

MASALAH GANGGUAN SEKSUAL : SATU TINJAUAN DI
KALANGAN KANTANGAN AKADEMIK POLITEKNIK PORT
DICKSON, NEGERI SEMBILAN

NURUL ESLY BTE SABIRAN



KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

C/N: 48186

PERPUSTAKAAN KUI TTHO



3 0000 00077664 5



KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS*

JUDUL : MASALAH GANGGUAN SEKSUAL: SATU TINJAUAN DI KALANGAN KAKITANGAN AKADEMIK POLITEKNIK PORT DICKSON, NEGERI SEMBILAN.

SESI PENGAJIAN : 2002 / 2003

Saya : NURUL ESLY BTE SABIRAN (761120-01-7082)

mengaku membenarkan tesis (PSM/ Sarjana/ Doktor Falsafah)* ini disimpan di Perpustakaan dengan syarat-syarat kegunaan berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
2. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. **Sila tandakan (✓)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

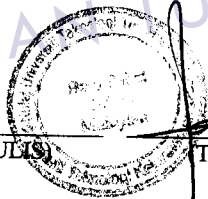
TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi / badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh


(TANDATANGAN PENULIS)




(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:
120 KG. LINAU KECIL
BUKIT PASIR
83050 BATU PAHAT
JOHOR DARUL TAKZIM.

TN. HJ. MOHD SALLEH B. HJ. TAHAR
Nama Penyelia

Tarikh : 25 SEPTEMBER 2002

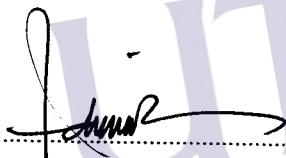
Tarikh : 25 SEPTEMBER 2002

CATATAN:

- * Potong yang tidak berkenaan.
- ** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.
- ◆ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan sarjana secara penyelidikan, atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM).

Pengesahan Penyelia

"Saya akui bahawa saya telah membaca karya ini dan pada pandangan saya karya ini adalah memadai dari segi skop dan kualiti untuk tujuan penganugerahan ijazah Sarjana Pendidikan Teknik & Vokasional".

Tandatangan : 
Nama Penyelia : TUAN HAJI MOHD SALLEH BIN HAJI TAHAR
Tarikh : 25 SEPTEMBER 2002



PTT ALGORITHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN MINAH

**MASALAH GANGGUAN SEKSUAL : SATU TINJAUAN DI KALANGAN
KAKITANGAN AKADEMIK POLITEKNIK PORT DICKSON, NEGERI
SEMBILAN**

NURUL ESLY BTE SABIRAN

**Laporan projek ini dikemukakan
sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan ijazah Sarjana Pendidikan Teknik Dan Vokasional**

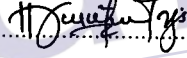
**Fakulti Teknologi Kejuruteraan
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn**

SEPTEMBER, 2002



PTTAUTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

“Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya”.

Tandatangan : 
Nama Penulis : NURUL ESLY BTE SABIRAN
Tarikh : 25 SEPTEMBER 2002



PTT AL-FATHIM
PERPUSTAKAAN TUNJUNGAN AMINAH

Teristimewa untuk insan-insan tersayang yang sentiasa bertakhta di hati:

Abah , Sabran bin Sahir & Emak, Jamaliah bt Bajuri

serta adik-adik

Mohd Halme bin Sabiran & Mohd Hasrat bin Sabiran

Terima kasih yang tidak terhingga atas doa restu, sokongan dan dorongan kalian.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Ilahi atas segala izin dan kudratNya, Projek Sarjana ini berjaya dihasilkan. Segala pujian bagi Allah SWT yang memberikan keizinan dan kekuatan terhadap hambaNya untuk meneruskan perjuangan dalam menimba ilmu pengetahuan dengan segala usaha yang ada. Semoga segala ketabahan dan kekuatan dalam menghasilkan laporan ini menjadi titik tolak dalam menggiatkan usaha murni untuk perjuangan seterusnya khususnya dalam mendidik anak bangsa.

Ribuan terima kasih diucapkan kepada pembimbing bagi pelaksanaan Projek Sarjana ini iaitu Tuan Haji Mohd Salleh bin Haji Tahar yang telah banyak menyumbangkan idea, bimbingan dan pandangan beliau dalam menghasilkan laporan ini. Terima kasih juga kepada pihak-pihak yang terlibat khususnya responden di Politeknik Port Dickson, Negeri Sembilan.

Penghargaan teristimewa ditujukan untuk keluarga tercinta yang telah menjadi tonggak dan inspirasi untuk terus tabah dalam menghadapi pelbagai dugaan. Jasa baktimu tidak akan terbalas hingga ke akhirnya. Untuk rakan-rakan seperjuangan, teruskanlah perjuangan kalian untuk mendidik anak bangsa serta mendukung usaha murni mendaulatkan agama dan memakmurkan negara.

ABSTRAK

Kajian Tentang Masalah Gangguan Seksual berdasarkan satu tinjauan di kalangan kakitangan akademik Politeknik Port Dickson, Negeri Sembilan merupakan kajian berbentuk silang yang bertujuan untuk mengenalpasti kefahaman tentang tingkahlaku yang dikatakan gangguan seksual, memperoleh maklumat tentang bentuk-bentuk gangguan yang paling dianggap gangguan seksual dan mengenalpasti pengetahuan responden untuk melaporkan kes gangguan seksual. Dengan menggunakan soal selidik yang diedarkan kepada enam jabatan di Politeknik Port Dickson, dapatan kajian mendapati bahawa 23.9% daripada responden pernah mengalami gangguan seksual dan 45.5% daripadanya adalah lelaki manakala 54.5% adalah wanita. Ia juga menunjukkan tidak wujud perbezaan yang signifikan tentang persepsi responden lelaki dan wanita dari segi tingkahlaku yang dikatakan gangguan seksual dan yang paling dianggap sebagai gangguan seksual. Responden daripada latarbelakang pendidikan yang berlainan juga tidak menunjukkan sebarang perbezaan yang signifikan tentang persepsi mereka dari segi tingkahlaku yang dikatakan gangguan seksual dan yang paling dianggap sebagai gangguan seksual. Berdasarkan analisis deskriptif, tingkahlaku yang paling dianggap gangguan seksual ialah gangguan berbentuk visual dan fizikal. Responden juga memilih untuk mengadukan kes gangguan seksual kepada kaunselor dan rakan sekerja. Kajian ini menggambarkan secara ringkas tentang masalah gangguan seksual di kalangan kakitangan akademik Politeknik Port Dickson, Negeri Sembilan.

ABSTRACT

Survey regarding on the matter of sexual harassment, an overview among academic staffs in Polytechnic Port Dickson, Negeri Sembilan is a cross sectional survey which aims to determine the types of behavior that are called sexual harassment and perceived as the most harassing. It is also aim to gain information on the knowledge of reporting cases on sexual harassment. Using questionnaires which is distributed to six departments, the final outcomes shows that 23.9% of the respondent had experienced sexual harassment, which 45.5% are males and 54.5% are females. The findings also indicate that there is no significant differences on the perception of behaviors that are called sexual harassment and behavior that are is most harassing. Similarly, perception of the respondent from different educational background also shows no significant differences on the same area. Descriptive analysis indicate that visual and physical behavior as most harassing. Generally, respondent choose to complain the sexual harassment cases to the counselor or their colleagues. This survey shows a general perceptions of sexual harassment among academic staffs at Politeknik Port Dickson, Negeri Sembilan.



PERPUSTAKAAN TINGKUN AMINAH

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGESAHAN KAJIAN KES	
	PENGESAHAN PENYELIA	
	PENGHARGAAN	
	HALAMAN JUDUL	i
	HALAMAN PENGAKUAN	ii
	HALAMAN DEDIKASI	iii
	HALAMAN PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	HALAMAN KANDUNGAN	vii
	HALAMAN SENARAI JADUAL	xii
	HALAMAN SENARAI RAJAH	xiv
	HALAMAN SENARAI LAMPIRAN	xvi

PTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH



BAB I PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	2
1.3	Pernyataan Masalah	4
1.4	Objektif Kajian	7
1.5	Persoalan Kajian	7
1.6	Hipotesis Kajian	
1.6.1	Hipotesis Pertama	8
1.6.2	Hipotesis Kedua	8
1.6.3	Hipotesis Ketiga	8
1.6.4	Hipotesis Keempat	9
1.7	Kepentingan Kajian	9
1.8	Batasan Kajian	
1.8.1	Masa	11
1.8.2	Kerjasama Daripada Responden	12
1.9	Definisi Istilah	
1.9.1	Persepsi	12
1.9.2	Gangguan Seksual	13
1.9.3	Kakitangan Akademik	13
1.9.4	Kod Amalan	14

