

MENEROKA PEMAHAMAN PEKERJA WANITA MENGENAI TERMA GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA: SATU KAJIAN DI KOTA SAMARAHAN, SARAWAK

Aeron Nicolly, N.K. Tharshini*

**Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sarawak, 94300 Kota Samarahan, Sarawak, Malaysia*

*Corresponding author: stharshini@unimas.my

Received: 2nd June 2023

Received in revised form: 19th October 2023

Accepted: 22nd October 2023

Published: 28th December 2023

Abstrak

Budaya kerja di organisasi banyak melibatkan pergaulan atau interaksi merentasi jantina yang boleh menimbulkan rasa terganggu menerusi percakapan mahupun tingkah laku seseorang individu yang dikenali sebagai gangguan seksual di tempat kerja. Oleh yang demikian, kajian ini telah dijalankan dengan menggunakan kaedah temubual mendalam bagi mengumpul data berkaitan dengan pemahaman pekerja wanita mengenai terma gangguan seksual di tempat kerja serta faktor-faktor yang menyumbang kepada perlakuan gangguan seksual di tempat kerja. Keputusan kajian menunjukkan bahawa kesemua enam orang informan yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada golongan wanita yang berada dalam lingkungan umur 24 hingga 26 tahun. Dari aspek pendapatan pula, kesemua informan berpendapatan dalam lingkungan RM750 hingga RM900 sebulan. Keputusan kajian menunjukkan bahawa kesemua informan faham mengenai terma gangguan seksual di tempat kerja akan tetapi masih tidak mempunyai pengetahuan yang mendalam mengenai undang-undang yang berkaitan dengan isu ini. Hasil kajian turut mendapati bahawa gangguan seksual berlaku di tempat kerja disebabkan pelbagai faktor yang berbeza seperti gaya pemakaian yang menjolok mata, perwatakan wanita yang lemah-lembut, penyalahgunaan kuasa, serta pengaruh rakan sekerja. Dapatan kajian ini diharap dapat memberi implikasi kepada pihak yang berkepentingan agar memberikan perlindungan yang optimum kepada pekerja wanita supaya golongan ini terus dihormati dan diberi layanan yang baik di tempat kerja.

Keywords: Pemahaman, pekerja wanita, gangguan seksual, tempat kerja, Sarawak

© 2018 Penerbit UTM Press. All rights reserved

■ 1.0 PENGENALAN

Pengaruh kapitalisme menyebabkan kebergantungan terhadap sumber manusia semakin meningkat tanpa mengambil kira perbezaan gender. Keadaan ini membuka ruang kepada golongan wanita agar turut memberikan sumbangan yang signifikan dalam pelbagai sektor utama seperti perindustrian, pendidikan, perkhidmatan awam, pertanian, dan sebagainya. Perangkaan statistik yang berkaitan dengan tenaga buruh menunjukkan bahawa sejumlah 36% daripada tenaga pekerja di pasaran Malaysia melibatkan golongan wanita (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2011). Secara tidak langsung, kemasukan golongan wanita dalam pasaran kerja yang didominasi oleh golongan lelaki menyumbang ke arah isu gangguan seksual di tempat kerja. Secara amnya, gangguan seksual ditakrifkan sebagai suatu perlakuan atau pertuturan yang berunsurkan seks yang disengajakan terhadap golongan berlainan jantina (Schwab & Martin, 2015). Strachan et al. (2015) menjelaskan bahawa gangguan seksual dapat dibahagikan kepada pelbagai bentuk yang berbeza seperti perlakuan menyentuh, meraba, menepuk, mencubit, bertutur, merenung, mempamer, atau mengedar bahan-bahan yang berunsur lucah kepada individu lain. Dalam konteks gangguan seksual di tempat kerja pula, Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (2000) mendefinisikan gangguan seksual di tempat kerja sebagai suatu tingkah laku seks yang tidak diingini (merangkumi gangguan secara lisan atau bukan lisan) terhadap seseorang pekerja di sesuatu organisasi.

Kod amalan untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia Malaysia menjelaskan bahawa gangguan seksual di tempat kerja boleh dibahagikan kepada dua kategori utama iaitu; (i) gangguan seksual berbentuk ugutan (perlakuan seksual ke atas pekerja yang bersifat “*quid pro quo*” - dari aspek pelantikan ke penjawatan tertentu, sokongan untuk mendapatkan anugerah cemerlang, anjakan gaji, peluang atau sokongan untuk menghadiri seminar ke luar negara/negeri, sokongan atau kelulusan permohonan bantuan kewangan, dan cuti), dan (ii) gangguan seksual berbentuk ancaman (perlakuan seksual ke atas pekerja dengan menghina, memalukan, mengancam keselamatan peribadi atau melakukan perbuatan yang tidak disenangi) (Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia, 2000). Selain itu, gangguan seksual di tempat kerja boleh dikelaskan kepada beberapa kategori utama seperti; (i) gangguan bersifat lisan (penggunaan bahasa lucah, memberi kritikan/komen/ pujian berunsur lucah, mengajukan soalan berunsur seksual ke atas penampilan/pakaian/tingkah laku/tubuh badan, serta menuturkan aktiviti seksual secara terang-terangan/terselindung) (Stephens, 2017; Alvinus et al., 2019), (ii) gangguan bersifat bukan lisan (sikap/ perlakuan yang membawa maksud/membiarkan gambaran mengenai keinginan yang berunsur seksual) (Schwab & Martin, 2015), (iii) gangguan bersifat visual (menghantar nota/emel/mesej/gambar/bahan bacaan yang berunsur seksual melalui media komunikasi) (Strachan et al., 2015; Alvinus et al., 2019), dan (iv) gangguan bersifat fizikal (mendekati orang lain dalam jarak yang terlalu dekat sehingga menimbulkan rasa kurang selesa, atau percubaan untuk memegang/menggesel/mengeletek/memeluk/menepuk/mengusap/menggosok/mencubit/memicit/mencium/meraba orang lain) (Adikaram, 2017).

