

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP SENSITIVITI GANGGUAN SEKSUAL DAN HUBUNGANNYA DENGAN TINGKAH LAKU DEVIAN

*(Employee's Perception on Sensitivity towards Sexual Harassment
and its Relationship to Deviant Behavior)*

Abdul Rashid Abdul Aziz, Nor Hamizah Ab Razak, Mohd Azrin Mohd Nasir, Mohamad Isa
Amat & Mohd Zaliridzal Zakaria

ABSTRAK

Ketika ini, statistik kes gangguan seksual dan keganasan di Malaysia dilihat sedang mengalami peningkatan yang mendadak. Ia bukan sahaja berlaku di tempat awam, malah boleh berlaku di tempat kerja. Gangguan seksual dalam kalangan pekerja bukanlah isu yang boleh di pandang remeh kerana ianya merupakan isu sosial yang boleh memberi implikasi kepada produktiviti, motivasi dan persekitaran kerja yang berkualiti dan selamat. Justeru, kajian ini bertujuan untuk; a) mengenalpasti persepsi pekerja terhadap sensitiviti gangguan seksual dan hubungannya dengan tingkah laku devian. b) mengkaji perbezaan persepsi pekerja mengikut jenis jantina dan bangsa bagi sensitiviti terhadap gangguan seksual. Kajian ini berbentuk tinjauan kuantitatif dengan menggunakan persampelan rawak mudah melibatkan 294 responden. Soal selidik yang digunakan adalah soal selidik adaptasi gangguan seksual daripada Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat 2019 dan Skala Delinkuen Junger 1997. Data kajian dianalisis menggunakan Program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23 untuk menganalisis data statistik deskriptif dan inferensi. Hasil kajian mendapati bahawa perempuan lebih sensitif berbanding lelaki terhadap bentuk-bentuk gangguan seksual. Selain itu, dapatan menunjukkan semakin tinggi tingkah laku devian individu, maka semakin rendah tahap sensitivitinya terhadap gangguan seksual. Dari aspek bangsa, kajian menunjukkan terdapat perbezaan persepsi gangguan seksual mengikut bangsa yang mungkin dipengaruhi oleh gaya hidup, budaya dan agama. Berdasarkan dapatan kajian, gangguan seksual ini boleh dibendung dengan adanya kesedaran sendiri untuk mengelak kejadian berlaku terhadap diri sendiri. Pihak organisasi juga berperanan dalam mewujudkan faktor pelindung bagi menghalang tingkah laku ini berlaku di tempat kerja dengan menekankan etika kerja profesional dan mewujudkan saluran aduan bagi memelihara kesejahteraan persekitaran tempat kerja serta produktiviti pekerja.

Kata kunci: gangguan seksual, pekerja, tempat kerja, persepsi, tingkah laku devian

ABSTRACT

The statistical number of sexual harassment and violence cases in Malaysia are seen to increase from year to year. It not only happens in public places; it can even happen in the workplace. Sexual harassment among employees should not be underestimated because it can affect productivity, motivation, quality and safety in working environment. Thus, this study aims to; a) identify employee's perceptions of sexual harassment sensitivity and its relationship to deviant behavior. b) examine differences in employee perceptions according to gender and race for sensitivity towards sexual harassment. This is a quantitative survey study using simple random sampling involving 294 respondents. The questionnaires used were sexual harassment

adaptation questionnaire from Ministry of Women, Family and Community Development 2019 and Junger Delinquent Scale 1997. Descriptive and inferential statistical data was analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23. The study found that women are more sensitive than men to any forms of sexual harassment. In addition, the findings show that the higher level of deviant behavior in the individual, the lower level of sensitivity towards sexual harassment. From the aspect of race, there are differences in perceptions of sexual harassment according to race that may be influenced by lifestyle, culture and religion. Indeed, sexual harassment can be curbed with self-awareness to prevent incidents from happening to oneself. The organization also plays a role in creating protective working environment to prevent this behavior from occurring in the workplace by emphasizing professional work ethic and creating channels to preserve the well-being of the workplace environment and employee productivity.

Keywords: sexual harrastment, employee, work place, perception, deviant behavior

PENDAHULUAN

Gangguan seksual menjadi isu yang sentiasa hangat dalam masyarakat ekoran daripada beberapa pendedahan dan dakwaan yang dibuat oleh mangsa. Malah pada tahun 2016, Mahkamah Persekutuan telah mengiktiraf tindakan saman sivil di bawah prinsip *tort* bagi kes salah laku gangguan seksual (Haeme Hashim, 2019) sekaligus ini menunjukkan mangsa gangguan seksual terutamanya wanita semakin berani untuk tampil ke hadapan bagi mendapatkan hak atas ketidakadilan yang berlaku. Meskipun gangguan seksual tidak terbatas dan boleh berlaku di mana sahaja, namun umumnya gangguan seksual boleh berlaku dalam tiga persekitaran utama iaitu di tempat kerja, di tempat awam dan di pusat akademik. Dalam era globalisasi, gangguan seksual juga boleh berlaku dalam satu lagi medium iaitu *cyber* atau internet (Azianura & Mohammad Rahim, 2019). Gangguan seksual boleh berlaku kepada sesiapa jua tanpa mengira jantina, usia, agama, kaum, bangsa dan warna kulit (Ahmad Shamsul, 2005). Perlakuan seksual atau gangguan seksual di tempat kerja ini juga dapat dikaitkan dengan personaliti, tingkah laku dan keadaan seseorang (Abdul Rahim, 2003).

Gangguan seksual boleh berlaku di tempat kerja tanpa mengambil kira jawatan dan kuasa yang dipegang oleh individu sama ada ketua, penyelia, rakan sekerja atau pun pekerja bawahan. Ketua dalam sesebuah organisasi merupakan seorang pemimpin. Manakala penyelia ialah pekerja yang menyelia dan mengawas pekerja bawahannya semasa menjalankan tugas. Bukan sahaja ketua, penyelia, rakan sekerja dan pekerja bawahan berupaya melakukan gangguan seksual dan mereka juga boleh menjadi mangsa gangguan seksual. Oleh itu, sesiapa sahaja yang berada di tempat kerja boleh menjadi mangsa gangguan seksual. Malah, gangguan seksual di tempat kerja berlaku di sebabkan oleh banyak faktor antaranya personaliti pelaku dan juga mangsa (Ishak, Hamidah, Hapriza, Aminah & Hamdan, 2004). Hal ini kerana, masalah tersebut bukan sahaja boleh ditelusuri dengan mengandaikan kesalahan kepada individu yang melakukan perlakuan tersebut (pelaku) semata-mata, namun begitu aspek-aspek lain seperti persekitaran turut menyumbang kepada gejala tersebut (Ma'rof Redzuan, 2001).

Di Malaysia, hampir 80 peratus kes yang melibatkan serangan dan gangguan seksual dalam kalangan wanita tidak dilaporkan kepada pihak berkuasa (Hidayah Mohammad, 2018). Menurut Sabitha (1999), kebanyakan laporan kes gangguan seksual yang telah berlaku dipengaruhi oleh faktor kekaburan dalam pentafsiran gangguan seksual itu sendiri. Ini bukan

sahaja melibatkan pengetahuan, namun persepsi individu atau mangsa yang mengalaminya. Kekaburan dalam pentafsiran gangguan seksual mengakibatkan individu mentafsir gangguan seksual mengikut pendapat sendiri. Hal ini menyebabkan wujudnya tanggapan yang saling berbeza di antara setiap individu dan mangsa yang mengalaminya. Faktor ini seterusnya menyumbang kepada kes-kes gangguan seksual yang berterusan dalam sesuatu lapangan pekerjaan. Selain itu, Menurut Abd Rahim (2003), terdapat perkaitan di antara pembolehubah personaliti dengan gangguan seksual. Hal ini kerana, semua mangsa dan pelaku disifatkan sebagai mempunyai tingkah laku yang bermasalah (*deviant behaviour*) sehingga menyebabkan berlakunya kes-kes gangguan seksual. Oleh itu, bagi membendung tingkah laku bermasalah atau devian ini, Kementerian Sumber Manusia telah menggariskan Kod Amalan untuk mencegah dan membasmi perilaku gangguan seksual di tempat kerja sebagai garis panduan berkenaan pelaksanaan dan pembentukan satu mekanisme dalaman bagi menangani kesalahan ini di tempat kerja. Malah, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat telah mengumpul data dengan menjalankan kajian mengenai gangguan seksual dalam usaha penggubalan rang undang-undang gangguan seksual (Jabatan Pembangunan Wanita, 2019).

