

**MAKALAH**  
**SEMINAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**“PELECEHAN SEKSUAL”**

Dosen Pengampu :  
DR. Rahayu Endang Suryani, M.M



Disusun Oleh :

Zahira Rahima Shofa (2314290052)  
Mario Van Halen (2314290053)  
Melly Safira (2314290054)  
Putri Syamsiah Andini (2314290058)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**2025**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga makalah yang "Pelecehan Seksual" ini dapat tersusun dan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Makalah ini disusun untuk tugas akademik sekaligus bentuk kepedulian akan isu pelecehan seksual yang banyak terjadi diberbagai lingkungan, di sekolah, ditempat kerja, hingga publik. Isi makalah ini, penulis membahas pelecehan seksual dari sisi teori, hasil penelitian bahkan jurnal, serta studi kasus yang dikaitkan dengan landasan teoritis dan data ilmiah.

Kami mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rahayu Endang, M.M. selaku dosen pengampu, atas segala ilmu dan bimbingan yang diberikan. Terima kasih juga kami sampaikan kepada semua pihak yang turut membantu dalam proses penyusunan makalah ini.

Kami menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga makalah ini dapat bermanfaat dan menjadi tambahan wawasan bagi seluruh pembaca.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 24 September 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I TEORI.....</b>	<b>1</b>
1.1 Pengertian Pelecehan Seksual.....	1
1.2 Jenis-Jenis Pelecehan Seksual .....	1
1.3 Faktor Penyebab Terjadinya Pelecehan Seksual .....	2
1.4 Dampak Pelecehan Seksual .....	2
1.5 Landasan Hukum Terkait Pelecehan Seksual .....	3
<b>BAB II JURNAL .....</b>	<b>4</b>
2.1 Ringkasan Jurnal Terkait Pelecehan Seksual .....	4
2.2 Analisis Jurnal.....	4
2.3 Sintesis Temuan Jurnal .....	5
<b>BAB III KASUS .....</b>	<b>6</b>
3.1 Studi Kasus Pelecehan Seksual di Indonesia .....	6
3.2 Dampak Kasus .....	6
<b>BAB IV PEMBAHASAN KASUS DIKAITKAN DENGAN TEORI/JURNAL .....</b>	<b>7</b>
4.1 Analisis Kasus Berdasarkan Teori .....	7
4.2 Analisis Berdasarkan Jurnal .....	7
4.3 Kesimpulan Sementara dari Pembahasan.....	7
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>9</b>
5.1 Kesimpulan.....	9
5.2 Saran.....	9
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>

## **BAB I TEORI**

### **1.1 Pengertian Pelecehan Seksual**

Winarsunu (2008) mendefinisikan pelecehan seksual sebagai berbagai jenis perilaku yang memiliki konotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak dikehendaki oleh korban. Bisa berupa tulisan, ucapan, simbol, isyarat, atau tindakan yang memiliki arti seksual. Pelecehan seksual tidak hanya terdiri dari tindakan fisik, tetapi juga dapat mencakup kata-kata, tulisan, tanda, atau sikap yang merendahkan martabat korban, terutama perempuan. Jenis pelecehan ini juga harus memenuhi beberapa syarat, seperti bahwa pelaku memaksakan kehendak korban secara sepihak, kejadian ditentukan oleh motivasi pelaku, atau kejadian tidak diingkari.

Menurut Collier (1998), pelecehan seksual adalah segala bentuk perilaku bersifat seksual yang tidak diinginkan oleh seseorang yang menerima perlakuan tersebut, dan dapat dialami oleh semua perempuan. Sementara itu, menurut Rubenstein (dalam Collier, 1998), pelecehan seksual adalah perilaku seksual yang tidak diinginkan atau tindakan yang didasarkan pada seks yang menyinggung penerima.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelecehan seksual mencakup segala bentuk tindakan yang bersifat seksual dan dilakukan tanpa persetujuan korban, dengan niat sendiri dari pelaku, serta menyebabkan rasa sakit atau ketidaknyamanan bagi penerima.

