960):

- a. Aspek kognitif yang berkaitan dengan gejala yang berhubungan dengan pikiran seperti perwujudan pengolahan pengetahuan, pengalaman, keyakinan, serta harapan individu didasarkan pada informasi yang berkaitan dengan objek tertentu.
- b. Aspek afektif bentuk dari proses yang berkaitan dengan perasaan seperti ketakutan, simpati, antisipasi, apatis, dan lain hal pada suatu objek tertentu.

Kognitif dari sikap membutuhkan representasi keyakinan tentang hubungan antara objek sikap dengan objek afektif lainnya sebagai signifikansi dari individu. Ketika komponen kognitif dan afektif dari suatu sikap saling

konsisten maka sikap dapat ditunjukkan dalam keadaan stabil. Pengaruh sikap positif yang stabil terhadap suatu objek diasosiasikan dengan keyakinan menghubungkan objek tersebut dengan pencapaian nilai-nilai positif dan hambatan nilai negatif, sedangkan pengaruh negatif yang stabil terhadap suatu sikap objek dikaitkan dengan keyakinan yang menghubungkan dengan pencapaian hal-hal negatif.

Berdasarkan pertimbangan dari sejumlah teori yang mendasari sikap pada pelecehan seksual maka dalam pengembangan pengukuran ini dibangun sebuah perspektif tentang aspek sikap pada pelecehan seksual meliputi aspek kognitif dan afektif.

B. Group Belongingsness

1. Definisi Group Belongingsness

Sense of belonging didefinisikan sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga individu merasa dirinya menjadi bagian integral dari sistem atau lingkungan tersebut (Hagerty dkk., 1992). Belongingsness adalah kebutuhan emosional manusia untuk diterima sebagai anggota kelompok (National Libraries, 2022). Markus dan Kitayama berpendapat bahwa rasa memiliki bisa menjadikan hubungan begitu kuat daripada fungsi sebagai individu yang mungkin dapat menjadi unit utama dalam refleksi (1992).

Rasa memiliki digambarkan dalam keterlibatan yang dihargai atau pengalaman dari merasa dihargai, dibutuhkan, atau diterima dan cocok atau sesuai dengan persepsi bahwa karakteristik individu mengartikulasikan dengan sistem atau lingkungan. Konseptualisasi milik sebagai objek terdiri dari hubungan keterlibatan yang bernilai dengan identitas kesesuaian. Anteseden rasa memiliki adalah energi dalam keterlibatan yang berarti dan potensi untuk memiliki karakteristik bersama atau saling melengkapi (Hagerty dkk., 1992).

Faktor kepemilikan sosial dicirikan sebagai umpan balik sosial, validasi, dan pengalaman bersama. Berbagi tujuan dan minat bersama dengan individu lain memperkuat ikatan sosial yang positif dan dapat meningkatkan perasaan harga diri (Walton dkk., 2012). Kenyamanan kelompok dapat dilihat sebagai cara untuk meningkatkan peluang individu diterima oleh kelompok sosial; dengan demikian melayani kebutuhan rasa memiliki (Baumeister & Leary, 1995).

Ketika kebutuhan rasa memiliki individu tidak terpenuhi, *self regulation* digunakan untuk memenuhi kebutuhan seseorang untuk memiliki (Wilkowski dkk., 2009). *Self regulation* didefinisikan sebagai proses mengatur diri sendiri, atau mengubah perilaku seseorang, untuk mengelola keinginan jangka pendek. Stigma dapat menciptakan ketidakpastian global tentang kualitas ikatan sosial individu di bidang akademis dan profesional. Penelitian dua eksperimen yang menguji bagaimana ketidakpastian kepemilikan merusak pencapaian dan motivasi orang-orang yang kelompok rasnya dicirikan secara negatif dalam lingkungan akademik (Walton & Cohen, 2007).

Salah satu peran pemimpin yaitu rasa memiliki atau keterlibatan pada lembaga yang dipimpin dengan merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas dalam organisasi. Memfasilitasi rasa memiliki pemimpin pada lembaga yaitu dengan mendukung individu sebagai anggota kelompok, menjamin keadilan dan kesetaraan, berbagi dalam pengambilan keputusan (Randel dkk., 2018).

Aspek afektif dari kepemilikan kelompok mencakup perasaan bangga terhadap kelompoknya dan menjadi anggota kelompok yang dihargai. Pimpinan mempengaruhi anggota dengan membawa kesadaran ke unit kolektif dan memperkuat perasaan memiliki dan kesejahteraan anggota lembaga. Terlibat secara sukarela membantu anggota lembaga dengan masalah yang berhubungan

dengan lembaga dan mencegah timbulnya masalah lain. Pimpinan memberikan contoh aktualisasi dalam berperilaku dengan memperkuat aturan dan nilai-nilai tertentu untuk lembaga.

Maka *group belongingness* merupakan rasa memiliki berdasarkan pengalaman keterlibatan pribadi dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga individu merasa dirinya menjadi bagian integral dari sistem atau lingkungan tersebut.

2. Aspek Group Belongingness

Aspek *group belongingness* melalui *inclusive leadership* dalam kepemimpinan yang melayani (Salib, 2014):

- a. *Empowerment* ketika seorang pemimpin memberdayakan dan mengembangkan anggota tim, anggota dihargai untuk kemampuan mereka sambil diberikan sumber daya, informasi, dan akses yang diperlukan untuk mendorong kinerja.
- b. *Humility* mengacu pada mengambil langkah mundur dari pencapaian sendiri dan menghargai kontribusi orang lain. Mengambil tanggung jawab untuk orang lain dan kemampuan untuk mengakui kesalahan adalah aspek kunci dari kerendahan hati.
- c. *Authenticity* yakni keaslian mengungkapkan "diri sejati" seperti menepati janji dan jujur. Penerimaan interpersonal melibatkan penerimaan orang untuk siapa mereka, empati untuk orang lain, dan mengembangkan hubungan saling percaya.
- d. *Accountability* yakni transparansi harapan, menyesuaikan harapan tersebut dengan kebutuhan individu, dan menciptakan akuntabilitas memastikan bahwa pemimpin memberikan arahan.

- e. *Stewardship* yakni kepengurusan menggambarkan perilaku holistik di mana pemimpin bertindak sebagai contoh bagi karyawan dan organisasi. Penatalayanan cenderung mendahulukan kebutuhan orang lain dan organisasi sebelum kebutuhan pribadinya.

Berdasarkan pertimbangan dari sejumlah teori yang mendasari *group belongingness* maka dalam pengembangan pengukuran ini dibangun sebuah perspektif tentang aspek *group belongingness* meliputi memberdayakan, kerendahan hati, otentik, transparansi, dan teladan.

C. Kepemimpinan Spiritual

1. Definisi Kepemimpinan Spiritual

Konsep *spiritual leadership* atau kepemimpinan spiritual yang menekankan memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik melalui nilai, sikap, dan perilaku pimpinan (Fry, 2003a). Teori kepemimpinan spiritual merupakan pendekatan berbasis kepemimpinan melalui agama, etika, dan nilai. Kepemimpinan spiritual menjadi kebutuhan mendasar baik pemimpin maupun pengikut untuk kelangsungan hidup spiritual sehingga mereka menjadi lebih berkomitmen secara organisasi dan lebih produktif.

Fry berpendapat bahwa kepemimpinan spiritual difokuskan pada aspek fisik, mental, atau emosional dari interaksi manusia dalam organisasi ditambah dengan spiritual yang terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa kelangsungan hidup spiritual melalui panggilan dan keanggotaan (2003).

Kepemimpinan spiritual memerlukan menciptakan visi yakni anggota organisasi mengalami rasa terpanggil dimana mereka hidup memiliki makna dan membuat perbedaan dan membangun budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta

altruistik yaitu para pimpinan dan pengikut memiliki kepedulian, perhatian, dan penghargaan yang tulus baik untuk diri sendiri maupun orang lain dengan demikian menghasilkan rasa keanggotaan dan merasa dipahami dan dihargai.

Maka kepemimpinan spiritual sebagai yang berdasar pada nilai-nilai, etika, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik sehingga individu memiliki rasa kelangsungan hidup rohani melalui panggilan dan keanggotaan.

2. Aspek Kepemimpinan Spiritual

Fry menggambarkan kepemimpinan spiritual ditempat kerja yaitu kebutuhan manusia secara menyeluruh untuk kelangsungan hidup spiritual melalui panggilan dan keanggotaan tentang perbedaan antara agama dan spiritualitas yakni definisi umum tentang tuhan sebagai kekuatan yang lebih tinggi dari kontinum lain. Kepemimpinan berbasis agama, etika, dan nilai yang menekankan bahwa para pemimpin harus berhubungan dengan nilai-nilai inti mereka dan mengkomunikasikannya kepada anggota melalui visi, nilai, dan tindakan pribadi. Dalam hal ini para pemimpin harus terbiasa dengan memperlakukan kebutuhan anggota untuk kelangsungan hidup spiritual melalui nilai-nilai spiritual secara umum seperti kerendahan hati, amal, dan kejujuran (Fry, 2003b).

Secara konseptual, kepemimpinan spiritual terdiri dari tiga komponen utama yaitu visi, harapan atau iman, dan cinta altruistik sebagai nilai, sikap, dan perilaku pimpinan (Wang dkk., 2019):

- a. Visi mengacu pada masa depan yang bermakna, menyebabkan karyawan merasakan nilai diri dan tujuan hidup yang hakiki. Visi dalam model kepemimpinan spiritual memberikan tujuan intrinsik untuk hidup (Chen & Yang, 2012). Visi terdiri dari daya tarik yang luas dari stakeholder,

mendefinisikan tujuan dan pengalaman, mencerminkan cita-cita yang tinggi, mendorong harapan dan iman, dan menetapkan standar keunggulan (Fry, 2003).

- b. Harapan atau keyakinan mencerminkan keyakinan pemimpin dalam pencapaian visi dengan tingkat tinggi dapat menginspirasi bawahan untuk mencapai misi organisasi dan secara spiritual ketika karyawan memiliki rasa harapan atau keyakinan bahwa merupakan visi bersama akan melibatkan mereka dalam mencapai tujuan masa depan (Fry & Cohen, 2009). Harapan dan keyakinan terdiri dari ketahanan, ketekunan, lakukan apa yang diperlukan, perengangan tujuan, dan harapan imbalan dari Tuhan (Fry, 2003).
- c. Cinta altruistik menunjukkan serangkaian perilaku pemimpin yang menghargai kepedulian, rasa saling menghormati, menghasilkan rasa dipahami, dan dihargai oleh anggota organisasi yakni budaya organisasi yang menguntungkan kemungkinan akan terbentuk atau tercipta. Perasaan terbaik dalam hal ini adalah penghargaan intrinsik bagi karyawan untuk menciptakan keyakinan yang kuat dan mendorong pengejaran visi organisasi yang bermakna. Altruistik terdiri dari pengampunan, kebaikan, integritas, empati, kejujuran, kesabaran, keberanian, kepercayaan/kesetiaan, dan kerendahan hati (Fry, 2003).

Berdasarkan pertimbangan dari teori yang mendasari kepemimpinan spiritual maka dalam pengembangan pengukuran ini dibangun sebuah perspektif tentang aspek kepemimpinan spiritual meliputi 3 aspek yaitu visi, iman, dan altruistik.

D. Kesadaran Gender

1. Definisi Kesadaran Gender

Gender awareness merupakan kesadaran dalam menyikapi peran gender pada kehidupan sosial. Pandangan bias umum yang diidentifikasi oleh gugus tugas *American Psychology Association* yaitu membina peran seks tradisional, bias dalam ekspektasi dan devaluasi perempuan, penggunaan konsep psikoanalitik yang seksis, dan menanggapi perempuan sebagai objek seks, termasuk rayuan korban perempuan (1975). Pembahasan gender memiliki berbagai istilah yang menjadikan sebagai pandangan konsep yang perlu dipahami dan dikaji. Seperti pandangan gender terhadap *gender equality* yakni kesetaraan jenis kelamin memudahkan kondisi akses yang sama terhadap sumber daya dan peluang tanpa membedakan jenis kelamin seperti partisipasi kerja, pengambilan keputusan, menghargai perilaku, aspirasi dan kebutuhan secara setara tanpa memandang jenis kelamin. UNICEF mengungkapkan kesetaraan gender berarti bahwa perempuan dan laki-laki, dan anak perempuan dan anak laki-laki, menikmati hak, sumber daya, kesempatan dan perlindungan yang sama. Ini tidak mengharuskan anak perempuan dan anak laki-laki, atau perempuan dan laki-laki, sama, atau bahwa mereka diperlakukan sama persis (2011).

Pentingnya dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman gender di kalangan seluruh kalangan masyarakat terutama pada pejabat pemerintahan dan pemimpin suatu lembaga. *Gender awareness* adalah proses individu disadarkan tentang bagaimana gender berperan dalam kehidupan melalui perlakuan individu terhadap individu lain. Relasi gender hadir di semua institusi dalam mengakui hak istimewa dan diskriminasi seputar gender. *Gender sensitivity* digunakan untuk mendidik individu menjadi lebih sadar dan peka terhadap gender dalam kehidupan atau tempat kerja instansi individu seperti di lembaga pendidikan (USAID, 2021).

Stereotip gender muncul dari peran perempuan dan laki-laki yang disetujui secara sosial di ruang privat atau publik, di rumah atau di tempat kerja. Karena

pandangan dan harapan tersebut, perempuan dan laki-laki seringkali menghadapi diskriminasi di ruang publik, seperti di tempat kerja. Peran gender adalah seperangkat norma sosial yang menentukan jenis perilaku yang umumnya dianggap dapat diterima, sesuai, atau diinginkan orang berdasarkan jenis kelamin mereka. Peran gender biasanya berpusat pada konsepsi feminitas dan maskulinitas, meskipun ada pengecualian dan variasi.

Menurut (Edwards dkk., 2021) anak dan perempuan mungkin lebih mungkin untuk berpartisipasi hanya karena masalah kekerasan seksual lebih relevan bagi mereka karena anak perempuan dan perempuan lebih mungkin daripada anak laki-laki dan laki-laki untuk terlibat dalam pencegahan program yang berfokus pada kekerasan seksual dan bentuk-bentuk kekerasan terkait dikarenakan adanya tingkat yang lebih tinggi dan hasil yang lebih parah pada kekerasan seksual untuk anak perempuan dibandingkan dengan anak laki-laki. Maka apakah pemimpin laki-laki berbeda sikap dengan pemimpin perempuan dalam menangani isu pelecehan seksual di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Seksisme adalah prasangka atau diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atau gender seseorang. Seksisme dapat mempengaruhi siapa saja, tetapi terutama mempengaruhi wanita dan anak perempuan (Lorber, 2011). Hal ini telah dikaitkan dengan stereotip dan peran gender, dan mungkin termasuk keyakinan bahwa satu jenis kelamin atau gender secara intrinsik lebih unggul dari yang lain (Matsumoto, 2001) Seksisme ekstrem dapat mendorong pelecehan seksual, pemerkosaan, dan bentuk-bentuk kekerasan seksual lainnya. Diskriminasi gender dapat mencakup seksisme. Istilah ini didefinisikan sebagai diskriminasi terhadap orang berdasarkan identitas gendernya atau perbedaan gender atau jenis kelaminnya. Diskriminasi gender secara khusus didefinisikan dalam hal ketidaksetaraan di

tempat kerja. Hal ini mungkin timbul dari kebiasaan dan norma sosial atau budaya (Lenhart, 2004).

Berdasarkan pertimbangan dari sejumlah konsep yang mendasari kesetaraan gender maka dalam pengembangan pengukuran dibangun sebuah perspektif tentang definisi *gender awareness* yakni merupakan kesadaran dalam kesetaraan peran gender sebuah bentuk reaksi menegakkan keseimbangan peran antara perempuan dan laki-laki.

