

## Gangguan Seksual di Tempat Kerja: Tinjauan undang-undang

Shamsinar Rahman<sup>1\*</sup>, Suria Fadhillah Md Pauzi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang, Kampus Raub, 27600 Raub, Pahang, Malaysia

shamsinar512@pahang.uitm.edu.my

<sup>2</sup>Fakulti Undang-Undang, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang, Kampus Raub, 27600 Raub, Pahang, Malaysia

suriapauzi@pahang.uitm.edu.my;

\*Corresponding author

**Abstract:** Gangguan seksual adalah subjektif. Ini menyebabkan ramai yang masih kabur tentang maksud konsep ini. Secara ringkasnya bolehlah dikatakan bahawa gangguan seksual adalah perbuatan berbau seksual yang bukan berlandaskan sukarela mangsa kepada golongan yang dominan di tempat kerja. Gangguan Seksual merupakan suatu fenomena negatif di tempat kerja yang boleh memberi kesan buruk kepada mangsa dan organisasi. Kesedaran orang ramai amat perlu berhubung dengan gangguan seksual ini kerana ia bukan sahaja melibatkan seorang individu malahan ianya juga boleh mengakibatkan terjejasnya produktiviti organisasi. Mangsa yang pernah mengalami gangguan seksual akan sentiasa dihantui oleh masalah ini dan merasa jiwa mereka tertekan. Mereka akan merasa marah, terhina, malu dan takut serta menyalahkan diri sendiri atas apa yang berlaku. Kajian ini bertujuan untuk melihat peruntukan undang-undang sedia ada berkaitan permasalahan ini.

**Keywords:** Gangguan seksual, tempat kerja, undang-undang

### 1. Pendahuluan

Gangguan seksual merupakan suatu fenomena negatif di tempat kerja yang boleh memberikan kesan buruk kepada pekerja yang menjadi mangsa. Ia merupakan satu pengalaman yang amat mengerikan dan menyiksa perasaan mangsa. Mangsa akan menghadapi perasaan tertekan, benci, marah, cemas, gelisah, dan hilang pertimbangan sehingga menjejaskan emosi, psikologikal, kesihatan dan fizikal mereka. (Ishak dan Ching, 2004).

Gangguan seksual boleh didefinisikan sebagai gangguan yang berunsurkan seks sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal. Ianya boleh dianggap oleh penerima atau mangsa sebagai mengenakan syarat berbentuk seksual ke atas pekerjaannya atau atas boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai pencabulan maruah, atau penghinaan atau ancaman terhadap dirinya dan iainya tiada hubungan terus dengan pekerjaannya (Kementerian Sumber Manusia).

Sebagaimana yang diketahui umum, Malaysia tidak mempunyai satu undang-undang khusus berkaitan dengan gangguan seksual di tempat kerja. Walau bagaimanapun satu Kod Amalan Bagi Mencegah Gangguan Seksual di Tempat Kerja telah dilancarkan pada 17 Ogos 1999. Semua pihak terutamanya majikan perlulah peka kepada isu ini dan majikan perlulah menggubal satu dasar yang menyeluruh mengenai gangguan seksual supaya suasana yang harmoni dapat diwujudkan di tempat kerja.

Gangguan seksual terhadap wanita di tempat kerja bukanlah satu fenomena yang baru. Menurut Fitzgerald (1993) seorang dari setiap dua orang pekerja wanita akan menjadi mangsa gangguan seksual. Ini menunjukkan bahawa gangguan seksual merupakan masalah sosial yang semakin meruncing pada hari ini. Menurut Brewer & Bert (1982) seperti yang terkandung di dalam Fitzgerald et al (1993) masalah gangguan seksual timbul sejak kaum wanita menceburi diri dalam pekerjaan. Sehingga menjelang akhir tahun 1970 an, isu ini mula disuarakan oleh sekumpulan pekerja-pekerja wanita yang melibatkan diri dalam pergerakan wanita di negara-negara Barat (Fitzgerald, Drasgow dan Magley, 1999). Selain daripada itu, masalah gangguan seksual ini tidak tertumpu pada sesebuah negara tertentu sahaja, ia boleh berlaku dalam mana-mana negara, samaada negara maju, negara membangun ataupun negara yang mundur. Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Pejabat Buruh Antarabangsa (International Labour Office) atau ILO ke atas 23 buah negara mendapati antara 15

hingga 30 peratus pekerja wanita mengalami gangguan seksual yang dilakukan oleh ketua atau rakan sekerja mereka (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 1994).