### **1.2 Jenis-Jenis Pelecehan Seksual**

Secara umum, pelecehan seksual terdiri dari 5 jenis, yaitu:

1. Pelecehan fisik, yaitu sentuhan yang tidak diinginkan yang berhubungan dengan perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, memeluk, mencubit, mengelus, memijat leher, menempelkan tubuh, atau sentuhan fisik lainnya.
2. Pelecehan lisan, yaitu ucapan atau komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi, bagian tubuh, atau penampilan seseorang, termasuk lelucon atau komentar yang bersifat seksual.
3. Pelecehan non-verbal/isyarat, yaitu bahasa tubuh atau gerakan tubuh yang bernada seksual, seperti menatap tubuh dengan nafsu, kerlingan berulang, isyarat dengan jari tangan, menjilat bibir, atau tindakan lainnya yang berkonotasi seksual.
4. Pelecehan visual, yaitu menampilkan materi pornografi seperti foto, poster, gambar kartun, screensaver, atau lainnya, serta pelecehan melalui email, SMS, dan media lainnya.
5. Pelecehan psikologis/emosional, yaitu permintaan atau ajakan yang tidak diinginkan secara terus-menerus, ajakan kencan yang tidak terduga, serta penghinaan atau celaan yang bersifat seksual. Pelecehan seksual ini bisa dialami baik laki-laki maupun perempuan dalam berbagai bentuk, mulai dari

komentar yang terang-terangan, kontak fisik secara tersembunyi (seperti memegang atau menyentuh bagian tubuh tertentu), hingga ajakan atau serangan seksual secara terang-terangan (Santrock, 2007).

Dalam Buku Saku PKWJ UI-Magenta tahun 2014, pelecehan seksual mencakup berbagai bentuk, seperti manipulasi kekuasaan (misalnya antara dosen dan mahasiswa, atau atasan dan bawahan), kata-kata yang bersifat seksis, serta tindakan yang dilakukan melalui internet seperti cyber harassment dan sextortion. Hal ini menunjukkan bahwa pelecehan seksual bisa terjadi baik di ruang nyata maupun di ruang digital.

### **1.3 Faktor Penyebab Terjadinya Pelecehan Seksual**

Berdasarkan jurnal Sri Kurnianingsih (2003) dalam Buletin Psikologi UGM, ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pelecehan seksual, yaitu:

**1. Dominasi laki-laki dalam sistem sosial dan tempat kerja.**

Biasanya di tempat kerja dan organisasi, laki-laki yang lebih banyak menguasai struktur dan manajemen. Hal ini membuat hubungan kekuasaan tidak seimbang, sehingga perempuan lebih rentan untuk dilecehkan.

**2. Budaya patriarki dan stereotip gender.**

Masih banyak orang yang memandang laki-laki sebagai pihak yang dominan, kuat, dan agresif, sedangkan perempuan dianggap lemah, patuh, dan harus tunduk. Hal ini diperkuat sejak masa kecil melalui sosialisasi peran gender yang tidak adil.

**3. Pengaruh media dan ideologi.**

Media dan budaya populer sering kali menampilkan perempuan sebagai objek seksual. Hal ini secara tidak langsung membuat pelecehan seksual terkesan sah dan bisa terjadi.

**4. Kondisi organisasi kerja yang mendukung pelecehan.**

Tidak adanya aturan, sanksi, dan perhatian dari pihak atasan terhadap kasus pelecehan seksual.

**5. Karakteristik individu pelaku.**

Pelaku umumnya laki-laki yang mengalami masalah psikologis, seperti kurang keterampilan sosial, kecanduan alkohol, atau sifat kekanak-kanakan. Mereka sering memanfaatkan posisi atau kekuasaan untuk menekan perempuan.

