

Gangguan Seksual: Tragedi yang Tidak Didedahkan dan Kesan kepada Mangsa

SITI MARZIAH ZAKARIA
Universiti Kebangsaan Malaysia
MALAYSIA
marziah@ukm.edu.my

NOR BA'YAH ABDUL KADIR
Universiti Kebangsaan Malaysia
MALAYSIA

NOR HAZILA MAT LAZIM
Universiti Kebangsaan Malaysia
MALAYSIA

ABSTRAK

Gangguan seksual merupakan suatu tragedi bagi seorang wanita. Gangguan seksual memberi kesan yang buruk kepada emosi mangsa, kerjaya, rumah tangga serta kehidupan mereka secara keseluruhan. Mangsa gangguan seksual perlu dibela serta dibantu untuk mendapat pengadilan dan perlindungan. Justeru, artikel ini akan mengupas kemelut gangguan seksual yang berlaku dalam masyarakat. Teori-teori gangguan seksual juga akan dibincangkan, di samping mengetengahkan kesan gangguan seksual kepada wanita. Gangguan seksual boleh berlaku di mana-mana sahaja, sama ada di pejabat swasta, pejabat kerajaan, premis perniagaan, kilang, sekolah, malah di tempat-tempat awam. Akta gangguan seksual yang akan diusulkan oleh kerajaan nanti dijangkakan akan melindungi semua wanita di Malaysia. Ia merupakan langkah serius kementerian berkenaan untuk mempertahankan maruah wanita di tempat kerja, di tempat awam, dan di mana-mana sahaja. Langkah-langkah pencegahan juga perlu dirangka dan dilaksanakan bagi mengurangkan kes gangguan seksual. Mekanisma pencegahan yang komprehensif perlu dibangunkan di tempat kerja bagi melindungi wanita daripada terus menjadi mangsa. Unit atau bahagian berkaitan seperti bahagian sumber manusia perlu mengambil langkah aktif bagi membanteras gangguan seksual di tempat kerja. Polisi gangguan seksual perlu disampaikan dengan jelas kepada semua kakitangan supaya mereka tahu apa yang patut dilakukan jika mereka menjadi mangsa.

Kata kunci: *Gangguan Seksual, Akta Gangguan Seksual, Polisi Gangguan Seksual, Wanita di Tempat Kerja*

ABSTRACT

Sexual harassment adversely affects victim's emotion, career, marriage and her life as a whole. The victim of sexual harassment need to be protected and supported to fight for justice and protection. Thus, this article will uncover the issue of sexual harassment which occur in the society. The theories of sexual harassment will be discussed, as well as the effects of it on women. Sexual harassment can take place at any settings, including non-

government offices, government offices, business premises, factories, schools, and even at public places. Sexual harassment act that will be proposed by the government is expected to protect all women in Malaysia. It is a serious step by the ministry to safeguard the dignity of women at work places, public places, and anywhere. Prevention measures also need to be developed and implemented to reduce the cases of sexual harassment. A comprehensive prevention mechanisms need to be developed at the work place to protect women against sexual harassment. Unit or related departments such as human resource department need to apply powerful strategies to prevent sexual harassments at the work place. Policy on sexual harassment has to be clearly delivered to all employees so that they realize about the procedure if they become the victim.

Key Words: *Sexual Harassment, Sexual Harassment Act, Sexual Harassment Policy, Women at Workplace*

PENGENALAN

Gangguan seksual merupakan fenomena global yang boleh berlaku dalam persekitaran tempat kerja (Azura & Ahmad Izzudin Fahmi, 2010; Hejase, 2015; Zakaria, Abdul Malik & Malani, 2001; Ishak & Lai, 2001; Siti Rapidah & Nur Shafini, 2014; Siti Rapidah et al, 2015; Mohd Nazari, Lee & Chan, 2007), institusi pendidikan (Mohammed et al., 2015; Matchen & DeSouza, 2000; Sabitha, 2003), institusi ketenteraan (Stander & Thomsen, 2016; Street et al., 2008) dan di tempat awam (MacMillan et.al, 2000). Biasanya, golongan wanita merupakan golongan yang sering menjadi mangsa gangguan seksual (Mohd Nazari, Lee & Chan, 2007) dan golongan lelaki pula merupakan pengganggu seksual.