BAB II SOROTAN KAJIAN

2.1	Pengenalan	15
2.2	Teori-Teori Dan Model Kajian	
2.2.1	Perbezaan Individu Di Kalangan Jantina Dalam Komunikasi	16

2.2.2	Teori Biologi, Demografi Dan Organisasi	18
2.2.3	Teori Kritikal Dalam Komunikasi Keorganisasian	19
2.2.4	Teori <i>Feminist</i> Dalam Komunikasi Keorganisasian	20
2.2.5	Model Kajian	21
2.3	Kajian Lepas	24
2.4	Rumus Kajian Lepas	31

BAB III METODOLOGI KAJIAN 32

3.1	Pengenalan	33
3.2	Rekabentuk Kajian	35
3.3	Persampelan	36
3.4	Kaedah Pengumpulan Data	38
3.4.1	Instrumen Kajian	
3.5	Prosedur Kajian	40
3.6	Kaedah Penganalisan Data	41
3.6.1	Kaedah Peratusan Mudah	41
3.6.2	Analisis Kecenderungan Memusat	42
3.6.3	Analisis Deskriptif Dan Frekuensi	43
3.6.4	Ujian T	
3.6.5	Anova	

BAB IV DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1	Pengenalan	45
4.2	Analisis Kebolehpercayaan	46

4.3	Latar belakang responden	
4.3.1	Jantina	47
4.3.2	Umur	48
4.3.3	Taraf Pendidikan	49
4.3.4	Status Perkahwinan	50
4.4	Analisis Data Dan Perbincangan	51
4.4.1	Analisis Deskriptif Menggunakan Skor Min	52
4.4.2	Analisis Frekuensi Menggunakan Peratusan	63
4.5	Hipotesis Nul Kajian	
4.5.1	Hipotesis Pertama	76
4.5.2	Hipotesis Kedua	78
4.5.3	Hipotesis Ketiga	79
4.5.3	Hipotesis Keempat	81
4.6	Kesimpulan	82

BAB V KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	84
5.2	Rumus Dapatan Kajian	85
5.2.1	Tingkhilaku Yang Dikatakan Gangguan Seksual	85
5.2.2	Tingkhilaku Yang Paling Dianggap Gangguan Seksual	86
5.2.3	Kesan Yang Pernah Dialami oleh Mangsa Yang Pernah Mengalami Gangguan Seksual	89
5.2.4	Pengetahuan Bagi Melaporkan Kes Gangguan Seksual	90
		92

5.3	Implikasi Dapatan Kajian	
5.4	Cadangan	93
5.4.1	Cadangan Kepada Organisasi	95
5.4.2	Cadangan Penulisan Lain (Kajian Lanjutan)	96
5.5	Kesimpulan	

RUJUKAN	98
----------------	-----------

LAMPIRAN	106
-----------------	------------



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Skala Likert	37
3.2	Skala Skor Min	41
4.1	Analisis Kebolehpercayaan Item-Item Soalan	47
4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	47
4.3	Taburan Responden Mengikut Peringkat Umur	48
4.4	Taburan Responden Mengikut Taraf Pendidikan	49
4.5	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	50
4.6	Skor Min Bagi Bahagian B – Kefahaman Tentang Tingkahlaku Yang Dikatakan Gangguan Seksual	53 - 54
4.7	Skor Min Bahagian C – Tingkahlaku Yang Paling Dianggap Sebagai Gangguan Seksual	56
4.8	Kekerapan Responden Yang Pernah Mengalami Gangguan Seksual	58
4.9	Skor Min Kesan Yang Pernah Dialami Oleh Mangsa Gangguan Seksual	59 - 60
4.10	Skor Min Pengetahuan Tentang Laporan Kes Gangguan Seksual	61 - 62

4.11	Ujian-T Bagi Pembolehubah Tak Bersandar (Jantina) Dan Kefahaman Tentang Tingkahlaku Yang Dikatakan Gangguan Seksual	77
4.12	Ujian-T Bagi Pembolehubah Tak Bersandar (Jantina) Dan Tingkahlaku Yang Paling Dianggap Sebagai Gangguan Seksual	79
4.13	Anova Sehala Bagi Pembolehubah Tak Bersandar (Taraf Pendidikan) Dan Tingkahlaku Yang Dikatakan Gangguan Seksual	80
4.14	Anova Sehala Bagi Pembolehubah Tak Bersandar (Taraf Pendidikan) Dan Tingkahlaku Yang Paling Dianggap Gangguan Seksual	82



SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Komunikasi Secara Pertuturan	17
2.2	Model Kajian Tentang Masalah Gangguan Seksual	22
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	48
4.2	Taburan Responden Mengikut Peringkat Umur	49
4.3	Taburan Responden Mengikut Taraf Pendidikan	50
4.4	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	51
4.5	Histogram Dan Keluk Taburan Normal Bagi Skor Min Bahagian B – Kefahaman Tentang Tingkh laku Yang Dikatakan Gangguan Seksual	54
4.6	Histogram Dan Keluk Taburan Normal Bagi Skor Min Bahagian C – Tingkh laku Yang Paling Dianggap Sebagai Gangguan Seksual	57
4.7	Taburan Responden Yang Pernah Mengalami Gangguan Seksual	58
4.8	Taburan Responden Yang pernah Mengalami Gangguan Seksual Mengikut Jantina	58

4.9	Histogram Dan Keluk Taburan Normal Bagi Skor Min Kesan Yang Penah Dialami Oleh Mangsa Gangguan Seksual	60
4.10	Histogram Dan Keluk Taburan Normal Bagi Skor Min Pengetahuan Tentang Prosedur Melaporkan Kes Gangguan Seksual	62



SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Surat Permohonan Menjalankan Kajian	106
B	Borang Soal Selidik	107
C	Analisis Kebolehpercayaan Bahagian B	113
D	Analisis Kebolehpercayaan Bahagian C	114
E	Analisis Kebolehpercayaan Bahagian D	115
F	Analisis Kebolehpercayaan Bahagian E	116
G	Analisis Frekuensi Secara Peratusan Bagi Setiap Soalan	117
H	Ujian-t Bagi Hipotesis Pertama	125
I	Ujian-t Bagi Hipotesis Kedua	126
J	Analisis ANOVA Sehala Bagi Hipotesis Ketiga	127
J	Analisis ANOVA Sehala Bagi Hipotesis Keempat	128

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Persekitaran kerja yang sihat dan selamat adalah amat penting untuk memastikan agar pekerja berasa selamat di tempat kerja dan seterusnya mampu menyumbangkan hasil yang positif kepada sesebuah organisasi. Garis panduan atau etika kerja yang dibuat oleh pihak pengurusan sesebuah organisasi adalah antara salah satu langkah memastikan semua pekerja mempunyai kualiti kerja yang baik.

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 pejabat perundangan. Ia timbul daripada hubungan kerja harian yang melibatkan sikap peribadi individu di dalam sesebuah organisasi dan melibatkan golongan wanita dan lelaki. Bentuk-bentuk gangguan yang berlaku juga terdiri daripada gangguan secara lisan, isyarat, visual, psikologi dan fizikal. Komunikasi yang wujud dalam melaksanakan tugas-tugas di kalangan para pekerja kadangkala mengandungi gurauan, usikan atau perbualan sesama pekerja seringkali wujud dalam menceriaikan lagi suasana di tempat kerja. Walau

bagaimanapun, gurauan tersebut kadangkala tidak disenangi. Begitu juga dengan sesetengah pihak yang mengambil kesempatan daripada kedudukannya untuk kepentingan sendiri.

Masalah ini juga melibatkan pelbagai peringkat pekerjaan di dalam sesebuah organisasi. Jadi, adalah penting untuk pihak-pihak yang terlibat mengetahui prosedur-prosedur tertentu khususnya dari segi perundangan untuk membendung masalah ini. Matlamat pekerja adalah untuk bekerja dalam persekitaraan yang sihat untuk meningkatkan lagi mutu kerja dan bagi tujuan pengembangan kerjaya. Oleh itu, setiap organisasi perlu memahami dan bersikap prihatin bagi mengatasi masalah ini.

1.2 Latar Belakang Masalah

Dalam era yang serba canggih serta dalam penyediaan masyarakat dalam menghadapi tahun 2020, kita dapat menyaksikan beberapa perubahan besar yang melibatkan struktur serta beberapa tugas tradisi di antara lelaki dan wanita telah berlaku. Perubahan ini telah mewujudkan satu fenomena di mana lelaki dan wanita terlibat dalam bidang-bidang pekerjaan yang tertentu. Bermula dengan penghijrahan ke bandar dengan tujuan untuk mendapatkan jaminan ekonomi yang lebih baik, kaum wanita mula bertukar arah daripada melakukan aktiviti harian di rumah kepada menceburi bidang kerjaya yang dimonopoli oleh golongan lelaki. Hasil daripada penghijrahan ini mewujudkan perubahan pada keseimbangan kuasa di antara lelaki dan wanita. Gangguan seksual adalah salah satu akibat daripada perubahan ini. Antara sebab-sebab gangguan seksual berlaku di tempat kerja adalah kerana ketagihan seksual, rasa takut menerima pembalasan kerana mangsa terletak di bawah bidang kuasa pengganggu serta sukar untuk mengenal gangguan seksual dalam sesuatu situasi. Selain itu, masalah psikologi yang dihadapi oleh pengganggu juga boleh menjadi salah satu faktor ia berlaku.

