

LANGKAH MENANGANI DAN MEMBASMI GANGGUAN SEKSUAL MENURUT KOD AMALAN DAN PERSPEKTIF ISLAM: SUATU PERBANDINGAN

*Mumtaj Hassan
Zuryati Mohamed Yusoff*

ABSTRAK

Gangguan seksual merupakan satu fenomena yang menjejaskan peradaban dan kesantunan seseorang. Ianya boleh berlaku di mana-mana dan pada bila-bila masa sahaja seperti di tempat kerja, dalam pengangkutan awam, di pusat membeli-belah, di sekolah dan seumpamanya. Walaupun pelbagai kaedah menanganinya dilaksanakan, masalah ini sukar dibendung kerana sikap masyarakat yang kadangkala tidak sedar bahawa gangguan seksual berlaku ke atas diri mereka dan tidak kurang pula yang enggan membuat aduan kerana malu dirinya telah menjadi mangsa gangguan seksual. Akibatnya, masalah gangguan seksual makin berlarutan dan hanya menjadi isu perdebatan apabila suatu kes gangguan seksual dilaporkan dalam media. Sehubungan itu, artikel ini akan mengupas isu gangguan seksual dan langkah menanganinya dengan merujuk kepada Mekanisme Dalaman dalam Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999 dan menurut perspektif Islam.

PENGENALAN

Gangguan seksual bukanlah satu isu yang baru di negara kita. Jika dilihat daripada aspek global, isu gangguan seksual berlaku di mana-mana negara, baik negara sudah maju, sedang membangun mahupun yang mundur. Di negara kita, masalah gangguan seksual telah banyak dibincangkan dalam buku, seminar dan media tempatan tetapi masih belum menemui satu jalan penyelesaian yang membanggakan. Malahan masih berlarutan walaupun pelbagai usaha dilakukan untuk menanganinya.

Statistik daripada Kementerian Sumber Manusia di bawah menunjukkan perangkaan berikut mengenai gangguan seksual di tempat kerja.

Suspek	1998	1999	2000	2001	2002	2003 (Jun)
Majikan	39	52	50	51	43	15
Rakan sekerja	64	68	62	35	41	10
Jumlah	103	120	112	86	84	25

Daripada statistik di atas, dapatlah dirumuskan bahawa kes gangguan seksual banyak yang tidak dilaporkan kerana kebimbangan mangsa akan kehilangan pekerjaan, perasaan malu, bersikap memendam perasaan dan sebagainya. Pada masa yang sama, terdapat majikan yang lebih gemar mengambil pendirian menyembunyikan kes gangguan seksual demi menjaga imej organisasi.¹

Statistik juga menunjukkan bahawa pelaku terdiri daripada majikan dan rakan sekerja mangsa sendiri. Dari segi jantina mangsa, gangguan seksual boleh berlaku ke atas kedua-dua jantina tetapi dalam kebanyakan kes yang mangsanya ialah pekerja wanita.²

Di Malaysia tidak ada satu perangkaan tepat mengenai kes gangguan seksual yang dibicarakan di mahkamah. Antara kes yang berkaitan dengan gangguan seksual ialah:

- (i) *S.Sivalingam lwn Northern Telekom Industry Sdn. Bhd. Penang* [1980] 1 ILR 90;
- (ii) *Lam Soon (M) Bhd lwn Cik Chong Siew Yuan* [1986] 1 ILR 1425;
- (iii) *PPlaat Rubber Sdn Bhd lwn Goh Chok Guan* [1995] 1 ILR 79;
- (iv) *Inso Sdn Bhd lwn Swan Hui Mooi* [1995] 1 ILR 685;
- (v) *Pamol Plantation Sdn Bhd, Johor lwn Lim Cheng Guan* [1998] 1 ILR 410;
- (vi) *Projek Lebuhraya Utara Selatan Bhd lwn Azahar Ahmad* [1998] 2 ILR 51;

- (vii) *Aru Hotel Sdn Bhd lwn Eble Stanislaus* [1998] 1 LNS 403;
- (viii) *Melewar Corporation Bhd lwn Abu Osman* [1994] 2 ILR 807; dan
- (ix) *Shangri La Hotel lwn Leow Yoke Sim* [1995] 2 ILR 847.

