

**Masalah Ganggaun Seksual Di Kalangan Guru-Guru Di Johor, Melaka,
N,Sembilan, dan Selangor**

Prof Madya Dr Haji Azizi bin Haji Yahaya

Hasmadi bin Hassan

Jabatan Asas Pendidikan,

Fakulti Pendidikan,

Universiti Teknologi Malaysia.

ABSTRAK: Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti persepsi guru mengenai tingkah laku gangguan seksual, bentuk-bentuk gangguan seksual yang berlaku, prosedur aduan, kesan-kesan akibat gangguan seksual dan hubungannya dengan prestasi kerja. Seramai 400 orang guru dari 20 buah sekolah rendah dan menengah di negeri Johor, Melaka, Negeri Sembilan dan Selangor dipilih secara kelompok atas kelompok. Instrumen kajian yang digunakan merupakan adaptasi daripada soal selidik Experiences Of Sexual Harassment (SHEQ) dan The Sexual Harassment Questionnaires (SHAS). Darjah kebolehpercayaan (alfa croncbach) bagi instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah 0.971. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara gangguan seksual berdasarkan jantina dan status perkahwinan. Walau bagaimanapun, dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan gangguan seksual berdasarkan taraf pendidikan, lokasi dan bangsa. Dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan gangguan seksual dengan umur, pengalaman mengajar dan pendapatan tetapi terdapat hubungan yang signifikan kesan gangguan seksual dengan prestasi kerja di kalangan guru. Tahap gangguan seksual di kalangan guru secara keseluruhannya adalah berada pada tahap yang rendah.

PENGENALAN

Tempat kerja yang bebas daripada gangguan seksual merupakan prasyarat utama pekerjaan yang berhak dinikmati oleh semua pekerja tanpa mengira jantina (Welsh, 1999). Keadilan sosial menuntut layanan yang sama dan penghormatan maruah diri kepada semua pekerja. Kewujudan masalah seksual di tempat kerja akan menafikan hak mereka tentang prinsip utama keadilan sosial. Sekiranya, permasalahan ini dibiarkan berlarutan, ia akan menjejaskan persekitaran kerja yang selamat serta sekaligus merosakkan mutu kerja seseorang individu dan organisasi keseluruhan. Masalah ini sebenarnya sudah lama wujud dan sering berlaku tetapi malangnya ia amat jarang dilaporkan.

Masalah gangguan seksual di tempat kerja merupakan salah satu masalah yang timbul dalam persekitaran kerja di pelbagai bentuk organisasi seperti pejabat korporat, institusi kewangan, jabatan kerajaan, institusi pendidikan mahupun di pejabat perundangan (Golden , 2001). Ia timbul daripada hubungan kerja harian yang melibatkan sikap peribadi individu di dalam sesebuah organisasi dan melibatkan golongan lelaki dan wanita. Bentuk-bentuk gangguan seksual yang berlaku juga terdiri daripada gangguan secara lisan, isyarat, visual, psikologi dan fizikal.

Komunikasi yang wujud dalam melaksanakan tugas-tugas di kalangan para pekerja kadang kala mengandungi gurauan, usikan atau perbualan sesama pekerja yang sering kali wujud di tempat kerja yang secara tidak langsungnya akan menambahkan lagi keceriaan suasana di tempat kerja (Montemurro, 2003). Walau bagaimanapun, gurauan tersebut kadang kala tidak disenangi. Begitu juga dengan sesetengah pihak yang mengambil kesempatan daripada kedudukan atau pangkatnya demi kepentingan diri sendiri.

Masalah gangguan seksual seringkali menjadi topik perbualan harian orang ramai. Namun kebanyakan orang hanya tahu menyebutkannya sahaja dan tidak faham

mengenai apakah sebenarnya yang dimaksudkan dengan istilah gangguan seksual itu. Definisi sebenar tentang gangguan seksual seharusnya diberikan dengan tepat agar ia tidak menimbulkan salah faham khususnya dikalangan pekerja. Persepsi di kalangan pekerja lelaki dan wanita mungkin berbeza selain daripada taraf pendidikan serta cara mereka membuat takrifan tentang kehidupan masing-masing. Ramai lelaki yang berasa seronok dengan keadaan atau situasi gurauan dan usikan beranggapan bahawa wanita juga berpandangan sedemikian.

Gangguan seksual merupakan masalah kritikal yang dihadapi oleh semua orang, baik wanita mahupun lelaki khususnya di tempat kerja. Ia boleh dikaitkan dengan isu yang berkaitan dengan hak asasi manusia, jenayah dan diskriminasi (Abdul Rahim, 2003). Ia mendapat reaksi pelbagai pihak terutama pertubuhan wanita, kesatuan sekerja, pertubuhan hak asasi manusia, organisasi bukan kerajaan (NGO) dan pertubuhan antarabangsa.

Fenomena gangguan seksual semakin melebar dewasa ini. Ia bukan sahaja berlaku di tempat kerja seperti di sektor perkilangan, perniagaan, di tempat awam dan sebagainya. Malah isu gangguan seksual mula menjadi perbualan di kalangan guru yang berkhidmat di seluruh sekolah di Malaysia. Ini memberikan gambaran bahawa sekolah sebagai sebuah institusi yang murni dalam melahirkan modal insan yang berilmu dan berperketi mulia turut tidak terkecuali sebagai tempat gangguan ini boleh berlaku khususnya di kalangan para guru sendiri.

Gangguan seksual dikalangan guru di sekolah boleh menjadi salah satu punca tekanan dan stres terhadap guru-guru (Fitzgerald, 1993). Ini sekaligus menggugat kreadibiliti dan dedikasi seseorang guru itu untuk memberikan tumpuan kepada bidang tugas utama guru, iaitu mendidik anak bangsa.

Oleh itu, adalah penting bagi sesebuah organisasi termasuk pihak sekolah untuk memahami dan bersikap lebih prihatin dalam menangani masalah ini. Menangani masalah gangguan seksual bukanlah sesuatu yang mudah kerana kebanyakannya

melibatkan kuasa dan memerlukan kekuatan dalaman serta sokongan moral dan sosial dari persekitaran. Semua pihak dalam organisasi pendidikan daripada peringkat atasan sehinggalah bawahan perlu memberikan kerjasama yang sewajarnya dan tidak memandang masalah ini sebagai suatu perkara yang remeh temeh.

Hasrat murni negara bagi melahirkan modal insan yang berdaya saing, berilmu dan berpandangan jauh mungkin terbantut kerana penggerak dan peneraju utama, iaitu golongan guru ini berada dalam dilema di antara tuntutan tugas disamping bebanan masalah yang ditanggung di persekitaran sekolah yang sudah tidak lagi selamat dan selesa. Oleh itu, rasional kajian ini jelas sekali bukan sahaja ingin melihat kewujudan gangguan seksual di kalangan guru semata-mata tetapi juga untuk menarik perhatian umum di dalam hal ini supaya perkara sebegini tidak berlarutan dan segera dihentikan.

Pekerja, termasuklah para guru, yang menghadapi gangguan seksual ini boleh terganggu dari segi psikologi seperti perasaan rendah diri dan takut yang keterlaluan, fisiologi seperti migrain, kurang selera makan dan gangguan kesihatan lain, dan perubahan-perubahan tingkah laku seperti ponteng kerja, pendiam, pemarah atau membunuh diri (Sabhita Marican, 1999).

