

## **GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA**

ISHAK MAD SHAH & LAI LEE CHING

**Abstrak.** Kajian ini bertujuan untuk melihat bentuk-bentuk dan pelaku gangguan seksual dan sejauhmana hubungannya dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja. Gangguan seksual diukur menggunakan soal selidik *Sex And The Workplace*, manakala tekanan kerja dan kepuasan kerja, masing-masing diukur dengan *Job Related Tension Index* dan *Brayfield-Rothe Index*. Seramai 100 orang operator pengeluaran wanita yang berpengalaman diganggu seksual dipilih sebagai subjek kajian menggunakan persampelan tujuan. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan infrensi. Keputusan kajian menunjukkan bentuk gangguan yang kurang serius lebih kerap berlaku dan pelaku utamanya ialah rakan sekerja dan ketua atau penyelia. Keputusan juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan bersifat positif dengan tekanan kerja dan bersifat negatif dengan kepuasan kerja. Beberapa cadangan untuk kajian hadapan turut dinyatakan dalam kajian ini.

### **1.0 PENGENALAN**

Gangguan seksual di tempat kerja merupakan satu pengalaman yang amat mengerikan dan menyiksa perasaan mangsanya. Mangsa akan menghadapi perasaan tertekan, benci, marah, cemas, gelisah, sugul, terhina dan hilang pertimbangan sehingga menjejaskan emosi, psikologikal, kesihatan dan fizikal mereka. Namun kajian meluas mengenai topik ini belum begitu banyak dijalankan di negara ini. Kajian ini merupakan satu tinjauan tentang persepsi pekerja wanita di bahagian pengeluaran yang pernah menjadi mangsa gangguan seksual mengenai bentuk-bentuk tingkah laku gangguan seksual yang kerap berlaku di tempat kerja dan sejauhmana hubungannya dengan kepuasan kerja dan tekanan kerja.

### **2.0 DEFINISI GANGGUAN SEKSUAL**

Maksud gangguan seksual adalah subjektif. Ini menyebabkan ramai yang masih kabur tentang maksud konsep ini. Secara ringkasnya bolehlah dikatakan bahawa gangguan seksual adalah perbuatan berbau seksual yang bukan berlandaskan sukarela mangsa kepada golongan yang dominan di tempat kerja. Terdapat juga usaha sesetengah pertubuhan untuk mendefinisikan konsep ini. Misalnya Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (Zaiton, 1990) mentafsirkan gangguan seksual sebagai segala pertuturan, tingkah laku, sentuhan fizikal, isyarat secara berulang-ulang yang berunsur seksual di tempat kerja. Perlakuan-perlakuan ini termasuklah sentuhan tubuh badan

yang tidak diinginkan, paksaan mengadakan *dating*, dan pujuk rayu supaya melakukan hubungan seks atau menampalkan gambar-gambar lucu di tempat kerja. Dalam Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja (Persekutuan Majikan Malaysia, 1999) termaktub definisi gangguan seksual sebagai penganan syarat berbentuk seksual sehingga menjadikan mangsanya tidak selesa dan tenteram dalam persekitaran pekerjaannya atau istilahnya dinamakan *quid pro quo*. *Working Women United Institute* (Backhouse & Cohen, 1981) pula mentakrifkan gangguan seksual sebagai segala tingkah laku yang bercorak seksual yang dilakukan secara berulang-ulang yang ingin dihindari oleh mangsa. Tingkah laku tersebut termasuklah pandangan, cadangan atau dampingan fizikal sama ada secara paksaan atau tanpa dipersetujui, yang dirasakan patut dibantah atau dipertahankan kerana ia menyebabkan mangsa berasa tidak selesa di tempat kerja.

Pengertian konsep ini boleh dirumuskan, seperti yang dinyatakan oleh *Equal Employment Opportunity Commission – EEOC* (1980) bahawa gangguan seksual sebagai gerak-geri seksual yang tidak disenangi, permintaan untuk kelakuan seksual dan ciri-ciri seksual yang bersifat lisan dan fizikal apabila:

- (i) Penghujahan kelakuan yang dibuat secara eksplisit atau implisit dalam pekerjaan individu.
- (ii) Penghujahan atau penolakan kelakuan seseorang individu yang menggunakannya sebagai asas keputusan pengambilan pekerja.
- (iii) Kelakuan yang memberi kesan dengan mengganggu prestasi kerja seseorang atau mencipta satu tempat kerja yang menakutkan dan menyakitkan seseorang.

Antara tingkah laku yang diklasifikasikan sebagai gangguan seksual ialah:

**Secara lisan** – gangguan termasuk kata-kata, komen, gurauan, usikan dan bunyi yang bersifat seksual.

**Bahasa isyarat** – isyarat tangan atau bahasa isyarat yang membayangkan perlakuan seks serta tingkah laku mengurag yang berterusan juga dikategorikan sebagai gangguan seksual.