Antara kod etika dan garis panduan kepada gangguan seksual yang diperkenalkan oleh kerajaan ialah Kanun Keseksaan, Akta Kerja 1955, Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja pada tahun 1999, dan Garis Panduan Mengendalikan Gangguan Seksual di Tempat Kerja Dalam Perkhidmatan Awam. Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja (1999) digunakan sebagai garis panduan kepada majikan bagi penubuhan mekanisme dalaman di peringkat perusahaan untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja.

Walau bagaimanapun, kajian Khairunesa dan Sazali (2013) mendapati majoriti pekerja di sebuah syarikat mempunyai tahap kefahaman dan kesedaran yang rendah terhadap kod amalan yang diperkenalkan Kementerian Sumber Manusia. Sebaliknya pula, Fonny dan Ida Hartina (2016) melaporkan majoriti pekerja tanpa mengira umur dan status perkahwinan yang bekerja di tiga buah institusi pendidikan mempunyai tahap kesedaran yang tinggi terhadap gangguan seksual seperti verbal, bukan verbal, fizikal dan visual. Perkara ini menunjukkan sesetengah organisasi atau institusi pendidikan seperti Universiti Malaya dan Universiti Islam Antarabangsa telah mengkhususkan polisi dan prosedur gangguan seksual (Mohamed et al, 2015) bagi memastikan keselamatan dan persekitaran yang sihat kepada para pelajar dan kakitangan. Manakala segelintir organisasi masih lagi tidak memberi penjelasan mengenai takrif dan polisi gangguan seksual yang telah diperkenalkan oleh kerajaan.

Justeru, artikel ini akan mengupas kemelut gangguan seksual yang berlaku dalam masyarakat. Teori-teori gangguan seksual juga akan dibincangkan, di samping mengetengahkan implikasi gangguan seksual kepada wanita. Cadangan-cadangan akan dikemukakan untuk membantu pihak kerajaan dan majikan dalam menangani isu ini serta memberi panduan kepada kajian pada masa hadapan.

METODOLOGI

Artikel ini akan mengemukakan kajian-kajian terdahulu yang telah dijalankan bagi merungkai tragedi atau kes gangguan seksual yang berlaku di pelbagai negara. Artikel jurnal, prosiding dan laporan telah dirujuk bagi mendapatkan input mengenai kajian gangguan seksual. Penyelidik memilih artikel-artikel terkini, terutamanya yang diterbitkan selepas tahun 2000. Penekanan diberikan kepada kajian yang dilakukan di Malaysia untuk melihat senario kes ini di Malaysia. Kajian-kajian lepas memberi penekanan lebih dalam mengenal pasti tahap kesedaran wanita tentang gejala gangguan seksual, bentuk-bentuk gangguan seksual yang dialami oleh mereka, tindakan mereka setelah mengalami gangguan seksual serta kesan pengalaman tersebut kepada kehidupan mereka.

TEORI BERKAITAN GANGGUAN SEKSUAL

Menurut teori organisasi, gangguan seksual boleh dijelaskan oleh isu-isu organisasi termasuklah kuasa dan ketidakaksamaan status dalam organisasi yang boleh meningkatkan peluang berlakunya gangguan seksual. Konsep utama yang menerangkan gangguan seksual ialah kuasa (Gruber, 1992). Norma masyarakat mencadangkan bahawa orang yang berkuasa dan tidak berkuasa wujud dalam hierarki masyarakat. Lelaki biasanya memegang lebih banyak kuasa daripada wanita dan bersifat agresif, manakala wanita selalunya bersifat pasif dan lemah. Selain itu, iklim organisasi yang bersifat permisif, pekerjaan yang dimonopoli oleh gender tertentu, etika organisasi, norma dan polisi turut meningkatkan peluang berlakunya gangguan seksual.

