

# TAHAP KESEDARAN PEKERJA HUBUNGANNYA DENGAN SALAH LAKU GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Khairunesa Isa<sup>1</sup>, Sazali Samad<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universiti Tun Hussein Onn Malaysia  
nesa@uthm.edu.my

<sup>2</sup>Universiti Teknologi Malaysia

## ABSTRACT

*Sexual harassment in the workplace is an issue that needs to take seriously not only by the management of an organization even, employee awareness of the issue to some extent can help reduce cases involving sexual harassment among workers in the organization. In connection with the study in the form of a survey conducted to (i) identify the relationship between the level of employee awareness of the definition of sexual harassment by a factor of age, work experience, positions and gender in the workplace and (ii) identify the level of awareness of employees SAJ Holdings Sdn. Bhd. against sexual harassment in the workplace. Selection of the 130 respondents are using simple random sampling method while questionnaire used as an instrument for data collection. Data were analyzed using SPSS version 14.0. The findings show that the relationship between employees' awareness in terms of the definition of sexual harassment by a factor of age, work experience, job title and sex is weak while the overall mean for the understanding of the definition of sexual harassment in terms of meaning and forms of sexual harassment are at a moderate level of 3:27. This finding is indicative of many workers who still are not aware of issues relating to sexual harassment in the workplace. Hence this study in particular, hope to help workers better understand the definitions of sexual harassment and that by understanding this disclosure issues involving sexual harassment in the workplace can be reduced.*

**Keywords:** *Sexual harassment, sexual harassment definition, awareness of the disorder*

## **1. PENGENALAN**

Semenjak golongan wanita mula rancak menempatkan diri dalam dunia pekerja, isu gangguan seksual juga mula sering diperkatakan dan dikaitkan dengan golongan lemah ini. Gangguan seksual di tempat kerja bukanlah satu fenomena baru lebih-lebih lagi dalam dunia global hari ini berikutan semakin ramai kuota dalam dunia pekerjaan pada hari ini mula dimonopoli oleh wanita dan tidak mengecewakan apabila dalam beberapa organisasi, nisbah pekerja wanita melebihi pekerja lelaki.

Berikutan dengan keadaan tersebut, menurut Tengku Dato' Omar dan Maimunah (2000), wanita di seluruh dunia telah menderita akibat masalah gangguan seksual yang tidak diinginkan dan juga kelakuan seksual yang melampau di tempat kerja. Kaum wanita sentiasa terdedah kepada pelbagai ancaman dan diskriminasi disebabkan oleh perbezaan seksual dan perbezaan lain yang mereka miliki.

Isu gangguan seksual di Malaysia mula diberi perhatian oleh pihak majikan setelah Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja dilancarkan oleh Kementerian Sumber Manusia pada tahun 1999. Menurut Laporan Tahunan 2005, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Kementerian Sumber Manusia telah menerima sejumlah 222 kes aduan gangguan seksual di tempat kerja bagi tempoh sepanjang tujuh tahun iaitu antara tahun 1999 sehingga 2005. (Laporan Tahunan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Kementerian Sumber Manusia 2005).

Bagi menangani segala gangguan seksual khususnya di tempat kerja, kerajaan Malaysia melalui Kementerian Sumber Manusia Malaysia telah melancarkan Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja pada tahun 1999. Ia bertujuan menyediakan satu garis panduan kepada majikan bagi mewujudkan mekanisma dalaman di peringkat syarikat untuk menghalang dan menghapuskan kegiatan tersebut. Serentak dengan itu, kementerian melalui Jabatan Tenaga Kerja turut mengadakan kempen kesedaran kepada majikan berjumlah 508 majikan yang terdiri daripada 740 peserta pada tahun 2005 (Laporan Tahunan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Kementerian Sumber Manusia 2005). Bagaimanapun, kod amalan ini tidak mempunyai kuasa undang-undang dan hanya menggalakkan para majikan mengamalkannya secara sukarela dan ternyata ianya tidak berkesan. Berdasarkan statistik dari Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Kementerian Sumber Manusia pada tahun 2005, hanya 735 bilangan majikan menerima pakai kod amalan gangguan seksual selepas diperkenalkan pada tahun 1999.

(Laporan Tahunan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Kementerian Sumber Manusia 2005).