2. Aspek Kesadaran Gender

Konteks pemaknaan gender sebagai konstruksi sosial dipetakan dalam beberapa katagori (Mufidah, 2008):

- a. Gender pada tataran konsep mengusung sebuah perubahan dalam status, peran, tanggung jawab serta relasi laki-laki dan perempuan, meskipun terdapat pro kontra/resistensi di masyarakat atas pemaknaan tersebut.
- b. Gender sebagai fenomena sosial, bentukan/konstruksi budaya terhadap peran yang disandangkan kepada laki-laki dan perempuan yang menjadi tradisi yang dipertahankan atau dilestarikan, kemudian diterima sebagai ketentuan sosial, dan bahkan oleh masyarakat diyakini sebagai kodrat.
- c. Gender sebagai kesadaran sosial, terbagunnya kesadaran dari suatu keyakinan yang keliru dalam pemaknaan gender sehingga pembagian peran dipahami bukan bersifat kodrati tetapi akibat konstruksi sosial di masyarakat itu sendiri.
- d. Gender sebagai masalah social, berangkat dari banyaknya hasil kajian terbukti bahwa pembakuan peran dan pandangan yang bersumber dari budaya *patrarkhi dan matriarkhi* sangat berpotensi menimbulkan masalah ketidakadilan bagi laki-laki dan perempuan.munculnya *stereotype*,

subordinasi, marginalisasi, beban kerja tidak proposional, dan kekerasan berbasis gender.

- e. Gender sebagai sebuah konsep untuk analisis, sebagai bagian dari ilmu sosial, gender tidak terlepas dari asumsi-asumsi dasar yang terdapat pada suatu paradigma, maka konsep analisis merupakan salah satu komponennya. Pada umumnya asumsi-asumsi dasar merupakan pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, sehingga pandangan mana yang akan digunakan sebagai alat analisis ini bermanfaat untuk melengkapi alat analisis sosial lainnya dan bukan untuk menggantinya.
- f. Gender sebagai gerakan sosial, digunakan sebagai upaya konkrit untuk mengatasi dan merubah kesenjangan status, peran dan tanggung jawab serta pemanfaatan sumber daya laki-laki dan perempuan berusaha membantu agar perempuan mendapat hak-hak dasarnya, kesetaraan dan keadilan gender.

Berdasarkan pertimbangan dari teori yang mendasari *gender awareness* maka dalam pengembangan pengukuran ini dibangun sebuah perspektif tentang aspek *gender awareness* meliputi fungsi penting kesetaraan pada keluarga, fungsi penting kesetaraan pada sosial, fungsi keluarga terhadap seksisme, fungsi sosial terhadap seksisme, dan fungsi pekerjaan terhadap seksisme.

E. Hubungan Group Belongings, Spiritual Leadership, Gender Awareness terhadap Sikap Pada Pelecehan Seksual

Ketika pihak berwenang disadarkan dari insiden pelecehan seksual, maka sebaiknya memposisikan diri untuk menghentikan perilaku yang melanggar hukum. Keyakinan sikap memainkan peran penting dalam mempengaruhi menunjukkan niat individu untuk melaporkan insiden pelecehan seksual. Sikap pemimpin pada pelecehan seksual merupakan reaksi atau tanggapan pemimpin

terhadap pelecehan seksual yakni pola perilakunya dalam melindungi, melayani, mencegah dan menangani kasus pelecehan seksual berdasarkan rasa memiliki pemimpin pada lembaganya yakni rasa memiliki tersebut didasari oleh kepemimpinan spiritual dan pemahaman tentang kesadaran kesetaraan gender.

Sikap pemimpin dalam menyikapi pelecehan seksual membutuhkan rasa memiliki pada lembaganya yakni dibutuhkannya rasa kepedulian dan menjaga seluruh anggota lembaga dan instansi. Hal tersebut dapat terjadi jika pemimpin memiliki nilai-nilai dalam dirinya seperti menghargai kontribusi anggota instansi, empati, menjadi contoh untuk mendukung anggota instansi, memastikan keadilan dan kesetaraan, dan pengambilan keputusan secara bersama. Maka *group belongingness* pemimpin dalam menyikapi pelecehan seksual membutuhkan aspek *spiritual leadership* dan *gender awareness*. Berdasarkan pertimbangan dari sejumlah konsep yang mendasari sikap pada pelecehan seksual maka dalam pengembangan pengukuran ini dibangun beberapa variabel yang berhubungan dengan sikap pada pelecehan seksual. Hubungan antara variabel dibagi sebagai berikut:

1. Hubungan *Group Belongingness* dengan *Sexual Harassment Attitude* dimediasi *Spiritual Leadership* dan *Gender Awareness*

Rasa memiliki sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap sikap pada pelecehan seksual sebagai variabel terikat. Rasa memiliki dengan panggilan untuk lebih peduli terhadap anggota dan instansinya berpotensi mempengaruhi sikap pada pelecehan seksual. Baumeister mengungkapkan kebutuhan untuk memiliki sebagai kebutuhan untuk menciptakan dan memelihara keterikatan interpersonal yang positif dan signifikan dan dapat berdampak pada emosi, perilaku, dan kognisi individu (2010).

Dalam penelitian *Interaction and Belongingness in Two Students Centered Learning Environments* menyatakan bahwa rasa memiliki tampak lebih penting di

lingkungan pembelajaran yakni menciptakan lingkungan yang aman dan pembelajaran berbasis masalah berfokus pada konstruksi pengetahuan (Brouwer dkk., 2019). Penelitian *Barriers to Reporting Sexual Harassment* menyatakan bahwa kesadaran positif dan sikap terhadap efektivitas kebijakan pelecehan organisasi yang tidak menoleransi pelecehan seksual merupakan sebuah iklim yang memungkinkan proses pelaporan berjalan dengan baik (Bailey, 2020).

Menciptakan kenyamanan dalam kelompok dapat dilihat dari rasa memiliki individu terhadap kelompoknya dengan peduli, menjaga, mendukung, bangga, adanya kesadaran, keamanan, keadilan, kesetaraan, berbagi pandangan dan pengambilan keputusan, dan menjaga kesejahteraan dalam menyikapi pelecehan seksual di instansinya.

Group belongingness yakni rasa memiliki kepedulian terhadap anggota dan instansinya dimediasi oleh *spiritual leadership* dan *gender awareness* mempengaruhi sikap pada pelecehan seksual. Penelitian *Examining The Relationships Between Leaders and Followers: The Factors that Influence The Quality of The Leader-Member Exchange and The Perception of In-Group Belongingness in The Work Place* menyatakan bahwa sikap dan sifat dapat mempengaruhi proses pembentukan hubungan antara pemimpin dan anggotanya yakni persepsi menjadi bagian dari kelompok dapat berubah (Campion, 2017).

Penelitian *How Sense of Belonging and Classroom Community Influence Degree Persistence for African American Undergraduate* tentang persepsi lingkungan belajar perguruan tinggi, wawasan tentang dinamika kelas, interaksi teman sebaya dan keyakinan yang mereka miliki tentang kompetensi mereka sendiri dan nilai berkaitan dengan orang lain di komunitas perguruan tinggi mengungkapkan bahwa keputusan mereka untuk bertahan di perguruan tinggi didasarkan pada fakultas yang dapat diakses, didekati, dan memberikan instruksi

otentik. Wanita perguruan tinggi Afrika-Amerika memiliki pengalaman yang unik dan fakultas harus menyadari kebutuhan untuk menciptakan ruang yang aman di mahasiswa dapat terlibat dan berpartisipasi penuh (Booker, 2016).

Dalam Penelitian *Sexual Harassment in Government Offices A Knowledge, Attitude and Practices Survey of Staff Working in Male* menyatakan bahwa pelecehan seksual dapat dihentikan dengan menjalin interaksi yang baik antar rekan kerja dalam organisasi, tata tertib yang baik dalam organisasi dan melaksanakannya juga dengan saling menghormati dalam lingkungan kerja dan menerapkan aturan agama yang ketat, dan memberikan sanksi yang tegas dan hukuman bagi pelaku pelecehan (Fathimath Fauza, 2016).

Dalam penelitian *Social Identity and Integrative Complexity: The Effects of Silent social Identity and Integrative Complexity: The Effects of Silent Group Membership on Reasoning about Social Issues* group Membership on Reasoning membahas tentang sejauh mana arti-penting kelompok sosial dan/atau perbedaan individu dalam identifikasi kelompok mempengaruhi kompleksitas pemikiran anggota kelompok gender tentang isu sosial yang berpusat pada gender (Friedman, 1995).

Maka kerangka dalam penelitian ini berdasar kepada *group belongingness* pemimpin dalam menyikapi pelecehan seksual dipengaruhi oleh *spiritual leadership* dan *gender awareness*.

2. Group Belongingness di Mediasi Spiritual Leadership pada Sikap Pada Pelecehan Seksual

Pertama, group belongingness dalam menyikapi pelecehan seksual berkaitan dengan kepemimpinan spiritual seorang pemimpin yakni pemimpin memiliki nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik sehingga individu memiliki rasa kelangsungan hidup rohani melalui panggilan dan keanggotaan. Dalam penelitian

Spiritual Leadership dan Psychological Ownership menyatakan kepemimpinan spiritual melalui pendekatan memenuhi kebutuhan psikologis, emosional dan spiritual kebutuhan anggota organisasi. Bahwa hubungan kepemimpinan spiritual dan kepemilikan psikologis melalui peran mediasi kesejahteraan spiritual dalam hal panggilan dan keanggotaan yaitu memberikan dukungan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada kepemilikan psikologis secara langsung dan melalui peran mediasi kesejahteraan spiritual (Arshad & Abbasi, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa group belongingness sebagai panggilan dan kepemilikan psikologis bertindak untuk memenuhi aspek kepemimpinan spritual. Maka, melaksanakan visi dengan menciptakan rasa asosiasi dan keterlibatan melalui kepercayaan, penghargaan, kepedulian untuk menghasilkan rasa memiliki pada anggota. Kemudian pada penelitian Spiritual Leadership on Proactive Workplace Behavior menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki efek positif yang signifikan pada perilaku proaktif ditempat kerja dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi dan psychological safety (Chen dkk., 2019). Dalam group belongingness salah satu bentuknya ialah menciptakan rasa aman maka hal ini selaras dengan kepemimpinan spiritual yang menciptakan keamanan psikologis untuk anggotanya.

Melalui kepemimpinan spiritual pemimpin memotivasi dirinya sendiri dalam menyikapi pelecehan seksual kemudian secara alamiah mengatarkan panggilan sikap tersebut pada keanggotaannya. Dalam kebijakan *Domestic Violence dan Sexual Harassement* menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual membantu dalam menyikapi kasus kekerasan seksual dengan memahami kondisi korban, kecenderungan mempercayai atau mengabaikan korban atau pelaku maka membutuhkan individu yang dapat memegang peran dan sebagai panutan dalam

memahami dan memaknai dalam berkehidupan dengan memegang nilai-nilai keagamaan (British Union Conference, 2009). Dalam penelitian *The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities* menunjukkan hubungan spiritualitas individu mempengaruhi individu melakukan aktivitas praktik bisnis dengan etis atau tidak etis tentang bagaimana peran spiritualitas dalam meningkatkan etika tempat kerja (Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Maka dalam penelitian ini melalui spiritual leadership dapat mempengaruhi etika pemimpin dalam menyikapi pelecehan seksual di insitusnya.

Rasa memiliki di mediasi oleh kepemimpinan spiritual berpotensi mempengaruhi dalam menyikapi kasus pelecehan seksual. Dengan rasa memiliki seorang pemimpin mempunyai rasa panggilan terhadap dirinya sendiri dan kepada anggotanya. Bagian dari rasa memiliki tercipta pendekatan spiritual sehingga perasaan panggilan bertindak memenuhi aspek kepemimpinan spiritual yakni menciptakan, melaksanakan visi misi, keterlibatan melalui kepercayaan dan kepedulian terhadap anggota dan instansinya.

Kemudian, kepemimpinan spiritual memberikan efek positif sebagai bentuk proaktif dan panutan menjadi sebuah pandangan dan kebiasaan yang baik pada keanggotaan dan instansinya yang berpotensi meningkatkan etika di tempat kerja. Maka dalam hal ini rasa memiliki yakni keterlibatan dan kepemimpinan spiritual melalui visi misi dan kepedulian berpotensi meningkatkan sikap yang lebih peduli pada pelecehan seksual.

3. Group Belongings di Mediasi Gender Awareness terhadap Sikap pada Pelecehan Seksual

Group belongings dalam menyikapi pelecehan seksual berkaitan erat dengan kesadaran gender yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yakni aspirasi rasa hormat dan menghargai untuk menegakkan keseimbangan antara perempuan dan laki-laki memiliki hak, sumber daya, kesempatan dan

perlindungan yang sama. Maka dalam fenomena pelecehan seksual perlindungan menyeluruh, sama, dan setara untuk seluruh anggota instansi baik laki-laki dan perempuan tanpa membedakan dengan bias gender, *myth of sexual harrasment*, dan lain hal mengenai isu gender pada pelecehan seksual.

Dalam penelitian *Belongingness Needs in College Women of The Role of Interpersonal Sensitivity and Conformity to Feminine Norms as Potential Moderators* menyatakan bahwa rasa memiliki menunjukkan keterlibatan secara signifikan dan positif dengan sensitivitas interpersonal, penyesuaian pada norma-norma feminin (Sommers, 2021). Dalam penelitian *Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality* menyatakan bahwa pria dan wanita bereaksi berbeda terhadap pekerjaan. Sosial yang diformulasikan secara maskulin dan feminin, dan bias kata-kata telah terbukti mempengaruhi perasaan memiliki, dan pada akhirnya kecenderungan untuk melamar pekerjaan (Gaucher dkk., 2011).

Kemudian, dalam penelitian *Gender Segregation and Gender Typing in Adolescence* menyatakan bahwa anak perempuan adalah mitra komunikatif yang lebih responsif daripada anak laki-laki. Anak perempuan lebih cenderung mendukung sifat feminin, ekspresif, orientasi aktivitas kooperatif, dan percaya pada daya tanggap komunikatif yang lebih besar dari rekan sesama jenis. Anak laki-laki dan perempuan sama-sama cenderung mendukung maskulin, sifat instrumental, orientasi aktivitas kompetitif, dan untuk mengidentifikasi sesama jenis kelamin sebagai referensi kelompok. Persistensi perkembangan segregasi gender memiliki implikasi untuk gender typing (Mehta & Strough, 2010).

Kepedulian kesetaraan gender berpotensi mempengaruhi sikap pada pelecehan seksual dengan sadar akan kesetaraan gender maka bias gender tidak terjadi sehingga dapat objektif dalam menyikapi pelecehan seksual yang terjadi.

Penelitian *Barriers to Reporting Sexual Harassment* menyatakan bahwa laki-laki lebih memungkinkan dilaporkan pelecehan seksual daripada perempuan (Bailey, 2020). Kemudian dalam penelitian *Cross-Cultural Reactions to Academic Sexual Harassment: Effects of Individualist vs. Collectivist Culture and Gender of Participants* menyatakan bahwa pendidik pria lebih berpeluang dituduh melakukan pelecehan seksual terhadap mahasiswi. Di negara-negara individualis menilai pendidik lebih sering bersalah melakukan pelecehan seksual daripada responden dari negara-negara kolektivistis. Wanita memberikan penilaian yang jauh lebih bersalah dan memberikan hukuman yang lebih berat kepada pendidik yang dituduh daripada pria (Sigal dkk., 2005).

Penelitian *An Investigation of Students' Attitudes towards Sexual Harassment* mengungkapkan adanya perbedaan yang signifikan dalam sikap dan perilaku laki-laki dan perempuan terhadap pelecehan seksual. Perempuan memiliki toleransi yang lebih rendah terhadap pelecehan seksual tanpa memandang jenis kelamin korban. Perempuan cenderung menganggap pelaku pelecehan yang berpotensi adalah mayoritas laki-laki. Sikap yang menunjukkan bahwa perempuan lebih cenderung melabeli berbagai perilaku sebagai pelecehan seksual yang bertentangan dengan pemahaman laki-laki tentang perilaku yang sama yang akan dievaluasi secara negatif oleh wanita. Misalnya, wanita lebih cenderung dibandingkan laki-laki untuk mempertimbangkan menggoda seksual, lelucon, terlihat gerak tubuh, sebagai serta ucapan dari rekan kerja, hingga menjadi pelecehan seksual. Dalam penelitian pelecehan seksual di Afrika Selatan ini membutuhkan penyelidikan pada viktimisasi laki-laki dan perempuan dalam hubungan pelecehan seksual (Mulauli, 2017).