Sebagai contoh, terdapat sesetengah organisasi mempunyai toleransi yang tinggi terhadap gangguan seksual. Sesetengah organisasi tidak mempunyai polisi anti-gangguan seksual yang jelas dan tidak menggariskan prosedur aduan apabila terdapat kes gangguan seksual. Iklim organisasi begini hanya akan menggalakkan lagi pelaku untuk terus memanipulasi mangsa. Mangsa pula berdepan risiko seperti dimalukan jika melaporkan, manakala pelaku hanya akan terlepas walaupun aduan telah dibuat. Justeru, iklim organisasi dianggap sebagai peramal utama kepada gangguan seksual.

Teori sosial-kognitif gangguan seksual (Hollon & Kriss, 1984) pula mencadangkan bahawa komponen utama sosio-kognitif adalah: i) kandungan dan struktur memori jangka panjang, ii) pemprosesan sosio-kognitif (contohnya perhatian), iii) produk kognitif (kepercayaan, pemikiran, atribusi). Kajian lepas mendapati bahawa wujudnya skema seks dalam memori yang mengaitkan kuasa dengan seks. Fitzgerald (1993) mendapati bahawa majoriti daripada lelaki yang terlibat dalam tingkah laku gangguan seksual mungkin tidak menyedari bahawa mereka sedang melakukan gangguan seksual. Ini boleh dijelaskan oleh konsep *automaticity*. Kajian juga

menunjukkan bahawa pelaku gangguan seksual akan menyalahkan mangsa atas perlakuan mereka. Mereka akan menjustifikasi tindakan mereka untuk mempertahankan diri dalam situasi terbabit.

GANGGUAN SEKSUAL: TRAGEDI YANG TIDAK DIDEBAHKAN

Gangguan Seksual adalah merupakan suatu tragedi atau pengalaman hitam bagi seorang wanita. Kesan gangguan seksual boleh menyebabkan wanita berada dalam keresahan, tekanan dan kemurungan, malah boleh membawa kepada cubaan membunuh diri apabila bebanan emosi yang mereka hadapi tidak lagi terkawal. Kajian menunjukkan bahawa telah ramai wanita menjadi mangsa gangguan seksual, namun tidak ramai yang berani melaporkannya kerana malu berdepan dengan persepsi negatif, takut dengan ugutan dan bimbang dibuang kerja. Dalam sesetengah kes, mereka tidak melaporkan kerana kurangnya kesedaran mangsa akan hak mereka dan peruntukan undang-undang. Ramai yang tidak menyedari wujudnya garis panduan bagi melaporkan kes gangguan seksual seperti yang digariskan dalam Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja pada (1999).

Timbalan Menteri Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, Hannah Yeoh berkata dalam tempoh antara 2015 hingga 2017, sebanyak 47 kes gangguan seksual dilaporkan yang melibatkan penjawat awam. Bagi sektor swasta pula, jumlah kes yang telah dilaporkan ke Kementerian Sumber Manusia dan agensinya sehingga Jun 2018 adalah 15 kes di mana 13 daripadanya telah selesai dan bakinya masih dalam tindakan (Berita Harian, 2018). Laporan kes-kes ini rendah kerana kod amalan ini sebenarnya tidak diwajibkan di syarikat-syarikat swasta. Di samping itu, ramai juga dalam kalangan pekerja swasta yang tidak sedar akan kewujudan kod amalan tersebut (Nur Lela Zulkipli, 2018).

Oleh itu, terdapat banyak kes gangguan seksual yang tidak dilaporkan kepada pihak yang berkuasa walaupun jumlahnya yang sebenar adalah lebih daripada yang dilaporkan (Azura & Ahmad Izzudin Fahmi, 2010; Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja, 1999). Hejase (2015) mendapati sebanyak 28% daripada jumlah responden di organisasi seperti universiti, hotel, bank, dan industri kerja malam (kelab malam, restoran, dan bar) di Lebanon telah mengalami gangguan seksual. Sungguhpun demikian, hanya 7% daripada mangsa mengambil tindakan dan hanya 5% daripada kes gangguan seksual telah dilaporkan.