Tempat kerja yang bebas daripada gangguan seksual merupakan satu syarat pekerjaan yang berhak dinikmati oleh semua pekerja tanpa mengira jantina. Keadilan sosial menuntut layanan yang saksama dan penghormatan maruah diri kepada semua pekerja. Kewujudan gangguan seksual di tempat kerja akan menafikan mereka tentang prinsip utama keadilan sosial. Sekiranya ia dibiarkan berlarutan, ia akan menjejaskan persekitaran kerja yang sihat dan selamat. Masalah ini telah lama wujud tetapi amat jarang dilaporkan.

Gangguan seksual yang berlaku secara langsung biasanya berlaku antara majikan dengan pekerja. Gangguan ini berlaku apabila pegawai atasan yang mempunyai kuasa yang menentukan gaji atau kenaikan pangkat mengugut pekerja bawahannya supaya memberi layanan seksual kepadanya sebagai ganjaran kenaikan pangkat atau gaji. Gangguan secara bukan lisan dilakukan melalui isyarat, visual, psikologi dan fizikal. Secara lisan pula, gangguan termasuk kata, komen, gurauan, usikan dan bunyi yang bersifat seksual. Melalui isyarat pula ia termasuklah menggunakan isyarat tangan atau bahasa isyarat yang membayangkan perlakuan seks serta tingkah laku mengurag yang berterusan. Melalui cara visual, pengganggu menunjukkan bahan lucah, melukis gambar lucah, menulis surat berbentuk seksual atau lucah serta berpakaian menjolok mata.

Keadaan menjadi semakin sukar sekiranya gangguan seksual dilakukan oleh ketua mangsa kerana ia boleh menimbulkan perasaan serba salah dan gerun pada mangsa. Sebahagian besar mangsa tidak mengetahui tujuan atau niat orang yang mencarut atau mengeluarkan kata lucah. Oleh itu, mangsa perlu mengetahui personaliti dan latar belakang orang yang suka mencarut, mengeluarkan kata lucah atau berlawak kotor. Kadangkala sekiranya perkara sebegini diambil ringan, kejadian rogol atau mencabul kehormatan boleh berlaku.

1.3 Pernyataan Masalah

Masalah gangguan seksual atau *sexual harassment* sering kali disebut-sebut, tetapi kebanyakan orang hanya tahu menyebutnya sahaja dan tidak faham tentang apakah sebenarnya yang dimaksudkan dengan istilah itu. Definisi sebenar tentang gangguan seksual seharusnya diberikan agar ia tidak menimbulkan salah faham khususnya di kalangan pekerja. Persepsi di kalangan pekerja lelaki dan wanita mungkin berbeza selain daripada taraf pendidikan serta cara mereka menakrifkan kehidupan masing-masing. Ramai lelaki yang berasa seronok dengan keadaan atau situasi gurauan dan usikan beranggapan bahawa wanita juga berpendapat sedemikian.

Gangguan seksual ialah apa jua bentuk perlakuan yang tidak disenangi sama ada secara fizikal, pertuturan atau persekitaran (Ivancevich, 1998). Masalah gangguan seksual boleh berlaku dalam pelbagai cara bergantung kepada persekitaran pada ketika itu, taraf pendidikan pelaku dan yang kena laku, pengalaman serta cara mereka menjalani kehidupan seharian. Jadi, tidak hairanlah salah tafsiran boleh berlaku. Takrifan yang jelas tentang gangguan seksual amat perlu bagi memudahkan aduan dilakukan dan langkah seterusnya diambil. Sekiranya gangguan tersebut berlaku dengan kerap serta disengajakan kerana mempunyai motif tertentu dan pengganggu tahu bahawa orang yang diusik tidak senang dengan perbuatan tersebut, maka ia boleh dianggap sebagai gangguan seksual. Pekerja perlu dididik untuk membezakan antara gangguan seksual dan yang bukan. Selain itu, mereka perlu dimaklumkan tentang hak mereka sekiranya menjadi mangsa gangguan seksual. Sekiranya mereka menjadi mangsa gangguan seksual, mereka perlu dimaklumkan tentang hak mereka untuk mengambil tindakan perundangan. Di samping itu, pekerja juga perlu mempunyai kesedaran untuk membantu mangsa tersebut dan mengambil sikap tidak peduli atau menyalahkan mangsa semata-mata.

Terdapat dua bentuk gangguan seksual yang utama iaitu *quid pro quo* dan juga *hostile environment*. *Quid pro quo* adalah pertukaran bentuk gangguan seksual dengan

ganjaran bagi tugas seperti peningkatan gaji sekiranya pekerja sanggup menemani majikan untuk makan malam. *Hostile environment* pula adalah pengwujudan persekitaran kerja yang tidak selamat. Walau bagaimanapun agak sukar untuk menentukan sama ada ia adalah *quid pro quo* atau *hostile environment* kerana tafsirannya kadangkala bertindih (*overlap*) (Ivancevich, 1998).

Masalah ini sememangnya wujud di negara kita, cuma tidak ramai yang melaporkannya. Ini mungkin berlaku kerana rasa malu, takut meyalahafsirkan sesuatu perbuatan, tiada saluran atau kerana pemangsa adalah orang yang berwibawa. Hal ini bukan sahaja berlaku di kalangan pekerja wanita, malah ia turut berlaku di kalangan pekerja lelaki. Kebanyakan kakitangan yang menjadi mangsa gangguan seksual adalah mereka yang berada di bawah bidang kuasa pengganggu mereka. Apabila berada dalam situasi begini, mangsa akan berasa takut di pejabat dan tidak membuat aduan kepada kakitangan yang lain. Mangsa juga takut sekiranya perkerjaan mereka akan terjejas sekiranya ia diketahui oleh pengganggu yang mempunyai kuasa. Ada juga mangsa yang berasa takut menjadi mangsa yang berulang kali di mahkamah jika aduan mereka dibicarakan.

Gangguan seksual memberi kesan negatif ke atas semangat pekerja dan prestasi kerja, menjatuhkan produktiviti dan berkemungkinan untuk meningkatkan kadar cuti sakit dan ponteng kerja di kalangan pekerja yang terlibat. Ramai pekerja wanita yang menghadapi gangguan seksual mungkin membuat pilihan untuk berhenti kerja ataupun terus menanggung penderitaan daripada menentanginya. Ia boleh mengeruhkan atau merosakkan suasana di tempat kerja akibat gangguan secara berterusan.

Atas sebab-sebab kebimbangan pelbagai pihak serta kesan daripada masalah ini, Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja telah dilancarkan pada 17 Ogos 1999 yang lalu di bawah Kementerian Sumber Manusia. Kod amalan tersebut menggariskan beberapa perlakuan yang disifatkan sebagai gangguan seksual, situasi di mana gangguan seksual ini boleh berlaku, bentuk-bentuk gangguan

seksual, prosedur aduan, peraturan disiplin dan hukuman, langkah-langkah perlindungan pemulihan kepada mangsa, program promosi dan pendidikan serta peranan dan penglibatan kesatuan sekerja. Ia bertujuan untuk memberi panduan yang praktikal kepada majikan, pekerja, kesatuan sekerja dan pihak-pihak yang berkaitan dalam melindungi maruah diri pekerja lelaki dan wanita. Matlamatnya ialah untuk memastikan gangguan seksual tidak berlaku dan sekiranya berlaku, terdapat prosedur yang lengkap untuk menanganinya dan memastikan ia tidak berulang lagi. Namun begitu, tidak semua organisasi mengamalkan kod amalan ini dan ada juga di kalangan pekerja yang tidak menyedari langsung tentang kewujudan kod amalan ini.

Kajian ini dilakukan untuk melihat permasalahan gangguan seksual khususnya di institusi pendidikan teknik dan vokasional. Kefahaman tentang istilah gangguan seksual akan ditinjau bagi mengenalpasti sejauh manakah mereka menakrifkan gangguan seksual. Selain itu, ia juga ingin menegenalpasti bentuk-bentuk gangguan seksual yang seringkali berlaku dalam persekitaran kerja, kesan yang pernah dialami oleh mangsa yang mengalami gangguan seksual dan pihak-pihak yang boleh dihubungi bagi membuat aduan tentang masalah ini sekiranya wujud di dalam organisasi.

