

NILAI KEMANUSIAAN ISU & CABARAN



EDITOR
NOOR HISHAM MD NAWI
NURLIZA AHMAD

NILAI KEMANUSIAAN ISU & CABARAN

Noor Hisham Md Nawi
Nurliza Ahmad



Penerbit UMK
2013

Diterbitkan oleh:
UNIVERSITI MALAYSIA KELANTAN

Tel: 09 - 771 7000

Faks: 09 - 771 7022

E-mel: webmaster@umk.edu.my

Laman Web: www.umk.edu.my

Cetakan Pertama 2013

Hakcipta terpelihara.

Tidak dibenarkan mengeluarkan mana-mana bahagian artikel, ilustrasi dan isi kandungan buku ini dalam apa jua bentuk dan dengan apa cara sekalipun, sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanik, rakaman atau cara lain sebelum mendapat izin bertulis daripada

UNIVERSITI MALAYSIA KELANTAN.

ISBN 978-967-5782-42-8

SIDANG EDITOR:

Dr. Noor Hisham Md Nawi

Pensyarah Kanan

Jabatan Sains Kemanusiaan

Pusat Pengajian Bahasa dan Pembangunan Insaniah

Universiti Malaysia Kelantan

Nurliza Ahmad

Pensyarah

Jabatan Sains Kemanusiaan

Pusat Pengajian Bahasa dan Pembangunan Insaniah

Universiti Malaysia Kelantan

Reka bentuk, atur huruf dan diurus cetak oleh:

Rimbunan Ilmu Sdn.Bhd.

No. 92-G, 92-1, 92-2, Blok 2,

Wisma Salleh Saidin,

Jalan Dwi Tasik, Dataran Dwi Tasik,

Bandar Sri Permaisuri, 56000 Kuala Lumpur.

ISI KANDUNGAN

HALAMAN	TAJUK
	Pengenalan
	<u>BAHAGIAN I</u>
1	BAB 1 TAHAP KESEDARAN PEKERJADAN HUBUNGANNYA DENGAN SALAH LAKU GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA <i>Khairunesa Isa</i>
14	BAB 2 MEMAHAMI PUNCA PENDERAAN FIZIKAL KANAK- KANAK DI KALANGAN IBU BAPA MELAYU: PENDEKATAN STRATEGIK BAGI PEKERJA SOSIAL <i>Noremy Md Akhir, Adnan Jusoh, Fauziah Ibrahim</i>
33	BAB 3 PENDERAAN WARGA TUA DI MALAYSIA: ISU YANG DIPINGGIRKAN <i>Asiah binti Bidin</i>
48	BAB 4 SOKONGAN SOSIAL BAGI IBU TUNGGAL DI LUAR BANDAR: SATU KAJIAN KES DI MUKIM LEPAI, KEDAH <i>Nurliza Binti Ahmad</i>
71	BAB 5 KECELARUAN GENDER DAN KEADILAN SOSIAL <i>Noor Hisham Md Nawi & Shahriman Abu Bakar</i>

- 86 **BAB 6**
PENGLIBATAN REMAJA DALAM MASALAH SOSIAL
DAN KEPERLUAN PERKHIDMATAN KAUNSELING
ISLAM : SATU KAJIAN KES.
Amaludin Ab. Rahman & Zainab Ismail
- BAHAGIAN II**
- 105 **BAB 7**
HUMAN TRAFFICKING:
MALAYSIA'S IMPLEMENTATION EXPERIENCE
Wan Nur Ibtisam Wan Ismail
- 124 **BAB 8**
PARENTAL CHILD ABDUCTION: WHY BOTHER?
THE CHILD IS MINE TOO
Anis Shuhaiza Md Salleh
- 144 **BAB 9**
VIOLENCE ISSUES AND CHILD WELL-BEING:
A PRELIMINARY STUDY ON INCARCERATED
FAMILY'S IN KELANTAN
Che Siti Nuradliza Mahmud & Norizan Abd Ghani
- 153 **BAB 10**
A STUDY OF NON-VERBAL COMMUNICATION
AMONG THE THIRD GENDER IN MALAYSIA
Farok Zakaria
- 167 **BAB 11**
THE ROLE OF NGOS IN ALLEVIATING POVERTY IN
RURAL AREAS IN INDIA.
Naila Aajjaz, Yah Awg Nik, Mohamed Dahlan Ibrahim