Pelbagai kempen yang dilakukan oleh pihak kerajaan untuk memberi pendedahan kepada gangguan seksual seperti kempen '*Stop It*' dan talian aduan menerusi aplikasi percuma *SafeCity* (Hidayah Mohammad, 2018). Namun demikian, di Malaysia isu ini masih belum banyak dilaporkan disebabkan mangsa cenderung untuk menyembunyikan perlakuan tersebut (Azura & Ahmad Izzuddin, 2010). Gangguan seksual bukanlah isu yang boleh di pandang remeh kerana ianya merupakan isu sosial yang memerlukan perhatian dan tindakan bersama. Hal ini kerana, gangguan seksual boleh mengakibatkan kesan yang besar kepada organisasi dan pekerja. Di peringkat organisasi, gangguan seksual boleh mewujudkan suasana kerja yang tidak harmoni, tidak muafakat, berlaku pergaduhan, menjatuhkan produktiviti, serta kadar ponteng kerja yang tinggi. Selain itu, ia juga memberi kesan kepada pekerja seperti rasa terhina, malu, diugut, kekecewaan dan hilang keyakinan diri.

Berdasarkan statistik yang telah diterbitkan oleh Pertubuhan Pertolongan Wanita atau *Woman's Aid Organisation* (WAO) menunjukkan bilangan kes gangguan seksual yang dilaporkan antara tahun 2000 hingga 2006 adalah secara relatifnya rendah, iaitu di antara 82 hingga 119 kes (Irfan Faruqi, 2020). Namun, saban tahun terdapat peningkatan kes yang mendadak iaitu sebanyak 117 hingga 338 kes bagi tempoh yang sama antara tahun 2011 hingga 2017. Tambahan itu, sejak Januari hingga Jun tahun 2019, sebanyak 711 kes berkaitan gangguan seksual dan keganasan dilaporkan di seluruh negara membabitkan beberapa seksyen. Manakala, sebanyak 498 kes dicatatkan mengikut Sekyen 354 Kanun Keseksaan kerana menyerang atau menggunakan kekerasan jenayah kepada seseorang dengan niat mencabul kehormatan (Suhaila Shahrul Anuar, 2019). Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti persepsi pekerja terhadap sensitiviti gangguan seksual dan hubungannya dengan tingkah laku devian. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengkaji perbezaan persepsi pekerja mengikut jenis jantina dan bangsa bagi sensitiviti terhadap gangguan seksual.

SOROTAN LITERATUR

Di Malaysia, gangguan seksual dikenal pasti sebagai salah laku di tempat kerja bermula pada tahun 1939 iaitu apabila Persatuan India Kelang melakukan tunjuk perasaan ke atas majikan yang terdiri daripada rakyat Eropah. Tunjuk perasaan yang dilakukan adalah untuk menentang pencabulan seksual yang berlaku ke atas pekerja. Seterusnya, pada tahun 1950 juga berlaku

tunjuk perasaan bagi menentang pencabulan seksual yang melibatkan seramai 106 orang lelaki dan wanita daripada sektor perladangan getah di Perak. Perlakuan gangguan seksual di tempat kerja mendapat perhatian pada era 1970-an melalui beberapa kejadian gangguan seksual khususnya ke atas pekerja wanita (Ahmad Shamsul, 2005).

Gangguan seksual merupakan satu daripada perlakuan yang dilarang atau ditegah sama sekali terutamanya bagi mereka yang menjawat jawatan sebagai Pegawai Awam. Mengikut Peraturan 4A Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, seseorang pegawai tidak boleh melakukan gangguan seksual terhadap orang lain, atau meminta layanan seksual daripada orang itu atau melakukan apa-apa perbuatan yang bersifat seksual berhubung dengan kes itu yang boleh menyebabkan seseorang yang waras merasa tersinggung, terhina dan terugut (Garis Panduan Gangguan Seksual, Jabatan Perkhidmatan Awam, 2013).

Tidak banyak penyelidikan yang dijalankan berkaitan gangguan seksual, persepsi dan sensitiviti terhadap bentuk gangguan seksual serta kaitannya dengan tingkah laku. Kajian yang dijalankan oleh Azizi dan rakan-rakan (2010) yang melihat kes gangguan seksual dalam kalangan wanita di sektor industri di Johor Bahru mendapati terdapat kes berlakunya gangguan seksual kepada wanita namun disebabkan kurangnya pendedahan dan pengetahuan berhubung ciri dan bentuk gangguan seksual maka perkara ini dipandang enteng serta kurang mendapat perhatian. Sabitha et al. (2006) menerangkan bahawa komposisi lelaki yang sering berada di bahagian atas atau memegang jawatan yang tinggi boleh memupuk gangguan seksual di tempat kerja. Hal ini kerana, mereka berpendapat bahawa lelaki sering mempunyai kuasa hierarki dan wanita pula berada pada kedudukan yang rendah, maka menjadikan lelaki lebih berkuasa dan cenderung melakukan gangguan seksual.

Sabitha (1999) dalam kajiannya tentang persepsi terhadap gangguan seksual telah meneliti jenis tingkah laku yang di anggap sebagai gangguan seksual di tempat kerja. Di dalam kajian tersebut, beliau telah menyenaraikan sebanyak 40 bentuk tingkah laku dalam soal selidik yang dikenali sebagai *Utara Sexual Harrasment Questionnaire (USHQ)*. Bentuk-bentuk tingkah laku tersebut meliputi gangguan secara lisan, bukan lisan (isyarat), gangguan visual, gangguan psikologi dan gangguan fizikal. Sampel kajian tersebut terdiri daripada 60 jabatan yang dipilih secara rawak dari Kedah, Kelantan, Terengganu dan Perlis. Hasil kajian yang dijalankan telah mendapati bahawa 43.9 peratus daripada keseluruhan responden kajian pernah mengalami sekurang-kurangnya satu daripada tingkah laku yang berunsur gangguan seksual. Kajian tersebut juga mendapati 13.8 peratus gangguan seksual dilakukan dalam bentuk gangguan fizikal yang menyentuh bahagian sulit, dan 59.8 peratus sentuhan di bahagian yang tidak sulit. Hasil kajian tersebut juga menunjukkan bahawa sesuatu tingkah laku cenderung dianggap sebagai gangguan seksual apabila pengganggunya adalah lelaki, jika dibandingkan dengan pengganggunya ialah wanita, atau ia berlaku antara jantina yang sama. Hasil keputusan kajian Sabitha (2000) turut disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Jamaliah (2003), yang mendapati bahawa gangguan secara fizikal telah mencatat peratusan tertinggi.