Mantan Timbalan Menteri Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, Hannah Yeoh menjelaskan bahawa sejumlah 961 pekerja wanita menjadi mangsa gangguan seksual di tempat kerja dengan jumlah keseluruhan yang direkodkan dalam tempoh lima tahun sebanyak 1,218 kes (Ramli, 2019). Hannah Yeoh juga menyatakan bahawa kebanyakan daripada mangsa tidak membuat aduan berikutan tempoh siasatan terhadap pesalah laku mengambil masa yang lama serta bimbang akan hilang pekerjaan kerana bekerja di bawah seliaan pesalah laku (Ramli, 2019). Bahagian Siasatan Jenayah Seksual, Wanita dan Kanak-Kanak Bukit Aman mendedahkan bahawa kebanyakan daripada laporan yang diterima oleh pihak mereka melibatkan kes-kes di mana pesalah laku terlibat dengan perlakuan meraba, memenang punggung, payu dara, atau menunjukkan kemaluan sendiri kepada mangsa di tempat kerja mereka (Utusan Malaysia, 2021). Jabatan Siasatan Jenayah Bukit Aman turut melaporkan bahawa hampir 90% atau 279 kesalahan gangguan seksual yang berlaku di tempat kerja melibatkan kes-kes mencabul kehormatan rakan sekerja (Utusan Malaysia, 2021).

Menurut Minnotte dan Legerski (2019), gangguan seksual tidak terhad di tempat kerja sahaja malahan ia juga boleh berlaku di luar tempat kerja seperti di majlis sosial yang berkaitan dengan pekerjaan, ketika terlibat dalam persidangan atau latihan tugas, atau dalam perjalanan untuk bertugas. Bukti empirikal menunjukkan bahawa gangguan seksual di tempat kerja boleh menimbulkan pelbagai kesan negatif kepada golongan wanita seperti trauma, fobia, dan ketakutan sehingga menjejaskan rutin harian, produktiviti, dan keberhasilan kerja seseorang individu (Adikaram, 2017). Sebagai contoh, hasil temubual Husin (2022) bersama seorang bekas jurujual di salah sebuah pasar raya di Kuala Lumpur mendapati bahawa mangsa pernah berhadapan dengan gangguan seksual sebanyak dua kali di tempat kerjanya (dilakukan oleh pegawai keselamatan yang bertugas di sana dan pelanggan lelaki warga asing). Mangsa turut menyatakan bahawa pengalaman tersebut telah meninggalkan kesan trauma kepada dirinya sehingga mengambil keputusan untuk berhenti kerja (Husin, 2022). Memandangkan isu gangguan seksual di tempat kerja merupakan suatu masalah serius yang memerlukan penerokaan yang lebih lanjut, maka kajian ini telah dijalankan bagi meneliti pemahaman pekerja wanita mengenai terma gangguan seksual di tempat kerja serta faktor berisiko yang menyumbang kepada insiden sebegini.

■ 2.0 SOROTAN LITERATUR

Gangguan seksual di tempat kerja boleh berlaku kepada sesiapa sahaja. Namun begitu, kajian menunjukkan bahawa pekerja wanita yang berusia di bawah 30 tahun, belum berkahwin, atau berstatus balu/janda lebih berisiko tinggi untuk menjadi mangsa gangguan seksual di tempat kerja (Seo et al., 2017). Selain itu, pekerja wanita lebih terdedah kepada risiko gangguan seksual di tempat kerja sekiranya mereka didapati bersaing dengan pekerja lelaki yang turut bekerja di dalam unit atau jabatan yang sama (Stephens, 2017). Hal ini kerana, kebanyakan daripada golongan lelaki merasakan bahawa diri mereka adalah lebih dominan, lebih berkuasa, serta berpersepsi bahawa golongan wanita merupakan individu lemah yang boleh ditindas sewenang-wenangnya (Stephens, 2017). Tambahan pula, Minnotte dan Legerski (2019) menjelaskan bahawa sifat semula jadi wanita yang lemah-lembut menyebabkan segelintir daripada golongan lelaki merasakan bahawa wanita mudah dikawal atau diperangkap dengan mudah.