Walau bagaimanapun, kes-kes tersebut telah dibicarakan menurut Seksyen 20 Akta Perhubungan Perindustrian iaitu di bawah pemecatan konstruktif. Kesemua kes yang disebutkan di atas dibicarakan sebelum Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja diperkenalkan.³

Manakala dalam kes *Fuchs Petrolube (Malaysia) Sdn Bhd lwn Chan Puck Lin*, [2005] ILR Perkara 4(ii), 5(ii) dan 6(ii) Kod Amalan telah dibawa kepada perhatian mahkamah oleh pihak majikan. Dalam kes ini mahkamah memutuskan bahawa majikan telah membuktikan atas kebarangkalian yang munasabah bahawa gangguan seksual telah berlaku ke atas pelaku yang berkaitan. Dengan pemecatan yang dilakukan oleh majikan terhadap pelaku yang juga pekerjaannya adalah sah dan dengan alasan yang munasabah.

DEFINISI GANGGUAN SEKSUAL

Menurut Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja (Kod Amalan) gangguan seksual bermaksud⁴ sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini dan memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal:

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

Sementara itu *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Guidelines*⁵ mentakrifkan gangguan seksual sebagai:

Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature that takes place under any of the following conditions:

- (a) *submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment;*
- (b) *submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual, or*
- (c) *such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile or offensive work environment.*

Kedua-dua definisi di atas menjelaskan bahawa gangguan seksual boleh dibahagikan kepada dua kategori, iaitu gangguan seksual berbentuk ugutan dan gangguan seksual berbentuk ancaman terhadap ketenteraman peribadi.⁶

Secara umumnya, gangguan seksual yang berbentuk ugutan memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang. Ini bermaksud bahawa seseorang pegawai atasan yang mempunyai kuasa untuk menentukan gaji dan pangkat akan cuba mengugut pekerja bawahan supaya memberi layanan seksual kepadanya. Sekiranya pekerja bawahan itu tunduk kepada kehendak seksual pegawai atasan tersebut, faedah yang berkaitan dengan pekerjaan akan diperolehi. Sebaliknya pula jika pekerja bawahan berkenaan menolaknya, faedah itu akan dinafikan.

Manakala gangguan seksual berbentuk ancaman kepada ketenteraman peribadi ialah tingkah laku seksual yang dianggap oleh mangsa sebagai ancaman, ugutan atau penghinaan, tetapi tidak mempunyai kaitan secara langsung dengan faedah pekerjaan. Walau bagaimanapun, tingkah laku itu akan menimbulkan suasana kerja tidak tenteram dan selamat kepada mangsa yang terpaksa dialaminya untuk terus bekerja.

Menurut Perkara 6 Kod Amalan, gangguan seksual yang berlaku di luar tempat kerja tetapi timbul daripada hubungan dan tanggungjawab

yang berkaitan dengan pekerjaan juga ialah gangguan seksual. Kod Amalan turut menggariskan keadaan-keadaan yang boleh mencetuskan gangguan seksual di luar tempat kerja, antaranya ialah:

- (a) majlis sosial berhubung dengan pekerjaan;
- (b) semasa menjalankan tugas di luar tempat kerja;
- (c) sesi persidangan atau latihan berkaitan dengan pekerjaan;
- (d) semasa perjalanan berkaitan dengan tugas;
- (e) melalui telefon; dan
- (f) melalui media elektronik.