Di Malaysia, maklumat berkenaan gangguan seksual adalah tidak secara menyeluruh, walaubagaimanapun masalah gangguan seksual wujud di Malaysia. Isu ini seringkali dibincangkan di dalam media social, media massa dan juga forum anjuran badan kerajaan dan bukan kerajaan. Dari segi pelaku dan mangsa gangguan seksual, mangsa yang paling ramai adalah dari pekerja wanita. Namun terdapat juga mangsa dari golongan pekerja lelaki. Walau bagaimanapun, kadarnya agak rendah, sekitar 1% daripada keseluruhan aduan gangguan seksual yang dilaporkan (DeFrank and Ivancevich, 1998).

Di atas permasalahan yang timbul, kerajaan, melalui Kementerian Sumber Manusia telah mewartakan satu kod amalan yang dikenali sebagai Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual Yang Berlaku di Tempat Kerja pada 17 Ogos 1999. Pentingnya kod amalan ini adalah untuk memudahkan masyarakat memahami makna gangguan seksual dan sebagai panduan untuk mengenal pasti tingkah laku atau kelakuan yang berbau seksual. Di samping itu, kod amalan itu bertujuan memberi garis panduan kepada majikan untuk penubuhan mekanisme dalaman di peringkat organisasi bagi mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Masalah gangguan seksual ini perlu untuk diberi perhatian serius oleh banyak pihak, khususnya kerajaan. Hal ini adalah kerana gangguan seksual telah memberi satu pengalaman yang amat mengerikan dan menyeksa ke atas mangsa. Mangsa juga mungkin mengalami trauma emosi, cemas, gelisah, sugul dan terhina (Kementerian Sumber Manusia, 1999).

Terdapat sesetengah mangsa yang tidak membuat laporan ke pihak berwajib kerana mereka sendiri keliru tentang tingkah laku yang dikategorikan sebagai gangguan seksual. Bagi pelaku pula, mereka ini berkemungkinan beranggapan tingkah laku itu hanya sebagai gurauan yang tidak mempunyai apa-apa maksud tertentu. Oleh yang demikian, skjian ini bertujuan untuk melihat peruntukan undang-undang sedia ada berkenaan gangguan seksual di tempat kerja selain melihat ruang yang wujud bagi mengatasi permasalahan ini.

## 2. Undang-undang berkaitan gangguan seksual

Deklarasi Beijing di Perhimpunan Wanita Sedunia Keempat 1995 mendefinisikan keganasan terhadap wanita sebagai sebarang tindakan yang berlaku dalam ruang awam atau persendirian yang kesannya akan memberi kemudaratan atau penderitaan berbentuk fizikal, seksual dan psikologi terhadap wanita termasuk ancaman, pemaksaan serta pelucutan hak asasi secara sewenang-wenangnya terhadap wanita berkenaan. Khusus bagi kesalahan jenayah gangguan seksual, tiada akta dan tatacara yang spesifik yang mengawal selia kesalahan jenayah ini. Namun begitu beberapa akta boleh dirujuk yang mempunyai kaitan berkenaan jenayah ini.

Dibawah Kanun Keseksaan, kesalahan jenayah gangguan seksual dikawal selia oleh Seksyen 354 dan Seksyen 509. Kanun ini memperuntukkan kesalahan gangguan seksual kepada dua kategori, iaitu yang melibatkan kekerasan jenayah dengan niat mencabul kehormatan (melibatkan serangan fizikal terhadap tubuh badan mangsa dan melibatkan perkataan yang diucapkan ataupun sebarang isyarat yang dibuat dengan niat untuk mengaibkan kehormatan seseorang).