Gangguan Seksual

Gangguan seksual adalah termasuk pujukan bersifat seksual yang tidak diingini atau permintaan untuk mendapatkan faedah seksual atau kelakuan bersifat seksual yang tidak diingini. Gangguan seksual tidak perlu berlaku beberapa kali atau berterusan, ia boleh terjadi sekali sahaja. Secara amnya, gangguan seksual juga ditakrifkan sebagai perlakuan lucah yang tidak direlakan oleh mangsa kejadian (Ma'rof Redzuan, 2001). Di dalam *Title VII of the Civil*

Right Act of 1964, gangguan seksual didefinisikan sebagai sebarang bentuk diskriminasi atau pencabulan terhadap mana-mana individu. Manakala berdasarkan undang-undang di Amerika Syarikat melalui Penubuhan *U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) State*, gangguan seksual membawa maksud sebarang permintaan yang berkaitan seksual dan lain-lain permintaan lisan atau tingkah laku fizikal yang membawa kepada berlakunya gangguan seksual. Selain itu, *The American Psychological Association (APA)*, mendefinisikan gangguan seksual sebagai gerak isyarat atau perhubungan fizikal yang berkaitan dengan sifat seksual terhadap penerima secara tidak rela (Jones, 1996). Manakala menurut *Federal Government of The United States and Qualification*, gangguan seksual membawa maksud dengan sengaja mengulangi perkataan atau perbuatan secara lisan serta gerak isyarat atau perhubungan fizikal secara semulajadi yang berkaitan dengan seksual terhadap mangsa secara tidak rela. Hendrix, Rued dan Robert (1998) pula mentakrifkan gangguan seksual di tempat kerja kepada dua kategori iaitu gangguan seksual *Quid Pro Quo* dan gangguan seksual di persekitaran tempat kerja yang boleh mengancam. Gangguan seksual *Quid Pro Quo* meliputi sebarang bentuk tuntutan terhadap hubungan atau perlakuan seks daripada pekerja untuk mendapatkan ganjaran di tempat kerja tersebut.

Tingkah laku Devian

Tingkah laku devian adalah tingkah laku menyimpang yang didefinisikan sebagai tingkah laku yang tidak menepati norma, tidak bermoral dan tidak dapat diterima dalam kalangan masyarakat (Brent & Robert, 2008). Menurut Smith dan Thompson (1991), tingkah laku devian dapat dibahagikan kepada dua bentuk utama iaitu fizikal dan verbal, di mana tingkah laku devian fizikal termasuklah ugutan secara fizikal atau kekerasan, menendang, memukul, menolak, mencederakan, membunuh, merogol serta mengambil atau memusnahkan barang milik orang lain dan tingkah laku devian berbentuk verbal pula meliputi panggilan nama yang tidak disukai, mengejek serta menyebarkan fitnah. Namun Junger (1977) pula mengklasifikasikan tingkah laku devian kepada empat aspek iaitu fizikal, anti-sosial, seksual dan verbal. Tingkah laku devian dari perspektif seksual adalah tingkah laku maladaptif, menyimpang dan kompulsif yang merangkumi kesalahan seksual, *fetish* (fetishes) dan parafilia iaitu ketertarikan seksual terhadap objek yang tidak wajar (Atkins, 2004).

Menurut Vincent dan rakan-rakan (2012) individu yang berisiko tinggi untuk terlibat dengan tingkah laku devian akan mempunyai beberapa ciri-ciri tingkah laku seperti; (i) sering kali mengelak daripada terlibat dengan aktiviti sosial disebabkan berasa kurang selesa, (ii) menghindarkan diri daripada berkomunikasi dengan orang lain, (iii) melibatkan diri dengan perlakuan vandalisme (merosakkan harta benda awam), (iv) bertingkah laku agresif sehingga tergamak mencederakan kanak-kanak atau orang tua, (v) terlibat dengan perlakuan yang mengganggu ketenteraman orang lain untuk mendapatkan perhatian, (vi) bersikap kurang matang dan mudah marah apabila berhadapan dengan sesuatu krisis serta (vii) tidak tahu membezakan cara untuk berkomunikasi dengan golongan dewasa dan kanak-kanak.

Gangguan seksual di persekitaran kerja juga turut memberi ancaman dan melibatkan tingkah laku-tingkah laku yang tidak dikehendaki misalnya sentuhan, komen, gurauan yang berbentuk seks dan memaparkan gambar atau sebarang isyarat lucah yang menyebabkan ketidakselesaan individu yang menerima gangguan tersebut semasa di tempat kerja. Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Sabitha dan rakan-rakan (2006) mendapati bahawa persepsi

gangguan seksual mempunyai hubungan yang signifikan dengan budaya kerja devian di tempat kerja.

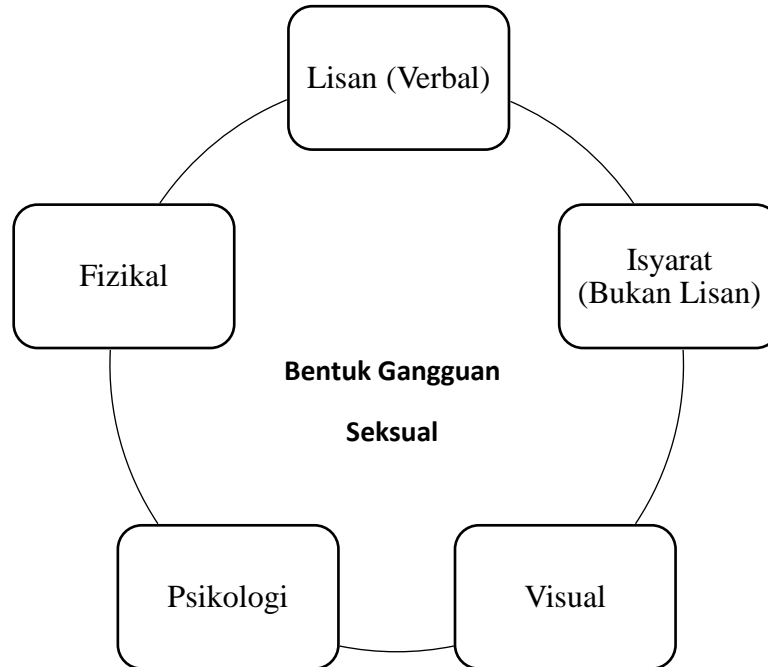
Kajian yang dijalankan oleh Crow dan rakan-rakan (1995) mengenai kesan faktor personaliti terhadap sensitiviti gangguan seksual dan gangguan bukan seksual ke atas 150 responden yang terdiri daripada wanita di bandar metropolitan di Selatan Amerika Syarikat telah mendapati bahawa wujud hubungan di antara faktor personaliti dengan kesannya terhadap sensitiviti gangguan seksual. Dapatan kajian juga mendapati bahawa wujudnya hubungan antara sensitiviti terhadap gangguan seksual dengan beberapa faktor personaliti termasuklah tingkah laku devian. Malah faktor ini juga berpotensi memainkan peranan yang signifikan dalam meningkatkan sensitiviti menjadi penghalang terhadap gangguan seksual di tempat kerja.

Bentuk Gangguan Seksual

Menurut Sabitha Marican dan rakan-rakan (2002), kebanyakan responden membuat persepsi bahawa gangguan seksual lebih tertumpu kepada gangguan berbentuk fizikal. Selain dari aspek fizikal, gangguan seksual juga meliputi bentuk lisan, bukan lisan serta juga berbentuk visual atau gambaran. Gangguan seksual di tempat kerja juga lebih kerap dilakukan oleh rakan sekerja jika dibandingkan dengan perlakuan gangguan seksual yang dilakukan oleh majikan, pekerja bawahan serta individu di luar dari organisasi. Gangguan seksual yang berlaku di tempat kerja juga didapati kurang mendapat perhatian pihak atasan apabila sesuatu laporan dibuat dan dengan mudah ianya diketepikan. Namun demikian, walaupun wujud ketidakselesaan terhadap sesuatu gangguan seksual, ia tidak terlalu mempengaruhi seseorang pekerja untuk mengambil tindakan meninggalkan pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan lain.