### **1.1 Penyataan Masalah**

Gangguan seksual di tempat kerja boleh di bahagi kepada dua kategori iaitu gangguan seksual berbentuk ugutan dan juga ancaman. Selain itu, gangguan tersebut juga boleh berlaku dalam pelbagai bentuk seperti lisan, bukan lisan, visual, gangguan berbentuk fizikal dan juga dalam bentuk psikologi. Dalam sesuatu keadaan, gangguan seksual yang dialami seseorang mungkin bersifat eksploitasi, diskriminasi, pencabulan hak asasi atau pemaksaan seksual (Abd Rahim, 2003).

Di Amerika Syarikat dianggarkan lebih kurang 42 sehingga 90% tenaga kerja wanita pernah menghadapi atau mempunyai beberapa pengalaman terhadap beberapa bentuk gangguan seksual (Baldrige dan McLen, 1980; Cornell University, 1975; Gutek *et al.*, 1980; US Merit Systems Protection Board, 1981 dalam Nielsen 1996). Daripada jumlah tersebut, terdapat satu atau dua peratus daripadanya pernah mengalami gangguan seksual berbentuk seks (Deuthman, 1991; Sovereign 1989 dalam Nielsen, 1996). Daripada jumlah tersebut, lima peratus daripada mangsa telah melakukan laporan formal (US Merit System Protection Board, 1981 dalam Nielsen, 1996). Laporan tersebut di buat hasil dari kesedaran terhadap peningkatan jumlah kes gangguan seksual selain pendedahan banyak laporan aduan daripada mangsa-mangsa terbabit (Nielsen, 1996).

Menurut Jabatan Tenaga Kerja, jumlah gangguan seksual di tempat kerja yang di laporkan dan berjaya di selesaikan adalah meningkat dari tahun 2007 iaitu sebanyak 9 kes kepada 19 kes pada 2008 dan 22 kes pada tahun 2009. Namun begitu terdapat sedikit penurunan iaitu sebanyak 20 kes pada tahun 2010. Statistik ini menunjukkan sedikit perbezaan dengan laporan Polis yang menerima sebanyak 104 kes gangguan seksual di tempat kerja pada tahun 2008. Mengapa ini berlaku? Adakah mangsa-mangsa gangguan seksual tidak membuat laporan terhadap gangguan yang di terima atau mangsa tidak menyedari bentuk ancaman mahu pun gangguan seksual yang diterima?

Sabitha (1998) menyatakan bahawa kebanyakan mangsa gangguan seksual di negara membangun adalah wanita dan mereka biasanya tidak membuat laporan formal terhadap gangguan yang diterima. Antara sebab mereka tidak membuat laporan tersebut adalah kerana perasaan malu, tiada tempat mengadu, bimbang dijadikan bahan sindiran dan perasaan takut jika diberhentikan kerja. Keadaan ini juga secara tidak langsung menyebabkan mangsa memendam perasaan dan menanggung derita yang boleh mengganggu produktiviti semasa bertugas. Dalam satu keadaan ada juga mangsa yang tidak membuat laporan dengan alasan tidak menyedari bahawa ancaman dan gangguan yang diterima adalah gangguan seksual. Persoalannya adakah ada dalam kalangan mangsa tidak mengetahui bentuk-bentuk ancaman mahu pun tingkah laku yang boleh di kategorikan sebagai gangguan seksual atau mangsa lebih rela di perlakukan begitu hanya untuk menjaga periuk nasi mereka? Dalam konteks ini, kesedaran pekerja terhadap bentuk ancaman dan gangguan seksual sangat penting kerana ia melibatkan masa depan pekerja tersebut.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, persoalan kajian ini adalah :-

- (i) Apakah tahap hubungan antara tahap kesedaran pekerja dari sudut takrifan gangguan seksual dengan faktor umur, pengalaman kerja, jawatan dan jantina di tempat kerja
- (ii) Apakah tahap kesedaran pekerja SAJ Holding Sdn. Bhd. terhadap gangguan seksual di tempat kerja.

## 1.2 Objektif kajian

Objektif kajian ini adalah :

- (i) Mengenalpasti hubungan antara tahap kesedaran pekerja dari sudut takrifan gangguan seksual dengan faktor umur, pengalaman kerja, jawatan dan jantina di tempat kerja.
- (ii) Mengenal pasti tahap kesedaran pekerja SAJ Holding Sdn. Bhd. Terhadap gangguan seksual di tempat kerja.