Seksyen 354 Kanun Keseksaan menyebut, “barang siapa menyerang atau menggunakan kekerasan jenayah kepada mana-mana orang dengan niat hendak mencabul kehormatan atau mengetahui dengan jalan demikian itu mencabul kehormatan orang itu. Jika sabit kesalahan boleh dikenakan hukuman penjara yang boleh sampai 10 tahun atau boleh dikenakan denda, atau boleh dikenakan sebat, atau boleh dihukum dengan mana-mana dua daripada seksaan tersebut.

Sementara Seksyen 509 akta yang sama menyatakan “Barang siapa dengan maksud hendak mengaibkan kehormatan seseorang menyebut apa-apa perkataan atau membuat apa-apa bunyi atau isyarat yang boleh didengar atau didengar hingga mengganggu kesantunan seseorang itu. Jika sabit kesalahan boleh dikenakan hukuman penjara boleh sampai 5 tahun atau boleh dikenakan denda atau boleh dihukum dengan kedua-duanya.

Di dalam kes Abdul Majid b Ahmad v. Pendakwa Raya [2018] MLJU 994, pihak tertuduh seorang guru dituduh dibawah seksyen 354 Kanun Keseksaan kerana melakukan kekerasan jenayah dengan

niat hendak mencabul kehormatan anak murid tertuduh berumur 11 tahun pada masa kejadian. Tertuduh telah dituduh meraba mangsa di bahagian kemaluan semasa menerangkan kepada mangsa soalan yang beliau tidak fahami. Mahkamah di dalam kes ini memutuskan tertuduh bersalah kerana tindakan tertuduh meletakkan tangan diatas peha seseorang lebih-lebih lagi berhampiran dengan kemaluan bukanlah satu perbuatan yang boleh dianggap biasa sahaja kerana ianya bertentangan dengan adab dan nilai kesopanan sebagai seseorang yang beragama islam dan berbangsa melayu. Selain itu, kes yang membabitkan gangguan seksual diantara pegawai atasan dan pekerja juga ada dibicarakan di mahkamah seperti kes Mohd Ridzuan b. Abdul Razak v. Asmah bt Hj Mohd Nor [2016] 4 MLJ. Responden sebagai pekerja bawahan perayu telah membuat laporan di atas tindakan salah laku seksual yang dilakukan oleh perayu kepada beliau. Ahli Jawatan kuasa Siasatan dalaman mendapati bahawa terdapat keterangan yang tidak mencukupi bagi mewajarkan tindakan tatatertib diambil terhadap perayu. Walau bagaimanapun, Bahagian Sumber Manusia syarikat tersebut memutuskan untuk mengeluarkan teguran pentadbiran yang wajar kepada perayu. Tidak puas hati dengan aduan tersebut, perayu mengeluarkan writ terhadap responden memohon antara lain satu perisytiharan bahawa dia tidak membuat gangguan seksual terhadap responden dan bahawa dia telah difitnah olehnya. Mahkamah di dalam kes ini memutuskan gangguan seksual wujud kerana terdapat keterangan kukuh yang menunjukkan bahawa perayu telah menyebut perkataan kesat dan kata-kata kasar eksplisit berbaur seksual.