- 181 **BAB 12**
**DOMESTIC VIOLENCE IN CAMBODIA: DEFINITONS,
CONCEPTUALIZATIONS, CONSEQUENCES AND
REMEDIAL APPROACHES**
Hum Chan & Por Sovattha
- 194 **BAB 13**
**GENESIS OF HUMAN RIGHTS: COMPARATIVE
VIEWS OF WESTERN AND ISLAMIC CONCEPTION**
Rafeah Saidon & Muhammed Azam Mohammed Adil
- 217 **SENARAI PENULIS**

PENGENALAN

Pendidikan yang bermutu akan mengembalikan manusia pada fitrah kejadian asalnya sebagai suatu makhluk istimewa yang dipenuhi dengan nilai-nilai manusiawi yang tinggi. Kemajuan yang bertembung dengan nilai-nilai kemanusiaan akhirnya akan meletakkan negara dalam kancuh masa depan yang tidak menentu. Dalam suasana manusia sekarang yang terpaksa dan dipaksa bersaing dalam aspek kebendaan, nilai-nilai kemanusiaan semakin terpinggir dan diabaikan. Manusia semakin tenggelam dalam timbunan kemajuan sains dan teknologi yang kompleks. Melalui perantaraannya, aktiviti manusia berubah menjadi lebih mudah dan ringkas. Di sebalik kemudahan dan kelebihan tersebut, jiwa manusia terus memberontak minta diisi. Malahan nilai-nilai kemanusiaan semakin gawat dan parah. Ini kerana kemajuan dalam bidang sains dan teknologi bukanlah satu jawapan mutlak kepada semua permasalahan manusia khususnya dalam usaha mencari sebuah kehidupan yang bermakna. Sejarah telah merakamkan bagaimana landskap kehidupan manusia yang terlalu mengejar kuasa atau bermati-matian mengekalkan hegemoninya akan berakhir dengan tragedi dan kemusnahan. Peperangan, perlumbaan senjata, jenayah, kemiskinan, pemerdagangan manusia, gejala sosial, keganasan, pencabulan dan ratusan isu kemanusiaan kekal berlegar dalam masyarakat dan mengulangi kitaran yang sama.

Menyedari suasana dan realiti tersebut, Jabatan Sains Kemanusiaan, Pusat Pengajian Bahasa dan Pembangunan Insaniah, Universiti Malaysia Kelantan telah mengambil inisiatif untuk menganjurkan satu seminar antarabangsa yang membincangkan secara khusus tentang isu dan cabaran semasa dalam memartabatkan kembali nilai-nilai kemanusiaan yang luhur lagi terpuji. Seminar tersebut telah berjaya mengumpulkan 32 kertas kerja dari pelbagai institusi dan negara. Melalui seminar tersebut, pelbagai isu kemanusiaan telah dibincangkan, diperhalusi dan dirumuskan. Dengan hasrat supaya manfaat dari perbincangan tersebut disebarluaskan lagi kepada anggota masyarakat di luar sana, beberapa kertas kerja terpilih disunting dan dipersembahkan dalam bentuk buku. Justeru, buku ini adalah koleksi himpunan kertas kerja terpilih yang dibahagikan kepada dua bahagian berdasarkan bahasa penulisan yang digunakan.

Bahagian satu adalah himpunan kertas kerja yang ditulis dalam

Bahasa Malaysia yang keseluruhannya memberi fokus kepada isu-isu kemanusiaan di Malaysia. Ia mengandungi enam bab yang bermula dengan perbincangan mengenai gangguan seksual yang berlaku di tempat kerja. Walaupun isu ini menjadi semakin serius, masih ramai pekerja yang tidak menyedarinya. Ia juga berkait rapat dengan sikap pekerja dan anggota masyarakat tempatan yang mengetahui perkara tersebut tetapi mengambil sikap untuk berdiam diri. Keadaan ini menjadikan isu gangguan seksual membengkak dari dalam dan sukar untuk diselesaikan. Bab kedua memberi penumpuan kepada isu penderaan kanak-kanak di kalangan masyarakat Melayu. Fokus penulisannya adalah mencari punca sebenar permasalahan tersebut dengan meneliti pelbagai faktor dalaman dan luaran seperti masalah kewangan, krisis rumah tangga, kesan perceraian, persekitaran rumah, masalah dengan jiran tetangga, penyakit mental, pengaruh alkohol dan kenakalan kanak-kanak itu sendiri. Kefahaman yang baik tentang punca-punca penderaan tersebut sangat membantu untuk mencari pendekatan strategik khususnya bagi pekerja sosial untuk menangani isu-isu tersebut secara bijaksana.