### **1.4 Dampak Pelecehan Seksual**

Menurut Jurnal Kognisi, Vol.1 No.2 Februari 2017 25284495, dampak yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Dampak fisik bisa berupa gejala-gejala seperti sakit secara fisik, kehamilan, dan berbagai masalah kesehatan lainnya.
2. Dampak seksual, terjadi dalam kehidupan korban setelah kejadian tersebut. Masalah yang muncul antara lain ketakutan untuk berhubungan seksual dengan suaminya karena keperawanan telah rusak, merasa tidak bisa berhubungan seksual (frigid), merasa sakit saat berhubungan seksual, dan lain sebagainya.

3. Dampak psikologis, meliputi perasaan menyesal, depresi, panik, merasa bersalah, dan kehilangan harga diri. Korban juga bisa mengalami berbagai jenis fobia seperti takut di tempat ramai, takut di rumah sendiri, takut melakukan hubungan seksual, dan fobia lainnya.
4. Dampak sosial, dapat menyebabkan korban kesulitan menjalani kehidupan sosial seperti sebelumnya. Korban juga cenderung tidak percaya diri, curiga terhadap orang lain, dan menarik diri dari lingkungan sosial. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kekerasan seksual tidak hanya memengaruhi tubuh, pikiran, dan lingkungan sosial korban, tetapi juga memengaruhi aspek seksual korban dalam kehidupan selanjutnya, terutama ketika korban sudah memiliki pasangan.

### **1.5 Landasan Hukum Terkait Pelecehan Seksual**

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja untuk tidak mengalami diskriminasi dan perlakuan tidak menyenangkan.
2. UU No. 12 Tahun 2022 tentang TPKS mengatur cara mencegah, menangani, dan memberi sanksi terhadap kasus pelecehan seksual di tempat kerja.
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 mewajibkan perusahaan membuat sistem untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual di lingkungan kerja.

Secara internasional, CEDAW (1992) menegaskan bahwa semua bentuk diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan, termasuk pelecehan seksual, harus dihapuskan.

## **BAB II**

### **JURNAL**

#### **2.1 Ringkasan Jurnal Terkait Pelecehan Seksual**

Pelecehan seksual menurut Bahasa Indonesia adalah tindakan yang merendahkan atau menghina orang lain melalui ucapan, tindakan, atau isyarat yang berkonotasi seksual. Bentuknya dapat berupa candaan, komentar vulgar, tatapan tidak pantas, hingga sentuhan fisik yang tidak diinginkan. Berdasarkan data KemenPPPA tahun 2019, sekitar 65% dari 38.755 laporan kekerasan merupakan kasus pelecehan seksual, dengan mayoritas korban perempuan. Bentuk pelecehan yang paling sering terjadi yaitu verbal (60%), fisik (24%), dan visual (15%) seperti tatapan atau gerakan tubuh yang melecehkan (Qilah, Rahmadina, & Azizah, 2021).

Selain di ruang publik, pelecehan seksual di tempat kerja juga menjadi perhatian serius. Penelitian Octaviani & Nurwati (2021) dari *Jurnal Humanitas Universitas Padjajaran* mengungkapkan bahwa korban umumnya mengalami trauma psikologis dan gangguan sosial seperti menarik diri, merasa bersalah, dan kehilangan rasa aman di lingkungan kerja. Sementara itu, Maran, D.A., et al. (2022) dalam *Frontiers in Psychology* juga menunjukkan bahwa pelecehan di tempat kerja berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan kesejahteraan mental karyawan. Lingkungan yang tidak aman mengakibatkan stres kronis dan menurunkan kepercayaan terhadap organisasi.

Penelitian Stankov et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan etis dan budaya organisasi yang menjunjung kesejahteraan karyawan dapat menekan terjadinya pelecehan atau bullying di tempat kerja. Lingkungan kerja yang terbuka, transparan, dan berkeadilan gender terbukti membuat karyawan lebih berani melapor serta mengurangi risiko kekerasan seksual.