Bagi pegawai-pegawai badan berkanun, tindakan tatatertib boleh dilakukan terhadap mana-mana pegawai yang didapati melakukan kesalahan gangguan seksual di tempat kerja. Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 atau Akta 605 telah diwartakan pada 31 Ogos 2000 yang bertujuan untuk mengadakan peruntukan bagi perkara-perkara yang berhubungan dengan tatatertib, dan penganan surcaj ke atas pegawai-pegawai badan berkanun yang diperbadankan oleh undang-undang persekutuan, dan bagi perkara-perkara yang berkaitan dengannya. Seksyen 4 (Akta 605) menyebut kesalahan tatatertib sebagai “pelanggaran mana-mana peruntukan tatakelakuan yang ditetapkan dalam Peraturan-peraturan dan termasuklah apa-apa perbuatan atau peninggalan yang berkenaan dengannya, tindakan tatatertib boleh diambil di bawah peraturan-peraturan. Tiada peraturan spesifik yang dinyatakan berkenaan gangguan seksual. Namun begitu, beberapa peraturan secara tidak langsung di bawah Bahagian II, Jadual Kedua Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 boleh digunakan bagi kesalahan gangguan seksual ini antaranya adalah Seksyen 3(2)(d) Akta 605. Peruntukan ini menyatakan, “seseorang pegawai tidak boleh berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan atau mencemarkan nama badan berkanun. Peraturan 3(2) (c)(ii) pula menyebut, “pegawai tidak boleh menggunakan kedudukannya sebagai seorang pegawai badan berkanun bagi faedahnya sendiri”. Misalnya pegawai yang mempunyai kedudukan yang tinggi telah menggunakan pengaruh dan kedudukan melakukan jenayah seksual terhadap pekerja bawahannya. Peraturan 3(2)(c)(g) pula menyatakan, “seseorang pegawai tidak boleh tidak bertanggungjawab” di sepanjang beliau menjalankan tugas. Jika sabit kesalahan di bawah Akta ini, seseorang pegawai badan berkanun boleh dikenakan mana-mana satu atau apa-apa gabungan dua atau lebih hukuman seperti yang dinyatakan di bawah Peraturan 40, Bahagian VI, Jadual Kedua Akta 605. Antara hukuman yang boleh dikenakan terhadap pegawai terbabit adalah amaran (Peraturan 40(a), Akta 605), denda (Peraturan 40(b), Akta 605), lucut hak emolumen (Peraturan 40(c), Akta 605), tangguh pergerakan gaji (Peraturan 40(d), Akta 605), turun gaji (Peraturan 40(e), Akta 605), turun pangkat (Peraturan 40(f), Akta 605) dan buang kerja (Peraturan 40(g), Akta 605).

Selain daripada Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 yang terpakai ke atas pegawai badan berkanun, Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, Bahagian 11 di bawah Perintah-perintah Am, Bab D telah dikuatkuasakan pada 15 Disember 1993. Peraturan ini terpakai bagi seseorang pegawai awam di sepanjang tempoh perkhidmatannya dan berkenaan dengan seseorang pegawai yang tidak memilih untuk memasuki Sistem Saraan Baru, hendaklah terpakai dengan apa-apa ubahsuaian yang perlu dan wajar dengan mengambil kira terma dan syarat perkhidmatannya. Seperti juga yang termaktub di bawah peraturan Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000, Perkara 4(2)(c)(ii) di bawah Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 menyatakan seseorang pegawai tidak boleh menggunakan kedudukan awamnya bagi faedahnya sendiri. Peruntukan peraturan ini cukup luas termasuk merangkumi pegawai yang menggunakan kedudukannya untuk mendapat imbuhan seksual daripada

mangsa. Peraturan 4(d) (Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993) pula menyebut pegawai awam tidak boleh berkelakuan dengan sedemikian cara hingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam sementara Peraturan 4(g) menyatakan pegawai awam tidak boleh tidak bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pegawai awam.

Selain daripada itu, terdapat juga peruntukan berkenaan gangguan seksual di bawah Akta Kerja 1955, di mana di dalam Akta kerja 1955, gangguan seksual telah ditakrifkan di bawah Seksyen 2 iaitu:

*“sexual harassment means any unwanted conduct of a sexual nature, whether verbal, non-verbal, visual, gestural or physical, direct at a person which is offensive or humiliating or is a threat to his well-being, arising out of and in the course of his employment.”*

Berdasarkan kepada takrifan di atas gangguan seksual adalah merangkumi gangguan fizikal seperti sentuhan yang tidak diingini, menepuk, mencubit, mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium, dan juga serangan seksual. Selain daripada takrifan ini, di bawah Akta Kerja 1955, Bahagian XVA Seksyen 81G memberitahu bahawa tindakan terhadap gangguan seksual ini terpakai kepada semua pekerja tanpa mengira gaji seperti mana yang termaktub di dalam Akta Kerja 1955. Selain daripada itu, di dalam Seksyen 81B ada menerangkan bahawa majikan perlu untuk mengambil tindakan atas sebarang aduan yang dibuat berkenaan gangguan seksual. Sebagai tambahan, mengikut Seksyen 81F, adalah satu kesalahan jika majikan gagal menjalankan siasatan berkenaan sebarang aduan mengenai gangguan seksual, dan jika sabit kesalahan boleh dikenakan denda tidak melebihi 10 ribu ringgit.