Oleh itu, adalah penting bagi sesebuah organisasi 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 persekitarannya. Semua pihak dalam organisasi daripada peringkat atasan sehinggalah ke peringkat bawahan perlu memberikan kerjasama yang sewajarnya dan tidak memandang masalah ini sebagai perkara remeh.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Meninjau persepsi tentang kefahaman tingkahlaku yang dikatakan gangguan seksual di kalangan kakitangan akademik Politeknik Port Dickson Negeri Sembilan.
- ii. Memperoleh maklumat tentang bentuk-bentuk gangguan yang paling dianggap sebagai gangguan seksual serta pengetahuan untuk melaporkan gangguan seksual sekiranya berlaku.

1.5 Persoalan Kajian

Di antara persoalan dalam kajian ini ialah :

- i. Apakah bentuk-bentuk tingkahlaku yang dikatakan gangguan seksual?
- ii. Apakah tingkahlaku yang paling dianggap sebagai gangguan seksual?
- iii. Adakah ada di kalangan kakitangan akademik Politeknik Port Dickson, Negeri Sembilan yang pernah mengalami gangguan seksual dan apakah kesan yang diterima oleh mangsa yang pernah mengalaminya?
- iv. Adakah di kalangan kakitangan akademik Politeknik Port Dickson, Negeri Sembilan mempunyai pengetahuan tentang prosedur untuk melaporkan kes tersebut?

1.6 Hipotesis Kajian

1.6.1 Hipotesis Pertama

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap persepsi tentang tingkah laku yang dikatakan gangguan seksual di antara kakitangan akademik lelaki dan wanita.

1.6.2 Hipotesis Kedua

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap persepsi tentang tingkah laku yang paling dianggap gangguan seksual di antara kakitangan akademik lelaki dan wanita.

1.6.3 Hipotesis Ketiga

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap persepsi tentang tingkah laku yang dikatakan gangguan seksual di kalangan kakitangan akademik yang berkelulusan Sijil, Diploma, Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Sarjana.

1.6.4 Hipotesis Keempat

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap persepsi tentang tingkah laku yang paling dianggap gangguan seksual di kalangan kakitangan akademik yang berkelulusan Sijil, Diploma, Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Sarjana.

1.7 Kepentingan Kajian

Sepintas lalu, gangguan seksual ialah apa jua ulangan dan pertuturan tidak dikehendaki, sama ada secara fizikal, gerak isyarat, ucapan tidak baik atau kenyataan berunsur seks yang dibuat oleh seseorang di tempat kerja yang membuat pekerja tersebut berasa terancam, terhina atau tergodakan. Ia mungkin muncul dalam bentuk usikan, kenyitaan mata atau kata-kata dan gurauan lucu ataupun paparan majalah, kalendar, komik, gambar dan sebagainya. Seterusnya, gangguan itu pula akan menjejaskan prestasi seseorang pekerja, melahirkan satu situasi kerja yang mengancam dan menakutkan mangsa. Pekerja yang menghadapi gangguan seksual ini boleh terganggu dari segi psikologi (rendah diri dan takut yang keterlaluan), fisiologi (kesihatan terganggu seperti mendapat migrain, tidak lalu makan, letih) dan perubahan-perubahan tingkah laku seperti ponteng kerja, pendiam, pemarah atau membunuh diri (Sabitha Marican, 1999).

Selain itu, organisasi juga turut mengalami kos langsung sekiranya tuntutan pampasan dibuat oleh mangsa dan pembiayaan kos mahkamah jika disaman. Imej organisasi juga akan tercemar. Namun begitu, kesamaran tentang takrifan gangguan seksual masih samar-samar dan bilakah tingkahlaku seseorang itu akan dicap sebagai gangguan seksual. Dalam satu artikel bertajuk "Gangguan Seksual Di Tempat Kerja" dalam akhbar Utusan Malaysia bertarikh 19 Ogos 1998 yang ditulis oleh Salleh Buang dalam ruangan Rencana, terdapat satu kes gangguan seksual yang berlaku di Amerika

Syarikat pada tahun 1986, iaitu kes Meritor Savings Bank melawan Vinson. Prinsip penting dalam kes ini ialah gangguan seksual dalam kategori *quid pro quo* memerlukan dua faktor berikut wujud iaitu:

- i. Suasana tempat kerja itu menjadi tidak tenteram, mengancam dan menakutkan disebabkan kelakuan-kelakuan buruk oleh satu pihak itu tidak disukai atau tidak disenangi oleh pihak lain yang menjadi mangsa.
- ii. Kelakuan buruk itu mengandungi asas seksual dan keadaannya sebegitu serius hingga menjejaskan ketenteraman jiwa pekerja yang menjadi sasaran kelakuan itu atau menjejaskan prestasi kerjanya.

Dalam artikel tersebut juga, dinyatakan bahawa mengikut majalah *Working Women Magazine*, gangguan seksual boleh menyebabkan sebuah syarikat yang tersenarai dalam *Fortune 500* mengalami kerugian sebanyak AS\$6.7 juta setahun, jumlah ini tidak termasuk bayaran ganti rugi dan kos mahkamah. Kerugian ini terpaksa ditanggung apabila salah satu atau lebih daripada perkara-perkara berikut berlaku:

- i. Pekerja yang menjadi sasaran gangguan seksual ini enggan hadir bekerja.
- ii. Jika ia hadir sekalipun, produktivitinya sudah menurun.
- iii. Kos rawatan bertambah apabila kesihatan pekerja terjejas.
- iv. Semangat pekerja secara umum tergugat.
- v. Pekerja (yang tidak tahan diganggu) meletakkan jawatan.

Hal ini turut berlaku kepada syarikat pembuat kereta Mitsubishi Motors Manufacturing (MMM) di Amerika Syarikat. Oleh kerana syarikat berkenaan tidak mengambil langkah segera membanteras kegiatan gangguan seksual yang dilakukan selama kira-kira 10 tahun oleh pegawai-pegawai dan pekerja-pekerja lelaki terhadap pekerja-pekerja wanita di sebuah kilangnya di Normal, syarikat berkenaan akhirnya terpaksa membuat bayaran penyelesaian secara damai sebanyak AS\$34 juta.

Oleh itu, hasil daripada kajian ini adalah penting dalam meninjau permasalahan gangguan seksual sekiranya wujud di kalangan kakitangan akademik Politeknik Port

Dickson, Negeri Sembilan. Ia juga dapat menggambarkan persepsi kakitangan akademik tentang definisi sebenar gangguan seksual sama ada di kalangan lelaki atau wanita. Pandangan ini termasuklah bagaimana mereka menakrifkan gangguan seksual mengikut kefahaman masing-masing serta bentuk-bentuk gangguan yang wujud. Di samping itu, ia juga boleh memberi gambaran tentang kesan-kesan yang dialami oleh masalah ini dan aduan yang dilakukan oleh mangsa sama ada kepada pihak-pihak yang berkenaan atau berdiam diri sahaja. Selain itu, ia juga bertujuan untuk memudahkan langkah-langkah yang perlu diambil oleh pihak pengurusan sekiranya masalah ini timbul. Ini amat penting kerana sekiranya masalah ini dibiarkan berlanjutan, maka ia turut mendatangkan kesan-kesan lain kepada mangsa.

1.8 Batasan Kajian

1.8.1 Masa

Pengurusan masa perlu dilakukan dengan bijak agar kajian ini dilakukan mengikut peringkat-peringkat yang telah ditetapkan. Pembahagian masa perlu seimbang di antara kuliah yang perlu dihadiri dengan tugas-tugas yang berkaitan dengan kajian yang dilakukan.

1.8.2 Kerjasama Daripada Responden

Untuk mendapatkan kerjasama daripada responden, masalah yang dihadapi adalah untuk mendapatkan jawapan yang jujur dan benar-benar menepati kehendak soalan. Hal ini mungkin disebabkan responden tidak mahu maklumat diri mereka diketahui. Jadi, pengkaji membuat anggapan responden menjawab dengan betul dan jujur.

1.9 Definisi Istilah Dan Pengoperasian

1.9.1 Persepsi

Persepsi merupakan gambaran atau bayangan dalam hati atau fikiran tentang sesuatu. Ia juga boleh ditakrifkan sebagai pandangan (menerusi pancaindera) atau tanggapan (Kamus Dewan 1992).

Persepsi (*perception*) juga ditakrifkan sebagai “ *the action of perceiving (to have knowledge of something through one of the senses especially the sight or through the mind; become concious or understand*” (Longman Dictionary Of Contemporary English, New Edition 1987). Jadi, persepsi merupakan apa jua pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang daripada pemahamannya sendiri sama ada melalui pancaindera atau apa yang ada dalam fikirannya.