Antara sebab gangguan seksual tidak dilaporkan adalah kerana mangsa khuatir tindakan tidak diambil secara serius, khuatir tidak akan dinaikkan pangkat, khuatir akan menerima amaran atau kes direkodkan, khuatir diberhentikan kerja, dan disebabkan malu menjadi bahan sindiran (Hejase, 2015; Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja, 1999). Menurut Hannah Yeoh selaku Timbalan Menteri Pembangunan Wanita, Keluarga, dan Masyarakat, kebanyakan mangsa tidak melaporkan kes gangguan seksual kerana jenayah tersebut bersifat subjektif dan sukar untuk membuktikan mereka adalah mangsa (Berita Harian Online, 2018). Oleh sebab itu, mangsa tidak berani tampil ke hadapan untuk mendapatkan pembelaan yang sewajarnya dan mengambil keputusan mengabaikan atau melupakan kes tersebut.

Namun, tidak dinafikan juga terdapat kes gangguan seksual yang berjaya dibuktikan secara kukuh di muka pengadilan dan kemenangan kes berpihak kepada mangsa. Misalnya, kes Mohd Ridzwan bin Abdul Razak vs Asmah Bt. Hj Mohd Nor di mana Mahkamah Tinggi menolak rayuan perayu kerana terdapat keterangan kukuh yang membuktikan perayu telah menyebut perkataan kesat dan kata-kata kasar eksplisit yang berunsur seksual kepada responden. Disebabkan tindakan perayu, responden iaitu sebagai mangsa telah mengalami tanda-tanda tekanan emosi, kemurungan akibat daripada ketakutan dan kebimbangan, mengalami migrain dan sakit di kakinya. Oleh itu, Mahkamah Tinggi telah memberikan ganti rugi am dan tambahan bagi kesalahan gangguan seksual yang telah dibuktikan.

Kajian yang dijalankan oleh Azura dan Ahmad Izzudin Fahmi (2010) menunjukkan bentuk gangguan seksual yang paling banyak berlaku ialah bentuk lisan (47.1%) iaitu seperti gurauan lucu dan juga pujian berbaur seksual, dan diikuti bentuk gangguan fizikal (33.3%) seperti meraba serta melakukan sentuhan berunsur seksual (Zakaria, Abdul Malik & Malani, 2001). Kajian yang dijalankan oleh Ishak dan Lai (2001) pula menunjukkan bentuk sentuhan yang tidak bermaksud seksual adalah paling kerap berlaku di tempat kerja (26%), sementara bentuk tingkah laku paksaan mengadakan hubungan seks adalah paling jarang berlaku (4%). Bentuk gangguan seksual lain yang berlaku ialah kata-kata berunsur seksual yang bermaksud memuji (20%), kata-kata berunsur seksual yang bermaksud mencaci (16%), pandangan atau isyarat berunsur seksual yang bermaksud mencaci (12%), pandangan atau isyarat yang bermaksud memuji (10%), paksaan untuk mengadakan temu janji (7%), dan sentuhan yang bermaksud seksual (5%).

Antara hukuman yang boleh dikenakan kepada pesalah gangguan seksual ialah denda, tangguh pergerakan gaji, turun gaji, turun pangkat malah boleh dibuang kerja. Namun begitu, pada masa ini negara masih belum mempunyai undang-undang khusus bagi gangguan seksual. Hanya kod etika dan peraturan atau garis panduan yang boleh menjadi rujukan dan sandaran bagi kes gangguan seksual. Ini menyebabkan proses pertuduhan menjadi sukar. Akta gangguan seksual perlu diwujudkan bagi menangani kelemahan dalam perundangan dan peraturan sedia ada berhubung gejala gangguan seksual. Kod etika dan garis panduan sedia ada ialah Kanun Keseksaan, Akta Kerja 1955, Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999 dan Garis Panduan Mengendalikan Gangguan Seksual di Tempat Kerja Dalam Perkhidmatan Awam.