Di dalam kes Mohd Ghazali bin Yusoff lwn Holiday Villa Hotel & Suites Alor Star [2014] 3 ILJ 203, seorang pengurus sumber manusia dituduh di atas salah laku gangguan seksual secara emosi, fizikal dan mental terhadap seorang pekerja yang baru lapor diri di Syarikat. Antara gangguan seksual yang dilakukan adalah pengurus mengarah pekerja menyalin uniform di dalam bilik nya dan sewaktu bersalaman pengurus menarik mangsa hingga ke bahunya, meraba di bahagian pinggang, menyentuh leher dan memeluk dan mencium pipi kanannya. Pihak syarikat seterusnya telah menjalankan siasatan dalaman dan mendapati pengurus terbabit bersalah terhadap lapan tuduhan salah laku gangguan seksual secara emosi, fizikal dan mental terhadap pekerjanya. Syarikat mengambil tindakan dengan menamatkan perkhidmatan nya pada 29 April 2008. Walaubagaimanapun, pengurus membuat tuntutan di Mahkamah Perusahaan (Johor) mengatakan bahawa siasatan dalaman tidak dijalankan secara teratur kerana beliau tidak diberi peluang untuk membela diri dan tidak dimaklumkan hak-hak beliau di dalam siasatan itu serta mendakwa beliau tidak diberi peluang untuk memanggil saksi. Selepas perbicaraan, Mahkamah di dalam kes ini memutuskan mahkamah memutuskan di atas imbalan kebarangkalian bahawa keterangan saksi-saksi lebih meyakinkan dan boleh dipercayai dan pihak syarikat telah berjaya membuktikan kelapan-lapan pertuduhan terhadap pihak menuntut. Oleh itu pembuangan kerja pihak menuntut adalah adil dan bersebab dan kes pihak menuntut ditolak.

Sementara itu, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 juga boleh digunapakai sama ada bagi membela mangsa kes gangguan seksual atau pelaku. Peruntukan di bawah seksyen 20 (1) mengatakan bahawa jika seseorang pekerja di berhentikan kerja secara tidak adil atau tanpa sebab yang munasabah, maka mereka boleh membuat tuntutan kepada Pengarah Hubungan Perindustrian atau YB Menteri Sumber Manusia untuk dikembalikan kepada jawatan asalnya. Bermaksud sama ada mangsa atau pelaku kes gangguan seksual diberhentikan kerja atau di turunkan pangkat secara tidak adil, mereka boleh membuat tuntutan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan kes akan di bicarakan di Mahkamah Perusahaan.

Sebagai contoh, di dalam kes Melawar Corporation Bhd v Abu Osman (1994) 2 ILR 807, pelaku kes gangguan seksual telah didapati bersalah atas tuduhan mencabul secara fizikal pekerjanya. Dia didapati mengeluarkan kata-kata lucah dan menyentuh kakitangan wanita. Oleh sebab itu, pelaku telah diturunkan pangkat dari pengurus kumpulan sumber manusia kepada jawatan penolong pengurus. Dia kemudian telah mengemukakan aduan melalui seksyen 20 (1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 namun mahkamah mengekalkan keputusan majikannya.

Manakala di dalam kes Harun Bin Yaakub lwn RHB Bank Bhd [2017] 2 ILJ 9, di mana pelaku kes gangguan seksual tidak berpuas hati dengan tindakan majikan nya yang gagal menjalankan satu siasatan dalaman dan pelaku tidak diberi peluang untuk membela diri dan juga menganggap

penamatan kerjanya adalah tanpa sebab atau alasan yang adil. Di dalam kes ini Mahkamah memutuskan hukuman buang kerja yang dikenakan terhadap pelaku adalah terlalu keras dan tidak wajar serta tidak setimpal. Mahkamah kemudiannya mengawardkan gaji kebelakang dan pemotongan sebanyak 50% untuk sumbangan salahlaku dan pampasan galang gantirugi pengembalian ke jawatan asal sebanyak RM107,415.