**Secara visual** – gangguan secara visual pula ialah menunjukkan bahan-bahan lucu, melukis gambar lucu, menulis surat berbentuk seksual serta mendedahkan tubuh termasuk berpakaian seksi.

**Secara psikologi** – gangguan secara psikologi ini boleh muncul dalam bentuk mengulangi jempunan sosial yang telah ditolak, memujuk rayu secara berterusan untuk keluar bersama atau bercumbu.

**Secara sentuhan fizikal** – terdapat gangguan secara sentuhan yang tidak diinginkan seperti menepuk, mencubit, mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium dan serangan seksual seperti meraba.

### 3.0 PERNYATAAN MASALAH

Gangguan seksual timbul sejak kaum wanita menceburi diri dalam pekerjaan. Sehingga menjelang akhir tahun 1970-an, isu ini mula disuarakan oleh sekumpulan pekerja-pekerja wanita yang melibatkan diri dalam pergerakan wanita di negara-negara Barat (Brewer & Berk, 1982). Pada tahun 1974 misalnya, sekumpulan pembantu rumah di New York bekerjasama menerbitkan notis dalam *New York Weekly Journal* bagi menentang tindakan seksual majikan mereka. Antara kenyataan mereka berbunyi:

*We think it reasonable we should not be beaten by our Mistresses Husband[s].  
They being too strong and perhaps may do tender women mischief.*  
(Fitzgerald, 1993:1070)

Menurut Gibbs (1991), ramai mangsa gangguan seksual adalah pekerja wanita. Jumlahnya, hasil dari kajian-kajian, dianggarkan 40% hingga 70% (Silverman, 1981; Curran & Renzetti, 1987; Beauvais, 1986; Fain & Anderton, 1987; Persekutuan Majikan Malaysia, 1999). Di Amerika Syarikat, dalam tempoh dua tahun sahaja, lebih kurang 12,000 orang pekerja wanita adalah mangsa perkosaan atau cubaan merogol oleh penyelia dan rakan sekerja mereka (*U.S Merit Systems Protection Board*, 1981 dalam Fitzgerald, 1993). Namun begitu belum ramai lagi yang berani tampil ke hadapan untuk mendapatkan pembelaan. Mereka hanya saling berkongsi pengalaman dan kemarahan sesama mereka sahaja. Sebahagian daripada mereka telah mula mempersoalkan sama ada perhatian daripada majikan atau penyelia adalah satu keuntungan atau kerugian kepada mereka.

Keprihatinan masyarakat kepada masalah ini kerana ia boleh memberi kesan yang negatif mangsa. Misalnya Corne dan DeVane, dua orang pekerja wanita berjawatan kerani di syarikat Baush & Lomb, di Arizona, Amerika Syarikat terpaksa meletakkan jawatannya kerana tidak tahan dengan perlakuan gangguan seksual dari penyelia lelaki. Mereka menyatakan bahawa mereka menerima gangguan seksual berupa usikan lisan dan fizikal secara berulang-ulang daripada penyelia lelaki yang menjadikan suasana kerjanya menyeksakan sehingga memaksa mereka berhenti kerja (Connell dalam Peteru, 1983). Coles (1986) melaporkan bahawa 50 peratus daripada kaum wanita yang membuat aduan mengenai gangguan seksual di California telah dipecat dan 25 peratus lagi meletakkan jawatan akibat tekanan yang dialami semasa proses aduan dan kejadian gangguan seksual itu sendiri.

Kesan gangguan seksual dalam konteks pekerjaan bukan setakat mangsa meletakkan jawatan tetapi termasuklah keruntuhan moral, ponteng kerja, ketidakpuasan kerja dan kegagalan hubungan interpersonal. Hesson-McInnis dan Fitzgerald (1992) melaporkan dan kesihatan fizikal dan mental mangsa turut terganggu akibat dari perlakuan Gangguan seksual. Ini kerana mereka sentiasa mengalami perasaan bimbang, murung, sakit kepala, gangguan tidur, pertambahan atau kekurangan berat

badan, mual, dan ketidakfungsian organ seksual. Mangsa juga turut mengalami ketakutan (*phobia*) dan mempunyai tahap penghargaan-kendiri yang rendah (Fitzgerald, 1993). Sesetengahnya pula dihantui dengan perasaan malu dan tersingkir daripada masyarakat dan kadang kala membawa kepada penceraian suami dan isteri (Zaiton, 1990).

Kesan negatif yang dialami oleh pekerja wanita tersebut menyebabkan mereka berasa stres di tempat kerja. Crull (1981) telah menjalankan kajian ke atas seramai 262 orang pekerja wanita yang telah menulis surat atau menghadiri sesi kaunseling di *Working Women's Institute* di mana didapati bahawa 75 peratus menyatakan prestasi kerja mereka terencat akibat daripada masalah gangguan seksual. Manakala 90 peratus subjek pula melaporkan masalah ini telah membawa kepada wujudnya simptom-simptom tekanan psikologikal. Hampir 12 peratus daripada mereka meminta bantuan doktor atau ahli psikoterapi untuk meredakan tekanan yang dihadapi.