Gangguan seksual di tempat kerja boleh menimbulkan pelbagai impak negatif kepada seorang pekerja wanita sehingga mengundang perasaan takut, rasa tidak selesa untuk pergi ke tempat kerja, sukar memberi tumpuan terhadap kerja, serta sanggup berhenti kerja bagi mengelakkan perkara sebegini daripada berulang semula (Gilmore, 2018). Satu tinjauan yang telah dilakukan oleh *Women's Aid Organization* (WAO) mendapati bahawa 62% daripada golongan wanita di Malaysia pernah mengalami satu atau pelbagai bentuk gangguan seksual di tempat kerja (Dandavati, 2020). Selain itu, laporan tersebut turut mendedahkan bahawa sejumlah 39% daripada golongan wanita pernah berhadapan dengan jenaka atau innuendo seksual yang menyinggung perasaan, 24% daripada golongan wanita pernah disentuh atau dipegang oleh majikan atau rakan sekerja lelaki, 22% daripada golongan wanita pernah menerima gerak tubuh atau pandangan seksual, 18% daripada golongan wanita pernah dihendap, dan 16% daripada golongan wanita pernah mengalami gangguan seksual secara verbal di tempat kerja mereka (Dandavati, 2020). Alvinus dan Holmberg (2019) menjelaskan bahawa amalan salah laku seksual di tempat kerja bukan sahaja membahayakan kerjaya seseorang wanita bahkan ia juga mampu menjejaskan sumber pendapatan khususnya apabila mereka mengambil keputusan untuk berhenti daripada pekerjaan tersebut. Seterusnya, dari aspek kesihatan pula, didapati bahawa mangsa gangguan seksual di tempat kerja biasanya berhadapan dengan masalah sakit kepala, sukar tidur, pengurangan berat badan yang mendadak, serta hilang selera makan akibat daripada perasaan terlalu tertekan dengan situasi yang menimpa diri mereka (Van Royen et al., 2016).

Walaupun masalah gangguan seksual berlaku di tempat kerja namun kebanyakan daripada mangsa enggan melaporkan kejadian tersebut disebabkan perasaan takut yang tinggi (Goodmoon et al., 2020). Ketua Penolong Pengarah Bahagian Siasatan Jenayah Seksual, Wanita dan Kanak-Kanak Bukit Aman (D11), Asisten Komisioner Siti Kamsiah Hassan menjelaskan bahawa sejak tahun 2017 hingga Mac 2021, sebanyak 326 kes yang melibatkan pelbagai kesalahan gangguan seksual di tempat kerja telah direkodkan oleh Polis Diraja Malaysia (PDRM) (Utusan Malaysia, 2021). Selain itu, satu tinjauan yang telah dilakukan oleh Jabatan Pembangunan Wanita (JPW) terhadap 28,852 pekerja wanita yang berusia di antara 21 hingga 40 tahun mendapati bahawa hanya 1,796 (6.3%) responden bersedia untuk membuat laporan polis sekiranya mereka menjadi mangsa gangguan seksual di tempat kerja sebaliknya sejumlah 93.7% daripada responden menjelaskan bahawa mereka akan mendiamkan diri sekiranya perkara sedemikian menimpa diri mereka (Mohd Fadullah Sahimi, 2023). Selain itu, terdapat juga beberapa insiden di mana pihak pengurusan atasan sesuatu organisasi mengambil keputusan untuk menyelesaikan kes sebegini secara persendirian tanpa melaporkan kepada pihak berkuasa bagi menjamin imej dan nama baik organisasi tersebut (Billingsley, 2016).

Goodmoon et al. (2020) menyatakan bahawa isu gangguan seksual di tempat kerja tidak hanya berlaku di sektor perkilangan atau berladangan sahaja bahkan ia turut berlaku di sektor pendidikan. Sebagai contoh, MalaysiaKini (2019) melaporkan bahawa seorang pensyarah lelaki yang berkerja di salah sebuah Institut Pengajian Tinggi (IPT) di Malaysia didakwa bersalah kerana telah menawarkan diri untuk menjadi “*sugardady*” serta cuba mencium pelajar perempuannya. Beberapa pengkaji dari negara Barat menjelaskan bahawa faktor berisiko seperti gaya pemakaian yang menjolok mata (menonjolkan potongan badan) serta perwatakan yang terlalu sosial mendorong sesetengah daripada pengurus atau pegawai atasan (terutamanya golongan lelaki) untuk cuba bertingkah laku secara kurang sopan terhadap pekerja wanita di bawah penyeliaan mereka (Billingsley, 2016; Gilmore, 2018; Alvinus et al., 2019). Seterusnya,

berpandukan kepada Model Organisasi, isu gangguan seksual di tempat kerja berlaku disebabkan oleh struktur organisasi sesebuah syarikat (Brescoll et al., 2018). Sebagai contoh, Cassino (2019) menjelaskan bahawa hierarki dan kuasa autoriti yang terdapat dalam sesebuah struktur organisasi menyebabkan seseorang individu yang memegang jawatan penting seperti pengurus, ketua, atau penyelia menyalahgunakan kuasa dan status sosial yang dimiliki oleh mereka dengan mengugut atau memaksa pekerja bawahan untuk terlibat dengan aktiviti seksual bersama mereka.

■ 3.0 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk:

- (i) Meneroka pemahaman pekerja wanita mengenai terma gangguan seksual di tempat kerja.
- (ii) Mengenalpasti faktor-faktor berisiko yang menyumbang kepada masalah gangguan seksual di tempat kerja.