### 3. Kesimpulan

Tiada undang-undang khas dan spesifik di Malaysia yang mengawal selia kesalahan-kesalahan berkenaan gangguan seksual. Walaupun terdapat beberapa undang-undang yang menyentuh berkenaan kesalahan ini seperti Akta Kerja 1955, namun ia tidak melibatkan semua kategori pekerja dan tidak meliputi Sabah dan Sarawak sementara beban pembuktian di bawah Kanun Keseksaan cukup tinggi. Selain daripada itu, adalah penting bagi pihak majikan untuk mengambil langkah-langkah yang wajar seperti menjalankan siasatan dalaman sebelum mengambil sebarang tindakan kepada pelaku jika terdapat aduan berkenaan kes gangguan seksual. Sementara itu, bagi pegawai badan berkanun pula, walaupun Akta Badan-badan Berkanun (tatatertib dan Surcaj) 2000 boleh diguna pakai untuk menyabitkan hukuman, namun Akta ini tidak menyeluruh penggunaannya. Bank Negara Malaysia, Lembaga Tabung Haji, Lembaga Tabung Angkatan Tentera dan Lembaga Hasil Dalam Negeri adalah antara badan berkanun yang tidak tertakluk pada Akta 605 ini. Kod Amalan juga telah diluluskan oleh Kementerian Sumber Manusia pada Ogos 1999 iaitu Kod Amalan Pencegahan dan Penghapusan Gangguan Seksual di Tempat Kerja manakala garis panduan berkenaan pengendalian Gangguan Seksual di Tempat Kerja di Perkhidmatan Awam telah dikeluarkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam pada Ogos 2005 bagi membasmi jenayah ini. Namun malangnya ianya bukan mandatori untuk diamalkan oleh sektor swasta dan tidak mempunyai kuatkuasa undang-undang. Kepincangan undang-undang ini memerlukan tindakan drastik pihak kerajaan bagi mengekang penularan jenayah ini di dalam masyarakat. Penambahbaikan kepada undang-undang sedia ada adalah amat perlu dan penggubalan undang-undang spesifik berkenaan jenayah gangguan seksual ini amatlah diharapkan seperti yang telah dilakukan oleh negara Filipina dan India.

### 4. Penutup

Secara keseluruhan, mangsa gangguan seksual dilihat akan mengalami tekanan dari segi fizikal dan psikologikal. Oleh kerana pekerja wanita biasanya merupakan kumpulan minoriti dalam sesebuah organisasi dan setengah daripada mereka amat bergantung kepada pekerjaan untuk menyara hidup, maka mereka mengambil tindakan mendiamkan diri. Oleh yang demikian, mereka dilihat akan bersifat bertolak ansur dengan tingkah laku gangguan seksual yang berlaku ke atas diri mereka. Dengan melihat kepada peruntukan-peruntukan undang-undang sedia ada, adalah diharapkan agar mangsa gangguan seksual lebih terdedah kepada maklumat berkenaan bagaimana cara dan apa pilihan yang mereka ada bagi melaporkan kes gangguan seksual di tempat kerja. Selain daripada kerajaan perlu untuk menguatkuasakan undang-undang sedia ada, pihak majikan juga perlu memainkan peranan di dalam mendidik pekerja berkenaan ruang yang mereka ada bagi melaporkan aduan berkenaan kes gangguan seksual.

### 5. Rujukan

- Abdul Majid b Ahmad v. Pendakwa Raya [2018] MLJU 994  
Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000  
Akta Kerja 1955  
Akta Perhubungan Perusahaan 1967  
Beijing Declaration, 4th World Conference on Women, 1995, retrieved from  
[www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm)  
DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Perspectives*, 12(3), 55-66.  
Employment Act 1955 (Act 256), Regulation and Order & Selected Legislation.

- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., & Magley, V. J. (1999). Sexual harassment in the armed forces: A test of an integrated model. *Military Psychology*, 11(3), 329-343.
- Ishak, M. S., & Ching, L. L. (2004). Gangguan seksual di tempat kerja dan hubungannya dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Teknologi*, 34, 54-64.
- Kementerian Sumber Manusia. (1999). "Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja."
- Mohd Ghazali bin Yusoff lwn Holiday Villa Hotel & Suites Alor Star [2014] 3 ILJ 203
- Mohd Ridzuan b. Abdul Razak v. Asmah by Hj Mohd Nor [2016] 4 MLJ
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (1994). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*, USA: Richard D. Irwin.
- Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993