Penelitian *Individual Differences Factors Affecting Workplace Sexual Harassment Perceptions* menyatakan bahwa efek dari sikap terhadap peran gender

perempuan dan atribut kepribadian harga diri dan afektif emosional pada persepsi pelecehan seksual di tempat kerja. Persepsi pelecehan seksual menghasilkan enam faktor yaitu perhatian pribadi yang tidak diinginkan, perhatian seksual verbal, permusuhan seksis, serangan seksual fisik, sindiran kepentingan, dan suap seksual atau paksaan seksual. Menemukan 3 tingkatan stereotip yaitu perempuan yang memiliki stereotip tentang pelaku pelecehan yang negatif, stereotip tentang pelaku pelecehan yang kuat, dan stereotip ambivalen terhadap pelaku pelecehan (Toker, 2003). Dalam penelitian *Human Resource Practitioners as Sexual Harassment Commissioners Sisyphus Amid Gender Inequalities. Equality, Diversity And Inclusion* menyatakan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja merupakan kesalahan individu daripada sebagai fenomena yang berasal dari dan ekspresi dari ketidaksetaraan gender organisasi dan masyarakat (Kuna & Nadiv, 2021).

Hubungan group belongingness dimediasi oleh gender awareness pada sikap terhadap pelecehan seksual yakni menyikapi pelecehan seksual dengan kesadaran dalam kesetaraan perlindungan menyeluruh untuk seluruh anggota instansi baik laki-laki maupun perempuan. Dalam penelitian, *Factors Affecting Attitudes and Perceptions Sexual Harassment* menunjukkan bahwa sikap dan persepsi pelecehan seksual saling berkaitan dan memiliki perbedaan yakni sikap memerlukan penilaian nilai yang harus dibuat dari perilaku. Hal ini menjelaskan tingginya hubungan antara sikap terhadap pelecehan seksual dan sikap mengenai stereotip peran gender. Sikap seksis dikaitkan dengan penerimaan pelecehan seksual. Dampak usia dan pekerjaan pada sikap menunjukkan bahwa siswa sekolah menengah mematuhi stereotip peran gender dan memiliki toleransi yang tinggi terhadap pelecehan seksual. Namun, kurangnya pengalaman kelompok maka mengakibatkan terpaparnya individu yang terbatas terhadap sikap yang mungkin menantang skrip dan skema peran gender (Foulis & McCabe, 1997).

Dengan group belongingness dalam menyikapi pelecehan seksual maka dapat melakukan proteksi lembaga dan kasus pelecehan seksual dapat terselesaikan. Menunjukkan bahwa individu dengan masalah sosial yang penting bagi kepentingan kelompok sosial mereka, dan perbedaan individu dalam identifikasi kelompok, dapat menonjolkan arti-penting dari keanggotaan kelompok seseorang. Arti-penting kelompok sosial dapat mempengaruhi sudut pandang individu pada isu-isu sosial pusat kelompok, menghasilkan pemikiran hitam-putih. Individu yang mempertimbangkan skenario pelecehan seksual yaitu isu sentral gender untuk kedua jenis kelamin terlibat secara signifikan lebih hitam dan putih (kurang kompleks) berpikir ketika mempertimbangkan masalah ini bahwa mereka yang diberi skenario membahas masalah lain yang tidak terkait dengan gangguan. Selain itu, perbedaan individu dalam identitas kelompok mempengaruhi kompleksitas tanggapan laki-laki, tetapi tidak perempuan; laki-laki yang memiliki identitas gender tinggi dan diberi skenario pelecehan seksual tidak terlalu kompleks dibandingkan mereka yang identitas gendernya rendah dan diberi skenario pelecehan seksual. Perbedaan gender dalam identifikasi gender, kecenderungan isu-isu sosial pusat kelompok untuk menonjolkan arti-penting kelompok dan dampak keanggotaan kelompok pada penalaran (Friedman, 1995).

Dalam penelitian *Sexual Harassment of Woman Leader* menyatakan bahwa diantara supervisor risiko lebih besar pada posisi kepemimpinan tingkat bawah dan menengah dan ketika bawahan kebanyakan laki-laki. Pelecehan terhadap supervisor perempuan terjadi meskipun kemungkinan mereka lebih besar untuk mengambil tindakan terhadap pelaku, dan bahwa supervisor menghadapi pembalasan yang lebih profesional dan sosial setelah pengalaman pelecehan mereka. Pelecehan seksual adalah bahaya di tempat kerja yang meningkatkan biaya bagi perempuan untuk mengejar ambisi kepemimpinan dan pada gilirannya,

memperkuat kesenjangan gender dalam pendapatan, status, dan suara (Folke dkk., 2020).

Penelitian tentang *Changes in Sexual Harassment between September 2016 and September 2018* menyatakan bahwa Amerika Serikat menggembelng perempuan untuk bersatu melawan kekerasan seksual dan pelecehan seksual yang menjadi ciri khas perempuan saat ini yaitu pergerakan. Berdasarkan survei menemukan penurunan tingkat bentuk pelecehan seksual yang paling mengerikan (perhatian seksual yang tidak diinginkan dan paksaan seksual) tetapi tingkat gender meningkat pelecehan pada tahun 2018. Pelecehan seksual memiliki hubungan yang lebih lemah dengan pandangan diri negatif perempuan (harga diri lebih rendah, keraguan diri lebih tinggi) pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun 2016. Responden menyarankan bahwa perubahan dalam pelecehan seksual disebabkan oleh meningkatnya pengawasan terhadap topik tersebut. Individu menekankan bahwa mereka merasa lebih didukung dan diberdayakan dan tidak malu untuk berbicara tentang pelecehan seksual (Keplinger dkk., 2019).

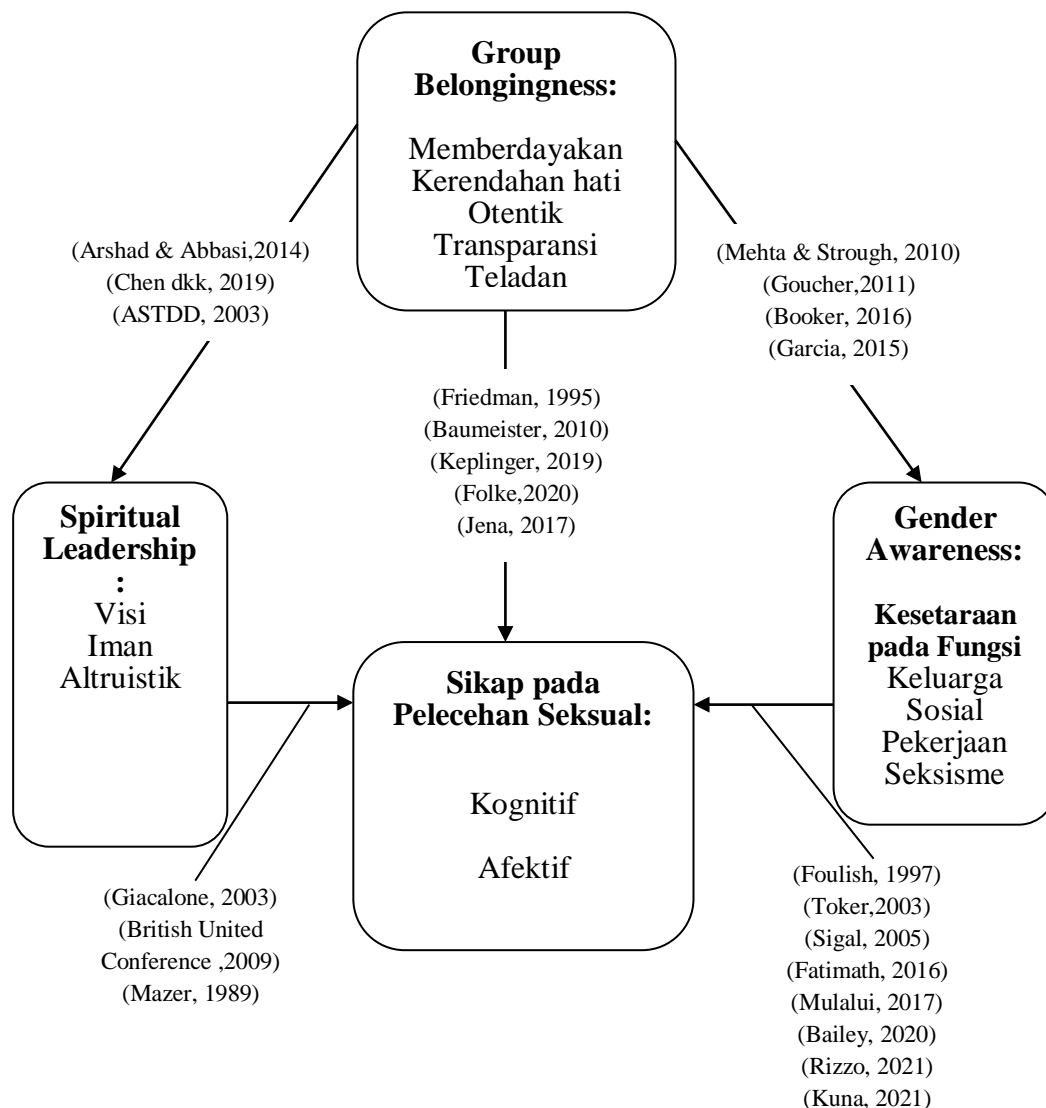
Penelitian *The salience of social referents: A field experiment on collective norms and harassment behavior in a school social network* menyatakan salah satu pendekatan untuk mengurangi pelecehan adalah dengan mengubah persepsi siswa tentang norma-norma kolektif ini. Teori menunjukkan bahwa perilaku publik dari aktor yang sangat terhubung dan menonjol secara kronis dalam suatu kelompok, yang disebut referensi sosial, dapat memberikan isyarat yang berpengaruh bagi persepsi individu tentang norma-norma kolektif. Mengubah perilaku publik dari subset referensi sosial siswa yang ditetapkan secara acak mengubah persepsi teman sebaya mereka tentang norma kolektif sekolah dan perilaku pelecehan mereka. Referensi sosial mengerahkan pengaruh mereka atas persepsi teman sebaya tentang norma kolektif melalui mekanisme interaksi sosial sehari-hari,

terutama interaksi yang sering dan termotivasi secara pribadi, berbeda dengan interaksi yang dibentuk oleh saluran institusional seperti kelas bersama. Bergantung pada pola dan motivasi tertentu untuk interaksi sosial dalam kelompok sepanjang waktu, dan tidak statis tetapi terus-menerus dibentuk kembali dan direproduksi melalui interaksi ini. Memahami proses ini menciptakan peluang untuk mengubah norma dan perilaku kolektif (Paluck & Shepherd, 2012).

F. Kerangka Penelitian

Berikut adalah kerangka berpikir pada penelitian ini:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan beberapa teori dan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari satu hipotesis mayor dan empat hipotesis minor. Hipotesis mayor yang diajukan adalah adanya relasi *group belongingness* dengan sikap pemimpin pada pelecehan seksual di lembaga pendidikan tinggi yang dimediasi oleh *spiritual leadership* dan *gender awareness*. Semakin tinggi *group belongingness* yang dimediasi oleh *spiritual leadership* dan *gender awareness* individu, maka akan semakin tinggi pula sikap seriusnya dalam menanggapi kasus pelecehan seksual. Semakin rendah *group belongingness* yang dimediasi oleh *spiritual leadership* dan *gender awareness* individu, maka akan semakin rendah pula sikap seriusnya dalam menanggapi kasus pelecehan seksual.

Hipotesis mayor akan diterima apabila empat hipotesis minor yang diajukan oleh peneliti diterima. Adapun hipotesis minor yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif atau negatif yang signifikan atau tidak signifikan antara *group belongingness* dimediasi oleh *spiritual leadership* dengan sikap pada pelecehan seksual. Semakin tinggi *group belongingness* dan *spiritual leadership* individu maka akan semakin tinggi sikap baik dan serius pada permasalahan pelecehan seksual; atau semakin tinggi *group belongingness* dan *spiritual leadership* individu maka akan semakin rendah sikap baik dan serius pada permasalahan pelecehan seksual.
2. Ada hubungan positif atau negatif antara *group belongingness* dengan *spiritual leadership*. Semakin tinggi *group belongingness* maka akan semakin tinggi *spiritual leadership* individu atau semakin tinggi *group belongingness* maka akan semakin rendah *spiritual leadership* individu.

3. Ada hubungan positif atau negatif antara *spiritual leadership* dengan *sexual harassment attitude*. Semakin tinggi *spiritual leadership* maka akan semakin tinggi *sexual harassment attitude* individu atau semakin tinggi *spiritual leadership* maka akan semakin rendah *sexual harassment attitude* individu.
4. Ada hubungan positif atau negatif yang signifikan atau tidak signifikan antara *group belongingness* dimediasi oleh *gender awareness* dengan sikap pada pelecehan seksual. Semakin tinggi *group belongingness* dan *gender awareness* individu maka akan semakin tinggi sikap baik dan serius pada permasalahan pelecehan seksual; atau semakin tinggi *group belongingness* dan *gender awareness* individu maka akan semakin rendah sikap baik dan serius pada permasalahan pelecehan seksual.
5. Ada hubungan positif atau negatif antara *group belongingness* dengan *gender awareness*. Semakin tinggi *group belongingness* maka akan semakin tinggi *gender awareness* individu atau semakin tinggi *group belongingness* maka akan semakin rendah *gender awareness* individu.
6. Ada hubungan positif atau negatif antara *gender awareness* dengan *sexual harassment attitude*. Semakin tinggi *gender awareness* maka akan semakin tinggi *sexual harassment attitude* individu atau semakin tinggi *gender awareness* maka akan semakin rendah *sexual harassment attitude* individu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2006), variabel merupakan suatu objek penelitian yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau yang lebih dikenal dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi, menyebabkan atau berefek terhadap variabel dependen. Variabel bebas dari penelitian ini adalah *group belongingness* (X)

2. Variabel Mediator

Variabel mediator dalam penelitian ini adalah *gender awareness* (M₁) dan *spiritual leadership* (M₂).

3. Variabel Dependen

Variabel dependen atau yang lebih dikenal dengan variabel tidak bebas, variabel tergantung dan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah sikap pemimpin pada kekerasan seksual di lembaga pendidikan.

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen)

X= *Group Belongingness*

2. Variabel Mediator

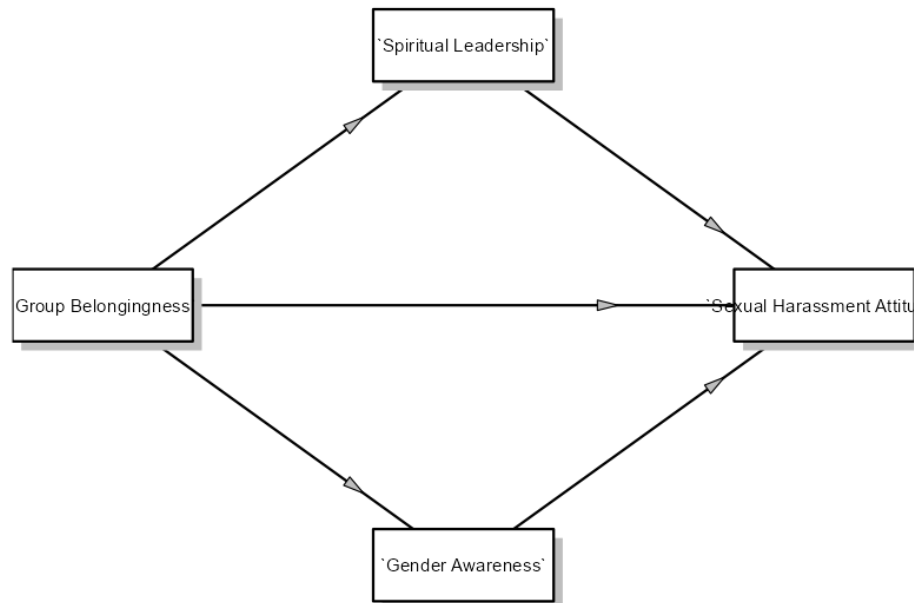
M₁= *Spiritual Leadership*

M₂= *Gender Awareness*

3. Variabel Terikat (Dependen)

Y = Sikap Pemimpin pada Kekerasan Seksual di Lembaga Pendidikan

Gambar 3.1 Identifikasi Variabel Penelitian



B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu batasan masalah secara operasional yang merupakan penegasan inti dan konstruk / variabel yang akan diteliti dengan menentukan tindakan yang diperlukan untuk mengukur variabel (Arikunto, 2006).

