

Garis Panduan Islam Dalam Menghindari Gangguan Seksual Di Tempat Kerja

(Islamic Guidelines in Avoiding Sexual Harassment at The Workplace)

Siti Fatimah Abdul Rahman^{1*}

¹ Pusat Kajian Ekonomi dan Kemasyarakatan, Institut Kefahaman Islam Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia

*Pengarang Koresponden: siti@ikim.gov.my

Accepted: 15 March 2022 | Published: 1 April 2022

DOI: <https://doi.org/10.55057/jdpg.2022.4.1.6>

Abstrak: Antara tahun 2013-2017, terdapat sebanyak 1,218 kes gangguan seksual di Malaysia yang melibatkan 961 mangsa wanita dan 257 mangsa lelaki. Dari jumlah ini, 1,187 kes sedang disiasat manakala 31 kes telah dituduh. Agak sukar untuk menentukan jumlah sebenar kes gangguan seksual kerana ramai mangsa yang tidak melaporkannya. Ada kajian yang mengatakan 80 peratus wanita tidak melaporkan kes gangguan seksual yang berlaku ke atas mereka. Menurut statistik UN Women, satu daripada tiga wanita pernah mengalami gangguan seksual sekali dalam seumur hidupnya. Rasa malu dan takutkan stigma masyarakat adalah dua punca utama mengapa mangsa tidak melaporkan kes gangguan seksual yang dialami. Di tempat kerja pula, kes-kes seumpama ini tidak dilaporkan kerana mangsa takutkan akibatnya seperti tidak mendapat kenaikan pangkat atau mangsa percaya bahawa perkara itu tidak akan ke mana sekiranya dilaporkan sekalipun, malah sebaliknya mangsa mungkin akan kehilangan pekerjaan kerana melaporkan kejadian tersebut. Pertimbangan untuk melapor atau tidak melaporkan kes gangguan seksual ini akan menjadi lebih sukar jika pelakunya adalah ketua mangsa di pejabat. Dalam situasi seperti ini, menghindari gangguan seksual adalah jauh lebih baik daripada menanganinya. Makalah ini akan melihat garis panduan Islam dalam menghindari gangguan seksual, khususnya di tempat kerja. Untuk itu, saranan-saranan daripada al-Qur'an dan hadith mengenai perkara ini akan dianalisa untuk mengenalpasti garis panduan tersebut. Kajian ini mendapati bahawa Islam memiliki etika pergaulan antara lelaki dan perempuannya yang tersendiri, yang jika diamalkan, mampu menghindari gangguan seksual.

Kata kunci: Tingkahlaku Organisasi, Budaya Kerja, Etika Pergaulan Islami.

Abstract: Between 2013-2017, there were a total of 1,218 cases of sexual harassment in Malaysia involving 961 female and 257 male victims. Of this total, 1,187 cases are being investigated while 31 cases have been charged. It is quite difficult to determine the actual number of sexual harassment cases because many victims do not report them. According to a study, 80 percent women do not report sexual harassment incident that had happened to them. According to UN Women's statistics, one in three women has experienced sexual harassment once in her lifetime. Shame and fear of social stigma are the two main reasons why victims do not report cases of sexual harassment that they had been through. At the workplace, such cases are not reported because the victims are afraid of the consequences that they might face such as missing the promotion or they believe that the report may not bring them justice and instead,

they may lose their job for reporting the incident. Coming up with the decision to report or not to report these sexual harassment cases will be more difficult if the perpetrator is the victim's superior in the office. In situations like these, avoiding sexual harassment is a better option than dealing with it. This article will look at Islamic guidelines in avoiding sexual harassment, especially in the workplace. Therefore, the recommendations from the Qur'an and hadith on this matter will be analyzed to identify the guidelines. This study found that Islam has its own ethics of socializing between men and women, which if put into practice, will be able to avoid sexual harassment from happening.

Keywords: Organizational Behavior, Work Culture, Islamic Socializing Ethics.

1. Pengenalan

Gangguan seksual merujuk kepada tingkahlaku yang tidak diingini, tidak disenangi, serta berlaku tanpa diminta atau dibalas balik oleh penerima, yang mana ia memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual atau fizikal (Marican 2004).