Keputusan kajian Crull (1981) disokong oleh Hadjifotiou (1983) yang menyatakan bahawa gangguan seksual merupakan faktor utama wujudnya tekanan kerja. Dalam erti kata lain tingkah laku gangguan seksual itu mengurangkan tahap kepuasan kerja dan mengganggu prestasi kerja pekerja wanita. Produktiviti mereka menurun, sebaliknya meningkatkan kadar cuti sakit dan ponteng kerja. Sesetengah dari mangsa pula membuat pilihan untuk berhenti kerja (Persekutuan Majikan Malaysia, 1999).

Keseluruhannya boleh dikatakan bahawa gangguan seksual merupakan satu penghinaan terhadap mangsa dan menempatkan mereka sebagai golongan kelas kedua di tempat kerja. Pelaku-pelaku gangguan seksual seolah-olah memandang pekerja wanita sebagai barang mainan dan perlu mengorbankan maruah dirinya demi kerja mereka. Dalam keadaan ini, gangguan seksual dilihat sebagai suatu tindakan diskriminasi jantina yang bertentangan dengan prinsip layanan saksama dalam pekerjaan di antara lelaki dan wanita. Fenomena ini menghalang perkembangan budaya masyarakat penyayang dan masyarakat adil. Di samping itu, masalah ini juga boleh membantut hasrat kerajaan untuk meningkatkan penyertaan wanita dalam pasaran buruh (Persekutuan Majikan Malaysia, 1999).

Berdasarkan permasalahan di atas, pengkaji berhasrat untuk mengenal pasti bentuk-bentuk gangguan seksual yang paling kerap berlaku di tempat kerja dan siapa pelaku gangguan seksual. Selain daripada itu, pengkaji juga berminat untuk mengkaji sejauhmana terdapat hubungan antara gangguan seksual dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam konteks kerja. Untuk objektif kedua, dua hipotesis kajian dibina iaitu;

Hipotesis kajian 1: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gangguan seksual di tempat kerja dengan tekanan kerja.

Hipotesis kajian 2: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gangguan seksual di tempat kerja dengan kepuasan kerja.

## 4.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini bertujuan, mengenal pasti bentuk-bentuk tingkah laku gangguan seksual dan pelakunya, dan hubungan antara gangguan seksual di tempat kerja dengan tekanan kerja serta kepuasan kerja. Untuk itu kajian ini menggunakan kajian lapangan sebagai reka bentuk kajian. Kaedah ini dipilih berdasarkan kesesuaiannya untuk menerangkan fenomena gangguan seksual yang berlaku di tempat kerja.

### 4.1 Subjek Kajian

Seramai 100 orang operator pengeluaran wanita di sebuah kilang elektronik kawasan perindustrian Senai yang pernah menerima gangguan seksual dipilih secara rawak sebagai subjek kajian ini. (Lihat Jadual 3.1)

**Jadual 3.1** Taburan subjek kajian mengikut faktor demografi

Kategori	Bilangan (orang)	%	Jumlah (orang)
16–35 tahun	71	71	100
35 tahun ke atas	29	29	
Melayu	53	53	100
Bukan Melayu	47	47	
Bujang	58	58	100
Berkahwin	42	42	
Sekolah Rendah	8	8	100
Sekolah Menengah	65	65	
STPM/Diploma atau lebih	27	27	

### 4.2 Instrumen Kajian

Soal selidik yang digunakan untuk memungut data mengandungi lima bahagian, iaitu demografi, bentuk-bentuk tingkah laku seksual dan pelakunya, pengalaman gangguan seksual, tekanan kerja dan kepuasan kerja. Bahagian bentuk-bentuk gangguan seksual dan pengalaman seksual di tempat kerja dipetik dan diubahsuai daripada soal selidik *Sex And The Workplace* yang dikemukakan oleh Gutek (1985). Bertujuan untuk mengenal pasti bentuk-bentuk tingkah laku gangguan seksual yang paling kerap berlaku di tempat kerja. Responden diminta memilih 4 daripada 8 tingkah laku gangguan seksual yang dianggap kerap berlaku. Tingkah laku yang paling kerap terpilih menjelaskan bentuk tingkah laku gangguan seksual yang paling kerap berlaku di tempat kerja. Kaedah yang sama juga digunakan untuk mengenal pasti pelaku utama gangguan seksual. Responden dikehendaki memilih dua dari empat pilihan yang disediakan.

Bahagian pengalaman seksual mengandungi 8 item yang diukur menggunakan skala 'Ya', 'Tidak Pasti', dan 'Tidak' di mana 'Ya' diberi skor 3, 'Tidak Pasti' skor 2, dan 'Tidak' skor 1. Kebolehpercayaan instrumen ini ialah Alpha 0.83.