#### **2.2 Analisis Jurnal**

Dari berbagai hasil penelitian nasional dan internasional, dapat disimpulkan beberapa hal penting:

1. Faktor penyebab utama pelecehan seksual adalah ketimpangan kekuasaan, budaya patriarki, dan kurangnya sistem pelaporan yang aman di organisasi (Qilah, Rahmadina, & Azizah, 2021).
2. Dampak terhadap korban sangat luas, mencakup gangguan psikologis, penurunan rasa percaya diri, trauma sosial, hingga kehilangan pekerjaan (Octaviani & Nurwati, 2021).
3. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berperan penting dalam mencegah atau memperburuk situasi. Organisasi dengan pemimpin yang etis dan sistem yang berpihak pada korban lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman (Stankov et al., 2022).
4. Secara global, pelecehan seksual dipandang sebagai bentuk kekerasan interpersonal yang tidak hanya melanggar etika, tetapi juga merusak keseimbangan psikologis dan produktivitas di tempat kerja (Maran et al., 2022).

### **2.3 Sintesis Temuan Jurnal**

Pelecehan seksual merupakan persoalan kompleks yang menyangkut aspek psikologis, sosial, dan kelembagaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kekuasaan, bias gender, serta minimnya kontrol internal menjadi akar masalah utama. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret dari organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sistem pelaporan rahasia, serta dukungan psikologis bagi korban, agar tercipta budaya kerja yang sehat, etis, dan berkeadilan gender.



## **BAB III**

### **KASUS**

#### **3.1 Studi Kasus Pelecehan Seksual di Indonesia**

Kasus pelecehan seksual di lingkungan kerja di Bekasi tahun 2023 mendapat perhatian besar dari masyarakat. Seorang karyawan bernama AD melaporkan atasan yang diduga melakukan pelecehan seksual dengan cara mengajaknya “*staycation*” sebagai syarat untuk memperpanjang kontrak kerjanya. Peristiwa ini dimulai ketika AD baru bekerja beberapa hari di sebuah perusahaan outsourcing di kawasan Cikarang. Atasan mulai mengirimkan pesan pribadi yang berisi ajakan untuk bertemu secara pribadi, hingga mengirimkan foto hotel. Ketika AD menolak, dia mendapat tekanan berupa ancaman bahwa kontrak kerjanya tidak akan diperpanjang. Kasus ini menjadi viral di media sosial, dan akhirnya AD melaporkan ke Polres Metro Bekasi pada bulan Mei 2023, dengan didampingi oleh seorang anggota DPR dan pengacara. Kasus ini membuktikan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja tidak hanya merugikan korban secara psikologis, tetapi juga berdampak pada reputasi perusahaan, budaya kerja, serta kepercayaan publik. Pemerintah daerah dan pusat, melalui Disnaker dan Kementerian Ketenagakerjaan, menegaskan pentingnya perlindungan bagi tenaga kerja dari tindakan pelecehan seksual.

#### **3.2 Dampak Kasus**

Dari kasus ini sangat berat, baik bagi korban yang mengalami trauma, kehilangan rasa aman, dan terancam kehilangan pekerjaan, perusahaan yang mengalami citra buruk, penurunan produktivitas, dan risiko hukum, maupun lingkungan kerja secara luas yang kehilangan rasa aman dan budaya kerja yang tidak sehat. Oleh karena itu, pencegahan dan perlindungan pekerja dari pelecehan seksual adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dari kasus ini bisa disimpulkan bahwa meskipun regulasi ketenagakerjaan semakin kuat, faktor utama dalam mencegah pelecehan seksual adalah penerapan nilai-nilai etika kepemimpinan yang sehat, serta budaya kerja yang menjunjung tinggi martabat manusia. Hal ini menunjukkan perlunya keseimbangan antara kebijakan formal dengan implementasi nilai moral dan budaya organisasi yang sehat di lingkungan kerja.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN KASUS DIKAITKAN DENGAN TEORI/JURNAL**