## 1.3 Matlamat Kajian

Matlamat utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kesedaran pekerja SAJ Holding Sdn. Bhd. Terhadap takrifan gangguan seksual di tempat kerja. Selain itu di harapkan hasil kajian ini dapat membantu pihak syarikat dalam meningkatkan tahap kesedaran seksual di kalangan pekerjanya supaya pekerja lebih yakin dengan langkah-langkah yang diambil oleh majikan dan seterusnya dapat menjamin suasana yang bebas dan selamat dari aspek gangguan seksual di tempat kerja.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Takrifan Gangguan Seksual

Masih ramai yang kabur mengenai takrifan konsep gangguan seksual. Ini menyebabkan ada di antara mereka yang tidak menyedari bahawa mereka sebenarnya telah mengalami gangguan seksual di tempat kerja. Secara ringkasnya bolehlah dikatakan bahawa gangguan seksual adalah perbuatan berbau seksual yang bukan berlandaskan sukarela mangsa kepada golongan yang dominan di tempat kerja.

Mengikut definisi *International Labour Organization* (ILO) dalam Balakrishnan Parasuraman (2002) gangguan seksual bermaksud perbuatan yang menarik perhatian mengenai seksual yang meliputi penghinaan atau memalukan (*insult*) atau memberi kesan biadap, melawak, menghina dan membuat komen dengan niat membuat komen dengan niat memburukkan wanita sama ada dari segi pakaian, fizikal, umur, keluarga dan sebagainya, iaitu sikap paternatik yang mempunyai implikasi seksul dan memusnahkan digniti seseorang, sebarang bentuk tingkah laku yang tidak diinginkan sama ada dari segi implisit dan ekspilisitnya, sama ada ia mengancam atau tidak, sebarang bentuk penglihatan dan gestur yang dikaitkan dengan seksualiti, sebarang bentuk sentuhan fizikal yang tidak sewajarnya berlaku seperti sentuhan, pelukan, tepukan dan perbuatan yang memalukan.

Gangguan seksual bukan sahaja merupakan satu penganiayaan yang berbentuk fizikal malah juga menyebabkan gangguan emosi, antaranya seperti mangsa sentiasa dihantui oleh kejadian tersebut dan merasa jiwa mereka tertekan, mereka rasa marah, terhina, malu dan takut serta menyalahkan diri mereka ke atas apa yang berlaku (Coles, 1986; Jansen dan Gutek, 1982; Crull, 1981; Hotelling, 1991). Gangguan seksual telah menjadikan pengalaman yang teruk kepada ramai orang, kesan yang buruk akibat insiden ini menyebabkan mangsa mengalami bukan sahaja gangguan emosi malah juga ke atas fizikal mereka (Crull, 1982; Loy dan Steward, 1984 dalam Worsfold et al ., 2000).

Sementara itu Kementerian Sumber Manusia (2000) mentakrifkan gangguan seksual dalam Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja sebagai sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak diinginkan dan memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal:

- 1) Yang, atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai mengenakan syarat berbentuk seksual ke atas pekerjaannya; atau
- 2) Yang, atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai satu pencabulan maruah, atau penghinaan atau ancaman terhadap dirinya tetapi hubungan terus dengan pekerjaanya.

Gangguan seksual yang berbentuk ugutan (*sexual coercion*) dan keduanya gangguan seksual berbentuk ancaman terhadap ketenteraman peribadi (*sexual annoyance*):

- 1) Gangguan seksual yang berbentuk ugutan memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang, sebagai contoh, dimana seseorang pegawai atasan yang mempunyai kuasa menentukan gaji dan pangkat, cuba menggugat pekerja bawahan memberi layanan seksual kepadanya, jika pekerja bawahan tersebut tunduk kepada kehendak seksual pegawai atasan tersebut, faedah yang berkaitan dengan pekerjaan akan diperolehi. Sebaliknya jika pekerja bawahan berkenaan menolaknya faedah itu dinafikan.
- 2) Gangguan seksual berbentuk ancaman kepada ketenteraman peribadi ialah tingkah laku seksual yang dianggap oleh mangsa sebagai ancaman, ugutan atau penghinaan, tetapi tidak mempunyai kaitan secara langsung dengan faedah-faedah pekerjaan. Walau bagaimanapun tingkah laku itu menimbulkan susana kerja yang tidak tenteram kepada mangsa yang terpaksa dialaminya untuk terus bekerja. Gangguan seksual diantara rakan sekerja adalah termasuk di bawah kategori ini. Begitu juga gangguan oleh pelanggan syarikat terhadap pekerja juga termasuk dalam kategori yang sama.