Data mengenai tekanan kerja diperolehi dari soal selidik *Job Related Tension Index* (JRTI) yang dibentuk oleh Kahn, Wolfe, Quinn, Shoek & Rosenthal (1964). Soal selidik ini diterjemahkan secara terjemahan balik. Skala Likert lima markat yang diberikan skor 1 hingga 5 digunakan bagi tujuan pemarkatan. Nilai kebolehpercayaan instrumen ini ialah Alpha 0.91.

Ukuran kepuasan kerja yang diperkenalkan oleh Brayfield & Rothe (1951) digunakan dalam kajian ini. Soal selidik ini mengandungi 18 item dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu secara terjemahan balik. Setiap item adalah satu pernyataan yang meliputi perasaan pekerja terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Responden dikehendaki menyatakan setakat mana mereka bersetuju dengan pernyataan tersebut dengan membulatkan angka-angka berkenaan pada skala lima markat Likert. 9 item dalam skala ini adalah pernyataan positif manakala 9 item yang baki adalah pernyataan negatif. Item negatif ini dikodkan secara songsang dari item positif. Kebolehpercayaan alat ini ialah Alpha 0.87.

## 5.0 KEPUTUSAN KAJIAN

Berikut dibentangkan hail penemuan kajian.

### 5.1 Bentuk-bentuk Tingkah Laku Seksual

Rajah 4.1 menerangkan bentuk-bentuk tingkah laku gangguan seksual yang kerap dilakukan di tempat kerja.

Jadual 4.1 menunjukkan bahawa 26% mangsa gangguan seksual menyatakan sentuhan yang tidak bermaksud seksual adalah paling kerap berlaku di tempat kerja, manakala tingkah laku paksaan mengadakan hubungan seks adalah yang kurang

**Jadual 4.1** Kekerapan bentuk gangguan seksual di tempat kerja

Jenis Gangguan Seksual	%
1. Sentuhan yang tidak bermaksud seksual	26
2. Kata-kata berunsur seksual yang bermaksud memuji	20
3. Kata-kata berunsur seksual yang bermaksud mencaci	16
4. Pandangan atau isyarat seksual yang bermaksud mencaci	12
5. Pandangan atau isyarat seksual yang bermaksud memuji	10
6. Paksaan mengadakan <i>dating</i>	7
7. Sentuhan yang bermaksud seksual	5
8. Paksaan mengadakan hubungan seks	4

kerap berlaku iaitu 4%. Lain-lain tingkah laku gangguan seksual kerap berlaku ialah kata-kata berunsur seksual yang bermaksud memuji (20%), kata-kata berunsur seksual yang bermaksud mencaci (16%), pandangan atau isyarat seksual yang bermaksud mencaci (12%), pandangan atau isyarat seksual yang bermaksud memuji (10%), paksaan mengadakan *dating* (7%), dan sentuhan yang bermaksud seksual (5%).

## 5.2 Pelaku Gangguan Seksual

Jadual 4.2 menunjukkan peratusan individu yang melakukan gangguan seksual. Keputusan menunjukkan 47% gangguan seksual dilakukan oleh rakan sekerja dan 34% dilakukan oleh penyelia/ketua. Lain-lain pelaku gangguan seksual ialah majikan (12%) dan pelanggan (7%).

**Jadual 4.2** Keputusan deskriptif individu yang kerap melakukan gangguan seksual

Pelaku Gangguan Seksual	%
1. Rakan sekerja	47
2. Penyelia/ketua	34
3. Majikan	12
4. Pelanggan organisasi	7

## 5.3 Hubungan Gangguan Seksual dengan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama meramalkan bahawa terdapat hubungan positif antara gangguan seksual dengan tekanan kerja. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan di antara gangguan seksual dengan tekanan kerja ( $r = 0.674$ ,  $p < 0.01$ ). Ini bermakna individu yang mengalami gangguan seksual akan menghadapi tekanan. Semakin banyak pengalaman seseorang terhadap gangguan seksual semakin tinggi tekanan yang dihadapinya.

Hipotesis kedua pula mengandaikan tiada hubungan antara gangguan seksual dengan kepuasan kerja. Keputusan yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan bersifat negatif antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut di mana  $r = -0.504$ ,  $p < 0.01$ . Ini bermakna semakin kerap seseorang pekerja itu mengalami gangguan seksual, kepuasan kerja semakin mengurangkan.