■ 4.0 METODOLOGI KAJIAN

Bahagian ini akan menjelaskan mengenai metodologi yang digunakan untuk mengumpul data kajian termasuk reka bentuk kajian, sampel kajian, kaedah pengumpulan data, dan kaedah analisis data.

Reka Bentuk Kajian

Secara amnya, reka bentuk kajian merupakan suatu pelan tindakan bagi mengumpul data kajian dalam tempoh yang bersesuaian (Chua, 2006). Kajian ini telah menggunakan pendekatan kualitatif bagi meneroka pemahaman pekerja wanita mengenai terma gangguan seksual di tempat kerja serta faktor-faktor berisiko yang menyumbang kepada masalah gangguan seksual di tempat kerja.

Sampel Kajian

Suatu populasi adalah terlalu besar atau terlalu ramai untuk dikaji. Oleh itu, sebahagian daripada populasi yang dipilih untuk tujuan kajian dikenali sebagai sampel kajian (Chua, 2006). Dalam kajian ini, sampel merujuk kepada enam orang pekerja wanita yang sedang bekerja di salah sebuah Industri Kecil Sederhana (IKS) di Kota Samarahan, Sarawak (di atas permintaan pengusaha IKS, nama IKS tidak didedahkan dalam kajian ini).

Proses Pengumpulan Data

Bagi mendapatkan maklumat yang lengkap berkaitan dengan pemahaman pekerja wanita mengenai terma gangguan seksual di tempat kerja serta faktor-faktor berisiko yang menyumbang kepada masalah gangguan seksual di tempat kerja, kaedah temubual mendalam telah digunakan untuk mengumpul data kajian. Penggunaan kaedah ini bertepatan dengan pandangan Chua (2006) yang menjelaskan bahawa temubual mendalam dapat membantu pengkaji dalam memahami serta mendalami aspek kehidupan, pengalaman, dan situasi semasa yang dialami oleh seseorang individu. Sebanyak 10 soalan telah disediakan untuk tujuan menemubual informan kajian. Soalan temubual yang berbentuk terbuka digunakan bagi memberikan peluang kepada informan untuk menerangkan jawapan masing-masing. Penularan gejala COVID-19 serta pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) telah mengehadkan pergerakan pengkaji untuk pergi ke lapangan. Oleh yang demikian, pengkaji telah menggunakan kaedah panggilan video untuk menemubual informan. Sebelum memulakan sesi temubual, kebenaran daripada informan telah diminta terlebih dahulu untuk merakam sesi tersebut. Kaedah pemerhatian dilakukan sepanjang proses temubual dijalankan dimana pengkaji telah memerhatikan gerak badan serta mimik muka informan apabila mereka memberikan jawapan kepada soalan-soalan yang diajukan kepada mereka. Selain itu, rakaman video juga bertujuan untuk memahami bahasa tubuh serta merekodkan setiap patah perkataan yang dituturkan oleh informan. Secara amnya, sesi temubual mengambil masa selama 40 hingga 50 minit bagi setiap informan.

Kaedah Analisis Data

Kaedah analisis data merupakan satu proses yang amat penting dalam menjalankan sesebuah penyelidikan. Dalam kajian ini, data yang telah diperolehi dianalisis menerusi empat peringkat yang berbeza iaitu; (i) peringkat familiarisasi, (ii) peringkat transkripsi, (iii) peringkat organisasi data, serta (iv) peringkat pengekodan dan mengenalpasti tema.

Peringkat Familiarisasi

Pengkaji mendengar semula rakaman suara secara berulang-kali serta membaca catatan yang terdapat dalam nota lapangan sebelum proses transkripsi dimulakan secara formal. Semua sesi pertemuan bersama informan telah dilakukan oleh pengkaji sendiri tanpa melibatkan bantuan Pembantu Penyelidik bagi meningkatkan lagi pemahaman serta mendapatkan gambaran jelas mengenai isu yang diteroka dalam kajian ini.

Peringkat Transkripsi

Proses transkripsi merupakan suatu peringkat dimana pengkaji memindahkan keseluruhan hasil rakaman percakapan serta catatan nota lapangan dalam bentuk penulisan. Bagi setiap sesi pertemuan yang telah dijalankan, transkripsi verbatim telah dilakukan dalam tempoh 24 jam agar pengkaji dapat mengimbas semula setiap pertemuan bersama informan dengan lebih jelas. Semua maklumat yang dinyatakan oleh informan telah ditranskripsikan dalam bentuk perkataan dengan penuh etika sepertimana yang telah diucapkan oleh mereka. Pengkaji turut memasukkan kiu tanpa lisan seperti perkataan “*eer*” dan “*ahh*” dalam transkripsi kerana ia mampu memberikan makna tambahan kepada ayat yang telah diucapkan oleh informan.

Peringkat Organisasi Data

Bagi mengelakkan masalah kekeliruan, pengkaji telah memberikan kod kepada setiap transkripsi yang lengkap serta mencatatkan maklumat berkaitan tarikh dan masa temubual dijalankan. Pada tahap ini, pengkaji juga memastikan bahawa sebarang pengenalan diri berkaitan dengan informan dikodkan dengan menggunakan nama samaran agar identiti mereka dapat dilindungi. Selepas proses organisasi data selesai, pembacaan semula dilakukan bagi memastikan output transkripsi yang telah disiapkan difahami sepenuhnya oleh pengkaji sebelum peringkat pengenalanpasti tema dimulakan.