## **2.2 Model Peranan Jantina Berlebihan (Gutek dan Morasch, 1982)**

Menurut Gutek dan Morasch (1982), Model peranan jantina yang berlebihan (*Sex-role Spillover*) mengandaikan bahawa sesuatu unsur jantina yang sentiasa berlebihan boleh menyebabkan berlakunya gangguan seksual. Peranan jantina berlebihan didefinisikan sebagai satu jangkauan tingkah laku yang berdasarkan jantina dan jangkauan tersebut akan terbawa-bawa ke tempat kerja.

Peranan jantina berlebihan juga dikatakan wujud kerana wanita biasanya selesai dengan stereotaip kewanitaannya. Sehubungan dengan itu, model ini mengandaikan peranan jantina yang berlebihan akan wujud dalam kalangan pekerjaan yang didominasi oleh satu-satu jantina iaitu sama ada lelaki atau pun wanita. Model ini membahagikan persekitaran kerja kepada tiga di mana persekitaran tersebut terhasil dari interaksi antara pekerja lelaki dan wanita. Ketiga-tiga persekitaran kerja mengikut konteks model peranan jantina berlebihan adalah persekitaran pekerjaan tradisional, persekitaran bukan tradisional dan pekerjaan percampuran.

Dalam konteks persekitaran kerja tradisional pekerja wanita yang berkerja dalam bidang ini merupakan mereka yang bekerja dalam persekitaran kerja yang didominasi oleh golongan wanita. Namun dalam persekitaran ini kaum lelaki tetap mempunyai status, hierarkidan kuasa yang lebih tinggi ke atas pekerja wanita. Mereka biasanya berperanan sebagai ketua atau majikan kepada pekerja wanita ini. Dalam situasi pekerjaan ini, peranan jantina dan peranan kerja telah disamakan. Pekerja wanita ini akan menerima layanan yang sama dengan rakan sekerja mereka yang lain. Mereka diandaikan tiada sedar bahawa layanan ini adalah berdasarkan peranan jantina dan bukannya peranan kerja. Mereka merasakan layanan ini merupakan salah satu fungsi pekerjaan mereka. Dalam keadaan ini pekerjaan itu sendirinya telah diseksualisasikan. Oleh itu, mereka diandaikan akan kurang bersikap tegas terhadap gangguan seksual dan tidak merasakan isu ini sebagai satu masalah. Ini kerana pekerja wanita mengandaikan daya tarikan yang menarik adalah perlu dan tingkah laku yang berunsur seksual merupakan sebahagian daripada pekerjaan yang tidak dapat dielakkan.

Persekitaran pekerjaan bukan tradisional pula lebih merujuk kepada persekitaran kerja yang lebih didominasi oleh pekerja lelaki, wanita dalam konteks persekitaran pekerjaan ini akan menghadapi peranan jantina yang berlebihan. Begitu juga dengan pekerjaan campuran di mana nisbah antara pekerja lelaki dan pekerja wanita adalah hampir sama. Pekerja wanita dalam kedua-dua persekitaran ini iaitu sama ada persekitaran kerja tradisional mahu pun bukan tradisional akan menerima layanan yang berlainan daripada pekerja yang lain. Mereka biasanya akan dilihat sebagai seorang wanita terlebih dahulu sebelum diterima sebagai rakan sekerja. Golongan wanita ini dikatakan sedar tentang keadaan ini dan mereka tahu layanan ini adalah ditujukan kepada mereka sebagai seorang wanita daripada sebagai seorang pekerja biasa. Berdasarkan kesedaran ini pekerja ini diandaikan akan melabelkan lebih banyak tingkah laku sosio-seksual itu sebagai tingkah laku yang sepatutnya berada di tempat kerja. Golongan pekerja wanita ini juga diandaikan akan bersikap lebih tegas terhadap gangguan seksual dan merasakan ia sebagai masalah yang perlu diatasi.

### **2.3 Kajian Lepas**

Dapatan Sabitha (1999) menunjukkan kebanyakan responden lebih cenderung melihat gangguan visual sebagai gangguan seksual diikuti dengan gangguan dalam bentuk fizikal, bukan lisan dan lisan. Mengulas dapatan Sabitha (1999), Coles (2004) dalam kajiannya ke atas 23 000 orang pekerja wanita di sektor kerajaan mendapati 43 peratus daripada pekerja tersebut mengalami gangguan seksual di tempat kerja mereka di mana kebiasaannya gangguan seksual tersebut biasa di tunjukkan dalam pelbagai bentuk seperti kiriman surat dan panggilan lucah (87%), sentuhan yang tidak diingini (65%), paksaan mengadakan hubungan seks (81%), paksaan untuk mengadakan pertemuan sosial di luar (65%), isyarat dan pandangan yang berunsurkan seksual (64%), dan pujian berbentuk seksual (54%). Daripada keputusan kajian ini, disimpulkan bahawa gangguan seksual adalah tidak terhad dalam bentuk fizikal sahaja kerana ia turut meliputi bentuk lisan, bukan lisan, psikologi malahan isyarat.