BENTUK GANGGUAN SEKSUAL

Kod Amalan⁷ menghuraikan bentuk gangguan seksual dalam lima tingkah laku seksual yang berbeza dan seperti berikut:

Bentuk Gangguan Seksual	Tingkah Laku Seksual
Gangguan secara lisan	Kata-kata, komen, gurauan, usikan bunyi dan soalan-soalan yang berbentuk ancaman atau cadangan seksual.
Gangguan secara isyarat/ bukan lisan	Pandangan atau kerlingan yang membayangkan sesuatu niat atau keinginan, menjilat bibir atau memegang atau memakan makan dengan cara menggoda, isyarat tangan atau bahasa isyarat yang membayangkan perlakuan seks, tingkah laku mengurag yang berterusan.
Gangguan visual	Menunjukkan bahan-bahan lucu, melukis gambar lucu, menulis surat berunsur seksual, mendedahkan bahagian-bahagian yang sulit yang tidak sepatutnya didedah.

Bentuk Gangguan Seksual

Tingkah Laku Seksual

Gangguan psikologi

Mengulangi jempunan sosial yang telah tidak diterima, memujuk rayu berterusan untuk keluar bersama atau untuk bercumbuan.

Gangguan fizikal

Sentuhan yang tidak diingini, menepuk, mencubit, mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium dan serangan seksual.

MEKANISME DALAMAN BAGI MENANGANI GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Kod Amalan⁸ juga menekankan keperluan mekanisme dalaman yang komprehensif diwujudkan di peringkat organisasi bagi mencegah, menangani dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Antara perkara penting yang perlu diberi perhatian oleh majikan adalah seperti berikut:

- (a) satu kenyataan dasar yang melarang gangguan seksual dalam organisasi;
- (b) definisi gangguan seksual yang jelas;
- (c) prosedur membuat aduan/kekilanan;
- (d) peraturan disiplin dan hukuman terhadap pesalah dan juga terhadap mereka yang membuat aduan palsu;
- (e) langkah-langkah perlindungan dan pemulihan kepada mangsa; dan
- (f) program promosi dan pendidikan bagi memberi penerangan berhubung dengan dasar organisasi mengenai gangguan seksual serta meningkatkan kesedaran mengenai gangguan seksual dan akibat buruknya kepada pekerja, penyelia dan pengurus organisasi.

Kenyataan Dasar

Menurut Kod Amalan⁹ kenyataan dasar tentang gangguan seksual merupakan satu mesej daripada pihak pengurusan kepada pekerja yang dibuat secara bertulis bagi menjelaskan tentang dasar, falsafah dan komitmen organisasi untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual bagi mewujudkan satu suasana kerja yang positif dan kondusif dalam organisasi itu. Kod Amalan juga menyebut bahawa kenyataan dasar itu hendaklah dikeluarkan oleh pihak pengurusan tertinggi bagi memastikan penerimaan dan pematuhannya oleh pekerja, penyelia dan pengurus seluruh organisasi.

Kenyataan dasar itu juga hendaklah sekurang-kurangnya mengandungi perkara seperti berikut:

- (i) satu pengisytiharan untuk melarang gangguan seksual dalam organisasi;
- (ii) satu amaran yang menegaskan bahawa gangguan seksual ialah pelanggaran dasar organisasi dan boleh mengakibatkan tindakan disiplin termasuk buang kerja; dan
- (iii) satu arahan kepada penyelia dan pengurus supaya bertanggungjawab dalam melaksanakan dasar itu dan menunjukkan kepimpinan melalui teladan.

Definisi yang Jelas

Definisi mengenai gangguan seksual masih kurang difahami oleh orang ramai termasuk majikan dan pekerja. Gangguan seksual sebenarnya tidak ditentukan oleh niat pelaku atau pengganggu tetapi melalui kesannya terhadap mangsanya. Untuk mengatasi masalah ini, Kod menjelaskan bahawa definisi yang tepat tentang gangguan seksual merupakan satu komponen penting dalam mekanisme dalaman untuk mengendalikan masalah gangguan seksual. Dengan itu definisi yang terperinci perlu dipaparkan di semua organisasi supaya pekerja dan pengurusan mendapat idea yang jelas akan tingkah laku yang merupakan gangguan seksual. Keadaan ini juga akan menyebabkan semua pihak dalam organisasi berkenaan akan sentiasa berwaspada dan sedar akan tingkah laku masing-masing.