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Sikap pada Pelecehan Seksual

Sikap pada pelecehan seksual artinya reaksi keras atau tanggapan ketidaksetujuan individu terhadap pelecehan seksual. Aspek sikap pada pelecehan seksual meliputi aspek kognitif dan afektif. Sikap pada pelecehan seksual diukur dengan skala kekerasan seksual semakin tinggi tingkatan score sikap maka semakin merasa bahwa pelecehan seksual merupakan kejadian yang serius sebaliknya semakin rendah tingkat score sikap maka semakin menanggapi tidak serius atau sepele pada pelecehan seksual.

2. Group Belongingness

Group belongingness (rasa memiliki) rasa memiliki berdasarkan pengalaman keterlibatan pribadi dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga individu merasa dirinya menjadi bagian integral dari sistem atau lingkungan tersebut. Memberdayakan, kerendahan hati, otentik, transparansi, dan teladan. Pengukuran menggunakan skala *group belongingness* yakni semakin tinggi tingkat score rasa memiliki pada lembaga maka semakin baik *group belongingness* pemimpin begitupun sebaliknya.

3. Spiritual Leadership

Spiritual Leadership sebagai yang berdasar pada nilai-nilai, etika, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik sehingga individu memiliki rasa kelangsungan hidup rohani melalui panggilan dan keanggotaan. Aspek kepemimpinan spiritual yaitu visi, iman, dan alturistik. Pengukuran skala *spiritual leadership* yakni semakin tinggi score skala maka semakin baik kepemimpinan spiritual individu begitupun sebaliknya.

4. Gender Awareness

Gender awareness merupakan aspirasi menegakkan keseimbangan peran antara perempuan dan laki-laki. Aspek tuntutan kesadaran dalam kesetaraan gender dalam berkehidupan sosial yaitu fungsi kesetaraan pada keluarga, fungsi penting kesetaraan pada sosial, fungsi keluarga terhadap seksisme, fungsi sosial terhadap seksisme, dan fungsi pekerjaan terhadap seksisme. Pengukuran kesadaran gender yakni semakin tinggi tingkat score *gender awareness* maka semakin baik *gender awareness* individu begitupun sebaliknya.

C. Populasi dan Subjek Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Negeri di Malang yaitu disamakan dengan Univeritas A, B, dan C. Berikut populasi, sampel dan teknik sampling dalam penelitian ini:

1. Populasi

Populasi ditentukan terlebih dahulu untuk mengetahui subjek penelitian. Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi (Winarsuhu, 2015). Menurut Sugiyono (dalam Utomo, Imron, & Syaiful, 2017), populasi merupakan suatu wilayah yang didalamnya terdapat objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah pemimpin pada tingkat birokrat, dekanat, dan dosen.

2. Sampel

Sampel menurut (Winarsuhu, 2015) merupakan sebagian kecil individu yang dijadikan wakil dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel terbatas pada jenis individu tertentu yang dapat memberikan informasi dengan memiliki beberapa kriteria yang ditentukan peneliti. Alasan menggunakan teknik ini karena yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pemimpin pada tingkatan birokrat, dekanat, dan dosen pada universitas negeri di kota Malang yang berwenang dan memiliki kebijakan pada keputusan lembaga. Sampel diambil dengan jumlah yang berimbang antara pemimpin perempuan dan laki-laki. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 150 responden pemimpin pada struktural birokrat, dan dekanat fakultas. Dengan data sebagai berikut:

Tabel 3.1 Sampel Berdasarkan Universitas

No	Universitas	Jumlah
1	A	50
2	B	50
3	C	50
Total		150

Tabel 3.2 Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	75
2	Perempuan	75
Total		150

Tabel 3.3 Sampel Berdasarkan Universitas dan Jenis Kelamin

No	Universitas	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	A	25	25	50
2	B	25	25	50
3	C	25	25	50
Total				150

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Skala Sikap pada Pelecehan Seksual

Skala sikap pada pelecehan seksual diadaptasi dari *Sexual Harassment Attitudes Scale* (SHAS) oleh (Mazer, D. B., & Percival, E. F., 1989) dengan 19 item dan dimodifikasi menjadi 21 item dan item gugur 7 maka menjadi 14 item:

Table 3.4 Blue Print Skala Sexual Harassment Attitude

No	Aspek	Indikator	F	UF
1	Kognitif Pengetahuan, pengalaman, keyakinan, dan harapan pada pelecehan seksual	Dapat memahami pelecehan seksual	1,4	9,10
		Memahami korban dan pelaku		2,5,11,12,13,15
		Memahami kesetaraan perlindungan laki-laki dan perempuan		3,8
2	Afektif Perasaan seperti ketakutan, simpati, antisipasi, apatis pada pelecehan seksual	Peduli pada kasus pelecehan seksual	14	
		Antisipasi pelecehan seksual		18
Total			14	

2. Skala *Group Belonginess*

Skala *group belonginess* diadaptasi dari *Workplace Belonginess Scale* oleh (Jena & Pradhan, 2018) dengan 12 item:

Table 3.5 Blue Print Skala Group Belonginess

NO	ASPEK	INDIKATOR	F
1	Empowerment	Memberdayakan anggota	2
		Menghargai anggota	7,12
2	Humility	Kerendahan hati	4
		Mengikuti sertakan anggota	9
3	Authenticity	Penerimaan diri dan penerimaan anggota lain	1,3,6
		Bertanggung jawab	
		Empati terhadap anggota	10,11
		Mempercayai anggota	
4	Accountability	Memberikan arahan	10
		Mewujudkan harapan	5,8
5	Stewardship	Bertindak sebagai teladan	
Total			12

3. Skala *Spiritual Leadership*

Skala *spiritual leadership* diadaptasi dari *Spiritual Leadership Scale* oleh (Association of State & Territorial Dental Directors, 2003) dengan 10 item dan item gugur 1 maka menjadi 9 item:

Table 3.6 Blue Print Skala *Spiritual leadership*

NO	ASPEK	INDIKATOR	F
1	<i>Personal Management</i>	Pandangan visi dan misi tentang keberagaman	2,9
		Relasi dengan tim kerja	3
		Etika	10
2	<i>Inovasi</i>	Kebutuhan perubahan	1,6
		Problem solving	4,7
		Decision making	5
Total			9

4. Skala *Gender Awareness*

Skala *gender awareness* diadaptasi dari *Gender Role Attitudes Scale* oleh (García Cueto dkk., 2015) dengan 20 item dan item gugur 2 maka menjadi 18 item:

Table 3.7 Blue Print Skala Gender Awareness

NO	ASPEK	INDIKATOR	F	UF
1	<i>Family Function Transcendent</i>	Kesetaraan kewajiban tugas laki laki dan perempuan di dalam keluarga	4,5	
2	<i>Social Function Transcendent</i>	Kesetaraan peran pada aktivitas sosial	2,3,6	
		Kebebasan memilih pilihan		
3	<i>Family function Sexism</i>	Kesetaraan pembagian peran tugas rumah		8,18
		Menghargai peran anggota keluarga		
		Kesetaraan perlakuan anggota keluarga		13
4	<i>Social Function Sexism</i>	Kesetaraan hak dan kewajiban perempuan dan laki-laki		9,11,14
		Kesetaraan hak bereksprei		10
5	<i>Employment Function Sexism</i>	Kesetaraan peran dalam bekerja menghasilkan finansial		12,15
		Kesetaraan hak memperoleh jenis pekerjaan untuk perempuan dan laki-laki		20,17,19
		Kesetaraan jenjang karir perempuan dan laki-laki		16
Total			18	

E. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian adalah analisis statistik, asumsi, deskriptif, dan hipotesis. Berikut langkah-langkah analisis data pada penelitian:

1. Analisis Statistik

a. Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2010) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Pada penelitian ini, pengujian validitas konstruk dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 23 for windows* menggunakan kolerasi *Pearson* Aitem alat ukur dikatakan valid jika $(P) < 0.005$. Dengan $N = 150$ responden dengan signifikansi 0.05 maka R_{tabel} yaitu 0.159. Aitem skala dari keempat variabel:

1). Aitem Skala *Sexual Harassment Attitude*

Aitem skala *sexual harasssment attitude* terdiri dari 21 item. Aitem dikatakan valid jika $(P) < 0.005$. Dengan $N = 150$ responden dengan signifikansi 0.05 maka R_{tabel} yaitu 0.159. Aitem dikatakan valid jika $R_{hitung} < R_{tabel}$. Setelah melakukan uji validitas terdapat 7 aitem yang tidak valid:

- (6) *Seorang pria harus mengetahui rayuan seksual dan belajar bagaimana cara mengendalikannya.*
- (7) *Saya percaya bahwa intimidasi seksual adalah masalah sosial yang serius.*
- (16) *Banyak orang yang terlalu berlebihan dengan menganggap candaan sebagai pelecehan seksual.*
- (17) *Kekerasan seksual dan pelecehan seksual adalah dua hal yang berbeda.*
- (19) *Pelecehan seksual tidak ada hubungannya dengan kekuasaan.*
- (20) *Pelecehan seksual tidak terkait dengan penilaian negatif pada wanita.*
- (21) *Kekhawatiran tentang pelecehan seksual ini mempersulit pria dan wanita dalam menjalin relasi yang baik.*

Dengan ini aitem skala sikap pada pelecehan seksual diadaptasi dari *Sexual Harrasment Attitudes Scale* (SHAS) oleh Mazer,&Percival, (1989) dengan dimodifikasi 21 item menjadi 14 item.

2). Aitem Skala *Group Belongingness*

Aitem skala *group belongingness* terdiri dari 12 item. Aitem dikatakan valid jika $(P) < 0.005$. Dengan $N = 150$ responden dengan signifikansi 0.05 maka R_{tabel} yaitu 0.159. Aitem dikatakan valid jika $R_{hitung} < R_{tabel}$. Setelah melakukan uji validitas maka tidak terdapat aitem yang tidak valid. Oleh karena itu skala *group belongingness* diadaptasi dari *Workplace Belongingness Scale* oleh (Jena & Pradhan, 2018) terdiri dari 12 item.

3). Aitem Skala *Spiritual Leadership*

Aitem skala *spiritual leadership* terdiri dari 10 item. Aitem dikatakan valid jika $(P) < 0.005$. Dengan $N = 150$ responden dengan signifikansi 0.05 maka R_{tabel} yaitu 0.159. Aitem dikatakan valid jika $R_{hitung} < R_{tabel}$. Setelah melakukan uji validitas terdapat 1 aitem yang tidak valid:

(8) *Saya percaya pada tuhan yang selalu mengawasi saya.*

Maka skala *spiritual leadership* diadaptasi dari *Spiritual Leadership Scale* oleh (Association of State & Territorial Dental Directors, 2003) yang dimodifikasi terdiri dari 9 item.

4). Aitem Skala *Gender Awareness*

Aitem skala *gender awareness* terdiri dari 20 item. Aitem dikatakan valid jika $(P) < 0.005$. Dengan $N = 150$ responden dengan signifikansi 0.05 maka R_{tabel} yaitu 0.159. Aitem dikatakan valid jika $R_{hitung} < R_{tabel}$. Setelah melakukan uji validitas terdapat 2 aitem yang tidak valid:

(1). *Individu bisa menjadi agresif dan simpatik apapun jenis kelaminnya.*

(7). *Fakta bahwa pasangan saya menganggap bahwa yang harus bertanggung jawab pada pekerjaan rumah tangga hanya perempuan, sering mengakibatkan ketegangan.*

Maka skala *gender awareness* diadaptasi dari *Gender Role Attitudes Scale* oleh (García Cueto dkk., 2015) terdiri dari 18 item.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2012).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x_b^2}{x_b^2} \right]$$

Keterangan:

k = Jumlah butir

$\sum x_b^2$ = Jumlah butir

x_b^2 = Varian total

r_{11} = Reliabilitas instrumen

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengujian reabilitas pada penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* pada software SPSS 23. Kriteria reabilitas dikatan reliable apabila minimal nilai keandalan 0.70. Maka keempat alat ukur dinyatakan reliabel dengan data statistik:

Table 3.8 Nilai Reliabilitas Skala Penelitian

<i>No</i>	<i>Skala</i>	<i>Jumlah Item</i>	<i>Alpha Cronbach</i>
<i>1</i>	Sexual Harassment Attitude	<i>14</i>	<i>0.871</i>
<i>2</i>	Group Belongingness	<i>12</i>	<i>0.933</i>
<i>3</i>	Spiritual Leadership	<i>9</i>	<i>0.900</i>
<i>4</i>	Gender Awareness	<i>18</i>	<i>0.893</i>

2. Rancangan Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data dalam penelitian terdistribusi secara normal. Hal ini dilakukan berdasarkan asumsi bahwa seluruh perhitungan statistik parametrik hanya dapat dilakukan jika

sebaran data normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov Smirnov* dengan bantuan SPSS. Data yang terdistribusi secara normal umumnya memiliki nilai $p > 0,05$. Jika hasil yang didapatkan dari perhitungan uji normalitas berupa $p < 0,05$ berarti data tersebut tidak terdistribusi secara normal. (Santoso, 2010)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel yang dianalisis mengikuti sebuah garis lurus atau tidak. Jika hubungan antar variabel ini berada dalam sebuah garis lurus, ketika terjadi penurunan di suatu variabel maka akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan variabel lainnya (Santoso, 2010).

c. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan menganalisis menggunakan data statistik dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat mengeneralisasikan. Analisis deskriptif yaitu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Perhitungan norma akan dilakukan untuk melihat tingkat sikap pada pelecehan seksual sehingga nantinya akan diketahui tingkatan-tingkatannya. Dalam penelitian ini tingkatan variabelnya akan dibagi menjadi tiga kategori, yakni tinggi, sedang dan rendah. Dalam melakukan pengkategorian peneliti menggunakan skor hipotetik. Adapun langkah-langkah dalam menentukan skor hipotetik dalam penelitian ini adalah:

Rumus *mean* hipotetik (μ):

$$\mu = \frac{1}{2}(i \text{ max} + i \text{ min}) \sum k$$

Keterangan

μ	: rata-rata hipotetik
$i \text{ max}$: skor maksimal aitem
$i \text{ min}$: skor minimal aitem

$\sum k$: jumlah aitem

Rumus standar deviasi hipotetik (σ)

$$\sigma = \frac{1}{6}(X_{max} - X_{min})$$

Keterangan

σ : deviasi standar hipotetik

X_{max} : skor maksimal subyek

X_{min} : skor minimal subyek

1) Kategorisasi

Tingkat rasa memiliki, kepemimpinan spiritual, kesadaran gender terhadap sikap pada pelecehan seksual dapat dilihat melalui kategorisasi dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 3.9 Rumus Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X > (Mean + 1SD)$
Sedang	$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$
Rendah	$X < (Mean - 1SD)$

3. Uji Hipotesis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (multiple linier regression) untuk mencari regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat, menguji tingkat signifikansi dari hasil regresi, dan menemukan sumbangan antar variabel bebas, apabila prediktornya lebih dari satu (Idrus, 2009). Uji hipotesis menggunakan analisis *Structural Equation Modeling*. Hasil dari perhitungan diperoleh akan diinterpretasikan apabila nilai Sig (p) <0,05, maka terdapat regresi antar variabelnya dan juga menganalisis variabel mediatornya menggunakan aplikasi *Jamovi versi 2.3.2*.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Bagian ini merupakan penjabaran hasil penelitian yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri yang ada di kota Malang yakni terdiri dari 3 universitas yakni di samarkan dengan universitas A, B, dan C.