Bab ketiga masih mengekalkan isu penderaan namun kelompok sasarannya berbeza iaitu di kalangan warga tua. Penderaan di kalangan warga tua sangat sensitif dan tidak menjadi isu umum. Setakat ini isu tersebut dilihat sebagai isu terpencil dan kurang diberi perhatian berbanding dengan penderaan kanak-kanak. Walau bagaimanapun rekod menunjukkan bahawa isu tersebut sememangnya berlaku dan ia mempunyai ciri-ciri khusus serta cabarannya yang tersendiri. Sikap proaktif sangat penting dalam menghadapi isu tersebut seperti mewujudkan akta yang khusus bagi golongan warga tua sebagaimana akta khusus bagi golongan istimewa (OKU) dan golongan kanak-kanak. Bab keempat memfokuskan kepada isu sokongan sosial bagi ibu tunggal dengan mengambil Mukim Lepai Kedah sebagai kajian kes. Sokongan sosial yang diterima ibu tunggal boleh dirumuskan ke dalam dua bentuk utama iaitu secara formal seperti bantuan pihak kerajaan dan tidak formal seperti pertolongan ahli keluarga, jiran, rakan dan lain-lain. Pembahagian ini dan segala implikasinya adalah penting untuk membantu pihak atau agensi tertentu menghulurkan bantuan secara cekap dan benar-benar memberi manfaat kepada kelompok sasaran sebenar. Bab seterusnya membahaskan isu kecelaruan gender yang dikaitkan dengan perspektif keadilan sosial. Setakat ini beberapa negara telah pun mengiktiraf perjuangan kumpulan-kumpulan berkenaan dengan memperuntukkan mereka dengan hak-hak tertentu yang dijamin oleh perundangan. Tumpuan utama bab lima ini ialah meneliti implikasi kecelaruan gender terhadap kehidupan bermasyarakat dan kaitannya dengan hak-hak

asasi manusia serta konsep keadilan sosial menurut perspektif Islam. Bab yang terakhir dalam bahagian satu membincangkan penglibatan remaja dalam masalah sosial khususnya di pusat-pusat pemulihan akhlak di bawah kelolaan Jabatan Kebajikan Masyarakat. Penulis juga telah mengemukakan suatu cadangan supaya perkhidmatan kaunseling Islam digunakan sebagai salah satu alternatif yang berkesan untuk membantu golongan remaja mengatasi permasalahan hidup mereka.

Bahagian kedua adalah himpunan kertas kerja yang ditulis dalam Bahasa Inggeris yang memberi fokus kepada isu-isu kemanusiaan yang bersifat tempatan dan juga antarabangsa. Tajuk-tajuk yang dibincangkan ialah isu-isu kemanusiaan yang bersifat khusus seperti isu pemerdagangan manusia, penculikan anak oleh ibubapa sendiri, isu gender ketiga, pembasmian kemiskinan, keganasan rumahtangga dan konsep hak asasi manusia yang disorot secara perbandingan antara perspektif Barat dan Islam. Bab tujuh dalam bahagian kedua ini membincangkan secara serius isu pemerdagangan manusia dalam konteks Negara Malaysia. Perbincangan tertumpu kepada aspek dasar dan pelaksanaannya serta cabaran yang dihadapi oleh kerajaan dengan mengambilkira faktor politik, sosial dan ekonomi. Bab lapan sangat menarik kerana ia melibatkan isu penculikan kanak-kanak oleh ibu bapa mereka sendiri disebabkan oleh masalah-masalah tertentu. Pada mulanya ia dianggap sebagai permasalahan keluarga atau pertelingkahan rumahtangga kerana penculik tersebut mempunyai hak terhadap mangsanya. Isu ini mempunyai tarikannya yang tersendiri kerana terlalu banyak daerah yang kabur dan memerlukan semakan semula khususnya dari aspek perundangan. Satu lagi aspek kemanusiaan yang sering kali dipandang mudah oleh ahli masyarakat ialah nasib anak-anak di mana ibubapa mereka dipenjarakan kerana kesalahan jenayah tertentu. Bab sembilan cuba mengangkat isu ini ke tengah kerana hukuman penjara yang dikenakan kepada ibubapa memberi impak yang besar kepada kesejahteraan hidup kanak-kanak. Membesar dalam suasana ibubapa dipenjarakan bukanlah suatu pengalaman yang mudah bagi kanak-kanak yang baru mula belajar mengenali makna kehidupan. Suasana keganasan, gangguan, perasaan rendah diri dan pengasingan adalah antara faktor utama yang perlu diberi perhatian untuk membantu kanak-kanak tersebut menghadapi tekanan hidup yang boleh menjejaskan pemikiran dan emosi mereka. Bantuan diperlukan supaya kehidupan mereka tidak dibayangi dengan perasaan dan persepsi negatif.