1.9.2 Gangguan Seksual

Menurut Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja oleh Kementerian Sumber Manusia Malaysia, gangguan seksual bermakna sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak diinginkan dan memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal. Ia boleh berlaku di tempat kerja dan juga di luar tempat kerja yang timbul daripada hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan. Gangguan seksual juga ditakrifkan sebagai apa jua pelawaan berbentuk seksual yang tidak diinginkan dan apa jua tingkahlaku berbentuk fizikal di mana ia dilakukan secara tersurat atau tersirat. Perlakuan ini juga boleh wujud secara pertuturan, visual atau fizikal (Ewald, Brunett, 1997).

Terdapat dua bentuk gangguan seksual iaitu *quid pro quo* (bahasa Latin) yang bermakna 'this for that' di mana majikan boleh membuat pelawaan berbentuk seksual dengan menawarkan faedah-faedah lain dalam pekerjaan seperti kenaikan pangkat atau gaji. *Hostile work environment* pula berlaku apabila majikan atau pekerja-pekerja menyebabkan persekitaran kerja menjadi sukar dan tidak selesa bagi pekerja khususnya di kalangan lelaki dan perempuan (Odgers, Keeling, 2000).

1.9.3 Kakitangan Akademik

Kakitangan akademik dalam konteks ini merupakan para pensyarah lelaki dan wanita serta tenaga pengajar yang bertugas di Politeknik Port Dickson, Negeri Sembilan dalam pelbagai bidang yang berbeza dari Jabatan Perdagangan, Matematik dan Sains Komputer, Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Mekanikal, Kejuruteraan Elektrik dan Pengajian Am. Pensyarah dan tenaga pengajar di Politeknik Port Dickson ini juga

terdiri daripada mereka yang mempunyai pelbagai kelayakan akademik yang berbeza sama ada berkelulusan Sijil, Diploma, Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Sarjana.

1.9.4 Kod Amalan

Kod Amalan merujuk kepada Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja yang telah dilancarkan pada 17 Ogos 1999 yang lalu di bawah Kementerian Sumber Manusia Malaysia. Tujuan utama kod amalan ini adalah untuk memberi garis panduan kepada majikan tentang penubuhan mekanisme dalaman di peringkat organisasi bagi mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Ia mengandungi definisi sebenar gangguan seksual, situasi-situasi di mana gangguan seksual boleh berlaku, bentuk-bentuk gangguan seksual, prosedur aduan atau kawalan, langkah-langkah perlindungan pemulihan kepada mangsa, program promosi dan pendidikan serta peranan dan penglibatan kesatuan sekerja. Kod amalan ini bukanlah satu akta, tetapi ia adalah satu garis panduan tentang masalah gangguan seksual di tempat kerja dalam usaha untuk mengurangkan atau menanganinya. Ia telah disediakan dan dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia dan digubal oleh Ketu Pengarah Buruh, Y.M. Tengku Dato' Omar bin Tengku Bot selaku Pengerusi Jawatankuasa Teknikal. Jawatankuasa Teknikal ini ditubuhkan bagi menyediakan forum untuk perundingan dan penerimaan draf kod yang telah disediakan.

BAB II

SOROTAN KAJIAN

2.1 Pengenalan

Masalah gangguan seksual di tempat kerja bukanlah perkara remeh yang perlu diketepikan begitu sahaja. Ia melibatkan persekitaran tempat kerja yang akan menjadi satu ancaman kepada para pekerja sekiranya tiada tindakan serius diambil. Kesan yang diterima oleh mangsa juga didapati akan mempengaruhi kualiti kerja dalam organisasi.

Oleh itu, tinjauan dan kajian dilakukan oleh beberapa pihak tertentu sama ada orang perseorangan mahupun badan-badan tertentu bagi mendapatkan maklumat serta maklum balas daripada pihak-pihak yang berkaitan tentang masalah ini. Hasil kajian inilah yang akan membantu pihak-pihak tertentu khususnya pihak kerajaan untuk menggubal dasar serta mengadakan garis panduan dalam menanganinya yang boleh dipraktikkan di dalam persekitaran kerja.

Dalam bab ini, beberapa elemen utama diberikan penekanan oleh pengkaji iaitu teori-teori yang berkaitan dengan gangguan seksual, model yang meringkaskan kajian yang dilakukan serta dapatan daripada hasil-hasil kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji sebelumnya. Kajian lepas ini meliputi kajian yang telah dilakukan di dalam

dan di luar negara meliputi pelbagai organisasi seperti jabatan kerajaan, institusi pendidikan dan orang awam. Elemen-elemen ini penting dalam menjana idea dalam pembentukan kajian ini. Ia menjadi satu garis panduan dan gambaran awal kepada pengkaji bagi melakukan kajiannya. Pada akhir bab, rumusan tentang kajian lepas bagi memperoleh intipati kajian-kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji sebelumnya serta pandangan pengkaji sendiri tentang pengetahuan yang diperoleh.

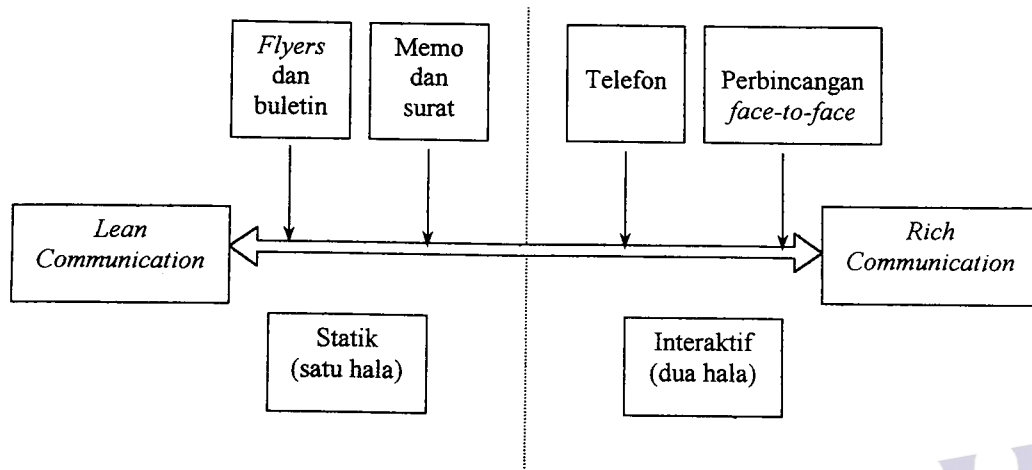
2.2 Teori-Teori Dan Model Kajian

2.2.1 Perbezaan Individu Di Kalangan Jantina Dalam Komunikasi

Dalam organisasi, komunikasi memainkan peranan yang amat penting kerana ia dapat menyampaikan mesej dan maklumat di kalangan semua tahap pekerjaan.

Komunikasi boleh dibahagikan kepada dua bentuk yang utama iaitu komunikasi secara pertuturan (*verbal*) dan komunikasi bukan pertuturan (*non verbal*). Komunikasi secara pertuturan boleh diterangkan dengan rajah di bawah.

Rajah 2.1 : Komunikasi Secara Pertuturan



Sumber: Diadaptasi daripada Lengel & Daft, 1988. The Selection Of Communication Media As An Executive Skill. Academy of Management Executive, 2, 225-232 dalam Greenberg & Baron, 1997. Behavior In Organization, 292.

Komunikasi bukan pertuturan pula adalah pemindahan maklumat atau mesej tanpa menggunakan perkataan. Contohnya melalui gerakan badan atau penggunaan ruang (Greenberg, Baron 1997). Menurut Deborah Tannen, seorang ahli *sociolinguist*, lelaki dan wanita selalunya tersilap faham dalam komunikasi kerana mereka mempunyai cara yang berlainan dalam menggunakan bahasa. Perbezaan yang paling ketara ialah penekanan terhadap status semasa percakapan. Lelaki lebih menekankan kepada status mereka apabila bercakap manakala wanita lebih memfokuskan kepada pembentukan hubungan sosial yang positif. Perbezaan ini menyebabkan lelaki dan wanita berindakbalas secara berbeza dalam sesuatu masalah. Hal ini boleh dikaitkan dengan pandangan yang berbeza di kalangan lelaki dan wanita dalam menakrifkan sesuatu. Maka tidak hairanlah sekiranya kita sering mendengar komen daripada lelaki seperti “wanita sangat emosional” dan “lelaki tidak mahu mendengar” (Greenberg, Baron 1997).

Begitu juga dengan masalah gangguan seksual. Lelaki dan wanita berkemungkinan untuk menakrifkan masalah ini secara berbeza mengikut pandangan dan sifat semulajadi masing-masing. Suasana di tempat kerja yang terdiri daripada lelaki dan wanita akan mewujudkan pelbagai bentuk komunikasi seharian. Komunikasi yang terdiri daripada pelbagai bentuk ini kadangkala menimbulkan ketidakselesaan kerana penerimaan tentang sesuatu mesej atau maklumat itu berbeza di antara seorang dengan yang lain.