Prosedur Aduan/Kilanan

Walaupun pihak pengurusan digalakkan menyediakan kenyataan dasar mengenai gangguan seksual yang lebih merupakan program pencegahan kepada berlakunya gangguan seksual di tempat kerja, satu prosedur aduan¹⁰ atau kilanan juga perlu diwujudkan bagi menangani setiap masalah berkaitan dengannya. Memandangkan aduan mengenai gangguan seksual adalah sensitif dan berbentuk peribadi, satu prosedur aduan berasingan yang khusus hendaklah disediakan oleh majikan. Kod menjelaskan bahawa prosedur tersebut perlu mengadakan peruntukan bagi melindungi maruah mangsa semasa menjalankan penyiasatan dan semasa membuat laporan mengenai aduannya.

Kod Amalan juga menetapkan bahawa prosedur aduan perlu mengandungi sekurang-kurangnya perkara berikut:

- (a) aturan yang terperinci untuk membuat aduan dan memproses aduan itu dengan memberi tempoh masa yang bersesuaian bagi setiap peringkat;
- (b) satu prosedur penyiasatan; dan
- (c) satu prosedur rayuan bagi membolehkan pihak yang tidak berpuas hati dengan keputusan penyiasatan membuat rayuan mengenainya kepada pihak pengurusan yang lebih tinggi.

Peraturan Disiplin dan Hukuman¹¹

Gangguan seksual merupakan salah satu bentuk salah laku yang serius. Dengan itu, Kod Amalan menghendaki majikan setiap pelaku gangguan seksual dikenakan tindakan disiplin. Oleh itu, semua peraturan disiplin hendaklah menggariskan hukuman yang boleh dikenakan ke atas pelaku yang didapati bersalah. Dalam hal ini, majikan berhak untuk menentukan jenis dan bentuk hukuman menurut beratnya kesalahan yang dilakukan. Selain daripada itu, majikan berhak mengambil tindakan terhadap aduan palsu oleh mangsa gangguan seksual. Bagi mencegah tuduhan yang palsu dan tidak berasas terhadap seseorang, majikan perlu menggariskan bentuk hukuman yang boleh dikenakan ke atas mereka yang membuat tuduhan seperti itu.

LANGKAH-LANGKAH PERLINDUNGAN PEMULIHAN KEPADA MANGSA

Kod Amalan juga menghendaki majikan menjaga maruah mangsa semasa membuat aduan dan pada masa penyiasatan terhadap aduan itu dijalankan.¹² Ini adalah untuk menggalakkan mangsa gangguan seksual membuat aduan.

Jika mangsa gangguan seksual telah menanggung kerugian iaitu turun pangkat atau dinafikan kenaikan pangkat, mangsa hendaklah dipulihkan ke jawatan yang sepatutnya. Selain itu mangsa juga patut diberi pampasan atas sebarang kerugian kewangan akibat daripada penafian sebarang faedah yang berhak diterimanya.

Akhir sekali, Kod Amalan memperuntukkan bahawa pemulihan hendaklah disediakan jika aduan mengenai gangguan seksual adalah tidak berasas iaitu suatu ganti rugi yang bersesuaian diberikan kepada orang yang dituduh, sekiranya ia telah mengalami kerugian dari segi material atau sebaliknya.

Program Promosi dan Pendidikan

Kod Amalan menyeru majikan mencegah gangguan seksual di tempat kerja menerusi program promosi dan pendidikan.¹³ Kaedah ini dikatakan paling berkesan untuk membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Melalui kaedah ini, majikan hendaklah mengambil tindakan pencegahan dengan hebahan maklumat, pendidikan dan latihan.