2. Waktu dan tempat

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 9 Mei-24 Juni 2022 melalui 2 penyebaran yaitu angket *print out*.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian menggunakan purposive sampling. Subjek penelitian ini berjumlah 150 orang yang diambil dari 3 universitas yang terdiri dari dekanat, birokrat, dan dosen.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis prasyarat yang harus dilakukan adalah melaksanakan uji asumsi terlebih dahulu, tujuan adanya uji asumsi ini ialah untuk mengetahui pola distribusi data penelitian apakah linier dan normalitas. Oleh karena itu peneliti perlu melakukan uji linieritas dan uji normalitas dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui pola hubungan antar variabel bebas dan terikat yang memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian linieritas pada penelitian ini menggunakan pada software SPSS 23. Kriteria

berdasarkan pada nilai signifikansi (p) $>$ 0,05 yang artinya dapat dikatakan memenuhi uji linieritas dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Uji Linieritas Data

<i>No</i>	<i>Skala</i>	<i>Linearity of Sexual Harassment Attitude</i>
<i>1</i>	Group Belongingness	<i>49.93</i>
<i>2</i>	Spiritual Leadership	<i>167.47</i>
<i>3</i>	Gender Awareness	<i>2342.22</i>

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas maka nilai probabilitas sig pada variabel *Group Belongingness* terhadap *sexual harassment attitude* sebesar ($49.93 > 0.05$), variabel *spiritual leadership* terhadap *sexual harassment attitude* ($167.47 > 0.05$), dan variabel *gender awareness* terhadap *sexual harassment attitude* sebesar ($2324.22 > 0.05$). Maka keempat variabel nilai probabilitas signifikansinya lebih dari 0.05 menandakan bahwa keempat variabel linier. Variabel linier yakni variabel yang diinterpretasikan berhubungan dengan variabel lainnya dengan teratur atau lurus sehingga membentuk barisan antara variabel satu dengan data lainnya. Maka variabel independent ($X = \textit{Group Belongingness}$), variabel mediator ($M_1 = \textit{spiritual leadership}$ dan $M_2 = \textit{gender awareness}$) linier terhadap variabel dependent ($Y = \textit{sexual harassment attitude}$).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan software *Jamovi 2.3.2*. Kriteria berdasarkan pada nilai probabilitas signifikansi (p) $>$ 0,05 yang artinya dapat dikatakan memenuhi uji asumsi normalitas dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Uji Normalitas Data
Normality**

One-Way ANOVA (Welch's)				
	F	df1	df2	P
Group Belongingness	0.5603	2	98.0	0.573
Spiritual Leader	0.0904	2	97.7	0.914
Gender Awareness	0.2002	2	97.5	0.819
Sexual Harrassment Attitude	0.7956	2	97.9	0.454

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas maka nilai probabilitas sig pada variabel *Sexual Harrasment Attitude* sebesar ($0.45 > 0.05$), kemudian variabel *Group Belongingness* sebesar ($0.57 > 0.05$), selanjutnya variabel *Spiritual Leadership* sebesar ($0.91 > 0.05$), dan variabel *Gender Awareness* sebesar ($0.81 > 0.05$) hal ini menunjukkan bahwa data keempat variabel berdistribusi normal. Data normal yaitu probabilitas yang menunjukkan distribusi atau penyebaran suatu variabel dengan kurva yang merata, kurva akan memuncak di bagian tengah dan melandai di kedua sisinya dengan nilai yang setara. Dengan demikian sebaran data pada penelitian ini secara umum dapat memenuhi asumsi normalitas untuk membangun korelasi antar variabel.

2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif data dilakukan untuk memaparkan data hasil penelitian pada masing-masing variabel dan aspek pengukurannya yang meliputi perhitungan nilai hipotetik yang disajikan melalui kategorisasi. Kategorisasi merupakan tahapan analisis data yang bertujuan untuk mengelompokkan responden sesuai dengan klasifikasi yang telah ditentukan. Pembagian kelompok telah ditentukan sesuai dengan perolehan skor masing-masing responden yang telah diukur. Kategorisasi pada penelitian ini dibedakan menjadi tiga kelompok yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan kategorisasi dalam penelitian ini menggunakan norma jenjang ordinal berdasarkan nilai empirik dari rata-rata

dan standar deviasi variabel ukur. Berikut hasil kategorisasi berdasarkan variabel, universitas, dan jenis kelamin:

a. Pimpinan Universitas Bersikap Serius pada Pelecehan Seksual

4.3 Kategorisasi Sexual Harrasment Attitude

	Frequency	Percent
Valid Tinggi	86	57.3%
Sedang	64	42.7%
Rendah	0	0%
Total	150	100%

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa 86 orang atau sebanyak 57.3% pimpinan universitas memiliki tingkatan sikap serius yang tinggi, 64 orang atau sebanyak 42.7% pimpinan universitas memiliki tingkatan sikap serius yang sedang, dan tidak ada pimpinan universitas memiliki tingkatan sikap serius yang rendah dalam menangani kasus pelecehan seksual. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini secara umum telah ditemukan bahwa rata-rata tingkat sikap serius pimpinan terhadap pelecehan seksual berada dalam kategori tinggi.

Sikap serius terhadap pelecehan seksual kategori tinggi menunjukkan reaksi keras atau tanggapan ketidaksetujuan individu terhadap pelecehan seksual yakni sikap pimpinan dalam menanggapi fenomena pelecehan seksual memiliki tingkatan evaluasi baik, serius, peduli pada kasus pelecehan seksual. Dengan memiliki aspek sikap kognitif dan afektif yang baik terhadap pelecehan seksual artinya dapat memahami pelecehan seksual, memahami korban dan pelaku, memahami kesetaraan perlindungan laki-laki maupun perempuan, peduli pada kasus, dan antisipasi terhadap kasus pelecehan seksual.

Sexual harassment attitude sebagai kasus yang butuh kepedulian dan kesadaran yang tinggi, maka idealnya pimpinan universitas di Malang lebih sesuai memiliki sikap serius yang tinggi dari pada tingkat serius yang sedang dibuktikan dengan persentase data sebesar 57.3% dalam menanggapi fenomena pelecehan seksual di perguruan tinggi. Hal ini merupakan harapan yang baik untuk

menurunkan angka pelecehan seksual yang terjadi di perguruan tinggi namun dengan angka 57.3% sikap serius menanggapi pelecehan seksual tentu saja tidak cukup untuk menekan angka penurunan dikarenakan sebanyak 42.7% pimpinan masih memiliki sikap serius yang sedang.

Sikap serius pada tingkat sedang artinya sikap menanggapi kasus pelecehan seksual kurang kuat, tidak cukup peduli, kurang sadar dikarenakan kognitif dan afektifnya tentang pelecehan seksual masih kurang kuat sedangkan sikap serius yang rendah dalam menanggapi fenomena pelecehan seksual artinya sangat kurang kuat, benar-benar tidak peduli, dan tidak sadar tentang isu pelecehan seksual. Angka sikap serius yang sedang dengan presentase 42.7% dan tidak adanya pimpinan universitas berada pada kategori sikap serius yang rendah ini merupakan proses harapan yang baik untuk menekan angka pelecehan seksual yang terjadi di perguruan tinggi.

b. Pimpinan Univeristas Memiliki Rasa Kepemilikan Kelompok yang Tinggi

4.4 Kategori Group Belongingness

	Frequency	Percent
Valid Tinggi	92	61.3%
Sedang	58	38.7%
Rendah	0	0%
Total	150	100%

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa 92 orang atau sebanyak 61.3% pimpinan universitas mempunyai tingkatan rasa memiliki yang tinggi, 58 orang atau sebanyak 38.7% mempunyai tingkatan rasa memiliki yang sedang, sedangkan tidak seorangpun pimpinan universitas mempunyai tingkatan rasa memiliki yang rendah terhadap instansinya.

Rasa memiliki kelompok dalam kategori tinggi artinya bahwa rasa memiliki pimpinan terhadap lembaganya begitu kuat. Responden memiliki keterlibatan pribadi dalam sistem dan lingkungan di instansinya sehingga pimpinan merasa diri mereka menjadi bagian integral dari instansinya. Maka

dalam hal ini pimpinan memiliki sikap memberdayakan, memiliki kerendahan hati, otentik, transparansi, dan merupakan teladan di instansinya.

Rasa memiliki kelompok yang sedang artinya bahwa rasa memiliki individu terhadap lembaganya berada pada tingkat sedang atau kurang kuat yakni kurang kuat dalam memiliki keterlibatan pribadi atau bagian dalam sistem dan lingkungan yang ada di instansinya dan rasa memiliki kelompok yang rendah artinya tidak merasakan keteterlibatan pribadi atau merupakan bagian dari instansinya.

Pimpinan universitas negeri di kota Malang idealnya memiliki rasa kepemilikan kelompok yang tinggi dengan presentase sebesar 61% merupakan kabar baik dalam meningkatkan instansinya dengan memberdayakan anggota, menghargai anggota, kerendahan hati, mengikutsertakan anggota, penerimaan diri dan penerimaan anggota lain, bertanggung jawab, empati terhadap anggota, mempercayai anggota, memberikan arahan, mewujudkan harapan, dan bertindak sebagai teladan.

c. Pimpinan Universitas memiliki Kepemimpinan Spiritual yang Tinggi

4.5 Kategori *Spiritual Leadership*

	Frequency	Percent
Tinggi	106	70.7%
Sedang	44	29.3%
Rendah	0	0%
Total	150	100%

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa 106 orang atau sebanyak 70.7% pimpinan universitas memiliki tingkatan kepemimpinan spiritual yang tinggi, 44 orang atau sebanyak 29.3% memiliki tingkatan kepemimpinan spiritual yang sedang, sedangkan tidak ada pimpinan universitas memiliki tingkatan kepemimpinan spiritual yang rendah terhadap instansinya.

Kepemimpinan spiritual dalam kategori tinggi artinya pimpinan pada memiliki sikap yang kuat berdasar pada nilai-nilai, etika, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan anggotanya secara instrinsik

sehingga pimpinan memiliki rasa keberlangsungan hidup rohani melalui panggilan dan keanggotan dengan memiliki aspek visi, iman, dan alturistik yang baik pada kepemimpinannya.

Kepemimpinan spiritual yang sedang artinya pimpinan memiliki sikap yang kurang untuk memotivasi diri sendiri dan anggotanya dikarenakan perbedaan dalam memahami visi, nilai, dan kepercayaan iman. Sedangkan, kepemimpinan spiritual yang rendah artinya memiliki sikap yang rendah untuk memotivasi diri sendiri dan keanggotaannya.

Pimpinan universitas negeri di kota Malang idealnya memiliki kepemimpinan spiritual yang tinggi dengan presentase sebesar 70.7% merupakan kabar baik dalam meningkatkan instansinya dengan aspek personal management dan inovasi yang baik dalam hal memandang visi misi tentang religiusitas, relasi dengan tim kerja, etika, kebutuhan perubahan, problem solving, dan decision making.

d. Pimpinan Universitas Belum Memiliki Kesadaran Gender yang Tinggi

4.6 Kategori Gender Awareness

	Frequency	Percent
Tinggi	42	28%
Sedang	98	65.3%
Rendah	10	6.7%
Total	150	100%

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa 42 orang atau sebanyak 28% pimpinan universitas memiliki tingkatan kesadaran kesetaraan gender yang tinggi, 98 orang atau sebanyak 65.3% memiliki tingkatan kesadaran kesetaraan gender yang sedang, sedangkan 10 orang atau 6.7% pimpinan universitas memiliki tingkatan kesadaran kesetaraan gender yang rendah di instansinya.

Kesadaran gender yang tinggi menunjukkan aspirasi yang kuat menegakkan keseimbangan peran antara laki-laki dan perempuan. Aspek tuntutan kesadaran yang kuat dalam kesetaraan gender dalam berkehidupan di keluarga, sosial, dan pekerjaan. Indikator kesadaran gender diantaranya kesetaraan kewajiban tugas laki-laki dan perempuan di dalam keluarga, kesetaraan peran pada aktivitas sosial, kebebasan dalam memilih pilihan, kesetaraan pembagian peran tugas rumah, menghargai peran anggota keluarga, kesetaraan perlakuan anggota keluarga, kesetaraan hak dan kewajiban perempuan dan laki-laki, kesetaraan berekspresi, kesetaraan perlindungan, kesetaraan peran dalam bekerja menghasilkan finansial, kesetaraan hak memperoleh jenis pekerjaan untuk perempuan dan laki-laki, dan kesetaraan jenjang karir perempuan dan laki-laki.

Kesadaran gender kategori sedang artinya tingkat aspirasi menegakkan kesetaraan peran gender yang kurang kuat. Sedangkan kategorisasi kesadaran gender yang rendah artinya individu tidak peduli pada kesetaraan gender. *gender awareness* sebagai bentuk upaya membantu kesadaran keseimbangan peran dalam berkehidupan sosial. Pimpinan universitas negeri di Kota Malang idealnya memiliki kesadaran gender yang sedang dengan persentase 65% menunjukkan bahwa pimpinan universitas negeri di kota Malang masih kurang kuat dalam menegakkan kesetaraan peran gender hal ini tentunya dapat mempengaruhi keputusan dalam menanggapi beberapa persoalan yang terjadi pada instansinya dikarenakan pandangannya terhadap bias gender.

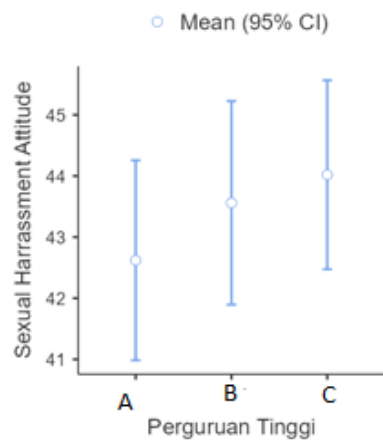
Kesadaran gender pada pimpinan universitas negeri di Malang dengan kategori tinggi hanya sebesar 28% dan masih terdapat 6.7% pimpinan yang memiliki sikap yang rendah atau lemah pada kesadaran kesetaraan gender. Hal ini menjadi koncern yang sangat memprihatinkan dalam membantu menelaah sebuah persoalan yang terjadi pada instansinya dengan kasus-kasus yang bias

gender dan terkhusus dalam penelitian ini yaitu fenomena pelecehan seksual yang terjadi di perguruan tinggi.

e. Sikap Serius Pimpinan Universitas Cenderung Sama dalam Menanggapi Pelecehan Seksual.

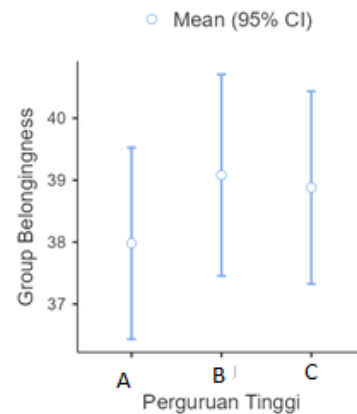
4.7 Kategori Berdasarkan Universitas

Sexual Harassment Attitude



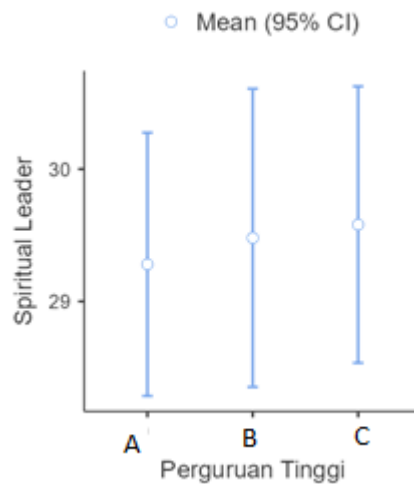
Sexual harassment attitude berada pada kategori tinggi yakni universitas C dengan mean 44.0, B sebesar 43.6, dan A sebesar 42.6

Group Belongingness



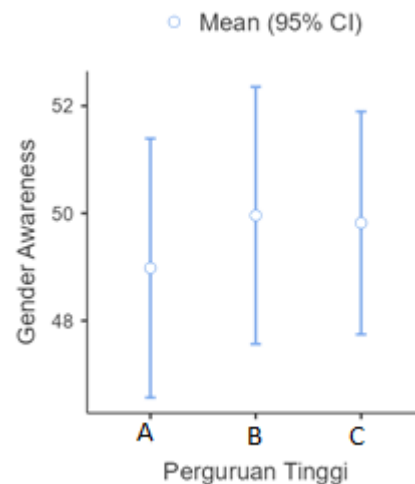
Group belongingness berada pada kategori tinggi yakni universitas B dengan mean 39.1, C sebesar 38.9, dan A sebesar 38.0

Spiritual Leadership



Spiritual leadership berada pada

Gender Awareness



Gender Awareness berada pada

kategori tinggi yakni universitas C kategori tinggi yakni univeritas B dengan mean 29.6, B sebesar 29.5, dan dengan mean 50.0, C sebesar 49.8, dan A sebesar 29.3 A sebesar 49.0

Berdasarkan tabel diatas pada dasarnya tidak terdapat perbedaan sikap yang signifikan antara pimpinan universitas A, B, dan C dalam menanggapi dengan serius pelecehan seksual, rasa memiliki lembaga, kepemimpinan spiritual, dan kesadaran gender. Artinya bahwa semua pimpinan universitas negeri di kota Malang memiliki sikap serius yang tinggi dalam menanggapi fenomena pelecehan seksual di instansinya sebesar 57.3%, memiliki rasa kepemilikan kelompok dengan tingkatan ketinggian yang setara sebesar 61.3%, mempunyai kepemimpinan spiritual yang tinggi terhadap instansinya sebesar 70.7%, dan memiliki kesadaran gender yang sedang sebesar 65.3%.