Peringkat Pengekodaan dan Mengenalpasti Tema

Memandangkan data dianalisis secara manual, maka pengkaji membaca semula hasil transkripsi secara berulang-kali bagi memastikan agar tema dan sub-tema yang tepat, kukuh dan jelas diperolehi. Seterusnya, proses penganalisan data diteruskan sehingga mencapai tahap tepu, dimana pada peringkat ini tiada lagi tema baharu yang ditemui.

■ 5.0 HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Pemahaman Pekerja Wanita Mengenai Terma Gangguan Seksual di Tempat Kerja

Menerusi hasil temubual yang telah dijalankan didapati bahawa kesemua enam orang informan mempunyai pemahaman yang baik berkaitan dengan terma gangguan seksual di tempat kerja. Namun begitu, kesemua mereka masih tidak mempunyai pemahaman yang mendalam mengenai kod etika dan amalan pencegahan gangguan seksual sepertimana yang telah dikuatkuasakan oleh undang-undang Malaysia. Kesemua informan berpendapat bahawa gangguan seksual tidak sepatutnya berlaku di tempat kerja kerana ianya boleh menyebabkan mangsa berhadapan dengan masalah tertekan, takut, dan trauma yang berpanjangan. Kesemua informan turut menyatakan bahawa pekerja wanita perlu dilayan secara hormat di tempat kerja serta menyarankan agar majikan memperkenalkan kepada pekerja masing-masing mengenai jenis-jenis perlakuan yang dikategorikan sebagai gangguan seksual di tempat kerja bagi meningkatkan lagi tahap kesedaran dalam kalangan pekerja wanita. Informan menjelaskan bahawa:

Informan 2:

“Tak boleh terima sebab buat kita takut, stress, sakit badan.”

Informan 5:

“Dia macam kes buli boleh buat perempuan takut pergi kerja.”

Informan 6:

“Kami sangat takut sebagai wanita. Laki semua perlu hormati kami. Kami tidak terima kalau laki kacau kami di sini.”

Dalam konteks kajian ini, pemahaman terhadap terma gangguan seksual di tempat kerja turut merujuk kepada pengetahuan serta pemahaman pekerja wanita mengenai akta serta undang-undang yang berkaitan dengan isu ini. Informan menjelaskan bahawa:

Informan 1:

“Saya tidak tahu pasal akta semua (ketawa).”

Informan 3:

“Dia macam EPF ke? Bukan ke? Saya ingat boleh lapor dekat polis. Akta saya tidak tahu.”

Informan 6:

“(Ketawa). Tak tahu.”

Menurut Feldblum dan Lipnic (2016), kegagalan dalam memahami akta serta undang-undang yang berkaitan dengan gangguan seksual di tempat kerja menyebabkan majoriti daripada golongan wanita masih tidak mengetahui hak mereka sebagai seorang pekerja serta tersepit di antara kepentingan untuk mempertahankan kerjaya dan maruah diri sendiri. Oleh yang demikian, setiap pekerja wanita perlu mempunyai pemahaman yang mendalam mengenai isu ini serta harus bertindak secara pantas sekiranya diri mereka ditindas, dicabul kehormatan, didominasi, atau didiskriminasi di tempat kerja. Selain itu, pihak berkepentingan seperti Kementerian Sumber Manusia sewajarnya meningkatkan lagi tahap kesedaran pekerja wanita terutamanya berkaitan dengan hak sebagai pekerja, undang-undang, dan langkah yang perlu diambil sekiranya mereka menjadi mangsa gangguan seksual di tempat kerja.

Faktor-Faktor Berisiko yang Menyumbang kepada Masalah Gangguan Seksual di Tempat Kerja

Berdasarkan hasil temubual yang telah dijalankan, didapati bahawa terdapat tiga faktor utama yang menyumbang kepada masalah gangguan seksual di tempat kerja iaitu (i) gaya pemakaian, (ii) penyalahgunaan kuasa, serta (iii) pengaruh rakan sekerja.

Gaya Pemakaian

Kesemua informan menyatakan bahawa gaya pemakaian yang menjolok mata boleh menyebabkan pekerja wanita berisiko tinggi untuk menjadi mangsa gangguan seksual di tempat kerja. Informan menyatakan bahawa:

Informan 1:

“Aaa, baju ketat, seksi buat orang ganggu.”

Informan 3:

“Baju seksi boleh buat laki ganggu perempuan. Laki tengok, rasa mahu kacau perempuan itu.”

Informan 5:

“Pakai seksi and buat macam goda boleh buat lelaki ganggu mereka.”

Menurut pandangan Foster dan Fullagar (2018), gaya pemakaian golongan wanita yang terlalu seksi di tempat kerja boleh mendorong golongan lelaki untuk mengambil kesempatan terhadap pekerja wanita tersebut terutamanya dengan mencuba untuk mendekati, mencubit, atau meraba mereka secara sengaja. Selain itu, gaya pemakaian yang menampilkan potongan badan, kosmetik yang berketerlaluan, serta perwatakan yang terlalu moden boleh menyebabkan rakan sekerja melabel seseorang individu sebagai “imej seksual” (Hart, 2019). Selain faktor gaya pemakaian, gangguan seksual di tempat kerja juga timbul disebabkan faktor “*sex-role spillover*” di tempat kerja (Abdul Rahim, 2008). Abdul Rahim (2008) menjelaskan bahawa sifat-sifat feminin dalam diri seseorang wanita seperti gaya pertuturan yang lemah-lembut, layanan yang bersopan-santun, dan penampilan yang menarik boleh menimbulkan harapan sekaligus menghairahkan seseorang lelaki sehingga terdorong untuk bertingkahtlaku kurang sopan dengan rakan sekerja atau pekerja di bawah penyeliaan mereka.