Untuk menjayakan program ini, majikan hendaklah memupuk kefahaman mengenai dasar dan mekanisme gangguan seksual kepada pekerjaanya. Selain daripada itu, majikan perlu mengadakan program pendidikan dalam bidang gangguan seksual kepada pekerja dan penyelia.

Peranan dan Penglibatan Kesatuan Sekerja

Kod Amalan memohon penglibatan kesatuan sekerja dalam membantu mewujudkan suasana kerja yang bebas daripada gangguan seksual.¹⁴ Kesatuan sekerja juga boleh memberi sumbangan dalam mencegah

gangguan seksual melalui peningkatan kesadaran dan kepekaan di kalangan ahli terhadap isu ini dan dalam memastikan bahawa tingkah laku ahli tidak menimbulkan masalah gangguan seksual.

Selain daripada itu, majikan diseru menggunakan pendekatan secara rundingan dengan melibatkan kesatuan sekerja. Penyertaan daripada kesatuan sekerja diharap boleh memberi komitmen yang lebih jitu daripada golongan pekerja untuk menerima pakai dan mematuhi mekanisme dalaman bagi menangani gangguan seksual di tempat kerja.

GANGGUAN SEKSUAL DARI PERSPEKTIF ISLAM DAN LANGKAH MENANGANINYA

Islam ialah suatu agama yang syumul. Ia menggariskan segala hukum bagi menjaga enam *maslahatul din* iaitu agama, nyawa, harta, maruah, akal dan keturunan. Demi memastikan tujuan hukum ini terpelihara, Islam juga menetapkan hukuman terhadap kesalahan yang dilakukan seperti *hudud*, *qisas* dan *takzir*. Dua harta yang berharga yang ditinggalkan oleh Nabi Muhammad SAW iaitu al-Quran dan al-Hadis menjadi pedoman kepada umat manusia dalam menentukan hala tuju kehidupan mereka bagi mendapat ganjaran kebaikan di dunia dan akhirat.

Dalam Islam, pergaulan yang bebas antara lelaki dan perempuan adalah tidak dibenarkan sama sekali. Rasionalnya ialah perhubungan dan pergaulan bebas antara dua jantina yang berbeza ini akan mengundang pelbagai masalah yang lebih kritikal seperti zina, rogol, pelacuran, pendedahan aurat, gangguan seksual dan sebagainya. Oleh sebab itulah, batas-batas pergaulan antara lelaki dan perempuan digariskan dengan jelas di dalam al-Quran dan al-Hadis. Antaranya menerusi surah An-Nur 24: 30-31 yang bermaksud:

*Katakanlah kepada orang laki-laki yang beriman:
"Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan
memelihara kemaluannya; yang demikian itu adalah
lebih suci bagi mereka, sesungguhnya Allah Maha
Mengetahui apa yang mereka perbuat".*

Katakanlah kepada wanita yang beriman: "Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan memelihara kemaluannya, dan janganlah mereka menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak daripadanya. Dan hendaklah mereka menutupkan kain tudung ke dadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya, kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putra-putra mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau puetra-puetra saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita Islam, atau budak-budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. Dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. Dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung".

Larangan pergaulan bebas ini tidak bermakna Islam tidak membenarkan wanita turut sama bekerja mencari nafkah, tetapi Islam menganjurkan agar pengasingan dan pengawasan yang sewajarnya dilaksanakan apabila sesuatu pekerjaan itu memerlukan kerjasama lelaki dan wanita sekaligus. Lelaki mahupun wanita yang bekerja perlu sentiasa mengetahui dan sedar bahawa mereka bekerja hanya untuk mencari rezeki yang halal bukannya untuk tujuan lain.