Interpretasi terhadap data ini bahwasanya pimpinan universitas negeri di kota Malang hanya sebesar 57.3% pimpinan yang menganggap bahwa pelecehan seksual benar-benar merupakan persoalan yang serius yang harus diberantas pada tingkat universitas dikarenakan mayoritas pimpinan masih memiliki kesadaran gender yang kurang kuat atau bias gender sebanyak 65.3% yang sangat dapat mempengaruhi pandangan atau reaksi pimpinan dalam melihat fenomena pelecehan seksual di instansinya.

f. Sikap Pimpinan Perempuan Lebih Serius dalam Menanggapi Pelecehan Seksual Dibandingkan dengan Pimpinan Laki-Laki.

4.8 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
Group Belonginess	Laki-Laki	75	38.1	37.0	5.49	0.633
	Perempuan	75	39.2	37.0	5.55	0.641
Spiritual Leader	Laki-Laki	75	29.2	29.0	2.91	0.336
	Perempuan	75	29.7	30.0	4.34	0.502
Gender Awareness	Laki-Laki	75	47.0	49.0	7.99	0.922
	Perempuan	75	52.2	54.0	7.27	0.840
Sexual Harrassment Attitude	Laki-Laki	75	41.9	42.0	5.27	0.608
	Perempuan	75	44.9	45.0	5.71	0.659

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *sexual harassment attitude* tertinggi oleh perempuan dengan mean 44.9 dan laki-laki sebesar 41.9, variabel *group belongingness* tertinggi oleh perempuan dengan mean 39.2 dan laki-laki sebesar 38.1, variabel *spiritual leadership* tertinggi oleh perempuan dengan mean 29.7 dan laki-laki sebesar 29.2, dan variabel *gender awareness* tertinggi oleh perempuan dengan mean 52.2 dan laki-laki sebesar 47.0.

Penelitian ini menunjukkan perbedaan sikap pada pelecehan seksual dan kesadaran gender oleh laki-laki dan perempuan. Perempuan memiliki kesadaran gender yang lebih tinggi daripada laki-laki dan perempuan memiliki sikap serius yang lebih tinggi dalam menanggapi pelecehan seksual ketimbang laki-laki menandakan bahwa kasus pelecehan seksual merupakan kasus yang bias akan gender.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel *group belongingness* dan *sexual harassment attitude* dimediasi oleh variabel *spiritual leadership* dan *gender awareness* pada pimpinan universitas negeri di Malang dengan menggunakan analisis korelasi dan mediator menggunakan aplikasi *Jamovi 2.3.2* yaitu dengan mengkorelasikan skor total antar variabel dengan data hasil hipotesis sebagai berikut:

a. Hubungan tidak cukup signifikan antara rasa memiliki kelompok dengan sikap serius pada pelecehan seksual

Dalam penelitian ini terdapat hubungan yang kurang signifikan antara *Group Belongingness* dan *Sexual Harassment Attitude* pada pimpinan universitas negeri di Malang. Statistik korelasi dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.9 Korelasi antara Variabel *Group Belongingness* dengan *Sexual Harrasment Attitude*

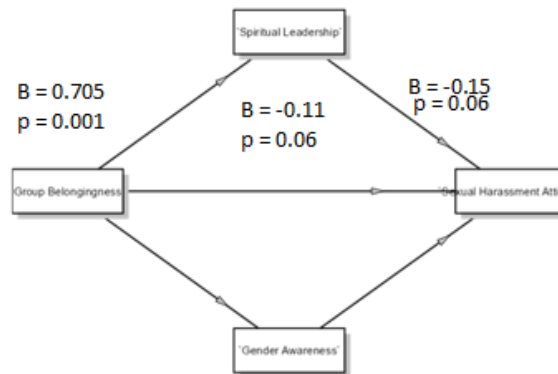
Indirect and Total Effects		Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
Type	Effect			Lower	Upper			
Indirect	Group Belongingness \Rightarrow Spiritual Leadership \Rightarrow Sexual Harassment Attitude	-0.112	0.0611	-0.23216	0.00728	-0.110	-1.84	0.066
	Group Belongingness \Rightarrow Gender Awareness \Rightarrow Sexual Harassment Attitude	-0.159	0.0589	-0.27469	-0.04367	-0.156	-2.70	0.007
Component	Group Belongingness \Rightarrow Spiritual Leadership	0.477	0.0382	0.40234	0.55221	0.714	12.48	< .001
	Spiritual Leadership \Rightarrow Sexual Harassment Attitude	-0.236	0.1266	-0.48369	0.01250	-0.154	-1.86	0.063
	Group Belongingness \Rightarrow Gender Awareness	-0.322	0.1159	-0.54880	-0.09435	-0.221	-2.77	0.006
	Gender Awareness \Rightarrow Sexual Harassment Attitude	0.495	0.0417	0.41317	0.57681	0.705	11.86	< .001
Direct	Group Belongingness \Rightarrow Sexual Harassment Attitude	0.167	0.0857	-0.00107	0.33484	0.163	1.95	0.051
Total	Group Belongingness \Rightarrow Sexual Harassment Attitude	-0.105	0.0838	-0.26893	0.05945	-0.102	-1.25	0.211

Ringkasan hasil tabel diatas menunjukkan nilai dengan signifikansi variabel *group belongingness* dan *sexual harassment* secara langsung yang diperoleh sebesar $\beta = 0.16 > 0.05$ atau $p = 0.05 \geq 0.005$ berdasarkan perolehan angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *group belongingness* dan *sexual harassment* tetapi pada total signifikansi jika variabel mediasi diikutkan maka dapat disimpulkan variabel *group belongingness* terhadap *sexual harassment attitude* dengan nilai $\beta = -0.102 < 0.05$ atau $p = 0.21 > 0.05$ di interpretasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *group belongingness* dan *sexual harassment*. Sehingga hipotesis mayor pada penelitian ini yaitu “adanya hubungan antara variabel *group belongingness* dan *sexual harassment attitude* dimediasi oleh variabel *spiritual leadership* dan *gender awareness*” diterima.

b. Hubungan yang tidak signifikan antara rasa memiliki kelompok dengan sikap serius pada pelecehan seksual di mediasi oleh spiritual leadership

Dalam penelitian ini terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *Group Belongingness* dan *Sexual Harassment Attitude* dimediasi *Spiritual Leadership* pada pimpinan universitas negeri di Malang. Gambaran korelasi dimediasi spiritual leadership:

Gambar 4.1 Korelasi antara Variabel *Group Belonginess* dengan *Sexual Harrasment Attitude* dimediasi *Spiritual Leadership*



Menunjukkan nilai β -0.110 atau $p = 0.06$ dengan signifikansi yang diperoleh sebesar $\beta = -0.110 < 0.05$. atau $p = 0.06 > 0.05$ berdasarkan perolehan angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel *group belonginess* dan *sexual harassment attitude* dimediasi *spiritual leadership*. Sehingga hipotesis pada variabel penelitian ini tidak signifikan. Kepemilikan kelompok hanya berperan pada kepemimpinan spiritual dan tidak memiliki efek terhadap sikap serius menanggapi pada kasus pelecehan seksual. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan antara rasa memiliki dengan sikap pada pelecehan seksual jika dimediasi oleh kepemimpinan spiritual. Kemudian relasi komponen ketiga variabel tersebut:

1) Korelasi positif yang signifikan antara variabel *group belonginess* dengan *spiritual leadership*

Menunjukkan nilai β 0.714 atau $p = 0.001$ dengan signifikansi yang diperoleh sebesar $\beta = 0.714 > 0.05$ atau $p = 0.001 < 0.05$. Berdasarkan perolehan angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antar kedua variabel. Sehingga hipotesis pada variabel *group belonginess* dan *spiritual leadership* pada penelitian ini yaitu positif. Positif

artinya semakin tinggi kepemimpinan spiritual pimpinan maka semakin tinggi pula rasa kepemilikan terhadap instansinya.

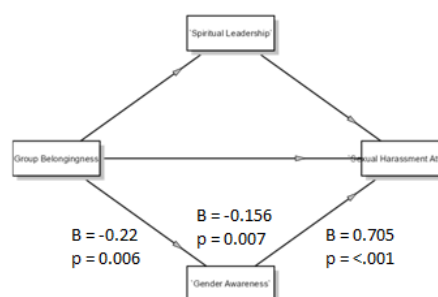
2) Korelasi negatif yang signifikan antara variabel *spiritual leadership* dan *sexual harrasment attitude*

Menunjukkan nilai β -0.154 atau $p = -0.15$ dengan signifikansi yang diperoleh sebesar $\beta = -0.154 > 0.05$ atau $p = 0.06 > 0.05$. Berdasarkan perolehan angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antar kedua variabel. Sehingga hipotesis pada variabel *spiritual leadership* dan *sexual harrasment attitude* pada penelitian ini yaitu tidak memiliki korelasi. Tidak berkorelasi artinya kepemimpinan spiritual tidak memberikan efek pada sikap serius menolak pelecehan seksual.

c. Korelasi negatif yang signifikan antara variabel *group belongingness* dengan *sexual harrasment attitude* dimediasi oleh *gender awareness*.

Dalam penelitian ini terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Group Belongingness* dan *Sexual Harassment Attitude* dimediasi *gender awareness* pada pimpinan universitas negeri di Malang. Gambaran korelasi dimediasi gender awareness:

Gambar 4.2 Korelasi antara Variabel *Group Belongingness* dengan *Sexual Harrasment Attitude* dimediasi *Gender Awareness*



Menunjukkan nilai β -0.156 atau $p = 0.007$ dengan signifikansi yang diperoleh sebesar $-\beta = -0.156 > 0.05$ atau $p = 0.007 < 0.05$. Berdasarkan perolehan angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antar ketiga variabel. Sehingga hipotesis pada variabel *group*

belongingness dimediasi oleh *gender awareness* terhadap *sexual harrasment attitude* pada penelitian ini yaitu negatif yang signifikan.

Korelasi negatif yang signifikan artinya bahwa *group belongingness* memiliki korelasi yang kurang signifikan terhadap *sexual harassment attitude* namun *gender awareness* memiliki korelasi yang signifikan terhadap *sexual harassment attitude* sehingga korelasi jika rasa memiliki kelompok dengan sikap serius pada pelecehan seksual dimediasi oleh kesadaran gender akan mengganggu hasil dalam artian rasa memiliki akan terganggu akibat bias gender dan membuat kurang kuatnya sikap serius dalam memusnahkan atau menurunkan angka kasus pelecehan seksual di perguruan tinggi. Maka terjawablah bahwa pimpinan universitas negeri di kota Malang hanya 50% yang menganggap kasus pelecehan seksual merupakan masalah yang benar-benar serius diperguruan tinggi karena sebagian pemimpinya masih kurang kuat tentang kesadaran gendernya. Kemudian korelasi 3 komponen dari variabel ini:

1) Korelasi negatif yang tidak signifikan antara variabel *group belongingness* dan *gender awareness*

Menunjukkan nilai β -0.221 atau $p = 0.006$ dengan signifikansi yang diperoleh sebesar $\beta = -0.221 < 0.05$ atau $p = 0.006 < 0.05$. Berdasarkan perolehan angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antar kedua variabel. Sehingga hipotesis pada variabel *group belongingness* dan *gender awareness* pada penelitian ini yaitu tidak signifikan.

2) Korelasi positif yang signifikan antara variabel *gender awareness* dan *sexual harassment attitude*

Menunjukkan nilai β 0.705 atau $p = <.001$ dengan signifikansi yang diperoleh sebesar $0.705 > 0.05$ atau $p = 0.001 < 0.005$. Berdasarkan perolehan angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antar kedua variabel. Sehingga hipotesis pada variabel *gender awareness* dan *sexual harassment attitude* pada penelitian ini yaitu positif yang signifikan.

C. Pembahasan

Data penelitian yang dilakukan dari 150 responden telah dianalisis dengan beberapa formula uji statistik dan disajikan dalam bentuk tabel maupun grafik kemudian dideskripsikan sesuai dengan hasil uji kuantitatif. Hasil penelitian akan didiskusikan dengan beberapa penelitian terdahulu sebagai pembandingan dan digunakan sebagai tambahan kajian agar dapat menambah keilmuan sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sikap serius pimpinan dalam menanggapi fenomena pelecehan seksual belum menyeluruh untuk berada dalam kategori serius yang tinggi dibuktikan dengan hanya setengah persentase pimpinan yang berada pada sikap serius yang tinggi. Sikap rasa memiliki kelompok dan kepemimpinan spiritual pimpinan tergolong baik dibuktikan dengan signifikansi pada kategori tinggi pada sikap namun sikap kesadaran gender pimpinan universitas masih tergolong sedang artinya bahwa belum terlalu tinggi dalam menyikapi kesadaran kesetaraan gender.

Hasil kategorisasi pada ketiga universitas ialah tidak ada perbedaan yang signifikan antara perbandingan tiga universitas negeri di kota Malang dalam menanggapi pelecehan seksual dengan serius cenderung sama dengan hanya sebagian dari pimpinan menanggapi dengan serius fenomena pelecehan seksual di perguruan tinggi. Kategorisasi berdasarkan jenis kelamin menandakan bahwa pimpinan perempuan lebih tinggi sikap seriusnya daripada pimpinan laki-laki dalam menanggapi fenomena pelecehan seksual hal ini sesuai dengan penelitian (Edwards dkk., 2021) bahwa perempuan lebih memungkinkan untuk berpartisipasi hanya karena masalah kekerasan seksual lebih relevan bagi mereka karena perempuan lebih mungkin daripada laki-laki untuk terlibat dalam pencegahan program yang berfokus pada kekerasan seksual dan bentuk-bentuk kekerasan terkait dikarenakan adanya tingkat yang lebih tinggi dan hasil yang lebih parah pada kekerasan seksual untuk perempuan dibandingkan dengan anak laki-laki.

Hasil yang kurang signifikan antara variabel *group belongingness* dengan *sexual harassment attitude* dikarenakan sikap serius tidak mentolerir pelecehan

seksual hanya sebesar 57.3% ternyata dipengaruhi oleh sikap yang bias gender sebesar 65.3% sehingga masih jauh mendekati keseluruhan pimpinan menanggapi dengan tingkat serius untuk tidak mentolerir pelecehan seksual yang terjadi di perguruan tinggi. Dalam penelitian, Gere dalam Baumeister (2010) mengungkapkan kebutuhan untuk memiliki sebagai kebutuhan untuk menciptakan dan memelihara keterikatan interpersonal yang positif dan signifikan dan dapat berdampak pada emosi, perilaku, dan kognisi individu. Penelitian *Barriers to Reporting Sexual Harassment* menyatakan bahwa kesadaran positif dan sikap terhadap efektivitas kebijakan pelecehan organisasi yang tidak menoleransi pelecehan seksual merupakan sebuah iklim yang memungkinkan proses pelaporan berjalan dengan baik (Bailey, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa dengan rasa memiliki lembaga membantu untuk tidak menoleransi pelecehan seksual namun tidak cukup hanya dengan rasa memiliki saja tetapi membutuhkan faktor lain dalam membantu meminimalisir fenomena pelecehan seksual yang ada di universitas.

Penelitian ini terkhusus pada variabel rasa memiliki dengan sikap pada pelecehan seksual mempunyai hubungan yang positif namun tidak signifikan menunjukkan bahwa rasa memiliki dapat membantu pada sikap serius menanggapi pelecehan seksual namun belum cukup kuat dalam membantu penyelesaian pelecehan seksual dikarenakan kurang tingginya kesadaran gender yang dimiliki pimpinan universitas. Jika kesadaran gender kuat maka dapat memperkuat rasa memiliki terhadap sikap serius pada anti pelecehan seksual.