2.2.2 Teori Biologi, Demografi Dan Organisasi

Menurut kajian yang telah dilakukan oleh Sabitha Marican (1999), jika ditinjau daripada teori biologi, gangguan seksual berlaku disebabkan oleh perbezaan hormon lelaki dan perempuan. Komponen hormon lelaki itu menyebabkan mereka mempunyai rangsangan seks yang lebih tinggi daripada wanita sehingga mereka akan terlibat dalam tingkah laku yang bersifat gangguan seksual. Ini menunjukkan bahawa, teori ini cuba mengusulkan seolah-olah ia berlaku di luar kawalan pengganggu tersebut. Namun begitu, apa yang menghairankan ialah mengapa mereka tidak berkelakuan sumbang di khalayak ramai tetapi secara sembunyi atau tidak langsung. Teori ini juga menimbulkan pelbagai persoalan yang boleh diperdebatkan lagi.

Teori demografi pula mengutarakan bahawa ia berlaku kerana komposisi lelaki dan wanita di tempat kerja yang tidak seimbang yang merangsang gangguan seksual di tempat kerja. Jika tempat kerja itu didominasi oleh lelaki maka wanita di tempat kerja itu akan cenderung mengalami gangguan seksual.

Dalam teori organisasi pula, gangguan seksual disebabkan oleh faktor organisasi dan bukannya peribadi. Struktur organisasi yang sering menempatkan lelaki dalam kedudukan yang lebih autoriti, membolehkan mereka mendapatkan kepuasan secara seksual daripada subordinat mereka. Memandangkan kebanyakan lelaki berada pada tahap atas hirarki atau bidang profesional manakala wanita di bidang sokongan maka ini menyenangkan lelaki menggunakan kuasa yang ada pada mereka untuk melakukan gangguan tersebut.

2.2.3 Teori Kritikal Dalam Komunikasi Keorganisasian

Perkataan kritikal dalam organisasi adalah tertumpu kepada amalan dan salahguna kuasa. Pendekatan ini muncul sebagai tindakbalas kepada isu-isu kuasa yang terkandung dalam sistem kapitalis. Penyalahgunaan kuasa oleh pemilik perniagaan seperti bayaran gaji atau upah yang rendah, keadaan tempat kerja yang tidak memuaskan, buruh kanak-kanak, kebajikan pekerja yang diabaikan, diskriminasi terhadap pekerja asing dan wanita dan pelbagai lagi telah berleluasa di Eropah semasa zaman Victorian (Mead, 1991). Situasi eksploitasi kapitalisma yang semakin teruk ini telah menyebabkan kemunculan teori kritikal. Peranan pengkaji-pengkaji teori kritikal ialah meneroka dan mendedahkan ketidakseimbangan ini dan membawanya kepada pengetahuan kumpulan-kumpulan yang teraniaya. Dengan ini ia akan membolehkan pembebasan dan pembelaan kaum yang teraniaya melalui tindakan politik atau melalui kesedaran individu-individu itu sendiri.

Menurut Morgan (1986), terdapat 14 sumber kuasa yang ada dalam organisasi. Di antaranya ialah isu jantina (*gender*) dan pengendalian hubungan jantina. Pengkaji-pengkaji teori kritikal yang berminat dalam isu-isu jantina atau gender memberikan perhatian kepada pemahaman tentang hubungan jantina, struktur pengetahuan dan dominasi lelaki dalam organisasi (Mumby & Putnam, 1992). Peranan jantina dalam

organisasi menjadi penting apabila isu-siu tentang diskriminasi jantina (wanita) dan gangguan seksual semakin menjadi-jadi dalam organisasi korporat. Pengkaji-pengkaji teori kritikal juga mendapati organisasi moden masa kini seolah-olah bersifat mempunyai satu kepercayaan turun-temurun tentang pekerja lelaki dan wanita. Contohnya, sifat-sifat lelaki dikategorikan dengan sifat yang disanjung seperti agresif, berfikiran logik dan mempunyai sifat bersaing. Kaum wanita pula dianggap mempunyai sifat-sifat tidak bernilai tinggi seperti terlalu beremosi, bersimpati dan sentiasa mengikut gerak hati. Atas sebab inilah wanita dalam organisasi selalu diketepikan sementara kaum lelaki mendapat tempat yang istimewa.

2.2.4 Teori *Feminist* Dalam Komunikasi Keorganisasian

Keutamaan yang selalu diberikan kepada kaum lelaki dalam organisasi dan diskriminasi terhadap wanita telah menyebabkan kemunculan teori ini. Pandangan tradisional komunikasi keorganisasian mementingkan sifat bersaing pada individu, berfikir secara logik dan bersifat autonomi. Sebaliknya, kaum wanita dalam organisasi memandang tinggi nilai-nilai kerjasama, pemikiran integratif dan hubungan. Menurut Miller (1999), isu ini telah menimbulkan pelbagai reaksi dan pandangan yang telah dikemukakan oleh kumpulan-kumpulan tertentu sebagai jalan penyelesaiannya seperti berikut:

- i. Kumpulan *feminist* liberal menyatakan jalan penyelesaian datang dari sistem itu sendiri. Mereka menyarankan supaya kaum wanita patut berusaha untuk mendapatkan perkongsian kuasa dalam organisasi yang dikuasai oleh kaum lelaki.
- ii. Kumpulan *feminist* radikal percaya bahawa emansipasi bagi kaum wanita hanya boleh dilaksanakan dengan melenyapkan organisasi yang dikuasai

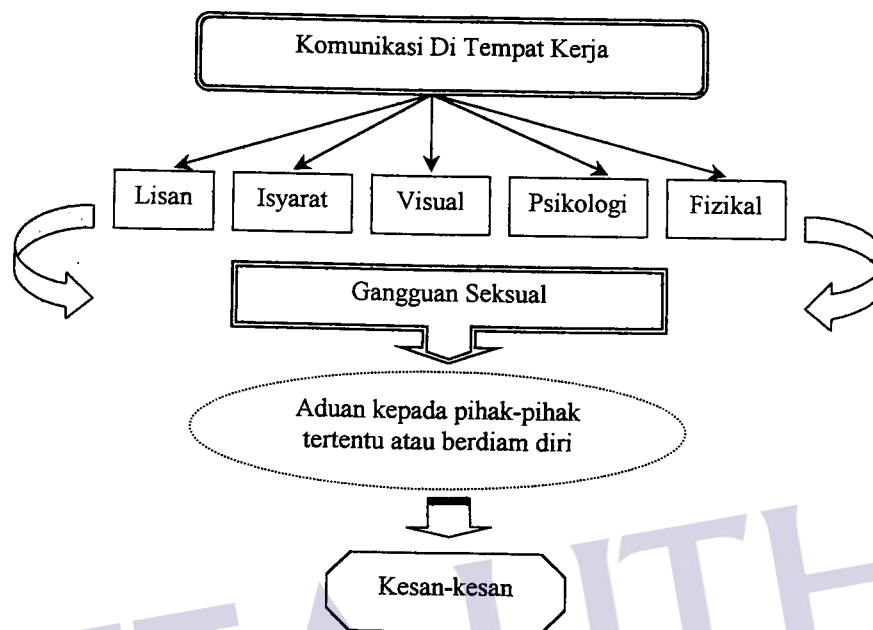
oleh kaum lelaki ataupun dengan cara memisahkan organisasi tersebut daripada kaum wanita sepenuhnya.

- iii. Kumpulan *standpoint feminist* menyarankan supaya tindakan-tindakan yang simbolik dilakukan untuk memberi peluang suara mereka didengar oleh masyarakat.
- iv. Kumpulan *postmodern feminist* berpendapat perspektif kaum wanita boleh diketengahkan dengan cara membina semula sistem pemberian makna yang dikuasai oleh kaum lelaki.

Teori *feminist* juga sangat berpengaruh dalam isu gangguan seksual. Gangguan seksual dalam organisasi boleh dikaitkan dengan sikap dominasi kaum lelaki terhadap wanita. Kesan-kesan buruk daripada gangguan seksual telah menyebabkan pembentukan undang-undang bagi menangani masalah tersebut dalam organisasi. Akibat rasa tertindas oleh golongan-golongan tertentu, maka golongan ini cuba menegakkan keadilan bagi kaum wanita. Ini sememangnya boleh dikaitkan dengan masalah gangguan seksual kerana kebanyakan mangsa adalah terdiri daripada wanita.

2.2.4 Model Kajian

Model kajian merupakan kerangka kajian ini daripada peringkat awal yang mendorong pengkaji untuk melakukan kajian. Ia menggambarkan secara ringkas proses-proses yang terlibat dalam mencetuskan idea terhadap kajian ini.