Apabila berlaku percampuran antara lelaki dan perempuan khususnya di tempat kerja, akan wujudlah keinginan seksual semula jadi kerana lelaki dan wanita umpama cas positif dan negatif yang mempunyai faktor penarik yang kuat antara keduanya. Ini tidak bermakna keinginan terhadap seks tidak dibenarkan sama sekali dalam Islam, tetapi Islam hanya membenarkan aktiviti seksual berlaku antara suami dan isteri sahaja kerana merupakan sebahagian daripada nikmat Allah dan tanda kebesaran-Nya. Ini bertepatan dengan firman Allah¹⁵ yang bermaksud:

'Dan antara tanda yang membuktikan kekuasaan-Nya dan rahmat-Nya, bahawa Dia menciptakan untuk kamu (kaum lelaki), isteri-isteri dari jenis kamu sendiri, supaya kamu

bersenang hati dan hidup mesra dengannya dan dijadikanNya di antara kamu (suami isteri) perasaan kasih sayang dan belas kasihan. Sesungguhnya yang demikian itu mengandungi keterangan-keterangan (yang menimbulkan kesedaran) bagi orang-orang yang berfikir'.

Sebagai langkah pencegahan masalah gangguan seksual, pihak pengurusan terutamanya perlulah menyerapkan budaya kerja yang beretika serta memperkenalkan garis panduan untuk pencegahan aktiviti gangguan seksual. Peraturan tersebut mestilah selari dengan pandangan Islam dalam batas-batas pergaulan antara lelaki dan wanita. Apabila peraturan telah tersedia, pekerja dan majikan seterusnya haruslah memainkan peranan untuk menguatkuasakan peraturan tersebut.

LANGKAH PENCEGAHAN BAGI PIHAK PEKERJA WANITA

Sebenarnya langkah pencegahan menurut pandangan Islam bermula daripada individu itu sendiri. Sebagai contoh, bagi pekerja wanita mereka harus sedar bahawa menutup aurat adalah wajib kerana seluruh anggota tubuhnya kecuali muka dan tapak tangan mempunyai tarikan tersendiri. Apabila wanita berpakaian sopan, tarikan yang akhirnya akan merangsang perasaan seksual lelaki akan dapat dipadamkan.

Pekerja wanita juga harus bijak menggunakan nada suara dan ketegasan ketika berkomunikasi dengan pekerja lelaki. Berkomunikasi secara berlebihan seperti ketawa dan bersenda gurau bersama secara melampau, menggunakan istilah-istilah manja dan gaya bahasa yang tidak sesuai dan berunsur lucu akan mengundang padah gangguan seksual. Oleh itu, wanita hendaklah menjaga alunan suaranya ketika berkomunikasi dengan lelaki. Alunan suara lunak dan gemersik yang dibuat tanpa tujuan dikira sebagai aurat dan dilarang oleh agama. Ini bertepatan dengan maksud ayat al-Quran¹⁶ yang berbunyi:

“Hai isteri-isteri Nabi, kamu sekalian tidaklah seperti wanita yang lain, jika kamu bertakwa. Maka janganlah kamu tunduk dalam berbicara sehingga berkeinginanlah orang yang ada penyakit dalam hatinya, dan ucapkanlah perkataan yang baik”.

Segala perbuatan ini dilarang kerana mempunyai hikmah yang cukup besar iaitu menghindari dari berlakunya masalah yang lebih besar iaitu zina. Allah berfirman dalam surah Al-Isra' 17:32 yang bermaksud:

“Dan janganlah kamu menghampiri zina, sesungguhnya zina itu adalah satu perbuatan yang keji dan satu jalan yang jahat yang membawa kerosakan”.

Apabila tuntutan kerja yang memerlukan perhubungan antara pekerja wanita dengan pekerja lelaki sama ada setaraf atau yang lebih tinggi daripadanya, pekerja wanita perlu menanganinya dengan bijaksana. Urusan yang bersifat peribadi hendaklah dielakkan. Layanan atau hubungan yang diberikan mestilah mengikut peraturan dan etika pekerjaan. Layanan istimewa atau berlebihan perlulah dijauhi. Islam melarang seorang wanita memberi layanan istimewa atau bersifat peribadi kepada lelaki melainkan suami sendiri.