Rasa memiliki kelompok dengan sikap serius anti pada pelecehan seksual dimediasi oleh spiritual leadership ditemukan bahwa tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel. Kepemimpinan spiritual tidak membantu sikap serius pada pelecehan seksual. Rasa memiliki kelompok memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kepemimpinan spiritual. Hubungan variabel *group belongingness* dan *spiritual leadership* dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian *Spiritual Leadership* dan *Psychological Ownership* yakni menyatakan kepemimpinan spiritual melalui pendekatan memenuhi kebutuhan psikologis, emosional dan spiritual kebutuhan anggota organisasi memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada kepemilikan psikologis secara langsung dan melalui

peran mediasi kesejahteraan spiritual (Arshad & Abbasi, 2014). Kemudian, pada penelitian *Spiritual Leadership on Proactive Workplace Behavior* menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki efek positif yang signifikan pada perilaku proaktif ditempat kerja dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi dan *psychological safety* (Chen dkk., 2019).

Penelitian ini variabel kepemimpinan spiritual terhadap sikap serius pada pelecehan seksual memiliki korelasi negatif yang signifikan artinya bahwa kepemimpinan spiritual tidak memberikan efek pada sikap serius menolak pelecehan seksual. Maka penelitian ini menunjukkan hasil berbeda dengan kebijakan *Domestic Violence dan Sexual Harassement* menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual membantu dalam menyikapi kasus kekerasan seksual dengan memahami kondisi korban, kecenderungan mempercayai atau mengabaikan korban atau pelaku maka membutuhkan individu yang dapat memegang peran dan sebagai panutan dalam memahami dan memaknai dalam berkehidupan dengan memegang nilai-nilai keagamaan (British Union Conference, 2009). Kemudian, penelitian *The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities* menunjukkan hubungan spiritualitas individu mempengaruhi individu melakukan aktivitas praktik bisnis dengan etis atau tidak etis tentang bagaimana peran spiritualitas dalam meningkatkan etika tempat kerja (Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Pada penelitian ini tidak memberikan efek positif sebagai bentuk proaktif dan panutan menjadi sebuah pandangan dan kebiasaan yang baik pada keanggotaan dan instansinya yang tidak berpotensi meningkatkan penurunan pada fenomena pelecehan seksual di instansinya.

Rasa memiliki kelompok dengan sikap serius anti pada pelecehan seksual dimediasi oleh kesadaran gender ditemukan bahwa adanya korelasi negatif yang signifikan antara variabel. Sebagian pimpinan universitas di Malang menanggapi dengan serius pada fenomena pelecehan seksual dengan rasa memiliki kelompok yang dimiliki oleh pimpinan universitas namun sebagiannya lagi belum memiliki sikap serius yang tinggi dikarenakan kesadaran gender yang belum tinggi sehingga menghalangi rasa memiliki kelompok membantu sikap serius pada pelecehan seksual.

Rasa memiliki kelompok memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan terhadap kesadaran gender. Penelitian ini dapat direfleksikan dengan penelitian *Belongingness Needs in College Women of The Role of Interpersonal Sensitivity and Conformity to Feminine Norms as Potential Moderators* menyatakan bahwa rasa memiliki menunjukkan keterlibatan secara signifikan dan positif dengan sensitivitas interpersonal, penyesuaian pada norma-norma feminin (Sommers, 2021) karena variabel *group belongingness* terhadap *sexual harassment attitude* pada penelitian ini menunjukkan efek negatif yang tidak signifikan dikarenakan hasil tunggal pada variabel *gender awareness* memiliki hasil kesadaran gender pimpinan yang sedang sehingga jika dikorelasikan dengan rasa memiliki tidak memiliki signifikansi yang cukup kuat. Kesadaran gender yang kurang kuat membuat rasa memiliki tidak cukup kuat untuk membantu sikap serius tinggi terhadap pelecehan seksual. Hal yang perlu dikaji adalah jika responden memiliki kesadaran gender yang relatif tinggi berpotensi untuk membantu rasa memiliki pimpinan dalam mengubah iklim institusinya terhadap pandangan menyikapi fenomena pelecehan seksual di institusinya.

Kesadaran gender memiliki korelasi positif yang signifikan dengan sikap serius anti pada pelecehan seksual. Artinya bahwa sikap serius menanggapi pelecehan seksual membuktikan bahwa merupakan kasus yang bias gender. Penelitian *Individual Differences Factors Affecting Workplace Sexual Harassment Perceptions* menyatakan bahwa efek dari sikap terhadap peran gender perempuan dan atribut kepribadian harga diri dan afektif emosional pada persepsi pelecehan seksual di tempat kerja menemukan 3 tingkatan stereotip yaitu perempuan yang memiliki stereotip tentang pelaku pelecehan yang negatif, stereotip tentang pelaku pelecehan yang kuat, dan stereotip ambivalen terhadap pelaku pelecehan (Toker, 2003). Hal ini sesuai dengan korelasi positif yang signifikan pada variabel *gender awareness* terhadap *sexual harassment attitude* pada penelitian ini. Kepedulian kesetaraan gender berpotensi mempengaruhi sikap pada pelecehan seksual dengan sadar akan kesetaraan gender maka bias gender

tidak terjadi sehingga dapat objektif dalam menyikapi pelecehan seksual yang terjadi.

Korelasi signifikansi yang kurang kuat antara group belongingness dengan sikap pada pelecehan seksual menjadi bagian refleksi hal apa yang membuat rasa memiliki tidak cukup untuk meningkatkan keseriusan dan kepedulian yang tinggi dalam menanggapi kasus pelecehan seksual. Rasa memiliki mempunyai komponen sikap menghargai anggota lain dalam hal ini dengan ditemukannya sikap kesadaran gender cenderung kurang kuat pada pimpinan maka konsep rasa memiliki terdiri dari menghargai, memberdayakan anggota perlu ditambahkan pemahamannya bahwa menghargai dan memberdayakan anggota merasa memiliki dan dimiliki oleh lembaga perlu terciptanya lingkungan menyamaratakan perlindungan anggota laki-laki dan perempuan. Dengan kesadaran kesetaraan gender yang tinggi diharapkan dapat berpotensi meningkatkan sikap rasa memiliki yang peduli pada kesetaraan gender untuk membantu meningkatkan lingkungan perguruan tinggi dengan sikap serius yang tinggi anti pada pelecehan seksual.

Pimpinan univervistas negeri di kota Malang memiliki tingkat keseriusan yang tidak jauh berbeda artinya belum keseluruhan pimpinan universitas dapat menanggapi dengan serius fenomena ini menjadi salah satu contoh refleksi bahwa yang membuat tidak signifikannya penurunan kasus pelecehan seksual pada perguruan tinggi di Indonesia karena hanya sebagian besar pimpinan menanggapi dengan serius membutuhkan proses yang lebih lama untuk keseluruhan pimpinan proaktif terhadap anti pada pelecehan seksual.

Pimpinan perempuan lebih peduli dan sadar tentang kesadaran gender dan menyikapi dengan serius fenomena pelecehan seksual dari pada pimpinan laki-laki karena fenomena pelecehan seksual lebih relevan atau dekat dengan perempuan namun hal ini merupakan langkah proses panjang dan harapan yang baik untuk terus menekan angka penurunan kasus pelecehan seksual di perguruan

tinggi karena sebagian yang lebih besar pimpinan laki-laki maupun perempuan sudah tinggi kesadaran gendernya.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan antara rasa memiliki dengan sikap pada pelecehan seksual jika dimediasi oleh kepemimpinan spiritual menjadi bahan refleksi penulis bahwa kesalahan ini dapat terjadi karena adanya kesalahan konsep penulis atau efek ukuran sampel, atau pengukuran bias, dan banyak hal-hal yang dapat menjadi intropeksi dalam penelitian ini. Maka perlu dikaji ulang apakah benar-benar kepemimpinan spiritual tidak dapat membantu menekan penurunan angka pada kasus pelecehan seksual yang terjadi di perguruan tinggi dan sikap serius yang tinggi dalam menanggapi pelecehan seksual dapat menurun akibat rasa memiliki lembaga terganggu atau dipicu oleh kesadaran gender yang masih kurang kuat.

Rasa memiliki kelompok menjadi kurang kuat hubungannya terhadap sikap pada pelecehan seksual dikarenakan rasa memiliki terganggu oleh pemahaman kesadaran kesetaraan gender sehingga kesadaran gender membuat kurangnya motivasi pimpinan pada rasa memilikinya dalam membantu menekan penurunan angka pada fenomena pelecehan seksual di perguruan tinggi. Hal ini menjadi refleksi untuk menguatkan rasa memiliki pimpinan haruslah meningkatkan atau memperbaiki pemahaman kesadaran kesetaraan gender dengan melawan konservatif untuk membantu penyelesaian pada fenomena pelecehan seksual yang terjadi di perguruan tinggi.

Penelitian terdahulu menyatakan dengan rasa memiliki kelompok yang baik maka dapat menciptakan suasana tempat kerja yang baik, aman dan nyaman bagi anggotanya. Namun pada penelitian ini, jika rasa memiliki kelompok ini tidak terdapat kepedulian akan kesadaran kesetaraan gender yang tinggi hal ini membuat rasa memiliki ini terkungkung atau konservatif terhadap bias gender dalam menyikapi fenomena pelecehan seksual.

Penelitian sebelumnya yang membahas bahwa dengan rasa kepemimpinan spiritual yang tinggi dengan memiliki etika, nilai, dan religiusitas yang tinggi hal ini secara langsung memanggil individu untuk membawa perubahan etika dan iklim kerja menjadi lebih baik namun dalam penelitian ini rasa keterpanggilan kelompok dimediasi kepemimpinan spiritual tidak membantu pimpinan dalam menanggapi dengan serius fenomena pelecehan seksual hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara kepemimpinan spiritual dengan sikap pada pelecehan seksual.

Peraturan menteri pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Lingkungan Perguruan Tinggi dan Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan seksual telah disahkan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa rasa memiliki lembaga mempengaruhi sikap pada anti pelecehan seksual di perguruan tinggi dipengaruhi baik atau tidaknya kesadaran gender pimpinan oleh karena itu diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi dalam meninjau kasus pelecehan seksual dan dapat mengawal pengaplikasian permendikbudristek no 30 tahun 2021 dan Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan seksual ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Sexual Harassment Attitude pada pimpinan universitas negeri di Malang berada dalam kategori tinggi, tingkat Group Belongingsness pada pimpinan universitas negeri di Malang berada dalam kategori tinggi, tingkat Spiritual Leadership pada pimpinan universitas negeri di Malang berada dalam kategori tinggi, dan tingkat Gender Awareness pada pimpinan universitas negeri di Malang berada dalam kategori sedang.
2. Pada penelitian ini ditemukan bahwa adanya hubungan yang tidak cukup signifikan antara variabel group belongingness dan sexual harassment attitude dimediasi spiritual leadership dan gender awareness pada pimpinan universitas negeri di Malang tahun 2022.
3. Terdapat hubungan yang tidak signifikan antara rasa memiliki dengan sikap serius pada pelecehan seksual dimediasi oleh kepemimpinan spiritual.
4. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara rasa memiliki dengan sikap serius pada pelecehan seksual dimediasi oleh kesadaran gender.

B. Saran

Berdasarkan hasil keseluruhan dalam penelitian ini muncul beberapa pendapat yang dapat dijadikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Perguruan Tinggi

Pimpinan diharapkan dapat terus meningkatkan kepedulian keasadaran kesetaraan gender sehingga dapat membantu rasa memiliki kelompok terhadap sikap serius dalam menanggapi fenomena pelecehan seksual yang terjadi pada instansinya dan dapat menjalankan dengan baik permendikbudristek no 30 tahun 2021 tentang kekerasan seksual melalui tridarma perguruan tinggi.

2. Bagi Aparat Penegak Hukum

Diharapkan tetap terus menjalankan fungsinya dalam pengaplikasian Rancangan Undang-undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dalam menekan angka pelecehan seksual.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada para peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut domain-domain yang memperkuat atau memperlemah sikap serius individu dalam menanggapi dengan peduli fenomena pelecehan seksual.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., Alimul, A., Priska Indah, R., & Nuriyani, D. (2020). *Pengaruh Model Kepemimpinan Spiritual Untuk Kepala Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Jawa Timur*. HIBAH INTERNAL.
- Ajzen, I., & Driver, B. L. (1992). Application of the Theory of Planned Behavior to Leisure Choice. *Journal of Leisure Research*, 24(3), 207–224. <https://doi.org/10.1080/00222216.1992.11969889>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). *The Influence of Attitudes on Behavior*.
- A.P.A. (1975). Gender Awareness. *American Psychology Association*, 68(4), 376–380.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi VI). PT Rineka Cipta.
- Arshad, A., & Abbasi, A. S. (2014). Spiritual leadership and psychological ownership: Mediating role of spiritual wellbeing. *Science International*, 26(3), 1265–1269.
- Association of State & Territorial Dental Directors. (2003). *Leadership Self Assesment Tool*.
- Australian Human Rights and Equal Opportunity Commission. (1984). *The Sex Discrimination: Sexual harassment-Knowing Your Rights*.
- Azwar, S. (2013). *Sikap manusia dan pengukurannya*. Yogyakarta. Pusat Belajar Offset.
- Bailey, E. (2020). *Barriers to Reporting Sexual Harassment: What Encourages Disclosure?* [(Doctoral dissertation,]. University of Windsor (Canada).
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation". *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>.

- Booker. (2016). Connection and commitment: How sense of belonging and classroom community influence degree persistence for African American undergraduate women. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 28(2), 218–229.
- British Union Conference. (2009). *Policy on Domestic Violence and Sexual Harassment*.
- Brouwer, J., Jansen, E., Severiens, S., & Meeuwisse, M. (2019). Interaction and belongingness in two student-centered learning environments. *International Journal of Educational Research*, 97, 119–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.07.006>
- Cable News Network Indonesia (Ed.). (2021). *Gunung Es Kekerasan Seksual, Culture of Silence dan Ruwetnya Hukum RI*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20211210180407-12-732664/gunung-es-kekerasan-seksual-culture-of-silence-dan-ruwetnya-hukum-ri>.
- Campion. (2017). *Examining the relationships between leaders and followers: The factors that influence the quality of the Leader-Member Exchange and the perception of in-group belongingness in the work place* [(Doctoral dissertation,)]. Dublin, National College of Ireland.
- Chen, C.-Y., & Yang, C.-F. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107–114. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0953-3>
- Chen, Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual Leadership on Proactive Workplace Behavior: The Role of Organizational Identification and

- Psychological Safety. *Frontiers in Psychology*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01206>
- Dixie, K. D. (2017). Defining Consent as a Factor in Sexual Assault Prevention. *McNair Scholars Research Journal*, 10(1, Article 5).
- Edwards, K. M., Banyard, V. L., Waterman, E. A., Hopfauf, S. L., Shin, H. S., Simon, B., & Valente, T. W. (2021). Use of social network analysis to identify popular opinion leaders for a youth-led sexual violence prevention initiative. *Violence against Women*, 1077801221994907.
- Fathimath Fauza, I. (2016). *Sexual harassment in government offices a knowledge, attitude and practices survey of staff working in male*’.
- Folke, O., Rickne, J., Tanaka, S., & Tateishi, Y. (2020). Sexual Harassment of Women Leaders. *Daedalus*, 149(1), 180–197.
https://doi.org/10.1162/daed_a_01781
- Foster, P. J., & Fullagar, C. J. (2018). Why don’t we report sexual harassment? An application of the theory of planned behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 40(3), 148–160.
- Foulis, D., & McCabe, M. P. (1997). Sexual harassment: Factors affecting attitudes and perceptions. *Sex Roles*, 37(9), 773–798.
<https://doi.org/10.1007/BF02936339>
- Friedman. (1995). *Social identity and integrative complexity: The effects of silent group membership on reasoning about social issues*.
- Fry, L. W. (2003a). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W. (2003b). Toward A Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.

- Fry, L. W. (2003c). Toward A Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, *14*(6), 693–727.
- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics*, *84*(2), 265–278. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9695-2>
- Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2006). *Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study*. Tarleton State University–Central Texas.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, *16*(5), 835–862. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- García Cueto, E., Rodríguez Díaz, F. J., Bringas Molleda, C., López Cepero, J., Paíno Quesada, S., & Rodríguez Franco, L. (2015). Development of The Gender Role Attitudes Scale (GRAS) Amongst Young Spanish People. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, *15*(1), 61–68.
- Gaucher, Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*(1), 109.
- Gere, J., & MacDonald, G. (2010). An update of the empirical case for the need to belong. *Journal of Individual Psychology*, *66*(1), 93–115.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, *46*(1), 85–97.