#### **4.1 Analisis Kasus Berdasakan Teori**

Kasus pelecehan di Bekasi tahun 2023 menunjukkan ciri-ciri pelecehan seperti yang dijelaskan Winarsu (2008) dan Collier (1988), yaitu berilaku yang bernuansa seksual yang tidak diinginkan dan dilakukan sepihak. Atasan AD mengajak "*staycation*" sebagai syarat perpanjangan kontrak, yang jelas mengandung unsur pemaksaan, ketidakseimbangan kekuasaan, dan menimbulkan tekanan psikologis pada korban. Bentuknya bisa digolongkan sebagai pelecehan psikologis/emosional karena berupa ancaman dan tekanan verbal, serta termasuk pelecehan transaksional karena ada permintaan imbalan seksual untuk perpanjangan kontrak.

Faktor penyebabnya sesuai pendapat Sri Kurnianingsih (2003), seperti dominasi laki-laki di tempat kerja, budaya patriarki, dan lemahnya aturan pencegahan di perusahaan. Dampaknya juga sejalan dengan teori Kognisi Jurnal (2017) misalnya trauma, rasa takut, penurunan produktivitas, dan citra buruk bagi perusahaan. Dari sisi hukum, kasus ini terkait dengan UU No. 12 tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual serta Permenaker NO.80 Tahun 2023 yang mewajibkan perusahaan mencegah dan menindak pelecehan.

#### **4.2 Analisis Berdasarkan Jurnal**

Hasil penelitian dari beberapa jurnal menunjukkan adanya kasus pelecehan seksual di Bekasi. Qilah, Rahmadina, dan Azizah (2021) menyatakan bahwa ketimpangan kekuasaan serta budaya patriarki menjadi penyebab utama terjadinya pelecehan seksual. Octaviani dan Nurwati (2021) menambahkan bahwa korban biasanya mengalami trauma, perasaan malu, dan rasa takut untuk melaporkan kejadian tersebut. Sementara itu, Maran dan rekan-rekannya (2022) menjelaskan bahwa pelecehan seksual bisa menurunkan tingkat produktivitas, mengganggu kesejahteraan mental, serta merusak reputasi perusahaan. Akibatnya, karena penanganan yang tidak cukup baik, perusahaan kehilangan kepercayaan publik. Selain itu, Stankov dan timnya (2022) menekankan pentingnya kepemimpinan yang bermoral, budaya kerja yang terbuka, serta sistem pelaporan yang aman agar pelecehan bisa dicegah. Secara keseluruhan, pelecehan seksual bukan hanya masalah pribadi, tetapi juga menunjukkan kegagalan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil.

#### **4.3 Kesimpulan Sementara dari Pembahasan**

Dari hasil penelitian teori dan jurnal, dapat disimpulkan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja adalah suatu pelanggaran etika dan hukum yang terjadi karena adanya ketimpangan dalam berkuasa, budaya patriarki, serta sistem pengawasan perusahaan yang kurang memadai. Kasus yang terjadi di Bekasi menjadi contoh nyata bagaimana kekuasaan dapat dimanfaatkan secara tidak benar dan memberikan dampak yang luas, baik terhadap korban maupun reputasi perusahaan. Dengan demikian, upaya mencegah pelecehan seksual harus mencakup penguatan nilai-nilai moral dan etika kerja, pemimpin yang jujur dan berintegritas, penerapan sistem