GANGGUAN SEKSUAL: KESAN KEPADA EMOSI, KERJAYA, KESIHATAN, DAN KEHIDUPAN

Gangguan seksual memberi banyak implikasi kepada individu mahupun organisasi. Kesan gangguan seksual kepada individu adalah dari segi fizikal, kesejahteraan emosi dan kerjaya. Kesan-kesannya termasuklah kesihatan mangsa terjejas seperti mengalami sakit kepala, ketegangan bahu, tengkuk, dan sendi (Takaki, Taniguchi, & Hirokawa, 2013; Street et al, 2008; Taniguchi et al., 2016), mengalami trauma atau masalah psikologi seperti kemurungan pada tahap kritikal, dan tekanan (Hejase, 2015; Nor Shafrin, 2007). Justeru, peraturan sedia ada perlu diperbaiki bagi memudahkan mangsa melaporkan gangguan seksual. Peraturan yang ditetapkan perlu memastikan mangsa terbela dan hukuman setimpal dijatuhkan kepada pesalah jika

disabitkan dengan tuduhan.

Selain itu, gangguan seksual juga memberi kesan kepada perkembangan kerjaya mangsa. Antaranya adalah terpaksa bertukar tempat kerja, hilangnya peluang peningkatan kerjaya, mengalami ketidakpuasan kerja, berasa terhina dan kurang keyakinan diri, bermasalah dalam hubungan interpersonal, dan juga kadang kala dipulaukan di tempat kerja (Zakaria, Abdul Malik & Malani, 2001; Azura & Ahmad Izzudin Fahmi, 2010; Boland, 2002; Hejase, 2015; Ishak & Lai, 2001). Kajian Ishak dan Lai (2001) turut mendapati bahawa semakin banyak pengalaman seseorang individu terhadap gangguan seksual, semakin bertambah tekanan fizikal, psikologi dan emosi yang dihadapi oleh mereka. Kesannya, kepuasan kerja mereka juga akan semakin menurun. Oleh itu, mangsa gangguan seksual memerlukan perlindungan segera supaya tidak lagi terus diancam oleh pelaku. Selain itu, identiti mereka juga perlu dilindungi dan dirahsiakan untuk mengelak stigma daripada organisasi dan komuniti.

Gangguan seksual juga boleh memberi kesan yang buruk kepada organisasi antaranya mengurangkan produktiviti syarikat, meningkatkan konflik kumpulan, menyukarkan pencapaian syarikat, memburukkan imej syarikat, kehilangan pekerja yang mahir, meningkatkan ketidakhadiran kakitangan, seterusnya meningkatkan beban kewangan kepada organisasi (Boland, 2002; Poulston, 2008; Siti Rapidah et al. 2015). Gangguan seksual mengakibatkan syarikat perlu menanggung kos seperti kos guaman dan juga kos pampasan kepada mangsa, di samping kadar penggantian pekerja yang meningkat yang secara tidak langsung meningkatkan kos untuk merekrut kakitangan yang baharu (Poulston, 2008).

CADANGAN DAN IMPLIKASI

Isu ini harus dipandang serius oleh semua pihak. Masalah gangguan seksual berpotensi untuk berlaku di mana sahaja sama ada di sektor awam mahu pun swasta, malah di tempat awam sekali pun. Ia juga boleh berlaku kepada sesiapa sahaja tanpa mengira usia, pangkat, bangsa dan agama. Jika organisasi memandang serius kes gangguan seksual yang dilaporkan dan tidak dilaporkan, ia boleh mengurangkan kejadian ini di tempat kerja. Di samping itu, mekanisme-mekanisme pencegahan perlu dirancang dan dilaksanakan oleh semua. Sebagai contoh, melakukan pengasingan antara pekerja wanita dan lelaki di premis seperti kilang dan kedai. Sekolah dan universiti juga boleh mengambil langkah waspada dengan mengasingkan tempat duduk pelajar lelaki dan perempuan di dalam kelas. Begitu juga dengan pengangkutan-pengangkutan awam yang terdapat di Malaysia seperti bas, keretapi, LRT, MRT dan monorail.