Bentuk tingkah laku-tingkah laku seksual di tempat kerja telah dijelaskan dengan lebih terperinci dalam fasal 8 Kod Amalan garis panduan Peraturan Menangani Gangguan Seksual di Tempat Kerja oleh Kementerian Sumber Manusia yang menerangkan bentuk-bentuk gangguan seksual. Kod Amalan melalui peraturan ini menyatakan gangguan seksual merangkumi pelbagai tingkah laku seksual yang boleh dibahagikan kepada lima jenis atau bentuk iaitu;

Rajah 1: Bentuk Gangguan Seksual



Berdasarkan daripada Rajah 1 di atas, bentuk-bentuk gangguan seksual dapat dilihat dan diterangkan dengan lebih lanjut seperti berikut;

i. Gangguan Secara Lisan

Bentuk gangguan ini dapat dilihat dalam penggunaan bahasa lucu melalui perbualan, bercerita, berjenaka, membuat bunyi-bunyian, memberi kritikan, komen, pujian atau mengajukan soalan berunsur seksual ke atas penampilan, pakaian, tingkah laku, tubuh badan atau aktiviti seksual sehingga seseorang berasa tersinggung, terhina atau terancam.

ii. Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan)

Bentuk gangguan ini dapat dilihat menerusi pandangan atau kerlingan yang membayangkan sesuatu niat atau keinginan, menjilat bibir atau memegang atau memakan dengan cara menggoda, isyarat tangan, e-mel atau bahasa isyarat yang membayangkan perlakuan seks dan tingkah laku mengurag yang berterusan.

iii. Gangguan Visual

Perlakuan menghantar nota, surat, mel elektronik (e-mel), *short messaging system* (sms), *multimedia messaging system* (mms), gambar (foto), poster, objek atau bahan bacaan yang berunsur seksual melalui penggunaan apa jua peralatan media, peralatan elektronik atau peralatan komunikasi kepada individu lain yang menyebabkannya berasa tersinggung, terhina atau terugut. Penggunaan medium teks mesej yang lebih canggih mula muncul seperti

Whatsapp, Telegram, Facebook, Twitter dan lain-lain yang membolehkan perkongsian visual dan video berorientasi seksual boleh dihantar kepada individu lain ataupun kelompok *WhatsApp* yang mempunyai keahlian yang ramai. Medium ini merupakan antara platform yang paling banyak disalahgunakan oleh pengguna telefon pintar di kalangan staf dan pekerja termasuklah majikan.

iv. Gangguan Psikologi

Perbuatan cuba merapati secara seksual, mendorong, mendesak, mengugut atau memujuk rayu bagi memenuhi keinginan seksual misalnya, mengulangi jemputan sosial yang tidak diterima, memujuk rayu berterusan untuk keluar bersama atau untuk bercumbuan. Ianya juga boleh berlaku sama ada melalui surat, telefon, e-mel atau sebarang bentuk peralatan komunikasi kepada seseorang yang menimbulkan tekanan emosi dan mental ke atas orang tersebut.

v. Gangguan Fizikal

Terdapat juga gangguan seksual berbentuk sentuhan fizikal yang berunsur seksual seperti mendekati orang lain dalam jarak terlalu dekat, memegang, memeluk, mencium, menggesel badan, meraba atau serangan seksual sehingga mangsa berasa tersinggung, terhina atau terugut.

Menurut Goleman (1991), gangguan seksual berpunca daripada beberapa motif. Pertamanya, ia dikaitkan dengan penyalahgunaan kuasa yang berpunca daripada motif seksual. Pengganggu selalunya merupakan seseorang yang berjawatan tinggi dan lebih berkuasa berbanding dengan orang yang diganggunya. Oleh itu, dengan kuasa yang ada padanya, pengganggu tersebut akan menyalahgunakan kuasa yang ada padanya dengan mengambil kesempatan terhadap mangsanya (pekerja bawahannya). Status pekerja wanita juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan mudahnya berlaku gangguan seksual sebagai contoh mereka yang masih belum berkahwin akan lebih menjadi tumpuan oleh pelaku '*harrasment*' untuk melakukan perbuatan gangguan seksual. Hal ini disebabkan mereka merasakan wanita yang belum mendirikan rumah tangga lebih mudah didekati berbanding mereka yang sudah berumah tangga. Begitu juga wanita yang berstatus janda, golongan ini menunjukkan peratusan yang tinggi mendapat gangguan seksual. Kajian menyatakan bahawa jika tempat kerja itu didominasi oleh lelaki, maka wanita di tempat kerja itu akan cenderung mengalami gangguan seksual (Ab. Aziz Yusof, 2002).

Walaubagaimanapun, perspektif di dalam teori semulajadi yang berkait dengan model hormon mentakrifkan bahawa gangguan seksual hanyalah sebagai satu pernyataan seksual yang didorong secara biologi atau penzahiran secara semulajadi atas hasil dorongan seksual yang kuat (Sabitha Marican, 2006). Perspektif ini melihat lelaki yang kurang berupaya untuk mengawal dan memberhentikan dorongan seksual mereka yang kuat akan menunjukkan tingkah laku berunsur seksual dengan terang di tempat kerja ketika mana mereka bukan di khalayak atau di tempat yang sunyi. Namun, menurut teori salah tafsir pula yang dibentuk oleh Stockdale (1993), melihat kepada sistem dan kepercayaan bahawa gangguan seksual berlaku disebabkan oleh kecenderungan untuk menyalah tafsir tingkah laku wanita yang ramah ketika berkawan sebagai gangguan seksual.

Persepsi Gangguan Seksual mengikut Jenis Jantina dan Bangsa

Pada dasarnya, gangguan seksual ini tidak dikategorikan mengikut jantina kerana kedua-dua iaitu lelaki dan wanita mempunyai kecenderungan untuk mengalami gangguan seksual. Begitu juga dengan kod amalan yang digariskan mencakupi kedua-dua jantina iaitu lelaki dan wanita. Justeru, pendekatan yang sesuai perlu dilaksanakan segera untuk mendapatkan kerjasama daripada semua pihak adalah amat signifikan dalam memberikan pendedahan terhadap masalah gangguan seksual ini, memandangkan isu ini merupakan isu yang dipandang aib oleh sesetengah pihak dan memalukan kepada individu yang mengalaminya sehingga menyebabkan mangsa akan mengambil langkah berdiam diri.

Kajian-kajian lepas mendapati meskipun gangguan seksual merupakan masalah sejagat, namun interpretasi dan penerimaan sesuatu perilaku dan hubungan di tempat kerja bergantung kepada persepsi dan budaya masyarakat. Gangguan seksual masih dianggap pantang larang (*taboo*) yang sukar untuk dibincangkan secara terbuka di tempat kerja. Omar dan Maimunah (2000) menyatakan kes gangguan seksual bersifat subjektif dan pengertiannya harus bergantung kepada latar belakang agama, pendidikan serta sosial. Isu gangguan seksual di tempat kerja perlu diberi pengertian dan pemahaman yang jelas supaya ia tidak disalahertikan sehingga boleh menjejaskan kredibiliti seseorang (Omar & Maimunah, 2000). Tambahan itu, faktor persekitaran kerja juga merupakan suatu faktor yang menunjukkan peratusan yang tinggi yang menyebabkan berlakunya gangguan seksual dalam kalangan pekerja wanita. Teori demografi menyatakan bahawa gangguan seksual berlaku kerana komposisi lelaki dan wanita di tempat kerja yang tidak seimbang, yang merangsang gangguan seksual di tempat kerja (Ab. Aziz Yusuf, 2002). Hal ini kerana, lelaki disyaki lebih banyak melakukan gangguan seksual (66.7 peratus) berbanding wanita (9.8 peratus) di tempat kerja (Azura dan Ahmad Izzudin, 2010).