Sementara Worsfold dan McCann (2000) pula mendapati hanya segelintir (13%) responden menyedari bahawa terdapatnya polisi yang berkaitan dengan gangguan seksual di organisasi mereka mana kala nisbah yang tinggi menunjukkan tahap kesedaran responden terhadap polisi gangguan seksual tersebut adalah rendah. Dapatan ini menunjukkan tahap kesedaran mereka rendah terhadap polisi gangguan seksual yang

disediakan oleh organisasi kerana kurangnya pelaksanaan polisi dan komunikasi di antara pekerja semasa di organisasi.

Eberhardt *et al.*(1999) dalam kajiannya pula cuba melihat kewujudan dan keberkesanan pelaksanaan polisi gangguan seksual di unit-unit kecil kerajaan. Keputusan menunjukkan bahawa hanya separuh daripada sampel yang dikaji mempunyai atau melaksanakan polisi gangguan seksual di tempat kerja dan polisi yang wujud tersebut adalah tidak dilengkapi dengan latihan-latihan yang berkaitan. Manakala dalam kajian sikap majikan terhadap kejadian gangguan seksual pula adalah kontradiksi menunjukkan tindakan yang diambil hanya merupakan satu perasaan tanggungjawab terhadap pekerja sahaja, sementara itu adalah tidak percaya sepenuhnya terhadap tuduhan-tuduhan gangguan seksual yang dilaporkan oleh pekerja.

Mengulas mengenai polisi gangguan seksual di tempat kerja Fang dan Kleiner (1999) telah menggariskan polisi seksual yang baik dengan memasukkan beberapa elemen tertentu dalam polisi tersebut seperti seperti:

- i) merupakan satu pernyataan
- ii) menunjukkan takrifan dan definisi yang jelas.
- iii) mengandungi prosedur yang kukuh.
- iv) mengarah pekerja sebagai parti neutral
- v) menekankan tindakan.
- vi) menyentuh kepada akibat atau konsekuen.
- vii) jaminan tidak melibatkan pembalasan.

Gutek (1985) dalam kajiannya ke atas 827 orang pekerja wanita dengan mengkaji sikap yang dipegang oleh mereka terhadap seksual dan gangguan seksual dan kesan gangguan seksual ke atas mereka. Hasil kajian menunjukkan bahawa faktor seperti taraf pendidikan, taraf perkahwinan, etnik, pengalaman kerja dan persekitaran kerja akan mempengaruhi sikap yang dipegang oleh seseorang wanita terhadap gangguan seksual. Sebanyak 63% responden menyatakan mereka rasa terancam dan kebanyakkan (69%) mereka terdiri daripada pekerja lepasan universiti dan (75%) adalah lepasan kolej. Menurut Gutek (1985) pekerja wanita yang telah bercerai akan kerap menghadapi gangguan seksual mana kala dalam konteks etnik pula, keputusan kajian menunjukkan pekerja kulit putih akan bersikap lebih tegas terhadap kejadian gangguan seksual berbanding dengan pekerja kulit hitam dan pekerja dari Asia. Menyokong dapatan Gutek (1985), Zaiton (1990) dalam kajiannya juga mendapati kebiasaannya wanita yang berisiko untuk mengalami gangguan seksual di tempat kerja adalah berumur 30 tahun dan ke bawah, belum berkahwin dan mereka yang baru bercerai sama ada balu atau pun janda.

Kajian yang dijalankan oleh Ishak dan Lai (2001) untuk melihat bentuk-bentuk dan pelaku gangguan seksual dan hubungannya dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja. Dapatan menunjukkan (26%) mangsa menyatakan sentuhan yang tidak bermaksud seksual adalah paling kerap berlaku di tempat kerja, manakala tingkah laku mengadakan hubungan seks adalah yang paling kurang kerap berlaku iaitu (4%) sahaja. Manakala bagi kata-kata berunsur seksual yang bermaksud memuji sebanyak (20%) selain daripada kata-kata berunsur seksual yang bermaksud mencaci sebanyak (16%). Perlakuan gangguan seksual ini dilakukan oleh rakan sekerja, penyelia/ketua, majikan dan pelanggan. Daripada kajian tersebut menunjukkan hubungan signifikan yang positif antara tekanan kerja dan bersifat negatif bagi kepuasan kerja.