**Jadual 4.3** Hubungan kolerasi Pearson "r" antara gangguan seksual dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja

Pembolehubah	Tekanan Kerja	Kepuasan Kerja
Gangguan Seksual	.674**	-.504**

\*\* aras signifikan  $p < 0.01$



## 6.0 PERBINCANGAN

### 6.1 Bentuk-bentuk Tingkah Laku dan Pelaku Gangguan Seksual

Dalam mengenal pasti bentuk gangguan seksual yang paling kerap berlaku di tempat kerja, keputusan kajian ini menunjukkan bahawa bentuk-bentuk gangguan seksual yang kurang serius seperti sentuhan, pandangan atau isyarat, kata-kata yang memuji dan mencaci kerap berlaku di tempat kerja berbanding dengan bentuk gangguan seksual yang serius seperti paksaan mengadakan dating dan paksaan mengadakan hubungan seks. Ini menjelaskan gangguan seksual yang berlaku belum sampai ke tahap yang tidak boleh dibendung lagi. Oleh itu pihak berkuasa perlu memikirkan langkah-langkah pencegahan supaya tidak mencapai tahap yang lebih serius.

Dari keputusan yang diperolehi, boleh menafikan laporan yang sering mengaitkan ketua sebagai pelaku utama gangguan seksual di tempat kerja. Keputusan kajian ini menunjukkan pelaku utama gangguan seksual di tempat kerja ialah rakan sekerja lelaki iaitu 47%. Ini kemungkinan disebabkan hubungan interpersonal pekerja lelaki dan perempuan di kilang agak bebas. Rakan sekerja lelaki beranggapan sentuhan-sentuhan ringan seperti mengusik sama ada secara lisan atau perbuatan seperti mencubit, menepuk, memegang, menampar dan sebagainya dengan pekerja perempuan adalah perkara biasa atau sebagai gurauan. Sebenarnya tingkah laku itu menyebabkan pekerja perempuan berasa tidak selesa dan mengganggu tugasnya. Gangguan seksual dari ketua atau penyelia juga kerap berlaku iaitu 34%. Perkara ini telah sering dibincangkan, malah telah isu negara. Oleh itu tidaklah boleh dinafikan keterlibatan ketua atau penyelia dalam isu gangguan seksual. Lain-lain pelaku gangguan seksual ialah majikan (12%) dan pelanggan organisasi (7%).

### 6.2 Hubungan Gangguan Seksual dengan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja

Dengan mengkaji hubungan antara gangguan seksual di tempat kerja dengan tekanan kerja, didapati kedua-dua pemboleh ubah ini mempunyai hubungan yang signifikan dan positif. Ini bermakna individu yang mempunyai pengalaman terhadap gangguan seksual merasa tertekan sama ada secara fizikal, psikologikal, dan emosi. Keputusan kajian ini menyokong Model Organisasi (Tangri, Burt & Johnson, 1962). Mengikut Model Organisasi, mangsa gangguan seksual akan rasa kehilangan mobiliti kerja. Mereka juga akan mengalami tekanan dari segi fizikal dan psikologikal. Oleh kerana pekerja wanita biasanya merupakan kumpulan minoriti dalam organisasi dan sesetengahnya amat bergantung kepada pekerjaan untuk menyara hidup, mereka mengambil tindakan mendiamkan diri. Jika mereka mempunyai pilihan, maka mereka akan kurang bertolak ansur dengan tingkah laku gangguan seksual yang berlaku ke atas dirinya.

Hasil kajian ini adalah selaras dengan dapatan kajian Silverman (1981), Crull (1981), Konrad & Gutek (1986), Salisbury, *et al.* (1986), Gutek (1985), Hamilton



*et al.* (1987), Rayburn (1986), Bursten (1985, 1986) dan Kesatuan Sekerja Bayan Lepas (dalam Zaiton, 1990). Berdasarkan kajian-kajian lalu ini, mangsa kepada gangguan seksual akan menghadapi pelbagai bentuk tekanan dalam kerjanya. Terdapat juga mangsa yang terpaksa mendapatkan bantuan perkhidmatan doktor atau psikoterapi untuk meredakan perasaan tekanan mereka.

Keputusan kajian juga menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan kepuasan kerja tetapi bersifat negatif. Ini bermakna jika individu itu mengalami gangguan seksual, maka kepuasan kerjanya akan menurun. Lebih kerap seseorang itu mengalami gangguan seksual di tempat kerja, maka lebih rendah tahap kepuasan kerjanya. *U.S Merit Systems Protection Board* (dalam Tangri, *et al.*, 1982) juga menunjukkan perolehan yang sama. Hampir 55 peratus mangsa gangguan seksual melaporkan perasaan mereka terhadap pekerjaan menjadi teruk dan keadaan emosi serta fizikal juga turut terjejas. Manakala 8 hingga 15 peratus mangsa melaporkan berlakunya pengurangan keupayaan bekerja, masa dan kehadiran kerja, kuantiti dan kualiti kerja mereka. Keadaan ini boleh menyekat keupayaan mangsa untuk berkembang dan memajukan diri dalam pekerjaan.