Oleh itu, penyelidik berpendapat bahawa adalah penting bagi kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti persepsi para guru terhadap tingkah laku gangguan seksual, jenis-jenis gangguan seksual yang utama berlaku di kalangan guru, kesan-kesan akibat gangguan seksual, prosedur aduan yang dilakukan apabila guru diganggu secara seksual dan hubungan kesan gangguan seksual dengan prestasi kerja di kalangan para guru.

Persepsi

Persepsi merupakan gambaran atau bayangan dalam hati atau fikiran tentang sesuatu. Ia juga boleh ditakrifkan sebagai pandangan (menerusi pancaindera) atau tanggapan (Oxford Advanced Learners Dictionary, 2000).

Persepsi merupakan apa jua pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang daripada pemahamannya sendiri samada melalui pancaindera atau apa yang ada dalam fikirannya. Dengan kata lain, persepsi merupakan suatu proses apabila kita memahami dan menilai sesuatu perkara atau seseorang dengan cara kita yang tersendiri (Robert, 2000). Persepsi juga sudah pastilah berbeza di antara seseorang individu dengan individu yang lain yang mempunyai perwatakan, latar belakang dan sejarah hidup yang berlainan (Baker, 1990).

Gangguan Seksual

Definisi yang jelas tentang gangguan seksual merupakan satu komponen penting dalam mekanisma dalaman untuk mengendalikan masalah gangguan seksual.

Definisi yang terperinci adalah perlu untuk memastikan pekerja dan pengurusan mendapat idea yang jelas akan tingkah laku yang merupakan gangguan seksual.

Kod Amalan (1999) mentakrifkan gangguan seksual ialah sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak dingini dan memberi kesan sebagai gangguan samada secara lisan, isyarat, visual, psikologi atau fizikal.

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

Berdasarkan kepada definisi di atas, gangguan seksual boleh dibahagikan kepada dua kategori, iaitu pertamanya gangguan seksual berbentuk ugutan (*sexual coercion*) dan keduanya gangguan seksual berbentuk ancaman terhadap ketenteraman peribadi (*sexual annoyance*). Gangguan seksual yang berbentuk ugutan memberikan kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, seseorang pegawai atasan yang mempunyai kuasa menentukan gaji dan pangkat, cuba menggugut pekerja bawahan memberikan 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 akan dinafikan. Gangguan seksual berbentuk ancaman ketenteraman peribadi ialah tingkah laku seksual yang dianggap oleh mangsa sebagai ancaman, ugutan atau penghinaan, tetapi tidak mempunyai kaitan secara langsung dengan faedah-faedah pekerjaan. Walau bagaimanapun tingkah laku itu boleh menimbulkan suasana kerja yang tidak tenteram kepada mangsa yang terpaksa dialaminya untuk terus bekerja. Gangguan seksual antara rakan sekerja adalah termasuk di bawah kategori ini. Begitu juga gangguan oleh pelanggan syarikat terhadap pekerja juga termasuk dalam kategori yang sama. Dalam konteks Kod Amalan ini, gangguan seksual di tempat kerja juga termasuk gangguan seksual yang berlaku di luar tempat kerja yang timbul dari hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan. Situasi di mana gangguan seksual seperti ini boleh berlaku adalah termasuk, tetapi tidak terhad kepada:

- i. Majlis sosial berhubung dengan pekerjaan.
- ii. Semasa menjalankan tugas luar di tempat kerja.
- iii. Sesi persidangan atau latihan berkaitan dengan pekerjaan.
- iv. Semasa perjalanan berkaitan dengan pekerjaan.
- v. Melalui telefon; dan
- vi. Melalui media elektronik.

Adalah penting ditekankan bahawa gangguan seksual bermakna tingkah laku seksual yang tidak diinginkan dan tidak disenangi oleh mangsa. Ianya juga satu kelakuan seksual yang dilakukan ke atas penerima tanpa diminta atau dibalas balik oleh penerima.

Jenis-jenis Gangguan Seksual

Kementerian Sumber Manusia (1999) mengkategorikan bentuk-bentuk gangguan seksual kepada lima jenis utama, iaitu :

Gangguan Secara Lisan

Ini meliputi kata-kata, komen, gurauan, usikan, bunyi dan soalan-soalan berbentuk ancaman atau cadangan seksual (Welsh, 1999).

Gangguan Secara Isyarat atau Bukan Lisan

Misalnya pandangan atau kerlingan yang membayangkan sesuatu niat atau keinginan, menjilat bibir atau memegang atau memakan makanan dengan cara menggoda, isyarat tangan atau bahawa isyarat yang membayangkan perlakuan seks, tingkah laku mengurag yang berterusan dan apa-apa sahaja isyarat lucah (Paludi, 1999).

Gangguan Secara Visual

Antaranya ialah menunjukkan bahan-bahan lucah, melukis gambar-gambar lucah, menulis surat berunsurkan seksual, mendedahkan bahagian badan yang sulit yang tidak sepatutnya didedahkan (Foulis, 1997).

Gangguan Secara Psikologi

Mengulangi jempunan sosial yang telah tidak diterima, memujuk rayu berterusan untuk keluar bersama atau untuk bercumbuan dan sebagainya (Welsh, 1999).

Gangguan Secara Fizikal

Contohnya, sentuhan yang tidak didingini seperti menepuk, mencubit, mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium dan serangan seksual lain (Lightle, 1992).

Kesan-kesan Gangguan Seksual

Gangguan seksual meninggalkan kesan negatif dan destruktif kerana ia merupakan satu bentuk jenayah sosial yang tidak sihat dan perlu dibanteras (Abdul Rahim, 2003). Kebanyakan kes gangguan seksual yang dialami guru, khususnya guru wanita akan mendedahkan mereka kepada diskriminasi seksual di tempat kerja (sekolah). Mereka yang mengalami gangguan seksual dalam kategori ini akan berasa kecewa, tertindas dan diketepikan daripada peluang-peluang untuk mendapatkan ganjaran dan pengiktirafan. Amalan yang tidak sihat dilakukan oleh oleh majikan, guru-guru yang lebih senior, atau rakan setugas terhadap mangsa akan memberikan kesan negatif dan merosotnya prestasi kerja dan mutu pengajaran di dalam bilik darjah. Guru-guru yang rajin, berdedikasi dan setia kepada organisasi terpaksa menghadapi tekanan dan diskriminasi disebabkan oleh masalah gangguan seksual. Ini sekaligus tidak akan memberikan kepuasan kerja kepada guru-guru yang menjadi mangsa. Menurut Barak (1994), gangguan seksual yang berlaku boleh mendatangkan kesan buruk bukan sahaja kepada individu, malah turut memberikan kesan yang sama di peringkat organisasi. Kajian dan tinjauan yang dilakukan oleh Balsham, Gutek, Gruber dan Bjorn menunjukkan bahawa kesan negatif akibat gangguan seksual di tempat kerja boleh menjejaskan dua pihak, iaitu pekerja yang menjadi mangsa dan juga organisasi itu sendiri (Barak, 1994). Pada kebiasaannya, kebanyakan kajian

adalah memfokuskan kepada kesan-kesan lanjutan akibat gangguan seksual ini yang menimpa pekerja wanita (Gutek, 1993).