Pekerja wanita juga boleh mengelak daripada keluar makan bersama orang yang bukan mahram. Islam melarang perbuatan sedemikian sama ada pekerja tersebut sudah berkahwin atau sebaliknya. Perbuatan ini sudah pasti akan mendatangkan fitnah yang boleh menjatuhkan maruah lelaki dan wanita. Dalam hadis Rasulullah SAW bersabda:

“Sesiapa yang beriman dengan Allah dan hari akhirat, maka janganlah sekali-kali bersendirian dengan wanita yang tidak bersama mahramnya kerana yang ketiga ialah syaitan.”¹⁷

Sekiranya pekerja wanita menerapkan nilai-nilai murni seperti yang digariskan oleh Islam, nescaya statistik pekerja wanita menjadi mangsa gangguan seksual yang tinggi dapat dikurangkan.

LANGKAH PENCEGAHAN BAGI PIHAK PEKERJA LELAKI

Lelaki sebagai tonggak kekuatan kepada wanita, rumah tangga, masyarakat dan negara haruslah bertindak sebagai pelindung dan bukannya perosak kepada wanita tersebut. Ini selaras dengan firman Allah¹⁸ yang bermaksud:

“Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh kerana Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan kerana mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebahagian dari harta mereka. Sebab itu maka wanita yang salehah, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh kerana Allah telah memelihara (mereka)”.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diamanahkan oleh majikan, ada ketikanya pekerja lelaki dan pekerja wanita perlu melaksanakan tugas secara bersama. Dalam keadaan ini, kedua-dua pihak terutamanya pekerja lelaki perlulah memainkan peranan yang sewajarnya bagi memastikan tugas tersebut tidak mendatangkan syak dan fitnah. Lakukanlah urusan tersebut di tempat terbuka dan jangan mengambil masa terlalu lama untuk menyelesaikannya. Perbincangan yang terlalu lama akan memberi ruang kepada wujudnya gangguan seksual.

Hari ini kita lihat pekerja lelaki dan pekerja wanita bebas keluar makan bersama-sama. Sekiranya mereka keluar dalam bilangan yang ramai dan ke tempat terbuka yang tidak boleh mendatangkan maksiat, mungkin gangguan seksual tidak berlaku. Namun sekiranya seorang pekerja lelaki dan seorang pekerja wanita keluar makan bersama-sama, tiada jaminan yang masalah ini dapat dielakkan.

Tidak dapat dinafikan jumlah pekerja wanita di sesebuah organisasi adalah lebih besar jumlahnya berbanding pekerja lelaki. Oleh itu, pekerja lelaki haruslah sentiasa mengingati diri mereka agar jangan terlalu asyik memandang wanita terutamanya bahagian-bahagian anggota badan yang tertentu. Penglihatan yang berlebihan ini sudah pasti akan mengundang perasaan seksual lelaki dan seterusnya menjurus kepada gangguan seksual. Dalam satu hadis riwayat Anas bin Malik:

“Sewaktu aku masuk menemui Othman dan sebelum itu aku telah menemui seorang perempuan dalam perjalananku, aku melihat perempuan itu dengan penuh tarikan dan ku amati kecantikannya. Apabila aku masuk Othman terus berkata: Seorang dari kamu masuk

menemui aku sedang kedua matanya terdapat kesan-kesan zina. Tidakkah kamu mengetahui bahawa zina mata itu adalah pandangan”.

Pekerja lelaki yang bijak sudah pasti akan sentiasa mengelakkan dirinya daripada berbual kosong dan melayan wanita yang terlalu bebas dari segi pergaulannya. Pencegahan dalaman daripada diri seseorang itu sendiri dan kesedarannya tentang hukum-hukum yang digariskan oleh al-Quran akan membantu mereka menjauhi gejala gangguan seksual ini.