Kajian yang dijalankan oleh Khairunesa & Sazali (2012) mendapati faktor jantina dan kesedaran terhadap takrifan gangguan seksual mempunyai hubungan yang tidak signifikan. Ini berbeza dengan Terpstra dan Cook (1985) yang mendapati jantina boleh mempengaruhi persepsi terhadap sesuatu perilaku seperti gangguan seksual di tempat kerja. Beliau mendapati terdapat perbezaan antara persepsi lelaki dan wanita terhadap gangguan seksual kerana wanita berkemungkinan lebih tinggi untuk melaporkan bahawa mereka mengalami gangguan seksual berbanding lelaki. Menurutnya lagi, dalam satu kajian yang melibatkan 8,523 kakitangan kerajaan persekutuan Amerika Syarikat daripada 24 jenis agensi mendapati lelaki dan wanita mempunyai persepsi yang berbeza terhadap perilaku gangguan seksual. Ini kerana, wanita lebih berkemungkinan untuk menganggap sesuatu perilaku itu sebagai gangguan seksual berbanding lelaki. Di antara contoh perilaku tersebut ialah seperti menyentuh bahagian-bahagian yang tidak sulit seperti tangan, bahu dan sebagainya, menggesel badan seseorang, gurau senda, cerita dan bahasa yang berbentuk seksual, memerhati, merenung serta memandang dengan kadar yang keterlaluan, menerima surat, panggilan telefon atau bahan berbentuk seksual dan banyak lagi.

Walaupun di Malaysia masih kurang kajian berhubung gangguan seksual mengikut bangsa dan etnik atau sesuatu kaum, namun di luar negara kajian-kajian lepas menunjukkan terdapat perbezaan dalam kes dan persepsi gangguan seksual. Kajian Cassino & Bessen-Cassino (2019) berdasarkan laporan data Suruhanjaya Kesaksamaan Pekerjaan Awam mendapati golongan wanita bagi etnik Amerika yang digelar sebagai *White Women*, Afrika-Amerika, Latin dan Hispanik menunjukkan laporan kes gangguan seksual. Selain itu,

perbandingan data menunjukkan golongan wanita Afrika-Amerika menunjukkan kes yang lebih tinggi berbanding golongan wanita Amerika (*White Woman*). Manakala kajian yang dijalankan oleh Raj, Johns & Jose (2019) di Amerika Syarikat pula mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan dalam kes dan gangguan seksual dilaporkan namun terdapat ramalan risiko berlakunya peningkatan kes gangguan seksual dalam kalangan etnik Hispanik.

METODOLOGI

Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan reka bentuk tinjauan. Borang soal selidik telah diedarkan kepada responden melalui kaedah persampelan rawak mudah. Data kajian dianalisis secara deskriptif dengan melihat kepada kekerapan dan peratus, manakala analisis inferensi pula melibatkan Ujian T Sampel Bebas, Korelasi, Ujian ANOVA sehalu dan *Post Hoc Tests* dengan metod Tukey. Perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23 telah digunakan dalam proses analisis data. Populasi kajian terdiri daripada staf di beberapa institusi awam dan swasta melibatkan sebanyak 294 orang responden dari pelbagai jawatan. Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini ialah borang soal selidik yang telah dibentuk berdasarkan kepada kajian-kajian lepas yang telah dilakukan dalam meneliti permasalahan gangguan seksual dan tingkah laku devian.

Soal selidik yang dibentuk sebagai instrumen kajian dibahagikan kepada 3 Bahagian iaitu Bahagian A, B dan C. Bahagian A mempunyai dua faktor demografi yang diukur iaitu jantina dan bangsa. Bahagian B mengandungi 11 item yang merangkumi kenyataan-kenyataan yang berkaitan dengan persepsi terhadap sensitiviti gangguan seksual di tempat kerja. Soal selidik ini diadaptasi dari Soal Selidik Gangguan Seksual dari Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (2019). Manakala bahagian C mengandungi 38 item yang mengukur tingkah laku devian. Soal selidik ini adalah berdasarkan Skala Delinkuen oleh Junger (1997), yang merangkumi kenyataan-kenyataan yang berkaitan dengan tingkah laku devian. Selain itu, bagi memastikan soal selidik yang ditadbir bersesuaian, mudah difahami dan mempunyai kebolehpercayaan, maka analisis kebolehpercayaan item-item dalam soal selidik dibuat. Hasil analisis kebolehpercayaan soal selidik yang digunakan melalui nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahawa nilai sebanyak $\alpha=0.76$ bagi kebolehpercayaan item Bahagian B. Hal ini menunjukkan terdapat tahap kebolehpercayaan yang sederhana tinggi bagi item bahagian tersebut. Walaupun nilai sederhana tinggi, item masih boleh diterima untuk diguna pakai sebagai alat ukur. Selain itu, hasil analisis soal selidik Bahagian C pula menunjukkan nilai sebanyak $\alpha= 0.81$, iaitu tahap kebolehpercayaan yang tinggi kerana nilainya menghampiri nilai satu.

DAPATAN KAJIAN

Berdasarkan kajian ini, analisis deskriptif telah dibuat bagi memerihalkan taburan data demografi responden kajian dalam bentuk kekerapan dan peratus berdasarkan angkuabah jantina dan bangsa. Sebanyak 294 borang soal selidik yang telah diperolehi kembali setelah edaran dibuat bertujuan untuk melihat profil sampel dan keputusan kajian ini. Oleh itu, taburan demografi responden kajian dapat dilihat dalam jadual berikut.

Jadual 1: Analisis Deskriptif Demografi Mengikut Jantina dan Bangsa

Ciri Demografi	Kekerapan (<i>f</i>)	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	111	38
Perempuan	183	62
Bangsa		
Melayu	159	54
Cina	71	24
India	55	19
Lain-lain	9	3

Jadual di atas menunjukkan taburan jantina dan bangsa bagi 294 responden yang telah terlibat dalam kajian. Responden perempuan yang terlibat adalah sebanyak 183 orang (62 %) dan responden lelaki adalah sebanyak 111 orang (38 %). Bagi demografi bangsa sebanyak 159 orang (54 %) merupakan bangsa Melayu, 71 orang (24 %) merupakan bangsa Cina, 55 orang (19 %) merupakan bangsa India dan hanya 9 orang (3 %) merupakan lain-lain bangsa.

Jadual 2: Analisis Ujian T Sampel Bebas Mengikut Jantina Bagi Tahap Sensitiviti Terhadap Gangguan Seksual

Jantina	N	M	SD	df	t
Lelaki	130	10.7	1.035	98	1.978
Perempuan	170	13.7	1.938	74.84	

n=294 t=98, p<0.05*

Hasil analisis menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara persepsi terhadap sensitiviti gangguan seksual berdasarkan jantina responden, iaitu rumusnya $t(98) = 1.978$, $p < 0.05$ (0.00). Kelompok perempuan lebih sensitif terhadap bentuk-bentuk gangguan seksual ($M = 13.7$, $SD = 1.938$) berbanding kelompok lelaki ($M = 10.7$, $SD = 1.035$). Selain itu, analisis kekerapan berdasarkan nilai peratus dalam melihat perbezaan persepsi terhadap sensitiviti gangguan seksual berdasarkan item jawapan responden pula menunjukkan kelompok perempuan akan lebih mudah merasa terganggu apabila diperhatikan, direnung atau di pandang secara keterlaluan (48.0%) berbanding dengan kelompok lelaki (15.0%), sebaliknya kelompok lelaki yang memilih jawapan 'tidak mudah merasa terganggu apabila seseorang itu memerhati, merenung atau memandang' mencatat purata 35.0% berbanding dengan kelompok perempuan mencatat 2.0%.

Jadual 3: Pekali Korelasi di antara Sensitiviti Gangguan Seksual dan Tingkah laku Devian

Kategori	Tingkah laku Devian
Gangguan Seksual	-.685**

**p<0.05

Keputusan analisis korelasi mendapati terdapat hubungan negatif yang signifikan di antara persepsi sensitiviti gangguan seksual dengan tingkah laku devian ($r = -.685, p < 0.05$). Bentuk hubungan bagi sensitiviti terhadap gangguan seksual dan tingkah laku devian adalah songsang dan sederhana kuat. Hal ini bermakna, semakin tinggi tingkah laku devian, maka semakin rendah tahap sensitiviti individu terhadap gangguan seksual.