### **3. METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1 Reka Bentuk Kajian**

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan yang bertujuan untuk mengenal pasti tahap kesedaran gangguan seksual dikalangan pekerja di syarikat SAJ Holding Sdn. Berhad.

#### **3.2 Populasi dan Persampelan Kajian**

Populasi kajian ini adalah semua pekerja syarikat SAJ Holding Sdn. Berhad. Seramai 130 pekerja yang terdiri daripada lelaki dan perempuan telah diambil sebagai sampel kajian menggunakan kaedah rawak mudah.

#### **3.3 Instrumen Kajian**

Borang soal selidik telah digunakan sebagai instrumen kajian. Kajian ini menggunakan soal selidik yang telah dibina oleh Gutek (1985) dan diubah suai oleh pengkaji mengikut kesesuaian responden kajian. Terdapat dua bahagian dalam soal selidik ini yang bertujuan untuk (i) mengetahui latar belakang responden dan (ii) mengetahui tahap kesedaran responden terhadap gangguan seksual.

### **4. HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

Hasil kajian ini di bincangkan berdasarkan objektif kajian yang telah di bentuk :-

- (i) Menenalpasti hubungan antara tahap kesedaran pekerja dari sudut takrifan gangguan seksual dengan faktor umur, pengalaman kerja, jawatan dan jantina di tempat kerja.

Analisis Korelasi Pearson telah di gunakan untuk melihat hubungan ini. Dapatan menunjukkan wujudnya hubungan antara kesedaran pekerja dari segi takrifan gangguan seksual dengan faktor umur, pengalaman kerja, jawatan kerja. Mana kala hubungan bagi faktor jantina dengan kesedaran terhadap takrifan gangguan seksual adalah negatif dan lemah. Walau pun wujudnya hubungan antara faktor umur, pengalaman kerja, jawatan dan jantina dengan kesedaran pekerja terhadap takrifan gangguan seksual namun semua hubungan tidak mempunyai hubungan yang signifikan. Dapatan kajian ini selari dengan kajian yang dilakukan oleh Kesatuan Sekerja Bayan Lepas, Pulau Pinang (Zaiton, 1990) yang menunjukkan pekerja yang menjadi mangsa gangguan seksual terdiri daripada sesiapa sahaja tanpa mengira umur, rupa fizikal, taraf pendidikan dan taraf perkahwinan kerana kurangnya kesedaran terhadap takrifan gangguan seksual.

- (ii) Menenal pasti tahap kesedaran pekerja SAJ Holding Sdn. Bhd. terhadap gangguan seksual di tempat kerja.

Dapatan menunjukkan bahawa majoriti responden tidak sedar dan tidak faham dengan Kod Amalan untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja yang diperkenalkan oleh Kementerian Sumber Manusia. Purata skor min bagi elemen ini berada pada tahap yang rendah iaitu 2.15. Sebahagian besar responden tidak pernah (59.3%) mendengar mengenai Kod Amalan untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Antara sumber pengetahuan responden tentang kod amalan ini



ialah suratkhobar, majalah, buku, radio, televisyen, internet, melalui didikan dan ceramah di tempat kerja serta melalui seminar dan kursus di luar tempat kerja. Oleh itu, pihak majikan seharusnya memberikan perhatian kepada kesedaran pekerja terhadap kod amalan gangguan seksual di tempat kerja yang diperkenalkan oleh Kementerian Sumber Manusia. Ini kerana melalui kesedaran dan pengetahuan yang diperolehi yang ada membolehkan pekerja faham hak mereka sebagai pekerja dari segi gangguan seksual.

## **5. KESIMPULAN**

Gangguan seksual merupakan “duri dalam daging” bagi sesebuah organisasi. Bukan sahaja individu terbabit menerima kesan negatif malah ia turut menjejaskan perjalanan operasi sesebuah organisasi. Walau pun mengetahui gangguan seksual ini boleh memberi kesan pada fizikal, mental, emosi dan psikologi namun, terdapat juga pekerja yang masih tidak mempunyai kesedaran dan pemahaman terhadap gangguan seksual.