Kejadian gangguan seksual boleh diterangkan oleh teori organisasi. Teori ini mencadangkan bahawa gangguan seksual berlaku kerana wujudnya hierarki dalam organisasi. Gangguan seksual biasanya dilakukan oleh pekerja yang memegang jawatan yang lebih tinggi daripada mangsa. Mangsa pula selalunya wanita yang tidak mempunyai kuasa, berpersonaliti sopan, lemah lembut dan tidak melawan. Selain itu, iklim organisasi yang bersifat permisif, pekerjaan yang dimonopoli oleh gender tertentu, etika organisasi, norma dan polisi turut meningkatkan peluang berlakunya gangguan seksual.

RUMUSAN

Oleh itu, dasar mengenai gangguan seksual perlu jelas di setiap organisasi. Peraturan juga perlu diperketatkan untuk menutup peluang bagi pekerja yang mempunyai niat untuk meneruskan niat mereka. Peraturan yang boleh dilaksanakan sebagai contoh adalah larangan bagi pekerja lelaki memasuki ruangan pekerja wanita, larangan berdua-duaan antara pekerja lelaki dan wanita, larangan bagi pekerja wanita pulang lambat dan sebagainya. Peraturan sebegini akan memberi mesej yang jelas kepada pekerja bahawa organisasi mereka serius dalam menangani isu gangguan seksual.

Kajian akan datang perlu memberi lebih penekanan kepada faktor-faktor yang menyumbang kepada berlakunya gangguan seksual di premis yang pelbagai termasuklah tempat awam. Faktor yang pelbagai dan relatif boleh meningkatkan atau menurunkan kes gangguan seksual. Faktor penyumbang mungkin sosio-demografi pelaku, mangsa, komuniti, dan sebagainya. Faktor-faktor ini boleh dijadikan asas bagi pembangunan model pencegahan gangguan seksual di pelbagai premis.

Rujukan

- Azura Hamdan & Ahmad Izzudin Fahmi Che Ab. Rahim. (2010). Persepsi Kefahaman Pekerja Berhubung Gangguan Seksual Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi & Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*, 5, 1-21.
- Berita Harian Online. (2018). <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2018/10/489941>
Akta-gangguan-seksual-akan-digubal-hannah-yeoh [Dicapai 29 Januari, 2019].
- Boland, M.L. (2002). *Sexual harassment: Your guide to legal action*. Naperville, IL: Sphinx Publishing.
- Da Silva Fonseca, T., Martins Portela, A. V., De Assis Freire, S. E., & Negreiros, F. (2018). Sexual Harassment at Work: A Systematic Review of Literature. *Ciencias Psicológicas*, 12(1), 25-30. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i1.1592>.
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070-1076.
- Fonny Hutagalung & Ida Hartina Ahmad Tharbe. (2016). Perception of sexual harassment among women employees: Implications for counseling services in organizations. Dlm Lumban Gaol & Hutagalung (Eds) *Economics, Social Sciences and Information Management*. London: Taylor & Francis Group. 143–147.
- Gruber, J. E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26(11-12), 447-464.
- Hejase, H. J. (2015). Sexual Harassment in the Workplace: An Exploratory Study from Lebanon. *Journal of Management Research*, 7(1), 107. <https://doi.org/10.5296/jmr.v7i1.6965>.
- Hollon, S. D., & Kriss, M. R. (1984). Cognitive factors in clinical research and practice. *Clinical Psychology Review*, 4(1), 35-7.
- Ishak Mad Shah, & Lai, L. C. (2007). Gangguan Seksual Di Tempat Kerja Dan Hubungannya Dengan Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Teknologi*, 34, 51-63.