Kesan Kepada Individu Mangsa

Dari aspek ini, kebanyakan individu yang menjadi mangsa kepada gangguan seksual di tempat kerja melaporkan bahawa mereka telah mengalami beberapa tekanan psikologi, penderaan emosi dan masalah kesihatan fizikal (Henry & Meltzoff, 1998). Walau bagaimanapun, ada juga mangsa wanita yang terlibat turut mengalami masalah dalam perhubungan sosial mereka dengan orang lain seperti teman lelaki, malah lebih malang lagi boleh meretakkan ikatan perkahwinan.

Tekanan Psikologi

Gangguan seksual yang dialami boleh menyebabkan seseorang itu menghadapi tekanan psikologi seperti rasa tidak selamat, terhina, moral yang rendah, keadaan masa depan yang tidak menentu, takut, bimbang dan tekanan jiwa (Gutek, 1993). Jika keadaan ini dibiarkan berlarutan ia akan memberikan musibah dan kesan yang buruk kepada perkembangan dan kesejahteraan hidup individu berkenaan. Tekanan sosial dan jiwa di tempat kerja dilaporkan meningkat disebabkan keadaan tempat kerja yang negatif, tidak selamat, bimbang dan tandus dengan unsur-unsur penyayang.

Tekanan Emosi

Individu yang mengalami gangguan seksual juga dikatakan akan mudah mengalami stres, kegelisahan, kemurungan, panas baran, mudah menangis, hilang maruah, cepat meradang dan hilang rasa hormat kepada diri sendiri (McKinney & Maraoules, 1991). Perasaan aib dan malu juga akan turut menyelubungi mangsa.

Gangguan Kesehatan Fizikal

Gangguan kesihatan diri sebagaimana yang dilaporkan oleh mangsa-mangsa gangguan seksual adalah seperti kesakitan kronik pada tulang belakang dan leher. Selain itu juga, mangsa sering mengadu sakit perut, hilang selera makan, migrain, hilang berat badan dan mengalami kecelaruan tidur (Renzetti & Curran, 1999).

Hubungan Sosial dan Ikatan Perkahwinan

Kesan buruk gangguan seksual menyebabkan berlakunya perpecahan di dalam rumahtangga, khususnya dikalangan wanita (Gutek, 1993). Wanita yang dipaksa atau dibebankan dengan kerja yang melebihi masa bekerja atau mengikuti majikan atau ketua ke tempat lain atas urusan kerja, mesyuarat atau berkursus tetapi mempunyai muslihat gangguan seksual, apabila diketahui oleh pasangan mereka menimbulkan perbalahan dan berakhir dengan perpecahan rumahtangga. Ini adalah kesan buruk yang terpaksa dihadapi oleh sesetengah mangsa yang takut kehilangan pekerjaan atau menggugat prestasi kerjanya. Ramai wanita yang sanggup menyetepikan kepentingan rumahtangga dan mementingkan pekerjaan terpaksa berhadapan dengan dilema, mengakhiri kehidupan berumahtangga disebabkan masalah di tempat kerja.

Tekanan Kerjaya

Pekerja yang menjadi mangsa kepada gangguan seksual juga akan mengalami turut terjejas kerjayanya. Tekanan kerjaya memperlihatkan mangsa yang mula menunjukkan prestasi dan produktiviti yang semakin berkurangan, kepuasan kerja berkurangan, hilang keyakinan diri, kurang bermotivasi dan komitmen yang semakin menurun terhadap kerjaya dan majikan (Gutek, 1993). Menurut Loy dan Stewart, sebanyak 10 peratus hingga 17 peratus pekerja wanita yang mengalami gangguan seksual telah berhenti kerja atau minta ditukarkan (McKinney & Maraoules, 1991).

Prosedur Aduan

Gangguan seksual di tempat kerja boleh memberikan kesan buruk sekiranya tindakan positif tidak diambil bagi membanteras perbuatan yang mengganggu dan boleh menyebabkan pelbagai kejadian yang tidak diinginkan berlaku ke atas seseorang pekerja. Prosedur aduan melibatkan perkara penting, iaitu adanya aduan mengenai gangguan seksual bagi membolehkan bermulanya langkah penyiasatan. Langkah penyiasatan melibatkan, pendakwaan dan tindakan penyelesaian. Prosedur aduan melibatkan proses membuat aduan oleh mangsa, penyiasatan, pengumpulan maklumat, pendakwaan, tindakan dan penyelesaian kes masalah (Abdul Rahim, 2003). Dalam kajian ini, prosedur aduan dihadkan oleh penyidik kepada persoalan kemanakah para guru akan membuat pengaduan sekiranya kes gangguan seksual terjadi. Mangsa-mangsa gangguan seksual mungkin kurang jelas dan faham berhubung dengan proses membuat aduan ini. Mangsa mungkin akan melaporkan masalah yang dihadapi kepada rakan-rakan, ahli keluarga, guru besar atau pengetua, kesatuan sekerja, kaunselor, doktor, polis, Kementerian Sumber Manusia atau mengambil sikap berdiam diri.

Prestasi Kerja

Kajian tentang prestasi kerja biasanya mentakrifkan kepada pencapaian dan kemajuan seseorang dalam bidang pekerjaan yang diceburinya. Prestasi kerja akan membangkitkan perasaan yang positif dan seronok terhadap pekerjaan seseorang (Recges, 1989). Implikasi daripada takrif Recges (1989) adalah sekiranya perubahan dibuat dalam kerja seseorang pekerja, maka kesannya akan dapat diukur. Kajian ini juga bertujuan mengukur hubungan prestasi kerja para guru lanjutan daripada kesan gangguan seksual yang berlaku dengan harapan bahawa salah satu unsur yang menyebabkan kemerosotan prestasi guru boleh diubah oleh pihak berwajib. Herzberg (1959) mengaitkan prestasi kerja bagi menerangkan teori motivasinya. Menurut Herzberg (1959) lagi, prestasi kerja juga dianggap sebagai suatu kuantiti yang boleh diukur. Prestasi guru yang akan diukur

lanjutan daripada masalah gangguan seksual yang timbul melibatkan empat perkara utama, iaitu kuantiti hasil kerja, kualiti hasil kerja, ketepatan masa dan pelaksanaan peraturan serta arahan pentadbiran (Jabatan Perkhidmatan Awam, 1996).

METODOLOGI

Kajian ini adalah berbentuk deskriptif. Jenis penyelidikan ini adalah jenis tinjauan. Kajian ini adalah bertujuan untuk melihat sejauhmanakah tahap kewujudan masalah gangguan seksual di kalangan guru-guru di tempat kerja (sekolah). Sampel adalah terdiri daripada 400 orang kakitangan guru dari beberapa buah sekolah yang dipilih dari negeri Johor, Melaka, Selangor dan Negeri Sembilan. Data yang diperoleh dengan menggunakan soal selidik yang telah diedarkan kepada responden yang terpilih. Setiap maklumat telah ditafsirkan secara kuantitatif. Borang soal selidik ini merupakan adaptasi daripada soal selidik Experiences Of Sexual Harassment (SHEQ) dan The Sexual Harassment Questionnaires (SHAS). Satu kajian rintis telah dilakukan bagi memastikan item soal selidik jelas, ringkas, mudah difahami dan mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi. Nilai Alfa Cronbach keseluruhan bagi kesemua bahagian ialah 0.971.