- Hagerty, B. M., Lynch-Sauer, J., Patusky, K. L., Bouwsema, M., & Collier, P. (1992a). Sense of Belonging: A Vital Mental Health Concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6(3), 172–177.
- Hagerty, B. M., Lynch-Sauer, J., Patusky, K. L., Bouwsema, M., & Collier, P. (1992b). Sense of Belonging: A Vital Mental Health Concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6(3), 172–177.
- Halim, M. A. (2021). *PELECEHAN SEKSUAL DITINJAU DARI SIKAP TERHADAP KESETARAAN GENDER* [(Doctoral dissertation,]. Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
- Hart, C. G., Crossley, A. D., & Correll, S. J. (2018). Leader messaging and attitudes toward sexual violence. *Socius*, 4.
- Hopper, J. W. (2015). *Why many rape victims don't fight or yell*.
- Ihsani, S. N. (2021). Kekerasan Berbasis Gender dalam Victim-Blaming pada Kasus Pelecehan yang Dipublikasi Media Online. *Jurnal Wanita dan Keluarga*, 2(1), 12–21.
- Indonesia Judicial Research Society. (2020). *Laporan Studi Kuantitatif Barometer Kesetaraan Gender*. IJRS dan INFID.
- Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018). Conceptualizing and Validating Workplace Belongingness Scale. *Journal of Organizational Change Management*.
- Keplinger, K., Johnson, S. K., Kirk, J. F., & Barnes, L. Y. (2019). Women at work: Changes in sexual harassment between September 2016 and September 2018. *PloS One*, 14(7).
- Kerlinger, F. N. (2022). *Liberalism and conservatism: The nature and structure of social attitudes*. Routledge.
- Komisi Nasional Perempuan. (2020). *Data Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan*.

- Komisi Perlindungan Anak Indonesia. (2021, Desember 13). *Data Pelaku Kekerasan Seksual*.
- Kuna, S., & Nadiv, R. (2021). Human resource practitioners as sexual harassment commissioners: Sisyphus amid gender inequalities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(6), 737–761. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2020-0305>
- LeMoyne, R. (2011). Promoting Gender Equality: An Equity-based Approach to Programming". Dalam *Operational Guidance Overview in Brief. UNICEF*.
- Lenhart, S. A. (2004). Clinical Aspects of Sexual Harassment and Gender Discrimination: Psychological Consequences and Treatment Interventions. *Routledge*, 6.
- Lorber, J. (2011). *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics*. Oxford University Press.
- Matsumoto, D. (2001). *The Handbook of Culture and Psychology*. Oxford University Press.
- Mazer, D. B., & Percival, E. F. (1989). Ideology or Experience? The Relationships Among Perceptions, Attitudes, and Experiences of Sexual Harassment in University Students. *Sex roles*, 20(3), 135-147. *Sex Roles*, 20 (3), 135–147.
- Mehta, C. M., & Strough, J. (2010). Gender Segregation and Gender-Typing in Adolescence. *Sex Roles*, 63(3), 251–263. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9780-8>
- Moller Anna. (2017). *Tonic immobility during sexual assault—a common reaction predicting post-traumatic stress disorder and severe depression*. Acta Obstetrician et Gynecologica Scandinavica Department of Clinical Science and Education, Karolinska Institute.

- Mufidah, C. (2008). *Psikologi keluarga Islam berwawasan gender*. UIN Malang Press.
- Mulauli. (2017). *An investigation of students' attitudes towards sexual harassment at the University of KwaZulu-Natal: Howard Campus residences* [(Doctoral dissertation).].
- National Libraries (Ed.). (t.t.). *Belongingness*.
- Paluck, E. L., & Shepherd, H. (2012). The salience of social referents: A field experiment on collective norms and harassment behavior in a school social network. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(6), 899–915. <https://doi.org/10.1037/a0030015>
- Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2021). *Pencegahan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) Di Lingkungan Perguruan Tinggi PERMENDIKBUDRISTEK Nomor 30*.
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190–203.
- Revkin, M. R., & Wood, E. J. (2021). The Islamic State's pattern of sexual violence: Ideology and institutions, policies and practices. *Journal of Global Security Studies*, 6(2), 038.
- Sadler, A. G., Lindsay, D. R., Hunter, S. T., & Day, D. V. (2018). The impact of leadership on sexual harassment and sexual assault in the military. *Military Psychology*, 30(3), 252–263.
- Salib, E. (2014). *A model of inclusion and inclusive leadership in the U.S*. <https://doi.org/10.7282/T36D5R8P>

- Sigal, J., Gibbs, M. S., Goodrich, C., Rashid, T., Anjum, A., Hsu, D., Perrino, C. S., Boratav, H. B., Carson-Arenas, A., van Baarsen, B., van der Pligt, J., & Pan, W.-K. (2005). Cross-Cultural Reactions to Academic Sexual Harassment: Effects of Individualist vs. Collectivist Culture and Gender of Participants. *Sex Roles, 52*(3), 201–215. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-1295-3>
- Sommers. (2021). *Understanding the Relationship between Fat Talk and Belongingness Needs in College Women: The Role of Interpersonal Sensitivity and Conformity to Feminine Norms as Potential Moderators* [(Doctoral dissertation,]. Roosevelt University.
- Toker. (2003). *Individual differences factors affecting workplace sexual harassment perceptions* [(Master's thesis,]. Middle East Technical University.
- USAID. (2021). *Gender sensitivity in the service delivery environment*.
- Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2007). A question of belonging: Race, social fit, and achievement". *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(1), 82–96. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.82>
- Walton, G. M., Cohen, G. L., Cwir, D., & Spencer, S. J. (2012). Mere belonging: The power of social connections". *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(3), 513–532. <https://doi.org/10.1037/a0025731>
- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in Psychology, 9*, 2627.
- Wilkowski, B. M., Robinson, M. D., & Frieson, C. K. (2009). *Gaze-triggered orienting as a tool of the belongingness self-regulation system*.

LAMPIRAN

Penelitian Skala Perilaku Berorganisasi

Assalamualaikum wr. wb

Perkenalkan, kami dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Mohon kesediaannya Bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner penelitian. Tujuan penelitian ini untuk pengembangan keilmuan. Terimakasih atas kerjasamanya.

Nama :

Instansi :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini ada beberapa pernyataan mengenai diri anda dalam sehari-hari. Anda diminta mengisi pilihan jawaban sesuai fakta yang anda alami. Tidak ada jawaban benar ataupun salah oleh karena itu jawablah dengan jujur dan tidak perlu ragu karena jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya, terdapat pernyataan-pernyataan dengan empat (4) pilihan jawaban, yaitu:

- **SS** : Jika Anda *Sangat Setuju* dengan pernyataan tersebut
- **S** : Jika Anda *Setuju* dengan pernyataan tersebut.
- **TS** : Jika Anda *Tidak Setuju* dengan pernyataan tersebut.
- **STS** : Jika Anda *Sangat Tidak Setuju* dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai menurut anda dengan memberi tanda (√)

Skala I (Group Belongingness)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat bekerja di institusi ini tanpa mengorbankan prinsip saya.				
2	Saya lebih mengutamakan kebersamaan dengan anggota lain.				
3	Saya merasa institusi saya dan nilai-nilai yang saya yakini memiliki kemiripan.				
4	Saat bekerja, saya merasakan emosi positif lebih banyak dibanding emosi negatif.				
5	Menjadi bagian dari institusi ini menginspirasi saya untuk melakukan lebih banyak dari yang diharapkan.				
6	Di unit kerja saya, saya memiliki banyak kesamaan pemahaman dengan rekan kerja saya.				
7	Di institusi saya, keadilan dipertahankan saat menjalankan aturan dan kebijakan.				
8	Kebutuhan pribadi saya terpenuhi dengan baik oleh institusi saya.				
9	Setiap kali saya memiliki masalah pribadi atau urusan pekerjaan, institusi saya memberikan bantuan dan dukungan yang diperlukan.				
10	Tujuan karir saya dipertimbangkan dengan baik oleh institusi saya.				
11	Institusi saya berusaha membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
12	Prestasi di tempat kerja dihargai secara memadai di institusi saya.				

Skala II (Spiritual Leadership)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat mengidentifikasi visi misi ketika perlu untuk dikaji ulang dan disesuaikan.				
2	Saya dapat mempromosikan dan mengimplementasikan visi misi pada divisi di institusi saya.				
3	Saya mampu berkolaborasi dengan pihak lain, baik jajaran pimpinan maupun stakeholder.				
4	Saya dapat memberikan pelayanan sebagai sumber daya pada lembaga profesional tentang efektifitas intervensi pencegahan dan penanganan.				
5	Saya dapat menerima maupun memberikan ide dalam pengambilan keputusan.				
6	Saya mampu mencontoh kepekaan budaya dan mempromosikannya pada orang lain.				
7	Saya dapat menggunakan keterampilan pemecahan masalah, resolusi konflik, dan pengambilan keputusan yang tepat.				
8	Saya percaya pada tuhan yang selalu mengawasi saya.				
9	Tanggung jawab pekerjaan saya menjadi obat rasa sakit dan penderitaan di dunia.				
10	Saya berpikir tentang bagaimana hidup saya adalah bagian dari kekuatan spiritual yang lebih besar.				

Skala III (Gender Awareness)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Individu bisa menjadi agresif dan simpatik apapun jenis kelaminnya.				
2	Individu harus diperlakukan sama tanpa memandang jenis kelaminnya.				
3	Anak-anak harus diberi kebebasan sesuai dengan usia dan tingkat kedewasaannya bukan berdasarkan jenis kelaminnya.				
4	Anak laki-laki memiliki kewajiban yang sama untuk membantu pekerjaan rumah seperti anak perempuan.				
5	Pekerjaan rumah tangga tidak boleh dibedakan berdasarkan jenis kelamin.				
6	Kita harus berhenti menilai seseorang berdasarkan apakah dialahi laki-laki atau perempuan.				
7	Fakta bahwa pasangan saya menganggap bahwa yang harus bertanggung jawab pada pekerjaan rumah tangga hanya perempuan, sering mengakibatkan ketegangan.				
8	Suami bertanggung jawab atas keluarga sehingga istri harus menaatinya.				
9	Seorang wanita tidak boleh menentang pasangannya.				
10	Pria menangis lebih tidak pantas dari pada seorang wanita.				
11	Seorang perempuan harus berpenampilan lebih bersih dan lebih rapih daripada laki-laki.				
12	Sebaiknya posisi tanggung jawab diisi oleh laki-laki.				
13	Saya percaya bahwa anak laki-laki harus dididik secara berbeda dari anak perempuan.				
14	Saya membenarkan anggapan bahwa perempuan lebih dihargai jika beraktifitas di keluarga dibanding aktivitas profesional saya.				
15	Tanggung jawab utama orang tua adalah membantu anak-anak mereka secara finansial.				
16	Beberapa pekerjaan tidak cocok untuk wanita.				
17	Saya beranggapan bahwa laki-laki harus beraktifitas diluar rumah.				
18	Ibu harus berperan lebih besar dalam mendidik anak-anak mereka.				
19	Hanya beberapa jenis pekerjaan yang cocok untuk laki-laki dan perempuan.				
20	Dalam banyak pekerjaan penting, lebih baik mempekerjakan pria daripada wanita.				

Skala IV (Sexual Harassment Attitude)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Seorang wanita harus mengetahui rayuan seksual dan belajar bagaimana cara mengendalikannya.				
2	Kebanyakan pria tergoda oleh wanita yang dia temui baik di tempat kerja maupun lingkungan pendidikan.				
3	Cara berperilaku, berpakaian dan gaya bicara wanita, sering kali dianggap sebagai penyebab pelecehan yang dilakukan oleh pria pada wanita.				
4	Seorang pria harus belajar untuk memahami bahwa seorang wanita benar-benar bukan untuk objek rayuan seksualnya.				
5	Wajar bagi seorang wanita untuk menggunakan daya tariknya untuk mendapatkan kemudahan di dunia kerja maupun lingkungan pendidikan				
6	Seorang pria harus mengetahui rayuan seksual dan belajar bagaimana cara mengendalikannya.				
7	Saya percaya bahwa intimidasi seksual adalah masalah sosial yang serius.				
8	Wajar bagi seorang pria untuk menggoda seorang wanita yang menarik baginya.				
9	Rayuan gombal membuat suasana kerja menjadi menarik.				
10	Candaan tentang seksual, menjadikan suasana belajar/kerja menjadi cair.				
11	Menggugah dorongan seksual dosen atau pembimbing sering digunakan oleh wanita untuk mendapatkan nilai yang lebih baik atau untuk memperbaiki situasi kerja.				
12	Salah satu alasan isu pelecehan seksual ialah karena wanita tidak bisa diajak bercanda.				
13	Candaan dosen dikelas sering kali ditanggapi yang kemudian menjadi isu tentang pelecehan seksual.				
14	Banyak tuduhan tentang pelecehan seksual yang tidak benar.				
15	Banyak tuduhan pelecehan seksual didasari karena kebencian pada pelaku.				
16	Banyak orang yang terlalu berlebihan dengan menganggap candaan sebagai pelecehan seksual.				
17	Kekerasan seksual dan pelecehan seksual adalah dua hal yang berbeda.				
18	Meskipun tidak diinginkan, pelecehan seksual bukan hal yang terlalu serius.				
19	Pelecehan seksual tidak ada hubungannya dengan kekuasaan.				
20	Pelecehan seksual tidak terkait dengan penilaian negatif pada wanita.				
21	Kekhawatiran tentang pelecehan seksual ini mempersulit pria dan wanita dalam menjalin relasi yang baik.				

Kategorisasi Group Belongings

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	92	61.3	61.3	61.3
	Sedang	58	38.7	38.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Kategorisasi Sexual Harassment Attitude

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	86	57.3	57.3	57.3
	Sedang	64	42.7	42.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Kategorisasi Spiritual Leadership

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	106	70.7	70.7	70.7
	Sedang	44	29.3	29.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Kategorisasi Gender Awareness

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	42	28.0	28.0	28.0
	Sedang	98	65.3	65.3	93.3
	Rendah	10	6.7	6.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Uji Linearitas

Sexual Harassment Attitude towards Group Belongingness Linearity			Sum of Squares
		(Combined)	1547.526
Sexual Harassment Attitude * Group Belongingness	Between Groups	Linearity	49.939
		Deviation from Linearity	1497.587
	Within Groups		3262.474
	Total		4810.000
Sexual Harassment Attitude towards Spiritual Leadership Linearity			Sum of Squares
		(Combined)	1455.642
Sexual Harassment Attitude * Spiritual Leadership	Between Groups	Linearity	167.474
		Deviation from Linearity	1288.167
	Within Groups		3354.358
	Total		4810.000
Sexual Harassment Attitude towards Gender Awareness Linearity			Sum of Squares
		(Combined)	3071.593
Sexual Harassment Attitude * Gender Awareness	Between Groups	Linearity	2342.220
		Deviation from Linearity	729.373
	Within Groups		1738.407
	Total		4810.000



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 586 /FPsi.1/PP.009/5/2022

09 Mei 2022

Perihal : **IZIN PENELITIAN TESIS**

Kepada Yth.

Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

di

Malang

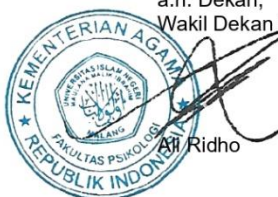
Dengan hormat,

Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan data terkait penelitian tesis mahasiswa Program Studi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu berkenan untuk memberikan izin kepada Dekanat dan Birokrat Universitas Negeri Malang sebagai responden penelitian tesis, kepada:

Nama / NIM	: YUNITA WAHYUNI / 200401210016
Tempat Penelitian	: Dekanat dan Birokrat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Tesis	: Relasi Spirtual Leadership dan Gender Awareness terhadap Group Belonginess: Studi Pada Lembaga Pendidikan Tinggi
Pembimbing	: 1. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si. 2. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Ridho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi;
4. Arsip.

Curriculum Vitae

Nama : Yunita Wahyuni
NIM : 200401210016
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 17 Mei 1997
Pendidikan : - SMPN 2 Pinrang
- SMAN 5 Pinrang
- IAIN Parepare
Pekerjaan : Pendidik