- <https://doi.org/doi:10.11113/jt.v34.657>.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2015). *Essentials of Contemporary Management*. New York: McGraw-Hill Education. Seventh Edition.
- Kamus Dewan Edisi Keempat*. (2015). Dewan Bahasa dan Pustaka: Kuala Lumpur
- Kementerian Sumber Malaysia. (1999). *Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja*.
- Khairunesa Isa & Sazali Samad. (2013). Tahap kesedaran pekerja dan hubungannya dengan salah laku gangguan seksual di tempat kerja. *Nilai Kemanusiaan: Isu Dan Cabaran*, 55–66.
- MacMillan, R., Nierobisz, A. & Welsh, S. (2000). Experiencing the streets: Harassment and perceptions of safety among women. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 37, 306-322.
- Malaysia (1955). *Employment Act*. (Act 265).
- Matchen, J., & DeSouza, E. (2000). The Sexual Harassment of Faculty Members by Students. *Sex Roles*, 42(3-4), 295-306.
- Mohd Nazari Ismail Lee, K. C., & Chan, F. B. (2007). Factors Influencing Sexual Harassment in the Malaysian Workplace. *Asian Academy of Management Journal*, 12(2), 15–31.
- Mohamed, A. A. A., Baig, F. B. S., Trakic, A., Mallow, M. S., & Surajudeen, A. T. (2015). Sexual Harassment in Malaysian Educational Institutions: Causes and Solutions. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(1), 17–26.
- Mohd Ridzwan bin Abdul Razak v Asmah bt Hj Mohd Nor (Mahkamah Tinggi Malaysia, 2 June 2016).
- Nor Shafrin Ahmad. (2007). Mengenal Pasti Indikator Tingkah Laku Mangsa Penderaan Seksual. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 22, 107–125, 2007
- Poulston, J. (2008). Hospitality workplace problems and poor training: A close relationship. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20, 412-427.
- Sabitha Marican. (2003). Persepsi Gangguan Seksual di Institusi Pendidikan: Kejadian dan Strategi Penyelesaian. National Seminar of Teacher Research and Education Teaching Development towards Quality Education. Kucing Sarawak.
- Sabitha Marican. (2004). Sexual Harassment at Workplace : Myth, Reality or Just a Perception. *Jurnal Pengurusan Awam*, 2 (1), 65–78.
- Siti Rapidah Omar Ali & Nur Shafini Mohd Said. (2014). Gangguan Seksual Dalam Kalangan Pekerja Industri Hospitaliti Di Malaysia. *Academia Journal UiTM*, 3 (1), 62–67.
- Siti Rapidah Omar Ali, Zainuddin Zakaria, Ahmad Suffian Mohd Zahari, Nur Shafini Mohd Said & Suzila Mat Salleh. (2015). The Effects of Sexual Harassment in Workplace: Experience of Employees in Hospitality Industry in Terengganu, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6 (4), 689–695. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s2p689>.
- Stander, V. A., & Thomsen, C. J. (2016). Sexual Harassment and Assault in the U.S. Military: A Review of Policy and Research Trends. *Military Medicine*, 181 (1S), 20–27. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-15-00336>.
- Street, A. E., Stafford, J., Mahan, C. M., & Hendricks, A. (2008). Sexual harassment and assault experienced by reservists during military service: Prevalence and health correlates. *The Journal of Rehabilitation Research and Development*, 45 (3), 409–420. <https://doi.org/10.1682/JRRD.2007.06.0088>
- Takaki, J., Taniguchi, T., & Hirokawa, K. (2013). Associations of workplace bullying and harassment with pain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 4560–4570. <https://doi.org/10.3390/ijerph10104560>.

- Taniguchi, T., Takaki, J., Hirokawa, K., Fujii, Y. & Harano, K. (2016). Associations of workplace bullying and harassment with stress reactions: a two-year follow-up study. *Industrial Health, 54* (2), 131-138. [https://doi: 10.2486/indhealth.2014-0206](https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0206).
- Wangusi, J., Abuya, L. O., & Osogo, J.A. (2018). Sexual Harassment Prevention Initiative and Performance of Female Journalists in the Media Industry in Kenya. *International Journal of Scientific Research in Multidisciplinary Studies, 4* (8), 5-13.
- Worsfold, P., & McCann, C. (2000). Supervised work experience and sexual harassment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 12*, 249-255
- Zakaria Ismail, Abdul Malik Habeeb Mohd & Malani Achro. (2001). Gangguan seksual di tempat kerja definisi, kesan dan langkah mengatasinya. *Jelapang, 2* (2), 1-12.