Penyalahgunaan Kuasa

Dua orang informan yang terlibat dalam kajian ini mengatakan bahawa golongan lelaki yang mempunyai jawatan yang tinggi lebih berpotensi tinggi untuk menyalahgunakan kuasa terhadap pekerja wanita di bawah penyeliaan mereka. Informan menyatakan bahawa:

Informan 4:

“Mmm, ya, kuasa tinggi di kerja senang nak control semua orang. Apa dia mintak kena kasi.”

Informan 6:

“Kuasa besar ada pada laki boleh buat mereka buat perkara luar batas.”

Secara amnya, kebanyakan besar daripada organisasi di seluruh dunia melantik serta mengiktiraf golongan lelaki sebagai seorang ketua (Halper et al., 2019). Keadaan ini menyebabkan golongan lelaki yang lebih berkuasa dalam sesebuah syarikat berani mengambil kesempatan atau menindas pekerja wanita di bawah mereka untuk terlibat dengan perlakuan yang kurang sopan (Gibson et al., 2019). Malahan, terdapat juga segelintir daripada pihak pengurusan atasan yang memberi komen yang berunsur seksual, merenung, menyentuh, atau meminta kerelaan pekerja wanita untuk terlibat dengan aktiviti seksual bersama mereka (Gibson et al., 2019). Dalam konteks organisasi, elemen-elemen seperti autoriti terhadap pekerja boleh menimbulkan “*battle line*” di antara pekerja dengan pihak pengurusan atasan serta menyebabkan pekerja wanita lebih berisiko tinggi untuk menjadi mangsa gangguan seksual di tempat kerja (Good & Cooper, 2016). Selain itu, kuasa yang dimiliki oleh seseorang lelaki di dalam sesebuah organisasi turut menyebabkan mereka merasakan bahawa tiada sesiapa di dalam organisasi tersebut yang mampu mencabar atau menolak pelawaan/arahan mereka (Halper et al., 2019).

Pengaruh Rakan Sekerja

Tiga daripada informan bersetuju bahawa pengaruh rakan sekerja boleh menyumbang kepada berlakunya masalah gangguan seksual di tempat kerja. Informan menjelaskan bahawa:

Informan 1:

“Gangguan pun berlaku bila kawan kerja bagi gambar seksi. Dekat phone pun ada.”

Informan 2:

“Aaa, pengaruh kawan. Bukan di sini sahaja tapi banyak tempat lain juga gangguan seks boleh jadi.”

Informan 3:

“Boleh jadi juga sebab follow rakan rapat di kerja. Mmm, macam selalu cakap seks dengan mereka.”

Secara amnya, pengaruh rakan sekerja boleh mendorong seseorang individu untuk membaca majalah berunsur seksual atau menonton video pornografi di tempat kerja sehingga bertindak kurang sopan dengan rakan wanita mereka (Good et al., 2016; Halper et al., 2019). Satu kajian personaliti yang telah dijalankan oleh Harnois dan Bastos (2018) mendapati bahawa individu yang terlibat dengan perlakuan gangguan seksual di tempat kerja mempunyai perwatakan mementingkan diri sendiri, suka mendominasi orang lain, mempunyai stereotaip gender yang amat tinggi, melihat wanita sebagai suatu objek seksual, serta kurang bersifat sensitif terhadap perasaan orang lain. Bagi individu sebegini, gangguan seksual digunakan sebagai mekanisme kawalan sosial bagi menindas pekerja wanita di bawah mereka (Harnois & Bastos, 2018). Seterusnya, pertandingan atau pertarungan sesama rakan sekerja lelaki untuk memikat rakan sekerja wanita lantikan baharu atau yang lebih cantik boleh juga menyebabkan masalah gangguan seksual berlaku di tempat kerja (Ho et al., 2018). Hal ini kerana, perasaan ingin menang dalam pertarungan sesama rakan sekerja serta ego tinggi yang dimiliki oleh seseorang lelaki mampu mendorong mereka untuk mencabuli, mengancam, mengintip, membuat panggilan telefon di luar waktu kerja, atau menghantar video-video yang kurang sopan kepada wanita tersebut (Ho et al., 2018; Tharshini et al., 2018; Mustari et al., 2019).

