

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

Aeron Nicolly, N.K. Tharshini*

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

*Corresponding author: stharshini@unimas.my

Received: 2nd June 2023

Received in revised form: 19th October 2023

Accepted: 22nd October 2023

Published: 28th December 2023

Abstrak

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

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

© 2018 Penerbit UTM Press. All rights reserved

■ 1.0 PENGENALAN

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

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