DAPATAN KAJIAN

Pengalaman Gangguan Seksual

Jadual 1 menunjukkan taburan responden yang alami gangguan seksual di sekolah. Analisis data menunjukkan responden seramai 78 orang guru (19.5 peratus) pernah mengalami gangguan seksual manakala selebihnya iaitu seramai 322 orang (80.5 peratus) lagi tidak pernah mengalami gangguan seksual.

Jadual 1 : Taburan Responden Yang Mengalami Gangguan Seksual

Gangguan Seksual	Bilangan	Peratus
Ya	78	19.5
Tidak	322	80.5
Jumlah	400	100.0

Jadual 2 menunjukkan taburan mangsa gangguan seksual mengikut jantina. Didapati seramai 78 responden yang pernah mengalami gangguan seksual, seramai 33 (42.3 peratus) orang responden terdiri daripada lelaki manakala seramai 45 orang responden (57.7) adalah terdiri guru perempuan.

Jadual 2 : Taburan Mangsa Gangguan Seksual Mengikut Jantina

Jantina	Bilangan	Peratus
Lelaki	33	42.3
Perempuan	45	57.7
Jumlah	78	100.0

Jadual 3 menunjukkan taburan mangsa gangguan seksual mengikut status perkahwinan. Daripada sejumlah 78 responden yang pernah menjadi mangsa gangguan seksual itu juga, mangsa yang telah berkahwin lebih ramai mengalami gangguan seksual (42 orang atau 53.8 peratus) berbanding mangsa yang masih bujang, iaitu seramai 36 orang (46.2 peratus).

Jadual 3 : Taburan Mangsa Gangguan Seksual Mengikut Status Perkahwinan

Status	Bilangan	Peratus
Berkahwin	42	53.8
Bujang	36	46.2
Jumlah	78	100.0

Jadual 4 menunjukkan taburan mangsa gangguan seksual mengikut bangsa. Bangsa Melayu menunjukkan kekerapan paling tinggi mengalami gangguan seksual, iaitu seramai 34 orang (43.5 peratus), Bangsa Cina, iaitu seramai 19

orang (24.4 peratus), Bangsa India, iaitu seramai 17 orang (21.8 peratus) dan bangsa lain, iaitu seramai 8 orang (10.5 peratus).

Jadual 4 : Taburan Mangsa Gangguan Seksual Mengikut Bangsa

Bangsa	Bilangan	Peratus
Melayu	34	43.5
Cina	19	24.4
India	17	21.8
Lain-lain	8	10.5
Jumlah	78	100.0

Jadual 5 menunjukkan taburan mangsa gangguan seksual mengikut lokasi sekolah. Didapati majoriti mangsa, iaitu 33 orang adalah dari negeri Selangor (42.3 peratus), diikuti oleh negeri Melaka (20 orang atau 25.6 peratus), negeri Sembilan (14 orang atau 17.9 peratus) dan negeri Johor (11 orang atau 14.2 peratus).

Jadual 5 : Taburan Mangsa Gangguan Seksual Mengikut Lokasi

Lokasi	Bilangan	Peratus
Selangor	33	42.3
Melaka	20	25.6
N. Sembilan	14	17.9
Johor	11	14.2
Jumlah	78	100.0

Jadual 6 menunjukkan taburan mangsa gangguan seksual mengikut taraf akademik. Didapati responden yang berkelulusan Sarjana Muda merupakan golongan majoriti yang mengalami gangguan seksual, iaitu seramai 43 orang (55.1 peratus), diikuti oleh mangsa yang berkelulusan diploma, iaitu seramai 16 orang (20.5 peratus), mangsa yang berkelulusan STPM, iaitu seramai 14 orang (17.9 peratus), mangsa yang berkelulusan Sarjana, iaitu seramai 3 orang (3.8 peratus) dan akhirnya mangsa yang berkelulusan SPM yang berjumlah seramai 2 orang (2.7 peratus).

Jadual 6 : Taburan Mangsa Gangguan Seksual Mengikut Taraf Akademik

Taraf Akademik	Bilangan	Peratus
SPM	2	2.7
STPM	14	17.9
Diploma	16	20.5
Sarjana Muda	43	55.1
Sarjana	3	3.8
Jumlah	78	100.0

Persepsi Guru-guru Tentang Tingkah laku Yang Dikatakan Sebagai Gangguan Seksual

Hasil daripada kajian didapati pernyataan “memaparkan aksi atau filem lucah melalui televisyen, komputer atau telefon bimbit” mencatat min tertinggi iaitu 3.58 dan sisihan piawai 1.48. Terdapat sebanyak 20.8 peratus setuju, 39.8 peratus sangat setuju, 10.8 peratus tidak setuju, 15.8 peratus sangat tidak setuju dan 13.0 peratus kurang setuju. Bagi pernyataan “menunjukkan gambar lucah”, sebanyak 20.0 peratus setuju dan 36.3 peratus sangat setuju. Selebihnya sebanyak 19.3 peratus kurang setuju, sebanyak 9.0 peratus tidak setuju dan 15.5 sangat tidak setuju. Min ialah 3.52 dan sisihan piawai 1.44. Hasil analisis data menunjukkan majoriti 38.3 peratus responden sangat setuju bahawa “melukis gambar lucah”, manakala 18.5 peratus responden setuju, 11.5 peratus tidak setuju, 9.8 peratus sangat tidak setuju dan selebihnya sebanyak 15.3 peratus kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Min ialah 3.51 dan sisihan piawai 1.56.

Pernyataan “mengajak untuk melakukan hubungan seks” mendapati paling ramai guru sangat bersetuju iaitu sebanyak 42.3 peratus, 14.5 peratus setuju, 13.0 peratus kurang setuju, 8.8 peratus tidak setuju dan hanya sebanyak 21.5 peratus sangat tidak setuju. Min ialah 3.47 dan sisihan piawai 1.60 Sementara itu pernyataan “meraba kemaluan” mendapati 44.8 peratus sangat setuju, 22.8 peratus sangat tidak setuju, 12.5 peratus kurang setuju, 12.5 peratus juga bersetuju dan 7.5 peratus tidak setuju. Min ialah 3.49 dan sisihan piawai 1.63. Secara

keseluruhannya min yang diperoleh ialah 3.31 dan sisihan piawai 1.176. Ini menunjukkan bahawa persepsi guru-guru tentang tingkah laku yang dikatakan sebagai gangguan seksual secara keseluruhannya adalah pada tahap yang sederhana.

Jenis-jenis Gangguan Seksual Yang Utama (seperti gangguan secara lisan, isyarat, visual, psikologi dan fizikal) Berlaku Di Kalangan Guru Di Sekolah

Didapati jenis gangguan seksual secara lisan merupakan jenis gangguan seksual yang paling utama berlaku di kalangan guru di sekolah dengan catatan min 2.5769. Gangguan seksual secara isyarat pula mencatatkan min kedua tertinggi, iaitu 2.1972. Gangguan seksual secara visual pula mencatatkan min ketiga tertinggi, iaitu 2.1216. Manakala gangguan seksual secara fizikal pula mencatatkan min keempat tertinggi dengan nilai min 2.0559. Gangguan seksual secara psikologi pula merupakan jenis gangguan seksual yang paling minima berlaku di kalangan guru di sekolah dengan catatan min 2.0122. Secara keseluruhannya min jenis-jenis gangguan seksual ialah 2.2009 dan sisihan piawai 0.99603.