6.0 KESIMPULAN

Isu gangguan seksual di tempat kerja tidak hanya boleh dikategorikan sebagai masalah peribadi serta dipandang remeh kerana ianya melibatkan masa hadapan seseorang pekerja wanita yang bekerja di sesuatu organisasi. Oleh yang demikian, diharap agar dapatan kajian ini memberikan maklumat asas mengenai pandangan serta persepsi pekerja wanita mengenai terma gangguan seksual di tempat kerja dan faktor-faktor berisiko yang menyumbang kepada masalah gangguan seksual di tempat kerja. Pihak berkepentingan khususnya Kementerian Sumber Manusia perlu mencari kaedah pencegahan bagi mengurangkan masalah gangguan seksual di tempat kerja. Selain itu, disarankan agar Kementerian Sumber Manusia untuk mendesak Kesatuan Sekerja agar terlibat dengan perjanjian kolektif bagi memastikan agar polisi yang berkaitan dengan gangguan seksual di tempat kerja wajib didedahkan kepada semua pekerja di sesebuah organisasi. Secara tidak langsung, langkah ini mampu menjamin hak asasi pekerja wanita agar mana-mana pihak yang mengingkar arahan ini boleh didakwa di bawah undang-undang. Seterusnya, golongan wanita yang bekerja perlu bersikap lebih peka terhadap isu gangguan seksual di tempat kerja serta tidak memandang ringan terhadap masalah ini. Pekerja wanita sewajarnya mempunyai pendedahan asas mengenai undang-undang yang melindungi mereka di tempat kerja seperti Akta Kerja (1955) (Akta 265), Kanun Keseksaan (1963) (Akta 574), dan Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja (1999) agar mereka berani untuk tampil ke hadapan serta membuat laporan kepada pihak berkuasa sekiranya berhadapan dengan masalah sebegini pada masa hadapan. Tambahan juga dicadangkan agar Bahagian Sumber Manusia di sesebuah organisasi untuk mewujudkan suatu kod amalan yang menggariskan mengenai peraturan disiplin di tempat kerja serta prosedur untuk mengadu dan menyuarakan rasa tidak puas hati agar kebajikan setiap pekerja dapat dijamin sebaik mungkin.

7.0 LIMITASI KAJIAN

Penularan COVID-19 menyebabkan beberapa orang informan yang telah bersetuju untuk mengambil bahagian dalam kajian ini (sebelum pandemik COVID-19) tidak dapat melibatkan diri pada saat terakhir memandangkan mereka tinggal di kawasan yang mempunyai jaringan internet yang lemah. Memandangkan jumlah sampel yang digunakan dalam kajian ini agak terbatas maka keputusan kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada semua pekerja wanita di Sarawak, Malaysia.

PENGHARGAAN

Ucapan ribuan terima kasih dirakamkan kepada semua informan di atas kesudian mereka untuk mengambil bahagian dalam kajian ini.