Dapatan kajian ini selari dengan kajian James (1981) yang mengeneralisasikan bahawa gangguan seksual secara langsung akan menjejaskan keupayaan bekerja pekerja wanita. Organisasi yang membiarkan gangguan seksual berlaku akan mengalami situasi di mana ramai pekerja wanitanya melakukan pusingganti kerja. Kemalangan dan di tempat kerja juga meningkat. Masalah ini akan menjejaskan produktiviti organisasi tersebut.

Keputusan kajian ini disokong juga oleh keputusan kajian Kissman (1990), Mansfield, *et al.* (1991), Schneider (1991), dan Gutek (1985). Kesemua pengkaji ini memperolehi keputusan kajian yang menunjukkan kesan negatif gangguan seksual ke atas kepuasan kerja. Secara tidak langsung, keadaan ini akan menjejaskan prestasi kerja mangsa gangguan seksual. Mangsa gangguan seksual akan mengalami kesukaran dalam pekerjaan mereka seperti rendah peluang kenaikan pangkat, gaji, dipecat atau meletakkan jawatan, menganggur atau bertukar kerja, penyelia dan rakan sekerja

Secara keseluruhannya, hasil kajian ini mendapati seseorang pekerja wanita yang mengalami gangguan seksual akan merasa tertekan dan tidak puas dengan pekerjaannya. Ini membuktikan gangguan seksual merupakan satu gejala buruk di tempat kerja. Seterusnya, kesan gangguan seksual akan menyekat pekerja wanita daripada melibatkan diri secara aktif dalam pekerjaannya. Matlamat organisasi untuk berkembang secara positif dan bersaing dengan organisasi yang lain dalam dunia perindustrian juga boleh terhalang. Ini merupakan satu kerugian besar bagi sesebuah organisasi. Diharapkan kajian ini dapat membuka mata pihak organisasi mahupun kerajaan tentang kesan buruk gangguan seksual di tempat kerja.

Pihak organisasi diharapkan mula mengambil langkah yang lebih positif ke arah membasmi fenomena gangguan seksual ini. Pihak pengurusan boleh mengadakan polisi, latihan, program pendidikan kepada kerjanya untuk meningkatkan ke-

sedaran mereka terhadap isu gangguan seksual dan bersama-sama mengatasinya. Jika ini dapat dilaksanakan, ia akan menyediakan atau mewujudkan satu persekitaran kerja yang lebih selesa kepada semua pekerjanya. Ini adalah penting kerana sokongan daripada pihak atasan ini merupakan satu sokongan untuk mengatasi masalah gangguan seksual.

Satu lagi kaedah untuk membendung gejala gangguan seksual seperti yang dicadangkan oleh Tamminen (1994) iaitu pihak organisasi mestilah,

- (a) Menggalakkan mangsa untuk tampil ke hadapan melalui polisi dan prosedur laporan yang kukuh, tersebar luas dan disokong sepenuhnya. Penerangn mengenai polisi organisasi berkaitan dengan gangguan seksual perlu diperjelaskan berulang-ulang setiap masa bagi mengekalkan tahap kesedaran yang tinggi di kalangan kakitangan organisasi.
- (b) Menyebarkan dan memperkukuhkan polisi berkaitan dengan laporan dan saksi dalam penyiasatan kes gangguan seksual.
- (c) Melaksanakan penyiasatan segera, tekal dan menyeluruh di samping menyimpannya sebagai rahsia sulit.
- (d) Mendisiplinkan pengganggu, termasuk menyingkirkannya daripada organisasi, setimpal dengan sifat dan keseriusan bentuk gangguan seksual yang dilakukannya.
- (e) Kekalkan saluran komunikasi tidak formal secara terbuka. Ini termasuklah prosedur laporan secara formal dan tidak formal. Oleh itu, ahli organisasi mempunyai pelbagai pilihan pendekatan untuk melaporkan kejadian gangguan seksual.
- (f) Mendidik dan melatih pekerja pada semua tahap tentang langkah-langkah mencegah gangguan seksual, mengenal pasti bahawa pekerja sokongan dan penyelia, pengurus peringkat atasan memerlukan bentuk-bentuk latihan yang berbeza.
- (g) Tegaskan kepada semua pekerja dari pada pelbagai peringkat tentang bahayanya dan kesan-kesan buruk gangguan seksual di tempat kerja.

Pihak organisasi juga perlu mengambil langkah yang tegas ke atas pelaku gangguan seksual. Tindakan yang sewajarnya perlu diambil untuk menyekat pelaku ini daripada terus melakukan gangguan seksual di tempat kerja sehingga mewujudkan persekitaran kerja yang penuh dengan ancaman. Antara tindakan-tindakan yang perlu diambil termasuk:

- (a) Amaran secara lisan.
- (b) Amaran secara bertulis.
- (c) Tempoh percubaan pemulihan akhlak, dengan gaji atau tanpa gaji.
- (d) Penurunan pangkat.
- (e) Penukaran kerja.
- (f) Penyingkiran daripada organisasi.