Jadual 7 : Taburan Jenis-jenis Gangguan Seksual Berdasarkan Min Dan Sisihan Piawai

Jenis Gangguan Seksual	Min	Sisihan Piawai
Lisan	2.5769	1.12722
Isyarat	2.1972	1.01318
Visual	2.1216	1.13797
Fizikal	2.0559	1.12186
Psikologi	2.0122	1.06389
Keseluruhan	2.2009	0.99603

Tahap Gangguan Seksual Secara Keseluruhan

Jadual 8 menunjukkan taburan tahap gangguan seksual. Hasil daripada kajian didapati majoriti responden menghadapi tahap gangguan seksual yang rendah, iaitu seramai 245 orang (61.3 peratus). Manakala 117 orang (29.3 peratus) guru menghadapi tahap gangguan seksual yang sederhana. Selebihnya responden mempunyai tahap gangguan seksual yang tinggi, iaitu seramai 38 orang (9.5 peratus).

Jadual 8 : Tahap Gangguan Seksual Secara Keseluruhan

Tahap	Bilangan	Peratus
Tinggi	38	9.5
Sederhana	117	29.3
Rendah	245	61.3
Jumlah	400	100

Kesan-kesan (seperti tekanan psikologi, emosi, kesihatan, dan kerjaya) Yang Terjadi Akibat Gangguan Seksual Di Kalangan Guru

Hasil daripada kajian didapati pernyataan “rasa takut sering muncul dalam diri saya” mencatat min tertinggi iaitu 1.62 dan sisihan piawai 1.32. Seramai 77.0 peratus responden sangat tidak bersetuju dengan pernyataan ini, seramai 3.8 peratus tidak setuju, manakala 9.5 peratus bersetuju, 3.8 peratus sangat setuju, dan selebihnya 9.5 peratus sangat setuju dengan pernyataan ini. “Saya sering sakit kepala” merupakan pernyataan yang kedua tertinggi dengan min 1.60 dan sisihan piawai 1.17. Seramai 75.8 peratus menyatakan mereka sangat tidak setuju, 5.0 peratus tidak setuju dan 6.3 peratus responden kurang setuju dengan pernyataan ini. Manakala 9.3 peratus responden setuju dan selebihnya 3.8 peratus sangat bersetuju dengan pernyataan tersebut.

Sebanyak 76.0 peratus responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan “tidur saya sering terganggu”, seramai 3.8 peratus tidak setuju, 7.3 peratus kurang setuju, manakala 8.8 peratus responden setuju dan 4.3 peratus sangat setuju. Min ialah 1.61 dan sisihan piawai 1.19. Analisis data juga menunjukkan seramai 7.60 peratus responden sangat tidak setuju dengan pernyataan “gangguan berterusan menyebabkan saya hilang semangat”, 4.8 peratus tidak setuju dan 6.3 peratus responden kurang setuju. Sebaliknya seramai 9.3 peratus responden setuju dan 3.8 peratus responden sangat setuju dengan kenyataan ini. Min ialah 1.60 dan 1.17. Begitu juga dengan pernyataan “perasaan saya tidak menentu” yang menunjukkan nilai min yang sama dengan pernyataan soalan 90,93 dan 98, iaitu 1.60. didapati sebanyak 76.5 peratus menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini, 4.3 peratus tidak setuju, 5.3 responden kurang setuju dan 10.3 peratus responden lagi setuju dan selebihnya 3.8 peratus sangat setuju dengan pernyataan ini. Sisihan piawai ialah 1.18. Secara keseluruhan min bagi kesan-kesan gangguan seksual ialah 1.58 dan sisihan piawai 1.115. Ini menunjukkan tahap kesan gangguan seksual yang rendah.

Tahap Kesan Gangguan Seksual

Jadual 9 menunjukkan taburan tahap kesan gangguan seksual. Hasil daripada kajian didapati majoriti responden mempunyai tahap kesan gangguan seksual yang rendah, iaitu seramai 318 orang (79.5 peratus). Manakala 45 orang (11.3 peratus) guru menghadapi kesan gangguan yang sederhana. Selebihnya responden mengalami yang tinggi, iaitu seramai 37 orang (9.3 peratus).

Jadual 9 : Tahap Kesan Gangguan Seksual

Tahap	Bilangan	Peratus
Tinggi	37	9.3
Sederhana	45	11.3
Rendah	318	79.5
Jumlah	400	100

Prosuder Aduan Yang Dilakukan Oleh Guru-guru Sekiranya Masalah Gangguan Seksual Ini Berlaku

Hasil daripada kajian didapati mencatat min tertinggi iaitu 4.06 dan sisihan piawai 1.00 bagi pernyataan “Kaunselor”, 39.3 peratus responden sangat bersetuju, 38.3 peratus responden setuju, manakala 15.5 peratus kurang setuju, 3.8 peratus sangat tidak setuju dan selebihnya 3.3 peratus responden tidak setuju. Hasil analisis data bagi pernyataan “Ahli Keluarga”, 45.5 peratus responden setuju, 29.3 peratus responden sangat setuju, manakala 16.3 peratus responden kurang setuju, 5.0 peratus menyatakan tidak setuju dan hanya 4.0 peratus responden sangat tidak setuju. Min ialah 4.02 dan sisihan piawai 1.90. Pernyataan “guru besar / Pengetua / Ketua Jabatan”, didapati, maklum balas responden 36.8 peratus responden menyatakan sangat setuju, 35.8 peratus bersetuju, manakala 17.3 peratus responden kurang setuju, 5.8 peratus sangat tidak setuju dan hanya 4.5 peratus responden tidak setuju. Min ialah 4.00 dan sisihan piawai 1.71. Hasil analisis menunjukkan pernyataan “rakan sekerja”, 51.3 peratus responden setuju, 23.0 responden sangat setuju, 14.8 peratus responden menyatakan kurang setuju, 5.3 peratus lagi responden sangat tidak setuju dan selebihnya 5.3 peratus menyatakan tidak setuju. Min yang diperolehi ialah 3.80 dan sisihan piawai 1.03. Bagi pernyataan “Kesatuan Sekerja”, hasil analisis data mendapati 34.8 peratus responden setuju, 27.0 peratus responden sangat setuju, manakala 23.0 peratus responden menyatakan kurang setuju, 10.0 tidak setuju dan hanya 5.3 peratus tidak setuju dengan pernyataan ini. Min ialah 3.51 dan sisihan piawai 0.721. Secara keseluruhan min bagi Prosedur Aduan yang dilakukan oleh guru-guru sekiranya masalah gangguan seksual ini berlaku ialah 3.51 dan sisihan piawai ialah 0.721. Ini jelas menunjukkan tahap pengetahuan prosedur yang sederhana di kalangan guru.

Analisis perbezaan Antara Gangguan Seksual Secara Keseluruhan Dengan Aspek Jantina, Status Perkahwinan, Taraf Akademik, Lokasi dan Bangsa

Jadual 10 : Analisis Perbezaan Aspek Gangguan Seksual Antara Guru Lelaki Dan Perempuan

		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Beza Min	Beza Ralat Piawai	Atas	bawah
Gangguan Seksual	Equal variances assumed	2.676	.103	3.713	398	.000	.37005	.09967	.56600	.17410
	Equal variances not assumed			3.681	339.643	.000	.37005	.10053	.56779	.17232

Aras keertian $\alpha = 0.05$

Berdasarkan jadual 10 didapati nilai $p = .103$. Memandangkan nilai $p = .103$ ini lebih besar daripada nilai $\alpha = 0.05$ maka hipotesis 1 ini diterima. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan min yang signifikan. Oleh kerana keputusan ujian $-t$ menunjukkan tidak terdapat perbezaan min yang signifikan maka dengan ini dirumuskan bahawa tidak dapat perbezaan yang signifikan antara gangguan seksual dengan guru lelaki dan perempuan di sekolah.