RUJUKAN

- Abdul Rahim, R. (2008). Fenomena gangguan seksual terhadap pekerja wanita dalam organisasi: Satu implikasi dalam perundangan Malaysia. *Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat*, 12, 143-174.
- Adikaram, A.S. (2017). Making sense of sexual harassment: Narrative of working women in Sri Lanka. *Asian Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 102-123. DOI: <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12154>
- Alvinius, A. & Holmberg, A. (2019). Silence-breaking the butterfly effect: Resistance towards the military within #MeToo. *Gender, Work and Organization*, 26(9), 1255–1270. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12349>
- Billingsley, B.L. (2016). Racialized and classed contexts: shifting audiences and changes in emotional labor among restaurant servers. *Sociological Inquiry*, 86, 641–657. DOI: <https://doi.org/10.1111/soin.12135>
- Brescoll, V.L., Okimoto, T.G. & Vial, A.C. (2018). You've come a long way maybe: How moral emotions trigger backlash against women leaders. *Social Issues*, 74, 144–164. DOI: <https://doi.org/10.1111/josi.12261>
- Cassino, D. & Besen-Cassino, Y. (2019). Race, threat and workplace sexual harassment: The dynamics of harassment in the United States (1997–2016). *Gender, Work and Organization*. *Advance*, 26, 1221–1240. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12394>
- Chua, Y.P. (2006). *Kaedah dan Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan*. McGraw-Hill Education.
- Dandavati, N. (2020). Pengalaman dan persepsi wanita terhadap gangguan seksual mendakan keperluan yang mendesak untuk penggubalan Akta Gangguan Seksual. Women's Aid Organization. <https://wao.org.my/pengalaman-dan-persepsi-wanita-terhadap-gangguan-seksual-menandakan-keperluan-yang-mendesak-untuk-penggubalan-akta-gangguan-seksual/>
- Feldblum, C.R. & Lipnic, V.A. (2016, June). *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>
- Foster, P.J. & Fullagar, C.J. (2018). Why don't we report sexual harassment? An application of the theory of planned behavior. *Basic and Applied Psychology*, 40, 148–160. DOI: <https://doi.org/10.1080/01973533.2018.1449747>
- Gibson, C., Davenport, S., Fowler, T., Harris, C.B., Prudhomme, M., Whiting, S. & Simmons-Horton, S. (2019). Understanding the 2017 “Me Too” movement's timing. *Humanity and Society*, 43, 217–224. DOI: <https://doi.org/10.1177/0160597619832047>
- Gilmore, S. (2018). Sexual harassment in the workplace: beyond the #MeToo campaign. *The Obstetrician & Gynaecologist*, 20(2), 85-86. DOI: <https://doi.org/10.1111/tog.12489>
- Good, L. & Cooper, R. (2016). But its your job to be friendly: Employees coping with and contesting sexual harassment from customers in service work. *Gender, Work and Organization*, 23, 448–469. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12117>
- Goodman, L.B., Gavin, D.J., Urs, M & Akus, S.N. (2020). The power of the majority: Social conformity in sexual harassment punishment selection. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(8), 441-455. DOI: <https://doi.org/10.1111/jasp.12672>
- Halper, L.R. & Rios, K. (2019). Feeling powerful but incompetent: Fear of negative evaluation predicts men's sexual harassment of subordinates. *Sex Roles*, 80, 247–261. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0938-0>
- Harnois, C.E. & Bastos, J.L. (2018). Discrimination, harassment, and gendered health inequalities: Do perceptions of workplace mistreatment contribute to the gender gap in self-reported health? *Journal of Health and Social Behavior*, 59, 283–299. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022146518767407>
- Hart, C.G. (2019). The penalties for self-report sexual harassment. *Gender & Society*, 33, 534–559. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243219842147>
- Ho, I.K., Dinh, K. T., Bellefontaine, S. M. & Irving, A.L. (2018). Cultural adaptation and sexual harassment in the lives of Asian American Women. *Women & Therapy*, 41, 281–297. DOI: <https://doi.org/10.1080/02703149.2018.1430300>
- Husin, M.M. (2022, Julai 23). *Jurujuar pasar raya trauma jadi mangsa gangguan seksual*. Sinar Harian. <https://premium.sinarharian.com.my/article/212313/fokus/laporan-khas-/diganggu-dua-kali-di-tempat-kerja>
- Laporan Tahunan Jabatan Perangkaan Malaysia. (2011, July). *Key statistic of labour force in Malaysia*. https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/themeByCat&cat=124&bul_id=eWtsKy9TL3NnSjdIN1JUdkNZYndUUT09&menu_id=U3VPMldoYUxzVzFaYmNkWXZteGduZz09
- MalaysiaKini. (2019, July 8). pensyarah disiasat, tawar jadi 'sugardady' pada pelajar. <https://www.malaysiakini.com/news/482857>
- Minnotte, K.L. & Legerski, E.M. (2019). Sexual harassment in contemporary workplaces: Contextualizing structural vulnerabilities. *Sociology Compass*, 13(12), e12755. DOI: <https://doi.org/10.1111/soc4.12755>
- Mustari, H., Abdul Rahim, R. & Abd Samad, F. (2019). Gangguan selingkuh dalam kalangan pekerja: Satu cabaran pelaksanaan perundangan di ASEAN. *Akademika*, 89(2), 31-40. DOI: <https://doi.org/10.17576/akad-2019-89SI2-04>
- Mohd Fadullah Sahimi. (2023, April 10). “Kabel” orang tas sukarkan habus gangguan seksual di tempat kerja. Berita Harian. <https://www.bharian.com.my/rencana/komentar/2023/04/1088176/kabel-orang-atas-sukarkan-hapus-gangguan-seksual-di-tempat-kerja>
- Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia. (2000, January 1). *Kod amalan untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja*. <https://www.ikim.gov.my/index.php/2000/01/01/kod-amalan-untuk-mencegah-dan-membasmi-gangguan-seksual-di-tempat-kerja-cerminan-etika-islam>
- Ramli, M.M. (2019, Februari 14). 257 lelaki mangsa gangguan seksual di tempat kerja. Berita Harian. <https://www.bharian.com.my/berita/kes/2019/02/530737/257-lelaki-jadi-mangsa-gangguan-seksual-di-tempat-kerja>
- Schwab, K. & Martin, S. (2015). *The global competitiveness report (2013–2014)*. World economic forum, Geneva. <https://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/>
- Seo, G., Huang, W. & Han, S.H.C. (2017). Conceptual review of underrepresentation of women in senior leadership positions from a perspective of gendered social status in the workplace: Implication for HRD research and practice. *Human Resource Development Review*, 16(1), 35-59. DOI: <https://doi.org/10.1177/1534484317690063>
- Stephens, J.M. (2017). How to cheat and not feel guilty: Cognitive dissonance and its amelioration in the domain of academic dishonesty. *Theory into Practice*, 56(2), 111-120. DOI: <https://doi.org/10.1080/00405841.2017.1283571>
- Strachan, G., Adikaram, A. & Kailasapathy, P. (2015). Gender (in) equality in South Asia: Problems, prospects, and pathways. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 2(1), 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1177/2322093715580222>
- Tharshini, N.K., Ibrahim, F., Mohamad, M.S. & Zakaria, E. (2018). Tahap konsep sendiri, kesedaran komuniti, sokongan sosial dan pengintegrasian sosial bagi pesalah muda di Malaysia. *Akademika*, 88(3), 91-100. DOI: <https://doi.org/10.17576/akad-2018-8803-08>
- Utusan Malaysia. (2021, Jun 13). *Gurau lucah berisiko disumbat penjara*. <https://www.utusan.com.my/nasional/2021/06/gurau-lucah-berisiko-disumbat-penjara/>
- Van Royen, K., Poels, K. & Vandebosch, H. (2016). Help, i am losing control! Examining the reporting of sexual harassment by adolescents to social networking sites. *Cyber Psychology, Behavior & Social Networking*, 19(1), 16-22. DOI: <https://doi.org/10.1089/cyber.2015.0168>