Jadual 4: Analisis ANOVA Sehala terhadap Persepsi Sensitiviti Gangguan Seksual Berdasarkan Bangsa

Pemboleh ubah		SS	df	MS	F	sig
Sensitiviti terhadap Gangguan seksual	Di antara kumpulan	86.723	3	28.90	7.344	0.027
	Di dalam Kumpulan	377.867	96	3.94		
	Jumlah Keseluruhan	464.590	99			

Setelah diuji dengan menggunakan analisis varian sehala (*One Way Anova*), keputusan analisis menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara bangsa (Melayu, Cina, India dan lain-lain) dengan persepsi terhadap sensitiviti gangguan seksual, $F(3, 96) = 7.344, p < 0.05$. Ini menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam persepsi terhadap sensitiviti gangguan seksual bagi responden kajian mengikut jenis bangsa.

Jadual 5: Analisis Ujian *Post Hoc* Persepsi Sensitiviti Gangguan Seksual berdasarkan Bangsa

Bangsa	Min	Perbezaan Min Secara Mutlak			
		Melayu	Cina	India	Lain-lain
Melayu	(11.64)	-	1.16	1.31	1.47
Cina	(12.80)		-	2.47*	0.31
India	(10.33)			-	2.78
Lain-lain	(13.11)				-

* $p < 0.05$

Bagi mengetahui dengan lebih lanjut, keputusan ujian *Post Hoc Tests* dengan metod Tukey menunjukkan perbezaan min sensitiviti gangguan seksual di antara bangsa Cina dengan India adalah signifikan ($sig. = 0.000$). Nilai perbezaan min (I-J) menunjukkan perbezaan sepasang bangsa yang dinyatakan. Kelompok bangsa Cina merasa kurang terganggu terhadap gangguan seksual ($M = 12.80$) berbanding dengan kelompok bangsa India ($M = 10.33$).

PERBINCANGAN

Perbezaan Persepsi Sensitiviti Gangguan Seksual Berdasarkan Jantina

Hasil daripada analisis kajian yang dijalankan untuk menjawab persoalan kajian ini mendapati persepsi terhadap sensitiviti gangguan seksual adalah berbeza mengikut jantina. Hal ini kerana, skor min responden dalam kalangan wanita ($M = 13.7$) adalah lebih tinggi berbanding skor lelaki ($M = 10.7$). Ini menunjukkan golongan wanita adalah lebih sensitif terhadap sebarang bentuk gangguan seksual sama ada secara lisan, isyarat, fizikal, psikologi dan visual. Sabitha dan rakan-rakan (2002) juga mendapati bahawa perempuan lebih sensitif terhadap gangguan seksual berbanding lelaki. Bahkan, dapatan ini selari dengan kajian Hendrix, Rued dan Robert

(1998) yang mendapati bahawa faktor yang boleh mempengaruhi persepsi terhadap gangguan seksual di tempat kerja ialah jantina. Terdapat perbezaan yang sangat ketara di antara persepsi lelaki dan perempuan terhadap gangguan seksual. Keputusan yang didapati di dalam kajiannya menunjukkan responden perempuan mempunyai persepsi yang agak ketara terhadap gangguan seksual berbanding responden lelaki.

Kajian Azura dan Ahmad Izzudin (2010) mendapati bahawa jantina pelaku gangguan seksual adalah lelaki (66.7 peratus) berbanding wanita (9.8 peratus). Manakala, Khairunesa & Sazali (2012) menyatakan bahawa lelaki dan perempuan berpendapat bahawa mangsa gangguan seksual akan menghadapi ancaman dan ugutan dari individu yang melakukan gangguan seksual (pelaku) meskipun lelaki kurang sensitif berbanding dengan perempuan dalam mentafsirkan beberapa bentuk perlakuan seksual seperti komen dan bahasa isyarat yang berunsur seks sebagai gangguan seksual. Di samping itu, perempuan dilihat sering menjadi mangsa kepada gangguan seksual dan lelaki sinonim sebagai pelaku. Ianya juga dikaitkan dengan perbezaan jantina dalam mempersepsikan gangguan seksual di tempat kerja (Petrocelli & Repa, 1999). Bahkan, faktor stereotaip juga dikaitkan dengan jantina dalam memberi impak kepada perbezaan persepsi dan corak reaksi yang berbeza terhadap gangguan seksual mengikut lelaki dan perempuan (Azura & Ahmad Izzuddin, 2010).

Hubungan antara Gangguan Seksual dengan Tingkah laku Devian

Keputusan kajian juga menunjukkan bahawa persepsi terhadap sensitiviti gangguan seksual mempunyai hubungan dengan tingkah laku devian. Hubungan yang terbentuk juga songsang iaitu semakin tinggi sensitiviti seseorang terhadap gangguan seksual maka semakin rendah skor dalam tingkah laku devian dan begitu juga sebaliknya. Menurut Pryor, LaVite dan Stoller (1993) menerusi kajian yang dilakukan jelas memperlihatkan bahawa faktor personaliti turut mempengaruhi dorongan bagi melakukan gangguan seksual (Sabitha Marican, 2006). Ini dapat dibuktikan dalam kajian yang dilakukan tersebut apabila memperincikan faktor personaliti dengan mengaitkan kecenderungan tingkah laku lelaki di dalam melakukan gangguan seksual akibat dari kewujudan kepercayaan seksual yang kurang baik, sukar memahami perspektif individu lain, berpegang kepada peranan jantina yang tradisional, bersikap autoritatif yang tinggi, serta mempunyai kecenderungan untuk merogol yang dikaitkan dengan tingkah laku devian (Sabitha Marican, 2006).

Menurut Zhu dan rakan-rakan (2019) dalam kajiannya terhadap 266 pekerja di sektor perhotelan mendapati bahawa gangguan seksual di tempat kerja adalah berkait secara positif dengan tingkah laku devian di tempat kerja. Individu yang mempunyai tingkah laku devian di tempat kerja didapati kurang sensitif terhadap persepsi gangguan seksual. Justeru, situasi ini menyebabkan individu tersebut lebih cenderung untuk membuat gangguan seksual. Terdapat lima jenis tingkah laku devian di tempat kerja termasuklah keganasan di tempat kerja, pencurian, pembohongan, penyembunyian maklumat dan gangguan seksual. Malah, gangguan seksual merupakan salah satu tingkah laku devian di tempat kerja yang paling berbahaya di mana ia merangkumi semua tindakan seperti ejekan (*catcall*), mesej lucah, sentuhan fizikal dan perbuatan berunsurkan seks yang merendahkan rakan sekerja yang lain dan tidak berperikemanusiaan (Sajeet & Rabindra, 2013).

Selain itu, perkembangan teknologi internet juga mempengaruhi tingkah laku individu dalam melayari dunia tanpa sempadan dan *internet of thing* (IoT) misalnya melalui *WhatsApp* dan *Telegram* yang membenarkan pengguna menghantar imej meningkatkan risiko salahguna

menghantar imej seksual kepada individu atau kelompok pengguna (sebagai contoh *WhatsApp Group* tempat kerja) dan dikongsikan kepada semua pengguna lain (staf) yang ada di dalam kelompok *WhatsApp* yang sama. Ini juga adalah bentuk-bentuk gangguan seksual yang wujud pada masakini. Tambahan pula, pelbagai aplikasi (*apps*) dilayar internet membenarkan pengguna membuat modifikasi imej menjadi emoji atau *emoticon (pornography sticker)* yang berbaur lucu atau mengeksploitasi tubuh wanita atau lelaki bagi tujuan gurauan atau mengugut seseorang yang lain. Secara tidak langsung, individu yang menjadi mangsa dijadikan emoji atau *emoticon (pornography sticker)* ini terdedah kepada risiko imej disalahlaku oleh pihak yang tidak bertanggungjawab sekiranya pihak tersebut mempunyai niat yang tidak baik atau ingin membalas dendam di atas pelbagai faktor (Cuthbertson, 2019).