Jadual 11 : Analisis Perbezaan Aspek Gangguan seksual Berdasarkan Status Perkahwinan

		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Beza Min	Beza Ralat Piawai	Atas	Bawah
Gangguan Seksual	Equal variances assumed	.289	.591	1.210	398	.227	.13083	.10811	-.08170	.34336
	Equal variances not assumed			1.226	238.843	.221	.13083	.10672	-.7940	.34107

Aras keertian $\alpha = 0.05$

Berdasarkan jadual 4.3.2 didapati nilai $p = .591$. Memandangkan nilai $p = .591$ ini lebih besar daripada nilai $\alpha = 0.05$ maka hipotesis 2 ini diterima. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan min yang signifikan.

Oleh kerana keputusan ujian $-t$ menunjukkan tidak terdapat perbezaan min yang signifikan maka dengan ini dirumuskan bahawa tidak dapat perbezaan yang signifikan antara gangguan seksual dengan status perkahwinan guru di sekolah.

Jadual 12 : Analisis Anova Mengikut Perbezaan Antara Gangguan Seksual Secara Keseluruhan Berdasarkan Taraf Pendidikan

Faktor	Taraf Pendidikan	F	Significant
Gangguan seksual	SPM STPM Diploma Sarjana Muda Sarjana	5.041	0.01

Aras Keertian α 0.05

Jadual 12 menunjukkan analisis anova mengikut perbezaan gangguan seksual secara keseluruhan berdasarkan aspek taraf pendidikan. Jadual di atas jelas menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor tersebut kerana mempunyai nilai yang kurang daripada aras signifikan iaitu 0.05 iaitu dengan nilai 0.01.

Jadual 13: Analisis Anova Mengikut Perbezaan Antara Gangguan Seksual Secara Keseluruhan Berdasarkan Aspek Lokasi

Faktor	Taraf Pendidikan	F	Significant
Gangguan seksual	Johor Melaka N. Sembilan Selangor	19.320	0.000

Aras Keertian α 0.05

Jadual 13 menunjukkan analisis anova mengikut perbezaan gangguan seksual secara keseluruhan berdasarkan aspek lokasi. Jadual di atas jelas menunjukkan

terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor tersebut kerana mempunyai nilai yang kurang daripada aras signifikan iaitu 0.05 iaitu dengan nilai 0.000.

Jadual 14 : Analisis Anova Mengikut Perbezaan Antara Gangguan Seksual Secara Keseluruhan Berdasarkan Aspek Bangsa

Faktor	Bangsa	F	Significant
Gangguan seksual	Melayu	6.822	0.000
	Cina		
	India		
	Lain-lain		

Aras Keertian α 0.05

Jadual 14 menunjukkan analisis anova mengikut perbezaan gangguan seksual secara keseluruhan berdasarkan aspek bangsa. Jadual di atas jelas menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor tersebut kerana mempunyai nilai yang kurang daripada aras signifikan iaitu 0.05 iaitu dengan nilai 0.000.

Analisis Perhubungan Gangguan Geksual Secara Keseluruhan Berdasarkan Aspek Umur, Pendapatan dan Pengalaman Mengajar

Jadual 15 : Korelasi Gangguan Seksual Secara Keseluruhan Dengan Umur

Korelasi			
		Umur	Gangguan Seksual
Umur	Korelasi Pearson	1	-.046
	Sig. (2-tailed)	-	0.362
	N	400	400

Aras keertiaan α = 0.05

Berdasarkan jadual 15, didapati nilai pekali korelasi, r bagi gangguan seksual dengan umur adalah bersamaan dengan -0.046. Ini menunjukkan korelasi yang sangat lemah dan songsang. Memandangkan nilai $p = 0.362$ adalah lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ini diterima. Ini bermakna tidak terdapat hubungan yang

signifikan antara faktor gangguan seksual dengan umur. Oleh kerana keputusan ujian korelasi menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan, maka dengan ini dapat dirumuskan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan umur di kalangan guru-guru di sekolah.

Jadual 16 : Korelasi Gangguan Seksual Secara Keseluruhan Dengan Pendapatan

Korelasi			
		Pendapatan	Gangguan Seksual
Pendapatan	Korelasi Pearson	1	0.012
	Sig. (2-tailed)	-	0.804
	N	400	400

Aras keertian $\alpha = 0.05$

Berdasarkan jadual 16, didapati nilai pekali korelasi, r bagi gangguan seksual dengan pendapatan adalah bersamaan dengan 0.012. Ini menunjukkan korelasi yang sangat lemah. Memandangkan nilai $p = 0.804$ adalah lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ini diterima. Ini bermakna tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan pendapatan. Oleh kerana keputusan ujian korelasi menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan, maka dengan ini dapat dirumuskan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan pendapatan di kalangan guru-guru di sekolah.

Jadual 17 : Korelasi Gangguan Seksual Secara Keseluruhan Dengan Pengalaman Mengajar

Korelasi			
		Pengalaman Mengajar	Gangguan Seksual
Pengalaman Mengajar	Korelasi Pearson	1	-.071
	Sig. (2-tailed)	-	0.154
	N	400	400

Aras keertian $\alpha = 0.05$

Berdasarkan jadual 17, didapati nilai pekali korelasi, r bagi gangguan seksual dengan pengalaman mengajar adalah bersamaan dengan -0.071 . Ini menunjukkan korelasi yang sangat lemah dan songsang. Memandangkan nilai $p = 0.154$ adalah lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ini diterima. Ini bermakna tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis gangguan seksual dengan pengalaman mengajar. Oleh kerana keputusan ujian korelasi menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan, maka dengan ini dapat dirumuskan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan pengalaman mengajar guru-guru.

Jadual 18 : Korelasi Kesan Gangguan Seksual Secara Keseluruhan Dengan Prestasi Kerja Di Kalangan Guru

Korelasi			
		Prestasi	Kesan
Prestasi Kerja	Korelasi Pearson	1	0.306**
	Sig. (2-tailed)	-	0.000
	N	400	400

Aras keertian $\alpha = 0.05$

Berdasarkan jadual 18, didapati nilai pekali korelasi, r bagi kesan gangguan seksual secara keseluruhan dengan prestasi di kalangan guru-guru adalah bersamaan dengan 0.306^{**} . Ini menunjukkan korelasi yang sangat lemah. Memandangkan nilai $p = 0.000$ adalah lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis ini ditolak. Ini bermakna terdapat hubungan yang signifikan antara lanjutan kesan gangguan seksual dengan prestasi kerja. Oleh kerana keputusan ujian korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan, maka dengan ini dapat dirumuskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kesan gangguan seksual dengan prestasi kerja di kalangan guru-guru di sekolah.

PERBINCANGAN

Hasil kajian menunjukkan bahawa persepsi para guru terhadap tingkah laku gangguan seksual secara keseluruhannya adalah pada tahap yang sederhana. Hasil daripada kajian didapati pernyataan “memaparkan aksi atau filem lucah melalui televisyen, komputer atau telefon bimbit” mencatat min tertinggi iaitu 3.58 dan sisihan piawai 1.48. Ini menunjukkan bahawa gangguan seksual secara visual adalah merupakan tingkah laku gangguan seksual yang dianggap paling utama di kalangan guru sekolah.