- (g) Pengurangan gaji.
- (h) Pengurangan bonus.

## 7.0 CADANGAN UNTUK KAJIAN AKAN DATANG

Berdasarkan kepada keputusan kajian ini dan kajian-kajian lepas, pengkaji mencadangkan beberapa cadangan untuk kajian yang akan datang supaya dapat menambahkan lagi pengetahuan masyarakat tentang isu gangguan seksual di tempat kerja.

Pengkaji ingin menyarankan penggunaan sampel yang lebih besar untuk membolehkan satu generalisasi yang lebih bermakna di samping menganalisis isu ini dengan lebih mendalam. Pengkaji dalam kajian ini hanya terbatas kepada beberapa pemboleh ubah terikat yang agar longgar dan tidak berupaya menguji kesan gangguan seksual ke atas kesihatan mangsa, semangat kerja dan prestasi kerja mangsa.

Kajian kes ke atas mangsa gangguan seksual juga seharusnya dilakukan. Data-data yang lebih tepat akan diperolehi supaya pengkaji dapat mengawal pemboleh ubah-pemboleh ubah tertentu secara langsung.

## BIBLIOGRAFI

- Backhouse, C. & L. Cohen. 1981. *Sexual Harassment On The Job: How To Avoid Working Women's Nightmare*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Barak, A. 1992. Combatting Sexual Harassment. *American Psychologist*. 47(6): 818 – 819.
- Beauvais, K. 1986. Workshops To Combat Sexual Harassment: A Case Study Of Changing Attitudes. *Signs*. 12(1): 130 – 145.
- Brayfield, A. H. & N. F. Rothe. 1951. *An Index Of Job Satisfaction*. *Journal Of Applied Psychology*. 35(5): 307 – 311 dalam J. D. Cook, S. J. Hepworth, T. D. Wall, & P. B. Wall. 1981. *The Experience Of Work: A Compendium And Review Of 249 Measures And Their Use*. London: Academic Press, Inc.
- Brewer, M. B. & R. A. Berk. 1982. Beyond Nine To Five: Introduction. *Journal Of Social Issues*. 38(4): 1 – 4.
- Bursten, B. (1985). Psychiatric Injury In The Women's Workplace. *Bulletin Of The American Academy Of Psychiatry The Law*. 13(4): 399 – 406.
- Bursten, B. 1986. Psychiatric Injury In The Women's Workplace. *Bulletin Of The American Academy Of Psychiatry The Law*. 14(3): 245 – 251.
- 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.
- Curran, D. J. & C. M. Renzetti. 1987. *Social Problems: Society In Crisis*. Massachusetts: Alyn & Bacon, Inc.
- Eberhardt, B. J., S. B. Moser, & D. McFadden. 1999. Sexual Harassment In Small Government Units: An Investigation Of Policies And Attitudes. *Public Personnel Management*. 28(3): 351 – 364.
- Equal Employment Opportunity Commission. 1980. Guidelines On Discrimination On The Basis Of Sex (29 CFR Part 1604). *Federal Register*. 45(219).
- Fain, T C. & A. L. Anderton. 1987. Sexual Harassment: Organizational Context And Diffuse Status. *Sex Roles*. 17(5-6): 291 – 311.
- Fitzgerald, L. F. 1993. Sexual Harassment: Violence Against Women In The Workplace. *American Psychologist*. 48(10): 1070 – 1076.
- Fitzgerald, L. F., S. L. Shullman, N. Bailey, M. Richard, J. Swecker, Y. Gold, M. Ormerod, & L. Weitzman, 1988. The Incidence And Dimensions Of Sexual Harassment In Academia And The Workplace. *Journal Of Vocational Behavior*. 32. 152 – 175.