Dalam satu keadaan lain pula, terdapat juga pekerja yang menyedari diri mereka menjadi mangsa gangguan seksual tetapi tidak mengetahui prosedur yang betul untuk membuat aduan dan mengambil tindakan di atas ancaman tersebut. Sebagai satu pihak yang bertanggungjawab terhadap hal ehwal dan kebajikan pekerja, majikan seharusnya menjalankan tanggungjawab mereka dengan memberikan pendedahan serta kesedaran kepada pekerja agar mereka sedar tentang hak mereka. Majikan juga perlu mengetahui peranan dan tindakan yang perlu dilakukan dalam menyelesaikan masalah gangguan seksual ini agar organisasi dapat mengekalkan prestasi dan produktiviti.

Kerajaan juga seharusnya mewajibkan pemakaian Kod Amalan gangguan seksual ini kepada semua organisasi iaitu dengan memperkenalkannya sebagai akta. Langkah pertama yang perlu dilakukan ialah dengan mewajibkan kesemua pekerja yang hendak memulakan pekerjaan di sesebuah organisasi menghadiri kursus yang akan menerangkan mengenai kod amalan ini. Dari situ, ia akan memberikan kesedaran kepada pekerja dan memberikan pemahaman mereka tentang gangguan seksual dan tindakan yang boleh diambil oleh mereka dan majikan. Kerjasama daripada kerajaan juga perlu kerana ia menjadi tunjang utama pelaksanaan sesuatu undang-undang. Jika kod amalan ini tidak diwajibkan pelaksanaannya kepada semua organisasi, pihak organisasi hanya akan mengambil sambil lewa sahaja kepentingan kod amalan ini. Justeru itu, untuk memastikan masalah gangguan seksual ini dapat diselesaikan ialah dengan meningkatkan kesedaran semua masyarakat Malaysia dan peranan yang dimainkan oleh kerajaan, majikan dan pekerja.

## RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan*. Selangor: Prentice Hall.
- Abd Rahim Rashid. (2003). *Gangguan Seksual: Pengurusan Tingkah Laku dan perkembangan Gender dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications.
- Akta Kerja 1955 (*Employment Act 1955*).
- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994 (*The Occupational Safety and Health Act 1994*).
- Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (*Industrial Relations Act 1967*).
- Apodaca, E. and Kleiner, B. H. (2001) Sexual Harassment in the Business Environment. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 21 (8/9/10). 3-13.
- Balakrishnan Parasuraman. (2002). *Hubungan Industri & Pengurusan Sumber Manusia: Isu dan Cabaran*. Selangor: Prentice Hall.
- Brewer, M.B. and Berk, R.A. (1982). Beyond Nine To Five: Introduction. *Journal Of Social Issues*. 38 (4). 1-4
- Chuang, M. and Kleiner, H.B. (1999) "Sexual Harassment in Public School" *Equal Opportunities International*. 18. 13-17.
- Coles. S. F. (1986). *Forced to Quit: Sexual Harassment Complaints and Agency Response*. *Sex Roles*. 14 (1-2). 81-95.
- Crull, P. (1981). Stress Effects of Sexual Harassment on the Job: Implications for Counselling. *American Journal of Orthopsychiatric*. 52 (3). 539-544.
- Dourish, P. and Belloti, V. (1982). *Awareness and Coordination on Shared Workspaces*. ACM.
- Eberhardt, B.J., Moser, S.B. and McFadden, D. (1999). *Sexual Harassment in Small Government Units: An Investigation of Policies and Attitudes*. *Personnel Management*. 28 (3). 351-364.
- Equal Employment Opportunity Commission. (1980). Guidelines on Discrimination on the Basis of Sex (29 CFR Part 1604). *Federal Register*. 45 (219).
- European commission code of practice on sexual harassment. (1982). *Official Journal*. 49.
- Faizal Riduan (2004). "Persepsi Pekerja Terhadap Gangguan Seksual Satu Kajian Di Venture Bridge (M) Sdn. Bhd. Shah Alam, Selangor " *Universiti Teknologi Malaysia : Tesis Sarjana Muda*.
- Fang Hasio dan Kleiner, B.H. (1999). Example of Excellent sexual Harassment Polices. *Equal Oppoturnities International*. 18 (2/3/4). 8-12.
- Frenkel, S. J. and Seongsu Kim. (2004). Corporate Codes of Labour Practice and Employment Relations in Sports Shoe Contractor Factories in South Korea. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 42 (1). 6-31.
- Gary, L. W. and Sheirley, H. T. (1998). A Theoretical Integration of Sexual Harassment Models. *Equal Opportunities International*. 17(1).21-29.
- Gay, L.P. and Diehl, L.P. (1992). *Research Methods for Business and Management*. New York: Mac Millan Publishing Company.
- Gutek, B.A (1985), *Sex and the Workplace: Impace of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Gutek, B.A. and Morasch, B. (1982). Sex Ratios, Sex role Spillover and Sexual Harassment of Women at Work. *Journal of Social Issues*. 38 (4). 55-74.
- Hotelling, K. (1991). Sexual Harassment: A Problem Shielded by Silence. *Journal of Counseling & Devolpment*. 69 (6). 497-501.