Hasil daripada kajian mendapati jenis gangguan seksual secara lisan merupakan jenis gangguan seksual yang paling utama berlaku di kalangan guru di sekolah dengan catatan min 2.5769. Gangguan seksual secara isyarat pula mencatatkan min kedua tertinggi, iaitu 2.1972. Gangguan seksual secara visual pula mencatatkan min ketiga tertinggi, iaitu 2.1216. Manakala gangguan seksual secara fizikal pula mencatatkan min keempat tertinggi dengan nilai min 2.0559. Gangguan seksual secara psikologi pula merupakan jenis gangguan seksual yang paling minima berlaku di kalangan guru di sekolah dengan catatan min 2.0122. Ini jelas menunjukkan gangguan secara lisan merupakan bentuk gangguan yang paling utama berlaku di kalangan guru.

Secara keseluruhan min bagi kesan-kesan gangguan seksual ialah 1.58 dan sisihan piawai 1.115. Ini menunjukkan bahawa kesan gangguan seksual di kalangan guru adalah rendah. Hasil daripada kajian didapati pernyataan “rasa takut sering muncul dalam diri saya” mencatat min tertinggi iaitu 1.62 dan sisihan piawai 1.32.

Secara keseluruhan min bagi faktor aduan yang dilakukan oleh guru-guru sekiranya masalah gangguan seksual ini berlaku ialah 3.51 dan sisihan piawai ialah 0.721. Ini menunjukkan bahawa tahap prosedur aduan adalah pada tahap yang sederhana. Hasil daripada kajian didapati mencatat min tertinggi iaitu 4.06

dan sisihan piawai 1.00 ialah bagi pernyataan “Kaunselor”, 39.3 peratus responden sangat bersetuju.

KESIMPULAN

Dapatan kajian telah membuktikan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara gangguan seksual dengan guru lelaki dan perempuan, status perkahwinan tetapi analisis data mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara gangguan seksual dengan taraf pendidikan, lokasi dan bangsa di kalangan guru. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa jenis gangguan seksual secara lisan merupakan jenis gangguan yang paling utama berlaku di kalangan guru dan secara keseluruhannya tahap gangguan seksual di kalangan guru adalah rendah. Selain itu, dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan seksual dengan umur, pengalaman mengajar, pendapatan tetapi analisis data mendapati terdapat hubungan yang signifikan kesan gangguan seksual dengan prestasi kerja di kalangan guru.

RUJUKAN

Abdul Rahim Abdul Rashid (2003). “Gangguan Seksual : Pengurusan Tingkah Laku dan Perkembangan Gender Dalam Organisasi”. Kuala Lumpur : Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.

American Association of University Women (AAUW) (1993). “Hostile hallways: The AAUW survey on sexual harassment in America's schools”. Washington, DC: AAUW Educational Foundation.

American Association of University Women (AAUW) (2001). “Hostile hallways: Bullying, teasing, and sexual harassment in school”. Washington, DC: AAUW Educational Foundation.

Anna Mayer (1993). "Getting to Heart of Sexual Harrasment". 1993/1994 Edition. United States of America : Prentices Hall. Dalam Marry F. Cook (1993). The Human Resources Yearbook. USA : Prentices Hall.

Aron T.E. (1993). "Sexual Harassment in The Workplace : A Guide to the Law and a Research Overview for Employees and Employers". Jefffferson, NC : McFarland.

Baker, D.D., Terpstra, D.E., & Cutler, B.D.,(1990). "Perceptions of Sexual Harrasment : A re-examination of Gender Dofferences". Jurnal of Psychology, 124, 409-16.

Barak, A. (1994). "A Cognitive Behavioral Education Workshop to Combat Sexual Harassment in the Workplace. Journal of Counselling and Developement", 72, 595. Retrieved July 30, 2004 from Pro Quest.

Benton Powers, S.M. & Paterson, L.T. (1995). "Sexual Harassment : What You Need to Know". California : Crisp Publicatins Inc.

Blumenthal, J. A. (1998). "The reasonable woman standard: A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment". Law and Human Behavior, 22, 33-57.

Bingham, Shereen G & Battey, Karen M (2005). "Communication of Social Support to Sexual Harassment Victims: Professors' Responses to a Student's Narrative of Unwanted Sexual Attention". Sex Roles : A Jurnal of Research. Retrieved on Jan 21, 2005 from Find Aticles Database.

Buss, David M. & Neil M. Malamuth. (Eds.) (1996). "Sex, Power, and Conflict: Evolutionary and Feminist Perspectives" _ New York: Oxford University Press.

- Cheril Terrace, Amie Logan & Douglas Peters (2004). "Perceptions Of Peer Sexual Harassment Among High School Students". *Sex Roles : A Journal of Research*. Retrieved on March 22, 2005 from Find Aticles Database.
- Dziech, Billie Wright & Michael W. Hawkins (1998). "Sexual Harassment in Higher Education: Reflections and New Perspectives". New York: Garland Publishing
- European Commission. (1999). "Sexual Harassment at the Workplace in the European Union". Belgium: European Communities.
- Fitzgerald, L.F., & Ormerod, A.J. (1993). "Breaking Silence : The Sexual Harassment of Women in Academia and the Workplace". Dalam F.L. Denmark and M.A. Paludi (Eds.), *Psychology of Women : A Handbook of Issues and Theories* (pp.553 – 581). Westport, CT : Greenwood.
- Foulis, D. & McCabe, M.P. (1997). "Sexual Harassment : Factors Affecting Attitudes And Perceptions". *Sex Roles : A Journal of Research*. Retrieved March, 22, 2005 from Find Articles database.
- Fneran, S. & Nennert, L. (1999). "Gender and power issues of peer seual harassment among teenagers". *Journal of Interpersonal Violances*, 4, 626-641.
- Golden III, J.H., Johnson, C.A. & Lopez, R.A. (2001). "Sexual harassemnt in the Workplace : Exploring the Effects of Attractiveness on Perception of Harassment". *Sex Roles : A Jurnal of Research*. Retrieved on March 22, 2005 from Find Aticles Database.
- Gordon, Gloria (1991). "A worldwide look at sexual harassment". *Sex Roles : A Jurnal of Research*. Retrieved on Dec 2, 2005 from Find Aticles Database.

- Gray, J.L. (1984). "Supervision –An Applied Behavioral Science Approach to Managing People". Wadsworth Inc. Belmont, California.
- Gutek, B.A., & Koss, M.P. (1993). "Changed Women and Changed Organizations : Consequences of and Coping With Sexual Harassment". *Journal of Vocational Behavior*, 42, 28-48.
- Greenberg J. dan Baron R.A. (1997). "Behavior In Organizations". USA : Prentice Hall.
- Henry, J. & Meltzoff, J. (1998). "Perception of Sexual Harassment as A Function of Target's Response Type and Observer's Sex". *Sex Role : A Journal of Research*. Retrieved March 22, 2005 from Find Articles database.
- Herzberg, Mansner & Snyderman (1959). "The Motivation to Work". John Wiley and Sons Inc., London.
- Ivancevich, J.M. (1998). "Human Resource Management (7th Edition.)". USA : McGraw Hill.
- Jabatan Perkhidmatan Awam (1996). "Panduan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Perkhidmatan Awam Malaysia". Kuala Lumpur : Percetakan Nasional Malaysia Bhd.
- Jeanne Henry & Julian Meltzoff (1998). "Perceptions of sexual harassment as a function of target's response type and observer's sex". *Sex Role : A Journal of Research*. Retrieved August, 2005 from Find Articles database.
- Jones, T.S. & Remland M.S. (1992). "Sources of variability in perceptions of and responses to sexual harassment". *Sex Roles : A Journal Of Research*. Retrieved March 22, 2005 from Find Articales database.

Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka (2000). "Kamus Dewan Edisi Baru". Kuala Lumpur : DBP.

Kementerian Sumber Manusia (1999). "Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja". Malaysia : Kuala Lumpur.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). "Determining sample size for research". *Educational and Psychological Measurement*, 30,607-610.

Lee, V.E., Croninger, R.G., Linn, E., & Chen, X. (1996). "The culture of sexual harassment in schools". *American Educational Research Journal*, 2, 383-417.

Ligthle, J. & Doucet, E.H. (1992). "Sexual Harassment In The Workplace. A Guide to Prevention". California : Crisp Publications Inc.

Longman Dictionary Of Contemporary English, New Edition, (1987). Kuala Lumpur : Longman Publications.

Losey, Michael R. (1995). "Sexual harassment: a growing workplace dilemma USA Today (Society for the Advancement of Education)". *Sex Role : A Journal of Research*. Retrieved March, 2005 from Find Articles database.

Mohd Majid Konting (1998). "Kaedah Penyelidikan Pendidikan". Kuala Lumpur : DBP.

Mazel, D.B. & Percival, E.F. (1989). "Ideology or experience? The relationships among perceptions, attitudes and experience of sexual harassment in university students". *Sex Role : A Journal of Research*. Retrieved August, 2005 from Find Articles database.

- Mc Kinney, K. & Maroules, N. (1991). "Sexual Harassment, dalam E. Grauerholz & M. A. Koralewski (eds.) Sexual Coercion : A Sourcebook On Its Nature, Cause and Prevention". Canada : Lexington Books.
- Montemurro, B. (2003). "Not A Laughing Matter : Sexual Harassment as "Material" on Workplace-based situation Comedies". *Sex Roles : A Journal Of Research*. Retrieved March 22, 2005 from Find Articales database.
- Munson, L. J., Miner, A. G., & Hulin, C. (2001). "Labeling sexual harassment in the military: An extension and replication". *Journal of Applied Psychology*, 86, 293-303.
- Navaratnam, Paul (2001, 11 Ogos). "Understanding Sexual Harassment". (Versi Elektronik). *The News Straits Times*.
- Norazwah, Rusli dan Fatahyah (2005). "Sexual Harassment In The Work Place : Employee Perceptions, Implications And Recommendation Forr Helping Skills In Counselling". *Kertas Kerja Persidangan Kaunseling Kebangsaan 2005*, Universiti Malaysia Sarawak.
- Noor Haizan Musa (2002). "Mengapa Gangguan Seksual Kurang Dilaporkan ?" *Majalah Wanita*, Januari 2002. 104-106
- Nurul Esly binti Sabiran, (2002). "Masalah Gangguan Seksual Di Kalangan Kakitangan Akademik Politeknik Port Dickson". *Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn : Tesis Sarjana*.
- O'Donohue, William . (Ed.). (1997). "Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment". Boston: Allyn and Bacon.

Oxford Advanced Learners Dictionary (6th Edition). (2000). New York : Oxford University Press.

Paludi, M.A., DeFour, D.C., Attah, K., & Betts, J. (1999). "Sexual Harassment in Education and Workplace : A View From The Field Of Psychology". Dalam M.A. Paulidi (Ed.), *The Psychoogy Of Sexual Victimization : A Handbook*. West-Port, Ct : Greenwood.

Popovich, P.M. , Gehlauf, D.N., Jolton, J.A., Somers, J.M. & Godinho, R.M. (1992). "Perception of sexula harassment as a function of sex of rater and incident form and consequence". *Sex Roles : A Journal Of Research*. Retrieved March 22, 2005 from Find Articales database.

Powell, G.N. (1986). "Effects of sex role identify and sex on definition of sexual harassment". *Sex Roles : A Journal Of Research*. Retrieved March 22, 2005 from Find Articales database.

Recges,P.,(1989). "The Relationship of Autonomy in Decision Making To Schools and Job Satisfaction : A Comparison Between Public School Teachers and Mid Level Administrators". *Journal Of Research and Development in Education* 22, 2, ms 62-69. USA.

Renzetti, C. M. & Curan, D. J. (1999). "Women, Men and Society (4th Ed.)". Boston : Allyn & Bacon.

Reese, Laura A, Lindenberg, Karen E (2004). "Employee Satisfaction with Sexual Harassment Policies: The Training Connection Public Personnel Management". *Sex Roles : A Journal Of Research*. Retrieved March 22, 2005 from Find Articales database.

- Roberts, B.S. & Mann, R. A. (n.d.). "Sexual Harassment In Workplace : A Primer". Retrieved July 22, 2004 at <http://www.3u.akron.edu>
- Robert A. Baron & Donn Byrne (2000). "Social Psychology (9th Edition)". USA : Allyn & Bacon.
- Rudman, L. A., Borgida, E., & Robertson, B. A. (1995). "Suffering in silence: Procedural justice versus gender socialization issues in university sexual harassment grievance procedures". *Journal of Applied Psychology*, 17, 519-541.
- Sabhita Marican (1999). "Punca Gangguan Seksual di Tempat Kerja". Dalam laman web <http://www.utusan.com.my>. Utusan Online 2 September 1999.
- Salleh Buang (1998). "Gangguan Seksual Di Tempat Kerja". Dalam Laman Web <http://www.utusan.com.my>. Utusan Online 23 Julai 1998.
- Stockdale, M. S. (1993). "The role of sexual misperceptions of women's friendliness in an emerging theory of sexual harassment". *Journal of Vocational behavior*, 42, 84-101.
- Susan L. Webb (1994). "Shockwaves: The Global Impact of Sexual Harassment". New York: MasterMedia Limited.
- Swati Chaudri Center For Women's Development Studies (1998). "Sexual Harassment". *Indian Jurnal of Gender Stusies*. 5(1).p.115-125.
- Szymansky, Sharon and Cydney Pullman. (1994). "Sexual Harassment at Work: A Training Workbook for Working People". New York: The Institute.
- Tata, J. (1993). "The structure and phenomenom of sexual harassment : impact of category of sexually harassing behavior, gender and hierarchical level". *Journal of Applied Social Psychology*. 23, 199-211.

Waguar, E.J. (1992). "Sexual Harassment in the Workplace. How to Prevent, Investigate, and Resolve Problems in on Organization". New York : American Management Association.

Wayne, J. G., Riordan, C. M., & Thomas, K. M. (2001). "Is all sexual harassment viewed the same?: Mock juror decisions in same- and cross-gender cases". *Journal of Applied Psychology*, 86, 179-187

Welsh, S. (1999). "Gender and Sexual Harassment". *Annual Review of Sociology*. 25, 169-190.

Zarizana Abd Aziz & Dr. Cecilia Ng (2001). "Combating Sexual Harassment : The Way Forwad". Presented at the 11th Malaysia Law Conferences, Kuala Lumpur.