pelaporan yang mendukung korban, serta pendidikan terus-menerus mengenai kesetaraan gender dan pencegahan kekerasan seksual. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat terbentuk lingkungan kerja yang aman, adil, dan bebas dari pelecehan seksual.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pelecehan seksual adalah tindakan yang memiliki unsur seksual, bisa berupa tindakan fisik, ucapan, tindakan non-verbal, atau melalui media digital, yang dilakukan tanpa persetujuan korban dan menyebabkan rasa sakit. Berdasarkan teori dan berbagai penelitian, pelecehan sering terjadi karena adanya penyalahgunaan kekuasaan, ketimpangan antara laki-laki dan perempuan, serta budaya patriarki. Kasus pelecehan di Bekasi tahun 2023 menunjukkan bahwa ancaman dan ajakan untuk "*staycation*" sebagai syarat memperpanjang kontrak merupakan contoh pelecehan psikologis dan transaksional yang menyebabkan trauma pada korban serta merusak reputasi perusahaan. Meskipun sudah ada undang-undang dan peraturan seperti UU TPKS dan Permenaker No. 88/2023, pencegahan pelecehan tetap memerlukan kepemimpinan yang baik dan budaya kerja yang menghargai martabat manusia.

#### **5.2 Saran**

Perusahaan dan pemerintah harus membuat kebijakan anti-pelecehan yang jelas, menciptakan sistem pelaporan yang aman, serta memberikan bantuan hukum dan dukungan psikologis bagi korban. Para pemimpin dan karyawan juga perlu mengikuti pelatihan tentang pencegahan pelecehan dan mendorong budaya kerja yang adil serta saling menghargai. Masyarakat juga harus mendukung korban dengan menghilangkan stigma dan tidak menyalahkan korban, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari kekerasan seksual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahsinin, A., Stiawati, D., Wardhani, Y. T., Irianto, S., & Veronica. (2014). *Buku Saku: Mencegah dan Menangani Kekerasan Seksual terhadap Perempuan dan Anak di Lingkungan Pendidikan*. Jakarta: PKWJ UI Magenta LR&A.
- Foundation, M. F. (2019). *Prevention of Sexual Harassment at the Workplace*. India: Hachette India.
- Huraerah, A. (2018). *Kekerasan terhadap Anak*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Sari, K. I. P., dkk. 2020. *Kekerasan Seksual*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Subhan, Z. (2021). *Kekerasan terhadap Perempuan*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Paradiarz, R., & Soponyono, E. 2022. *Perlindungan Hukum Terhadap Korban Pelecehan Seksual*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 4(1), 61-72.  
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/13545>
- Qilah, A., Rahmadina, S., & Azizah, N. (2021). Pelecehan Seksual di Tempat Kerja dan Faktor Penyebabnya. Jurnal Psikologi, Universitas Negeri Semarang.  
<https://journal.uin.ac.id/cantrik/article/download/20103/12079/62212>
- Octaviani, F., & Nurwati, N. (2021). Analisis Faktor dan Dampak Kekerasan Seksual pada Anak. Jurnal Humanitas, Universitas Padjajaran.  
<https://journal.unpas.ac.id/index.php/humanitas/article/download/4118/1920/18571>
- Maran, D. A., Begotti, T., & Varetto, A. (2022). Sexual Harassment in the Workplace: Consequences and Perceived Self-Efficacy in Women and Men Witnesses and Non-Witnesses. *Frontiers in Psychology*.  
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9495880/>
- Stankov, S., Brtko, E., Poštin, J., Ilić-Kosanović, T., & Nikolić, M. (2022). The Influence of Organizational Culture and Leadership on Workplace Bullying in Organizations in Serbia. *Journal of East European Management Studies*.  
<https://article.impress.com/journal/JEEMS/27/3/10.5771/0949-6181-2022-3-519/06cd7ff9ef2ca12e4f9e2f82ed7cb776.pdf>
- Wamad, S. 2023. *"Tidur Bareng Bos" dan Gunung Es Kekerasan Seksual yang Hantui Karyawan*. DetikJabar, Bekasi. Diakses pada 26 September 2025 dari <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6718617/tidur-bareng-bos-dan-gunung-es-kekerasan-seksual-yang-hantui-karyawan>