Bab sepuluh membincangkan isu gender dengan memberi penumpuan kepada aspek komunikasi bukan lisan serta impaknya kepada industri kreatif negara. Penulis menjelaskan secara terperinci ciri-

ciri komunikasi bukan lisan di kalangan kelompok gender ketiga sebagai satu gaya kehidupan yang mula mendapat perhatian ahli masyarakat. Bahagian ini juga memperihalkan isu-isu kemanusiaan dari perspektif antarabangsa. Dua bab membincangkan aspek ini secara khusus. Bab sebelas membincangkan usaha pihak NGO dalam usaha membasmi kemiskinan di kawasan pedalaman India. Penulis telah berkongsi pengalaman dengan merujuk kepada Gram Vikas sebagai satu kajian kes. Gram Vikas adalah satu pertubuhan yang membantu masyarakat miskin dan terpinggir di kawasan pedalaman. Dengan kekuatan sebanyak 224 orang staf dan lebih daripada 400 orang sukarelawan, Gram VIKAS telah membantu lebih daripada 200 kampung di pedalaman India. Manakala bab kedua belas pula membincangkan isu keganasan rumahtangga di Kemboja. Penulis memulakan perbincangan dengan menyatakan definisi dan konsep keganasan rumahtangga berdasarkan senario di negara tersebut. Kupasan seterusnya memberi tumpuan kepada aspek bentuk, punca dan kesan keganasan rumahtangga terhadap mangsa, anggota keluarga, komuniti dan keseluruhan anggota masyarakat. Beliau juga mengemukakan beberapa langkah penyelesaian yang telah diambil oleh pelbagai pihak seperti kerajaan, NGO dan ahli masyarakat. Bahagian kedua ini ditutup oleh bab ke tiga belas dengan perbincangan secara konseptual mengenai hak-hak asasi manusia dari dua perspektif berbeza iaitu Barat dan Islam. Setiapnya mempunyai asal usul yang berbeza dan melahirkan konsep dan pandangan alam yang tersendiri. Bab ini sangat bermanfaat dalam menyediakan kerangka kefahaman yang bermakna mengenai teori dan sumbangan Islam dan Barat khususnya terhadap perkembangan konsep hak asasi manusia dengan segala implikasi terhadap gaya kehidupan manusia moden.

Penerbitan buku ini diharapkan dapat meningkatkan kefahaman masyarakat mengenai nilai dan isu-isu kemanusiaan serta mengambil bahagian secara aktif dalam mempromosikan nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi. Kehidupan sesuatu bangsa yang bertamadun dan berprestasi tinggi sesungguhnya sangat berkait rapat dengan keseluruhan watak dan peribadi warga negaranya. Kami merakamkan ucapan terima kasih kepada pihak penerbit universiti kerana menyokong usaha untuk menerbitkan monograf ini. Selaku penyunting, kami mengharapkan semoga penerbitan ini akan membuahkan hasil yang diharapkan selari dengan matlamat penubuhan Universiti Malaysia Kelantan untuk mencapai kesejahteraan global. Selamat membaca.

Noor Hisham Md Nawi
Nurliza Ahmad

BAB 1

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

Khairunesa Isa

PENGENALAN

Semenjak golongan wanita mula rancak menempatkan diri dalam dunia pekerjaan, isu gangguan seksual sering diperkatakan dan dikaitkan dengan golongan 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 hari ini mula dimonopoli oleh wanita malahan terdapat beberapa organisasi di mana nisbah pekerja wanitanya melebihi pekerja lelaki. 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). Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja digubal dengan tujuan untuk menyediakan satu garis panduan

seksual di tempat kerja pada tahun 2008. Mengapa ini berlaku? Adakah mangsa-mangsa gangguan seksual tidak membuat laporan terhadap gangguan yang diterima 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 mengetahu 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.