Menurut Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999, gangguan seksual terbahagi kepada dua bentuk iaitu: (i) pengenaan syarat berbentuk seksual ke atas pekerjaan atau istilahnya *quid pro quo*; dan, (ii) tingkah laku yang menimbulkan suasana tempat kerja yang tidak tenteram kepada mangsa, khususnya tingkah laku seksual yang tidak diingini oleh mangsa (Abdul Rahman 2000)

Gangguan seksual bentuk pertama berlaku apabila majikan berkata kepada pekerjanya, “Kalau kamu hendak naik pangkat, bersedialah untuk melayan kemahuanku.” dan kemahuannya itu berkaitan dengan seks (Buang 1999).

Gangguan seksual bentuk kedua pula merujuk kepada tingkahlaku seksual yang tidak diingini oleh mangsa dan ia boleh berlaku secara lisan, isyarat, visual, psikologi dan sentuhan fizikal (Abdul Rahman 2000). Gangguan seksual secara lisan termasuklah kata-kata, komen, gurauan, usikan dan bunyi-bunyian yang bersifat seksual. Gangguan seksual secara isyarat termasuklah isyarat tangan atau bahasa isyarat yang membayangkan perlakuan seks serta tingkah laku mengurag yang berterusan. Gangguan seksual secara visual termasuk menunjukkan bahan-bahan lucu, melukis gambar lucu, menulis surat berbentuk seksual serta mendedahkan tubuh termasuk berpakaian seksi. Gangguan seksual secara psikologi termasuk mengulangi jempunan sosial yang telah ditolak, memujuk rayu secara berterusan untuk keluar bersama atau bercumbu. Gangguan seksual secara sentuhan fizikal pula termasuklah sentuhan yang tidak diingini seperti menepuk, mencubit, mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium dan serangan seksual seperti meraba. Kod Amalan ini terpakai dalam hubungan lelaki-wanita; wanita-lelaki, wanita-wanita dan lelaki-lelaki.

Antara tahun 2013-2017, terdapat sebanyak 1,218 kes gangguan seksual di Malaysia yang melibatkan 961 mangsa wanita dan 257 mangsa lelaki (Ramli 2019). Dari jumlah ini, 1,187 kes sedang disiasat manakala 31 kes telah dituduh. Agak sukar untuk menentukan jumlah sebenar kes gangguan seksual kerana ramai yang tidak melaporkannya. Ada kajian yang mengatakan 80 peratus wanita tidak melaporkan kes gangguan seksual yang berlaku ke atas mereka (Mohammad 2018). Menurut statistik *UN Women*, satu dari tiga wanita pernah mengalami gangguan seksual sekali dalam seumur hidupnya (Mohammad 2018).

Rasa malu dan takutkan stigma masyarakat adalah dua punca utama mengapa mangsa tidak melaporkan kes gangguan seksual yang dialami. Di tempat kerja pula, kes-kes seumpama ini tidak dilaporkan kerana mangsa takutkan akibatnya seperti tidak mendapat kenaikan pangkat atau mangsa percaya bahawa perkara itu tidak akan ke mana sekiranya dilaporkan sekalipun, malah sebaliknya mangsa mungkin akan kehilangan pekerjaan kerana melaporkan kejadian tersebut. Pertimbangan untuk melapor atau tidak melaporkan kes gangguan seksual ini akan menjadi lebih sukar jika pelakunya adalah ketua mangsa di pejabat (Ramli 2019).

Menurut American Psychological Association 1999 (Abd Aziz 2005) gangguan seksual meninggalkan tiga (3) kesan utama kepada mangsa. Pertama, kesan psikologi di mana mangsa akan mengalami rasa kecewa, marah, takut, menyalahkan diri dan malu. Kedua, kesan fisiologi iaitu kesan yang berkait dengan kesihatan mangsa di mana mangsa mungkin mengalami rasa pening, penurunan berat badan yang mendadak, gangguan tidur, fobia dan menimbulkan masalah dalam hubungan seksual. Akhirnya, kesan terhadap pekerjaan mangsa bagi mangsa yang bekerja di mana mereka mungkin hilang tumpuan dan menjejaskan produktiviti, malah mungkin ke tahap pemberhentian kerja (Abd Aziz 2005). Gangguan seksual di tempat kerja kadangkala mengakibatkan mangsa hilang motivasi untuk bekerja, mahu bertukar ke tempat kerja yang lain atau mahu berhenti kerja (Osman and KG 2012). Selain itu, mangsa mungkin hilang peluang untuk peningkatan kerjaya, mengalami ketidakpuasan kerja, berasa terhina dan kurang keyakinan diri, bermasalah dalam hubungan interpersonal, dan juga kadangkala dipulaukan di tempat kerja (Zakaria, Abdul Kadir and Mat Lazim 2019).