Perbezaan Persepsi Sensitiviti Gangguan Seksual Berdasarkan Bangsa

Dapatan kajian yang seterusnya menunjukkan bahawa bangsa Cina dan India berbeza secara signifikan dalam mempersepsikan sensitiviti terhadap gangguan seksual. Budaya dan cara hidup masyarakat juga boleh mempengaruhi cara ahli dalam masyarakat tersebut membuat persepsi terhadap sesuatu peristiwa, objek atau perilaku. Dalam konteks negara yang terdiri daripada pelbagai kaum, bangsa dan etnik budaya, sentimen ini perlu difahami. Hal ini kerana, ia merupakan suatu manifestasi dalam perbezaan persepsi terhadap perilaku yang boleh menjejaskan penerimaan sejagat berhubung pemahaman dan masalah gangguan seksual (Zakaria Ismail et al., 2001). Di negara barat misalnya, perbuatan mencium rakan kerja wanita apabila bertemu semula merupakan perkara biasa tetapi sekiranya dilakukan di Malaysia ia akan dianggap sebagai gangguan seksual. Begitu juga dengan perbuatan berjabat salam antara lelaki dan perempuan tidak dianggap salah, jika dilakukan di Kuala Lumpur. Tetapi jika dilakukan di kawasan pedalaman tindakan tersebut mungkin dianggap bertentangan dengan nilai agama masyarakat.

Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Ivy dan rakan-rakan (2018) mendapati bahawa orientasi budaya Asia dikaitkan dengan persepsi terhadap gangguan seksual yang lebih sensitif. Dapatan yang sama dari Xi dan Yong (2020) turut mendapati bahawa dalam budaya Asia Timur, di mana seks adalah suatu perkara yang sensitif dan ramai wanita masih memiliki persepsi terhadap gangguan seksual yang tinggi. Justeru aspek sosio-budaya ini dilihat mempengaruhi persepsi yang wujud dalam kalangan masyarakat di sesuatu tempat.

KESIMPULAN

Gangguan seksual kini merupakan masalah sejagat yang perlu ditangani secara serius oleh semua pihak sama ada kerajaan, pertubuhan bukan kerajaan (*non-governmental organization* atau NGO), pihak swasta dan masyarakat. Hal ini kerana, permasalahan yang kian meruncing ini jika tidak dibendung akan memberi kesan negatif kepada negara amnya dan organisasi khususnya rentetan daripada masalah yang dihadapi oleh mangsa yang mengalami gangguan seksual tersebut sama ada secara mental atau fizikal. Ibarat peribahasa “apabila nasi telah menjadi bubur”, permasalahan ini seterusnya akan merebak dan memberi kesan kepada produktiviti dan keupayaan pekerja yang akan menurun sekaligus memberi kesan kepada imej yang buruk dan daya saing yang lemah kepada tenaga buruh di Malaysia secara keseluruhannya.

Hakikatnya, berdasarkan permasalahan yang dilihat berkenaan aspek gangguan seksual dan hubungkaitnya dengan pelbagai elemen seperti tingkah laku, persekitaran serta persepsi yang didorong tanpa ilmu dan haluan yang betul akan memungkinkan kes-kes gangguan seksual terus berlaku dan dilaporkan saban hari. Maka, perbezaan diri dan persepsi serta pengaruh elemen pengalaman terhadap kes-kes gangguan seksual sedikit sebanyak akan memberi gambaran yang lebih positif kepada bentuk-bentuk gangguan seksual yang boleh berlaku di tempat kerja.

Di samping itu, untuk menentukan sama ada perbuatan itu merupakan gangguan seksual atau tidak, kita perlu melihat kepada dua perkara iaitu apa niat orang yang mengganggu dan sejauh mana perbuatannya boleh mewujudkan suasana terancam dan tidak tenteram. Cara untuk membezakan antara gangguan seksual juga penting agar tiada tuduhan akibat salah tafsiran yang berlaku. Bahkan, pekerja yang menghadapi gangguan seksual juga disarankan untuk mengambil tindakan terhadap masalah gangguan seksual ini. Tindakan yang boleh dilakukan oleh pekerja adalah membuat aduan kepada pihak pengurusan dan laporan kepada pihak berkuasa. Dalam pada masa yang sama, pihak majikan dan pengurusan organisasi boleh menyediakan saluran aduan jika ada pekerja mengalami masalah gangguan ini. Organisasi juga boleh melaksanakan program kesedaran bagi memupuk budaya kerja dan etika yang profesional dalam kalangan pekerja. Ini akan mengelak pekerja daripada terlibat dengan tingkah laku negatif dan tidak bermoral di tempat kerja.

Bagi mendapatkan kefahaman yang mendalam terhadap isu persepsi pekerja berkaitan sensitiviti gangguan seksual dan hubungannya dengan tingkah laku devian, kajian ini dapat dikembangkan luaskan lagi dengan menggunakan metod kajian kualitatif pada masa akan datang. Melalui metod ini, maklumat terperinci dan mendalam dapat diperolehi dan difahami yang seterusnya dapat membantu pihak-pihak tertentu dalam mengatur strategi menyelesaikan permasalahan berkaitan isu gangguan seksual ini.

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.
- Ahmad Shamsul Abdul Aziz. (2005). Undang-undang gangguan seksual di Malaysia. Kuala Lumpur: PTS Professional.
- Atkins, C. K. 2004. The role of pavlovian conditioning in sexual behavior. *International Journal of Comparative Psychology*, 17, 2, 262.
- Azianura Hani Shaari & Mohammad Rahim Kamaludin. 2019. Buli Siber: Ketidaksantunan Bahasa Dan Etika Media Sosial Dalam Kalangan Remaja Malaysia. *e-Bangi-Journal of Social Sciences and Humanities*, 16, 6, 1-16.
- Azizi Yahaya, Mohd. Najib Abd. Ghaffar & Badrulzaman Baharom. (2010). *Family Atmosphere And Its Effects On The Adolescents Deviant Behaviour*. pp. 1-15. (Tidak diterbitkan).
- Azura Hamdan & Ahmad Izzuddin Fahmi Che Rahim. 2010. Persepsi Kefahaman Pekerja Berhubung Gangguan Seksual Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi dan Perkhidmatan Awam Malaysia*, 5, 1-21.