- Fitzgerald, L. F., S. Swan, & K. Fisher. 1995. Why didn't She Just Report Him? The Psychological And Legal Implications Of Women's Responses To Sexual Harassment. *Journal Of Social Issues*. 51(1): 117 – 138.
- Garett, T. & B. Thomas-Peter. 1992. Sexual Harassment. *The Psychologist*. 5(7): 319 – 321.
- Gibbs, N. 1991. Office Crime. *Times*. 20 – 24.
- Gutek, B. A. 1985. *Sex And The Workplace: Impact Of Sexual Behavior And Harassment On Women, Men And Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Gutek, B. & V. Dunwoody. 1987. *Understanding Sex In The Workplace*. Women And Work: An Annual Review. 2. 249 – 269. California: SAGE Publications, Inc.
- Gutek, B. A. & B. Morasch. 1982. Sex Ratios, Sex Role Spillover And Sexual Harassment Of Women At Work. *Journal Of Social Issues*. 38(4): 55 – 74.
- Hadjifotiou, N. 1983. *Women And Harassment At Work*. London: Pluto Press Ltd.
- Hotelling, K. 1991. Sexual Harassment: A Problem Shielded By Silence. *Journal Of Counseling & Development*. 69(6): 497 – 501.
- Hamilton, J. A., S. W. Alagna, L. S. King, C. Lloyd. 1987. The Emotional Consequences Of Gender-based Abuse In The Workplace: New Counseling Programs For Sex Discrimination. Special Issues: Women, Power And Therapy: Issues For Women. *Women And Therapy*. 6(1-2): 155 – 182.
- James, J. 1981. Sexual Harassment. *Public Personnel Management Journal*. 10(4): 402 – 407.
- Jensen, I. G. & B. A. Gutek. 1982. Attributions And Assignment Of Responsibility In Sexual Harassment. *Journal Of Social Issues*. 38(4): 121 – 136.
- Kissman, K. 1990. Women In The Blue-Collar Occupations: An Exploration Of Constraints And Facilitator. *Journal Of Sociology And Social Welfare*. 17(3): 139 – 149.
- Konrad, A. M. & B. A. Gutek. 1986. Impact Of Work Experience On Attitudes Toward Sexual Harassment. *Administrative Science Quarterly*. 31. 422 – 438.
- Labour Pains: Coming To Grips With Sexual Inequality. 1984. Singapore: Asiapac Books & Educational Aids (S) Pte. Ltd.
- Livingston, J. A. 1982. Responses To Sexual Harassment On The Job: Legal, Organizational And Individual Actions. *Journal Of Social Issues*. 38(1): 5 – 22.
- MacKinnon, C. 1979. *The Sexual Harassment Of Working Women*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Mansfield, P. K., P. B. Koch, J. Henderson, J. R. Vicary, M. Cohn & W. Young. 1991. *The Job Climate For Women In Traditionally Male Blue-Collar Occupations*. Sex Role
- Matteson, M. T. & J. M. Ivancerich. 1982. *Managing Job Stress And Health*. New York: A Division Of Macmillan Publishing Co. Inc.
- Murrell, A. J., J. E. Olson, & I. H. Frieze. 1995. Sexual Harassment And Gender Discrimination: A Longitudinal Study Of Women Managers. *Journal Of Social Issues*. 51(1): 139 – 149.
- New Straits Times. *Sexual Harassment Case: Company Granted Leave*. 11 Mac 1997.
- New Straits Times. *Putting Leash On Sexual Harassment*. 27 Disember 1998.
- New Straits Times. *Help For Sexual Harassment Victims*. 2 Mac 1999.
- New Sunday Times. *Sexual Harassment Case Put Clinton's Womanising Rap Back In Headlines*. 12 Januari 1997.
- Persatuan Kakitangan Islam, USM (1988). *Kejadian Gangguan Seks Di Dalam Kampus USM*. Pulau Pinang: Persatuan Kakitangan Islam Universiti Sains Malaysia.
- Persekutuan Majikan Malaysia. 1999. *Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja*. Malaysia: Malaysian Employers Federation (MEF).
- Peteru, C. (Ed.) 1983. *Sexual Violence To Women And Children*. National YWCA Conference For Women. Wellington: Victoria University.
- Rayburn, C. A. (1986). Women And Stress, Some Implications For Therapy: The Dynamics Of Feminist Therapy. *Women And Therapy*. 5(2-3): 239 – 247.
- Renick, J. C. (1980). Sexual Harassment At Work: Why It Happens, What To Do About It. *Personnel Journal*. 59(8): 658 – 662.
- Rosenthal, R. & Rosnow, R. L. 1993. *Beginning Behavioral Research: A Conceptual Primer*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Salisbury, J., Ginorio, A. B., Remick, H., & Stringer, D. M. (1986). Counselling Victims Of Sexual Harassment: Special Gender Issues In Psychotherapy. *Psychotherapy*. 23(2): 316 – 324.

- Schneider, B. E. (1991). Put Up And Shut Up: Workplace Sexual Assaults. *Gender And Society*. 5(4). 533-548.
- Silverman, D. (1981). *Sexual Harassment: Working Women's Dilemma*. Building Feminist Theory: Essays From Quest. Canada: Longman Inc.
- Tamminen, J. M. 1994. *Sexual Harassment In The Workplace: Managing Corporate Policy*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Tangri, S. S., Burt, M. R. & L. B. Johnson. 1982. Sexual Harassment At Work: Three Explanatory Models. *Journal Of Social Issues*. 38(4): 33 – 54.
- U.S. Merit Systems Protection Board. 1981. *Sexual Harassment In The Federal Workplace: Is It A Problem?* Washington D.C: U.S Government Printing Office.
- Utusan Malaysia. *Gangguan Seksual Di Tempat Kerja*. 19 Ogos 1998.
- Yates, J. E. (1979). *Managing Stress*. New York: A Division Of American Management Associations.
- Zaiton Nasir. (1990). Ancaman Seks Di Pejabat. *Dewan Masyarakat*. 7(12). 38.