- Ibrahim Mamat. (1996). *Rekabentuk Dan Pengurusan Latihan: Konsep dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ishak, Hamidah, Hapriza, Aminah dan Hamdan (2004) "Gangguan Seksual Di Tempat Kerja: Satu Kajian Ke atas Mangsa dan Pelaku" Universiti Teknologi Malaysia.
- Ishak Mad Shah dan Lai Lee Ching (2001) : "Gangguan Seksual Di Tempat Kerja Dan Hubungannya Dengan Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Teknologi*. Universiti Teknologi Malaysia 34. 51-64.
- Jensen, I.G and Gutek, B.A (1982). Attributions and Assignment of Responsibility in Sexual Harassment. *Journal of Social Issues*. 38 (4). 121-134.
- Kamus Dewan. (1992). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kementerian Sumber Manusia. (2000). *Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja*. Kuala Lumpur.
- Kiety, F. and Henbest,A. (2000). Sexual Harassment at Work: Experience from an Oil Refinery. *Women in Management Review*. 15 (3). 65-80.
- Kim, S. and Kleiner, H.B.(1999). "Sexual Harassment in the Workplace "Equal Opportunities International "18. 20-22.
- Laporan Tahunan (2005): Jabatan Tenaga Kerja Semananjung Malaysia, Kementerian Sumber Manusia.
- Laurance, B. and Jeffrey, E. (1994). Sexual Harassment. Assessing the need for Corporate Policies in the Workplace. *Executive Development*. 7 (1). 24-28.
- Malaysia (2002). *Industrial Relation Act 1967*. Section 20.
- Malaysia (2002). *Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514)* dan Peraturan-peraturan.
- Mohd. Najib. (1998). *Penyelidikan Pendidikan*, Skudai: Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.
- Murrell, A.J., Olson, J. E. and Frieze, I. H. (1995). Sexual Harassment and Gender Discrimination: A. Longitudinal Study of Women Managers. *Journal of Social Issues*. 51 (1). 139-149.
- Nielsen, W. R. (1996) Perception of Sexual Harassment: A Female Office Professional's Perspective. *Employee Counseling Today*. 18 (4). 46-14.
- Persekutuan Majikan Malaysia. (1999). *Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja*. Malaysia: Malaysia Employers Federation (MEF).
- Renick, J. C. (1998). Sexual Harassment at Work: Why it happens. What to Do About it. *Personnel Journal*. 59 (8). 658-662.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behaviour*. 8<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Sabitha, M. (1998). *Lelaki Juga Alami Gangguan Seks*. Kuala Lumpur: Utusan Melayu (M) Bhd.
- Sabitha, M. (1999) Gangguan Seksual di Tempat Kerja. *Pemikir*, 16, April – Jun.
- Seah, L. G. (2001). The Present Approach to Combating Sexual Harassment in the Workplace: It is working? *11<sup>th</sup> Malaysian Law Conference*. Kuala Lumpur.
- Shawn, M.B. (2000). *Women across Cultures – A Global Perspective*. California: Mayfield Publishing Company.
- Tangri, S., Burt, M. dan Johnson, I. (1982). Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models. *Jurnal of Social Issue*. 38 (4).35-54.
- Tengku Dato' Omar B. Tengku Bot dan Maimunah Aminuddin. (2000). *A Guide to the Malaysian Code of Practice on Sexual Harassment in the Workplace*. Kuala Lumpur: Leeds Publication.

- Thomson, R. (1993). *Managing People*. Oxford: Butterworth-Heinewann Ltd.
- Ucapan Y.B Datuk Seri Fong Chan Onn, Menteri Sumber Manusia “Hari Pelancaran Minggu Kesedaran Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja “, 21 Ogos 2006.
- Worsfold, P. dan McCann, C. (2000). Supervised Work Experience and Sexual Harassment. *International Journal Contemporary Hospitality Management*. 12 (4). 249-255.
- Zaiton Nasir. (1990) Ancaman Seks di Pejabat *Dewan Masyarakat*. 7 (12).38.