- Brent, B. B., & Robert, F. C. 2008. Adolescent Deviant Behaviour: Multiple Contingency Table Analyses of Overlap Between Behaviours. *Journal of Social Service Research*, 24, 1-2, 25-59.
- Cassino, D. & Besen-Cassino, Y. (2019). Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997–2016, *Gender Work Organisation*, 26, 1221-1240. Capaian pada 13 September 2020 dari, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gwao.12394>
- Crow, S. M, Hartman, S. J, Hammond, D. & Fog, L.Y. 1995. The impact of personality factors on sexual and non-sexual harassment sensitivity. *Women in Management Review*, 2, 10, 9-19.
- Cuthbertson, A. (2019, Sept 12). *Facebook and Instagram Censor Sexual Emoji and Stop Link to Private Pornography Site*. <https://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/news/instagram-emoji-facebook-sex-pornography-aubergine-rules-a9176326.html>
- Garis Panduan Gangguan Seksual, Jabatan Perkhidmatan Awam (2013). *Pekeliling tahun 2005*. Capaian pada 10 September 2020 dari <https://www.jpa.gov.my/ppsp/index.php/pentadbiranorganisasi/item/809-pp-bil-22-2005-garis-panduan-mengendalikan-gangguan-seksual.html>
- Goleman, D. (1991). Sexual Harassment: About Power, not Sex. *New York Times*. Capaian pada Mei 13, 2020 dari <https://www.nytimes.com/1991/10/22/science/sexual-harassment-it-s-about-power-not-lust.html>
- Haeme Hashim. (2019). Saman Gangguan Seksual. *Sinar Harian*. Capaian Pada 11 September 2020 dari <https://www.sinarharian.com.my/article/57923/KOLUMNIS/Saman-gangguan-seksual>
- Harian Metro. (1999, Mac 2). *Kes gangguan seks perlu diperjelas*. pp.2.
- Hendrix, W. H., Rueb, J .D., & Steel, R. P. 1998. Sexual harrasment and gender differences. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13, 2, 235-252.
- Hidayah Mohammad. (2018). Gangguan Seksual: 80 Peratus Wanita Tidak lapor. *Berita Harian Online*. Capaian pada 10 September 2020 dari <https://www.bharian.com.my/wanita/lain-lain/2018/12/506347/gangguan-seksual-80-peratus-wanita-tak-lapor>
- Irfan Faruqi (2020). Jenayah Seksual Perlu Kesedaran Tuntas. *Bernamea*. Dicapai pada 1 Februari 2020 daripada <https://www.bernama.com/bm/tintaminda/news.php?id=1872157>
- Ishak Mad Shah, Hamidah Rahman, Haprizah Ashari, Aminah Khalid & Hamdan Abdul Kadir. (2004). *Gangguan Seksual di Tempat Kerja: Kajian ke atas Mangsa dan Pelaku di Sekitar Johor Bahru, Johor*. Monograf yang tidak diterbitkan. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ivy, K. H., Khanh T. D., Sarah M. B. & Amanda L. I. 2018. Cultural Adaptation and Sexual Harassment in the Lives of Asian American Women. *Women & Therapy Journal*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/02703149.2018.1430300>
- Jamaliah Shamsudin. (2003). *Persepsi Pekerja Terhadap Gangguan Seksual di Tempat Kerja: Satu Kajian Ke Atas Operator Pengeluaran di Syarikat di Shah Alam, Selangor*, [Tesis Sarjana], Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.

- Jones, C. (1996). Library in a book, sexual harassment. Facts On File, Inc. An InfoBase Holding Company.
- Junger-Tas, J. (1977). Hidden delinquency and judicial selection in Belgium. In Friday, P. C., and Lorne Stewart, V. (Eds.), *Youth Crime and Juvenile Justice* (pp. 70–95). New York: Praeger.
- Khairunesa Isa & Sazali Samad. 2012. Tahap Kesedaran Pekerja Hubungannya dengan Salah Laku Gangguan Seksual di Tempat Kerja. *Journal of Techno Social*, 4, 2, 55-66.
- Kementerian Sumber Manusia Malaysia. (2020, Julai 2). *Data kes-kes gangguan seksual*. Capaian pada dari <https://www.mohr.gov.my/index.php/ms/>
- Lembaga Penduduk dan Pembangunan Negara (LPPKN). (2006). Laman Web Rasmi Lembaga Penduduk dan Pembangunan Negara (LPPKN). Laporan Tahunan LPPKN. Statistik Gangguan Seksual. Pertubuhan Pertolongan Wanita Malaysia. <http://familyrepository.lppkn.gov.my/681/>.
- Ma'rof Redzuan. (2001). *Psikologi Sosial*. Serdang, Selangor: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Media Baharu. (2019). *Kumpul data: Kajian soal selidik mengenai gangguan seksual dilancar*. Capaian pada 11 September dari <https://berita.rtm.gov.my/index.php/semasa/14402-kumpul-data-kajian-soal-selidik-mengenai-gangguan-seksual-dilancar>
- 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.
- Petrocelli, W & Repa, B. K. (1999). *Sexual Harassment On The Job: What It Is & How To Stop It*. (4th ed.). United States: Nolo Press.
- Pryor, J. B., LaVite, C. M., & Stoller, L. M. 1993. A social psychological analysis of sexual harassment: The person/ situation interaction. *Journal of Vacation Behavior*, 42, 1, 68-83.
- Raj, A., Johns, N., & Jose, R. 2019. Racial/Ethnic Disparities in Sexual Harassment in the United States-2018. *Journal of interpersonal violence*, 886260519842171. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/0886260519842171>
- Sabitha Marican. (2006). *Gangguan Seksual di Tempat Kerja: Ulasan dan Perbandingan Teori*, di dalam Azlin Hilma Hillaluddin (Eds.), *Isu-Isu dan Pendidikan Kerja Sosial*. Sintok, Kedah: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Sabitha Marican, Ahmad Shamsul Abd Aziz & Md Zawawi Abu Bakar. (2006). *Persepsi gangguan seksual dan budaya tingkah laku devian di sektor awam*. Project Report. Universiti Utara Malaysia. (Tidak diterbitkan).
- Sabitha Marican. (2002). *Gangguan Seksual di Institusi Pengajian Tinggi*. Pemikir, 241-266.
- Sabitha Marican (2000). *Persepsi Terhadap Gangguan Seksual di Tempat Kerja di Kalangan Pentadbir di Sektor Awam*. Sintok, Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Sabitha, M. (1999). *Persepsi terhadap gangguan seksual di tempat kerja di kalangan pentadbir disektor awam*. Seminar Penyelidikan UUM Ke 5, Pusat Penyelidikan dan Perundingan, 28-30 September.
- Sajeet Pradhan & Rabindra Kumar Pradhan. 2013. *Workplace Spirituality And Deviant Workplace Behaviours: Lessons From Age-Old Wisdom*. *Integrating Spirituality and Organizational Leadership*, 36, 455-465.
- Smith, P. K. & Thompson, D. (1991). *Practical approaches to bullying*. London: David Fulton.
- Suhaila Shahrul Anuar. (2019). *KPWKM lancar soal selidik gangguan seksual dalam talian*. *Berita Harian Online*. Capaian Pada 11 September 2020 dari

<https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2019/08/593055/kpwkm-lancar-soal-selidik-gangguan-seksual-dalam-talian>

- Stockdale, M. S. 1993. The role of sexual misperceptions of women's friendliness in an emerging theory of sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 84-101.
- Terpstra, D. E., & Cook, S. E. 1985. Complainant characteristics and reported behaviors and consequences associated with formal sexual harassment charges. *Personnel Psychology*, 38, 3, 559-574.
- Vincent, G. M., Laura S. G. & Thomas, G. (2012). *Risk Assessment in Juvenile Justice: A Guidebook for Implementation*. New York.
- Xin Shi & Yong Zheng. 2020. Perception and Tolerance of Sexual Harassment: An Examination of Feminist Identity, Sexism, and Gender Roles in a Sample of Chinese Working Women. *Psychology of Women Quarterly*, 44, 2, 217-233.
- Zakaria Ismail, Abdul Malik Habeeb & Malani Achro. (2001). *Gangguan seksual di tempat kerja definisi, kesan dan langkah mengatasinya*. Capaian pada 2 Julai 2020 dari http://repo.uum.edu.my/449/1/Zakaria_Ismail.pdf
- Zhu, H., Lyu, Y. & Ye, Y. 2019. Workplace sexual harassment, workplace deviance, and family undermining. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31, 2, 594-614. Capaian pada 24 Ogos 2020 dari <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2017-0776>

MAKLUMAT PENULIS

ABDUL RASHID BIN ABDUL AZIZ (Pengarang Koresponden)

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)
rashid@usim.edu.my

NOR HAMIZAH BINTI AB RAZAK

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)
norhamizah@usim.edu.my

MOHD AZRIN BIN MOHD NASIR

Universiti Utara Malaysia (UUM)
mohdazrin@uum.edu.my

MOHAMAD ISA AMAT

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)
isaamat@usim.edu.my

MOHD ZALIRIDZAL ZAKARIA

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)
zaliridzal@usim.edu.my