Rajah 2.2 : Model Kajian Tentang Masalah Gangguan Seksual

Model di atas menerangkan tentang kronologi masalah gangguan seksual. Lelaki dan wanita kini mempunyai peluang yang sama untuk terlibat dalam pekerjaan mengikut bidang masing-masing. Tempat kerja yang terdiri daripada lelaki dan wanita menyebabkan interaksi dan komunikasi lebih meluas dan tidak terhad kepada lelaki atau wanita sahaja.

Dalam interaksi dan komunikasi seharian inilah yang menyebabkan wujud unsur-unsur gurauan dan usik mengusik. Pertuturan dan gurauan yang melampau kadangkala berlebih-lebihan dan tidak disenangi oleh sesetengah pihak apatah lagi yang lebih menjurus kepada unsur-unsur gangguan seksual. Selain itu, terdapat juga golongan pihak pengurusan atasan yang mengambil kesempatan dengan pelawaan yang berunsur seksual kepada pekerja bawahannya. Sebagai balasan pekerja tersebut dijanjikan dengan pelbagai

ganjaran. Menurut Kod Amalan, gangguan seksual boleh dibahagikan kepada lima jenis iaitu:

- i. Gangguan secara lisan seperti kata-kata, komen, gurauan, usikan bunyi dan soalan yang berbentuk ancaman atau cadangan seksual.
- ii. Gangguan secara isyarat atau bukan lisan seperti pandangan atau kerlingan yang membayangkan sesuatu niat atau keinginan serta tingkah laku mengurag yang berterusan.
- iii. Gangguan visual seperti menunjukkan bahan-bahan lucu, melukis gambar lucu dan menulis surat berunsur seksual.
- iv. Gangguan psikologi seperti mengulangi jempunan sosial yang telah tidak diterima dan memujuk rayu berterusan untuk keluar bersama.
- v. Gangguan fizikal seperti sentuhan yang tidak diingini dan serangan seksual.

Pekerja yang mengalami gangguan seksual kadangkala tidak mahu mengadukan hal ini kepada pihak-pihak tertentu. Hal ini mungkin disebabkan oleh rasa takut atau tidak tahu prosedur sebenar untuk mengadukan hal ini. Gangguan seksual yang berlanjutan dan tidak disenangi akan menyebabkan kesan-kesan yang akan dialami oleh mangsa. Menurut Datuk Dr. Raj Karim (1999), Ketua Pengarah Lembaga Penduduk dan Pembangunan Keluarga Negara (LPPKN), pekerja terutamanya wanita dapat menjalankan tugas dengan baik sekiranya tiada sebarang gangguan. Sebaliknya jika gangguan seksual berlaku berterusan walau hanya dengan lawak kotor dan lucu, mereka bukan sahaja tidak selesa dan tenteram, malah berasa tidak selamat berada di pejabat. Kadangkala sekiranya mangsa tidak memandang kata lucu yang ditujukan kepadanya dengan serius, kejadian mencabul kehormatan boleh berlaku.

Gangguan seksual yang tidak disenangi atau keterlaluan boleh memberi kesan ke atas mangsa khususnya tekanan di tempat kerja. Gangguan seksual boleh mengeruhkan atau merosakkan suasana kerja di tempat kerja. Individu yang menjadi mangsa akan mengalami kesan-kesan negatif dari segi fizikal, psikologikal dan prestasi kerja. Dari

segi fizikal, sesetengah mangsa mengadu mengalami simptom-simptom seperti keletihan yang kronik, *insomnia* (kurang tidur), sakit kepala dan sebagainya. Dari segi psikologikal, mangsa mengadu hilang rasa keyakinan, tidak selamat di tempat kerja, ketegangan, gementar, memendam perasaan marah serta takut. Kesan fizikal dan psikologikal tersebut akan mempengaruhi mutu kerja kakitangan yang menjadi mangsa. Antaranya ialah hilang motivasi untuk bekerja kerana takut untuk bersuara, hilang keyakinan diri dengan kebolehan dan pencapaian mereka, mutu kerja menurun kerana tidak menumpukan perhatian (75% wanita melaporkan – sumber *The Women Encyclopedia Of Emotional Health And Healing*), peningkatan kerjaya terhalang, hilang kemahuan untuk meneruskan kehidupan dan corak pemikiran dan tingkahlaku yang mengganggu.

2.3 Kajian Lepas

2.3.1 Kajian Mengenai Persepsi Terhadap Masalah Gangguan Seksual Di Kalangan Pentadbir Awam

Dalam kajian yang dilakukan oleh Sabitha Marican (1999), di 60 jabatan kerajaan dan di empat buah negeri iaitu Kedah, Perlis, Kelantan dan Terengganu, 43.9% daripada pentadbir pernah mengalami sekurang-kurangnya satu daripada tingkah laku yang berunsur gangguan seksual, baik secara fizikal (meraba, menggesel, mencium), lisan (kata-kata, komen, gurauan, usikan dan bunyi yang bersifat seksual), bahasa isyarat (melerek, merenung dengan cara lucah), mahupun secara visual (edaran atau paparan melalui e-mel atau surat yang bersifat seksual). Daripada kajian juga mendapati bahawa

RUJUKAN

- Alan Agresti, Barbara Finlay. (1997). "Statistical Methods For The Social Science." Third Edition. United States of America : Prentice Hall. 439
- Andrew F. Siegel, Charles J. Morgan. (1996). "Statistics And Data Analysis". United States of America : John Wiley and Sons Inc. 433-434
- Ann Mayer. (1993). "Getting To The Heart of Sexual Harassment". 1993/1994 Edition. United States of America : Prentice Hall. Dalam Mary F. Cook.(1993). "The Human Resources Yearbook". United States of America : Prentice Hall. 9.25 – 9.28
- Burke Johnson, Larry Christensen .(2000). "Educational Research Quantitative And Qualitative Approach". United States of America : Allyn And Bacon. 127,134, 297,366,367,369,412
- Daniel J.B. Mitchell. (1989). "Human Resource Management An Economic Approach". United States of America : PWS – Kent Publishing Company. 452-453
- Elizabeth I. Kiovsy, J. Mark Baird. (1993). "Sexual Harassment Update". 1993/1994 Edition. United States of America : Prentice Hall. Dalam Mary F. Cook.(1993). "The Human Resources Yearbook". United States of America : Prentice Hall. 17.11 – 17.16
- George A. Ferguson, Yoshio Takane. (1989). "Statistical Analysis In Psychology And Education". Sixth Edition. Singapore : McGraw Hill
- Helen Roths Child Ewald, Rebecca E. Burnett. (1997). "Business Communication". United States of America : Prentice Hall. 475
- John M. Ivancevich. (1998). "Human Resource Management". Seventh Edition. United States of America : McGraw Hill. 95-98



PTTA AUTHM
PERPUSTAKAAN TUNJUKU AMINAH

- James H. McMillan. (1996). "Educational Research Fundamentals For The Consumer".
Second Edition. United States of America : HarperCollins College Publisshers. 107,182
- Jack R. Fraenkel, Norman E. Wallen. (1993). "How To Design And Evaluate Research In
Education". Second Edition. United States of America : McBraw-Hill Inc. 128,344
- Jerald Greenberg, Robert A. Baron.(1997). "Behavior In Organizations". Sixth Edition.
United Sates of America : Prentice Hall.232-233, 292, 302,425
- Landell, K. (1997). "Management By Menu". London : Wiley and Sons Inc.
- Mark L. Lengnich-Hall. (1993). "Checking Out Sexual Harassment Claims". 1993/1994
Edition. United States of America : Prentice Hall. Dalam Mary F. Cook.(1993). "The
Human Resources Yearbook". United States of America : Prentice Hall. 9.28 – 9.32
- Michael R. Carrell, Frank E. Kuzmits, Norbert F. Elbert. (1989), "Personnel Human
Resource Management". Third Edition. United States of Ameica : Merrill Publishing
Company. 156-160
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (1999). "Penyelidikan Pendidikan". Johor : Penerbit
Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Salleh Abu, Zaidatun Tasir. (2001). "Pengenalan Kepada Analisis Data
Berkomputer SPSS 10.0 For Windows". Kuala Lumpur : Venton Publishing
- Pattie Odgers, B. Lewis Keeling. (2000). Administrative Office Management.
12th Edition. United States of America : South-Western Educational Publishing.
182-184
- Robert B. McCall. (1998). "Fundamental Statistics For behavioral Science." United
States of America : : Brooks / Cole Publishing Company. 213



- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (1999). "Management" Sixth Edition. United States of America : Prentice Hall. 366
- Terry I. Leap, Michael D. Crino. (1990). "Personnel Human Resource Management". International Editions. United States of America : Maxwell MacMillan International Editions. 95-98
- Noor Haizan Musa. (2002). "Mengapa Gangguan Seksual Kurang Dilaporkan?". Wanita Januari 2001. 104-106
- Khairol Bariah Kamaruddin. (2001). "Gangguan Seksual : Wanita Harus Berani Dan Bijak Jerat Si Mangsa". Jelita Ogos 2001. 130-131
- Salleh Buang (1999). "Kod Amalan Bukan Undang-Undang" Dalam laman web http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1999&dt=0907&pub=utusan_malaysia&sec=rencana&pg=ot_03.htm . Utusan Online 7 September 1999
- Sabitha Marican.(1999). "Punca Gangguan Seksual Di Tempat Kerja". Dalam laman web http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1999&dt=0902&pub=utusan_malaysia&sec=rencana&pg=ot_02.htm . Utusan Online 2 September 1999
- Sabitha Marican. (1998). "Lelaki Juga Alami Gangguan Seks". Dalam laman web http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1998&dt=1008&pub=utusan_malaysia&sec=rencana&pg=ot_05.htm . Utusan Online 8 Oktober 1998
- Azura Hamdan. "Gangguan Seksual Di Tempat Kerja". Dalam laman web <http://www.jpa.gov.my/bpps/artikel34.html>
- Lee Lam Thye. (1999). "Akta Gangguan Seksual?". Dewan Budaya April 1999. Dalam laman web <http://www.dbp.gov.my/dbp98/majalah/budaya99/db04pers.htm>

Siti Fatimah Abdul Rahman. "Kod Amalan Untuk Mencegah Gangguan Seksual Di Tempat Kerja : Cerminan Etika Islam". Dalam laman web <http://www.ikim.gov.my/cm-24.html>. Diakses pada 2 Januari 2001

Zaharah Nawawi. (1999). "Penderaan Seksual : Lelaki Tuntut Hak Sama". Dewan Budaya November 1999. Dalam laman web <http://www.dbp.gov.my/dbp98/majalah/budaya99/db12sial.htm>. Diakses pada 2 Januari 2002

Awang Sulung. (2001). "Bisik-Bisik". Dalam laman web http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=0418&pub=utusan_malaysia&sec=rencana&pg=re_08.htm. Utusan Online 18 April 2001. Diakses pada Diakses pada 2 Januari 2002

Ainul Asniera Ahsan. (2001). "Rubiyah Nafi Mohon Cuti Tanpa Gaji Enam Bulan". Dalam laman web http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=0418&pub=utusan_malaysia&sec=muka_hadapan&pg=mh_03.htm. Utusan Online 18 April 2001. Diakses pada 2 Januari 2002

Noraini Abdul Razak (2002). "Atasi Masalah Pelaksanaan Kod Amalan". Dalam laman web http://Www.Utusan.Com.My/Utusan/Archive.Asp?Y=2002&Dt=0507&Pub=Utusan_Malaysia&Sec=Dalam_Negeri&Pg=Dn_07.Htm. Utusan Online 7 Mei 2002. Diakses pada 20 Mei 2002.

Noor Azmah Ibrahim.(2002). "Wanita Berani Buat Aduan". Dalam laman web http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2002&dt=0417&pub=utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_02.htm. Utusan Online 17 April 2002. . Diakses pada 20 Mei 2002.

Yusri Sahat. (2001). "CUEPACS: Gangguan Seksual Didakwa Serius". Dalam laman web
http://www.utusan.com.my/utusan/tools/search_engine/aspsearch.asp?NewString=gangguan%20seksual&pg=4. . Diakses pada 20 Mei 2002.

Salleh Buang. (1998). "Gangguan Seksual Di Tempat Kerja". Dalam laman web
http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?v=1998&dt=0819&pub=utusan_malaysia&sec=rencana&pg=ot_03.htm. Utusan Online 23 Julai 1998. . Diakses pada 20 Mei 2002.

Rosniza Mohamad. (1998). "Gangguan Seksual Perhatian Kerajaan Langkah Bijak".
 Dalam laman web
http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?v=1998&dt=0723&pub=utusan_malaysia&sec=gaya_hidup&pg=ls_03.htm. Utusan Online 23 Julai 1998. . Diakses pada 20 Mei 2002.

"Kod Amalan Untuk Mencegah Gangguan Seksual Di Tempat Kerja". Kementerian Sumber Manusia Malaysia. Dalam laman web
<http://www.jaring.my/ksm/bmver/kod.htm>. . Diakses pada 20 Mei 2002.

"Gangguan Seksual". Dalam laman web <http://www.wao.org.my/news/gangguanseksual.htm>. Diakses pada 4 Jun 2002

"Bersama Bendung Jenayah Seks – Azalina". (2002). Dalam laman web
http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?v=2002&dt=0417&pub=utusan_malaysia&sec=muka_hadapan&pg=mh_06.htm. Utusan Online 17 April 2002. Diakses pada 4 Jun 2002

“Rights Rayu Semua Wanita Jadi Ahlinya Tangani Kes Gangguan Seksual- KETUA PEGAWAI EKSEKUTIF”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=1204&pub=utusan_malaysia&sec=forum&pg=fo_03.htm. Utusan Online 4 Disember 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“Saya Jadi Mangsa Dalam Rumah Sendiri” Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=1104&pub=utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_02.htm. Utusan Online 4 November 2001

“Wanita Mesti Main Peranan Perangi Keganasan – Shahrizat”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=1104&pub=utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=dn_08.htm. Utusan Online 4 November 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“Adakah Anda Pernah Menjadi Mangsa Gangguan Seksual?”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=0529&pub=utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_03.htm. 29 Mei 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“Naikkan Taraf Kod Etika Gangguan Seksual”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=0427&pub=utusan_malaysia&sec=parlimen&pg=pa_04.htm. Utusan Online 27 April 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“Rais Jamin Bantu Jika Diberi Latar Belakang Kes”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=0417&pub=utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=dn_03.htm. Utusan Online 17 April 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“Produktiviti Mangsa Terjejas”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/tools/search_engine/aspsearch.asp?NewString=gangguan%20seksual&pg=4. Utusan Online 9 April 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“Memo Antigangguan Seksual”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=0409&pub=utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_03.htm. Utusan Online 9 April 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“Gangguan Seksual... Satu Penghinaan”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=0409&pub=utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_02.htm. Utusan Online 9 April 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“Tiga Pihak Siasat Gangguan Seksual”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=0331&pub=utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=dn_06.htm. Utusan Online 31 Mac 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“CEUPACS Patut Buat Laporan Polis Dakwaan Gangguan Seksual”. Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2001&dt=0325&pub=utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=dn_08.htm. Utusan Online 25 Mac 2001. Diakses pada 4 Jun 2002

“Gangguan Seksual – Antara Karier Atau Maruah”. (2000). Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2000&dt=0925&pub=utusan_malaysia&sec=gaya_hidup&pg=ls_05.htm. Utusan Online 25 April 2000. Diakses pada 4 Jun 2002

“Gangguan Seksual Boleh Kena Penjara”. (2000). Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2000&dt=0428&pub=utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=hn_08.htm. Utusan Online 28 April 2000. Diakses pada 4 Jun 2002

“AWAM -wanita perlu berani tentang keganasan”. (2000). Dalam laman web

http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=2000&dt=0310&pub=utusan_malaysia&sec=gaya_hidup&pg=ls_04.htm. Utusan Online 10 Mac 2000. Diakses pada 4 Jun 2002

“Isu Gangguan Seksual Perlu Diperjelaskan”. (1999). Dalam laman web
[http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1999&dt=0902&pub=utusan_malaysia
&sec=dalam_negeri&pg=hn_06.htm](http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1999&dt=0902&pub=utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=hn_06.htm). Utusan Online 2 September 1999. Diakses pada 4
Jun 2002

Siti Haniza Abdul Rahman. (1999). “Ciri Kod Amalan Basmi Gangguan Seksual Perlu
Diperhalusi”. Dalam laman web
[http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1999&dt=0819&pub=utusan_malaysia
&sec=dalam_negeri&pg=hn_06.htm](http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1999&dt=0819&pub=utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=hn_06.htm). Utusan Online 19 Ogos 1999. Diakses pada 4 Jun
2002

“Perlu Berani Adu Gangguan Seksual”. Dalam laman web
[http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1999&dt=0818&pub=utusan_malaysia
&sec=dalam_negeri&pg=hn_03.htm](http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1999&dt=0818&pub=utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=hn_03.htm). Utusan Online 18 Ogos 1999. Diakses pada 4 Jun
2002

“Gangguan Seksual: Jangan Takut Buat Laporan”. Dalam laman web
[http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1998&dt=0822&pub=utusan_malaysia
&sec=gaya_hidup&pg=ls_05.htm](http://www.utusan.com.my/utusan/archive.asp?y=1998&dt=0822&pub=utusan_malaysia&sec=gaya_hidup&pg=ls_05.htm). Utusan Online 22 Ogos 1998. Diakses pada 4 Jun
2002