Matlamat utama penulisan ini adalah untuk mengenal pasti tahap kesedaran pekerja SAJ Holding Sdn. Bhd. terhadap takrifan gangguan seksual di tempat kerja. Selain itu di diharapkan hasil kajian ini dapat membantu pihak syarikat dalam meningkatkan tahap kesedaran seksual dikalangan 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. Secara lebih khusus, objektif penulisan ini adalah untuk mengenal pasti hubungan antara tahap kesedaran pekerja dari sudut takrifan gangguan seksual dengan faktor umur, pengalaman kerja, jawatan dan jantina di tempat kerja dan mengenal pasti tahap kesedaran pekerja SAJ Holding Sdn. Bhd. terhadap gangguan seksual di tempat kerja.

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

kepada majikan bagi mewujudkan mekanisma dalam di peringkat syarikat untuk menghalang dan menghapuskan kegiatan tersebut. Serentak dengan itu, Kementerian melalui Jabatan Tenaga Kerja turut mengadakan kempen kesedaran kepada 508 majikan 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 ia 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 ia diperkenalkan pada tahun 1999. (Laporan Tahunan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Kementerian Sumber Manusia 2005).

LATAR BELAKANG

Gangguan seksual di tempat kerja boleh dibahagikan kepada dua kategori iaitu gangguan seksual berbentuk ugutan dan 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 dilaporkan dan berjaya diselesaikan 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

langsung kepada status pekerjaan seseorang. Sebagai contoh 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. Walaubagaimanapun tingkah laku itu menimbulkan susana kerja yang tidak tenteram kepada mangsa yang terpaksa dialaminya untuk terus bekerja. Gangguan seksual di antara rakan sekerja adalah termasuk di bawah kategori ini. Begitu juga gangguan oleh pelanggan syarikat terhadap pekerja juga termasuk dalam kategori yang sama.

MODEL PERANAN JANTINA BERLEBIHAN

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 jangkaan tingkah laku yang berdasarkan jantina dan jangkaan tersebut akan terbawa-bawa ke tempat kerja. Peranan jantina berlebihan juga dikatakan wujud kerana wanita biasanya selesa 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, hierarki dan 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.

4

Parasuraman (2002), gangguan seksual bermaksud perbuatan yang menarik perhatian mengenai seksual yang meliputi penghinaan atau memalukan (insult) atau memberi kesan biadab, 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 seksual dan memusnahkan maruah seseorang, sebarang bentuk tingkah laku yang tidak diingini 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 malahan juga menyebabkan gangguan emosi seperti mangsa sentiasa dihantui oleh kejadian tersebut dan merasa jiwa mereka tertekan, merasa 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 menyebabkan mangsa mengalami bukan sahaja gangguan emosi malah juga 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 diingini 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

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 manakala 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 pada 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 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:

- 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 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 manakala dalam konteks etnik pula, keputusan kajian

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.

Berdasarkan rekod-rekod 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 ditunjukkan 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 tidak terhad dalam bentuk fizikal sahaja kerana ia turut meliputi bentuk

dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Antara sumber pengetahuan responden tentang kod amalan ini ialah suratkhbar, 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.

KESIMPULAN

Gangguan seksual merupakan "duri dalam daging" dalam sesebuah organisasi. Bukan sahaja individu terbahit menerima kesan negatif malah ia turut menjejaskan perjalanan operasi sesebuah organisasi. Walaupun mengetahui gangguan seksual ini boleh memberi kesan pada fizikal, metal, 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 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 di ambil oleh mereka dan majikan. Kerjasama daripada kerajaan juga perlu kerana ia menjadi tunjang utama perlaksanaan 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

8

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 bahawa (26%) mangsa menyatakan sentuhan yang tidak bermaksud seksual adalah paling kerap berlaku di tempat kerja, manakala tingkah laku mengadakan hubungan seks adalah yang paling jarang 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.

PERBINCANGAN

Menggunakan analisis Korelasi Pearson, dapatan menunjukkan wujudnya hubungan antara kesedaran pekerja dari segi takrifan gangguan seksual dengan faktor umur, pengalaman kerja, jawatan kerja. Manakala 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.

Dapatan juga 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

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 Hsiao dan Kleiner, B.H. (1999). Example of Excellent sexual Harassment Polices. *Equal Oppotunities 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.

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 Harassement 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*

- Nielsen, W. R. (1996) Perception of Sexual Harassment: A Female Office Professional's Perspective. *Employee Counseling Today*. 18 (4). 46-14.
- Tangri, S., Burt, M. dan Johnson, I. (1982). Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models. *Journal 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.
- Zaiton Nasir. (1990) Ancaman Seks di Pejabat *Dewan Masyarakat*. 7 (12).38.

- 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 Rewiew*. 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.