CADANGAN DAN RUMUSAN

Isu gangguan seksual hendaklah dipandang berat oleh semua pihak. Langkah menangani dan mencegahnya perlu dilaksanakan agar masalah ini tidak berakar umbi dalam masyarakat kita hari ini. Pendekatan yang diwujudkan dalam Kod Amalan adalah berbeza dengan pendekatan yang digariskan oleh agama Islam. Dalam Islam, gejala ini boleh dicegah dengan berpegang teguh kepada ajaran al-Quran dan akhlak mulia yang ditinggalkan oleh Nabi Muhammad SAW.

Kesan daripada gangguan seksual ini amatlah membimbangkan, khususnya bagi seorang pekerja yang perlu mempertahankan periuk nasinya sebaik mungkin. Selain daripada mangsa menghadapi kesukaran kenaikan pangkat, mangsa juga akan mengalami tekanan psikologi. Ia juga akan memberi kesan secara langsung terhadap produktiviti dan ekonomi negara. Majikan juga akan menghadapi masalah tukar ganti pekerja jika gangguan seksual disebabkan oleh rakan kerja. Imej majikan juga akan terjejas jika kes gangguan seksual dibawa ke muka pengadilan.

Oleh itu, kita perlu berfikir dan renungkan pendekatan yang diwujudkan oleh agama Islam dalam mengadakan batas-batas pergaulan antara kaum lelaki dan perempuan bagi mewujudkan budaya kerja yang menjamin suasana kerja yang selamat dan sihat, di mana setiap pekerja tanpa mengira jantina atau status dihormati maruahnyanya dan bebas daripada sebarang bentuk gangguan, penghinaan dan ancaman yang berbentuk seksual.

NOTA AKHIR

¹Gangguan seksual-Akta lebih berkesan diperlukan. Utusan on line. <http://www.utusan.com.my.8/12/03>

²Perangkaan bagi tahun 2001 dan 2002 masing-masing menunjukkan terdapat seorang mangsa lelaki manakala bakinya wanita

³Sexual Harassment in the work place: Law and Practice in Malaysia, Prof Venkatraman Anantaraman *MLJ* [2004] 4 *MLJ* cii, cv

⁴Perkara 4 Kod Amalan

⁵Julie M. Tamminen (1994) *Sexual Harassment in the workplace: Managing Corporate Policy*. New York.

⁶Perkara 5 Kod Amalan

⁷Perkara 8 Kod Amalan

⁸Perkara 9 Kod Amalan

⁹Perkara 10-12 Kod Amalan

¹⁰Perkara 15 Kod Amalan

¹¹Perkara 19-22 Kod Amalan

¹²Perkara 23 Kod Amalan

¹³Perkara 27 Kod Amalan

¹⁴Perkara 31 Kod Amalan

¹⁵Surah Ar-Rum (30:21)

¹⁶Surah Al-Ahzab (33:32)

¹⁷Hadith Riwayat Ahmad

¹⁸Surah An-Nisa' (4:34)

RUJUKAN

- Kementerian Sumber Manusia Malaysia. (2005). *Kod amalan untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja*.
- Kementerian Sumber Manusia Malaysia. (2005). *Statistik gangguan seksual di tempat kerja*.
- Gangguan seksual - akta lebih berkesan diperlukan. (2003, Disember 8). *Utusan Malaysia*.
- Muhammad Nasri, Hj. Md Hussain. (2003). *Menangani gangguan seksual di tempat kerja: satu tinjauan mengikut perspektif Islam*. Persidangan Kebangsaan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. 21-22 April 2003, Pulau Pinang.
- Mumtaj, Hassan., & Ahmad Shamsul, Abd Aziz. (2001). *Menangani masalah gangguan seksual di tempat kerja: peranan siapa?* Seminar Undang-Undang & Kerja Sosial, 18 Ogos 2001, Pusat Konvokesyen, UUM.
- Zakaria Ismail, Abdul Malik, Habeeb Mohd., & Malani, Achro. (2001). Gangguan seksual di tempat kerja: definisi, kesan dan langkah mengatasinya. *Jelapang, Jilid 2(2)* Jun 2001, ms 1-12.