Dalam situasi di mana kes gangguan seksual adalah tinggi; jumlah kes yang dilaporkan adalah rendah, penyelesaian kes amat perlahan dan kejadian gangguan seksual memberi kesan negatif kepada mangsa, menghindari gangguan seksual adalah jauh lebih baik daripada menanganinya. Makalah ini akan melihat garis panduan Islam dalam menghindari gangguan seksual, khususnya di tempat kerja.

2. Ulasan Kajian Lepas

Sejak pengenalan Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999, banyak kajian mengenai gangguan seksual dilakukan di Malaysia. Kajian-kajian ini merangkumi pelbagai bidang seperti kefahaman atau kesedaran mengenai gangguan seksual, faktor-faktor yang membawa kepada gangguan seksual, aspek undang-undang gangguan seksual dan sebagainya.

Marican (2004) melihat perkaitan antara persepsi gangguan seksual lelaki dan wanita dalam pekerjaan tradisi dan bukan tradisi. Didapati bahawa responden cenderung memiliki persepsi gangguan seksual jika mereka bersikap liberal terhadap wanita, tanpa mengira mereka bekerja dalam kerja tradisional ataupun tidak. “Bersikap liberal” bermaksud mereka sedar bahawa wanita ada hak yang sama untuk menyandang kerja kaum lelaki.

Kajian Vimal, et al. (2020) bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh faktor psikologikal terhadap pemangsa gangguan seksual. Dalam kata-kata lain, kajian ini cuba mengenal pasti beberapa aspek psikologikal yang memudahkan seseorang menjadi mangsa gangguan seksual. Didapati bahawa tret personaliti, pengherotan kognitif dan sifat asertif ada kaitannya dengan pemangsa gangguan seksual (Vimal, et al. 2020). Penemuan ini boleh membantu dalam pembangunan langkah-langkah pencegahan awal pemangsa gangguan seksual.

Isa dan Samad (2012) mengenalpasti tahap kesedaran pekerja SAJ Holdings terhadap takrifan gangguan seksual di tempat kerja. Didapati bahawa majoriti responden (pekerja) tidak sedar dan tidak faham dengan Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja. Sehubungan itu, pihak Kerajaan perlu mewajibkan semua majikan menggunakan Kod Amalan tersebut. Seterusnya, pihak majikan perlu memberi kesedaran, serta menyediakan mekanisme khusus agar mangsa dapat membuat laporan dan proses keadilan dapat dilaksanakan dengan berkesan (Isa and Samad 2012).

Pada tahun 2020, pengalaman ahli masyarakat yang pernah menjadi mangsa gangguan seksual telah ditinjau dan didapati bahawa 64 peratus responden pernah mengalami gangguan seksual; 44 peratus mengalaminya di tempat awam; 58.9 peratus pemangsa/pelaku terdiri daripada orang yang tidak dikenali; dan, 93.7 peratus mangsa tidak melaporkan kejadian tersebut (Awang, Raja Mohd Khalid and Mat Zam 2020).

Gangguan seksual juga dilihat sebagai satu tragedi bukan sahaja kerana kesan buruknya kepada mangsa tetapi juga kerana ramai mangsa tidak melaporkan kejadian tersebut (Zakaria, Abdul Kadir and Mat Lazim 2019). Sehubungan itu, semua pihak perlu memandang serius kepada kes-kes gangguan seksual ini dengan memperketatkan peraturan dan menyediakan mekanisme-mekanisme pencegahan.

Gangguan seksual tidak mengenal mangsa. Walaupun majoriti mangsa adalah wanita, ada juga mangsa gangguan seksual yang terdiri daripada lelaki. Selain itu, pelaku turut menjadikan golongan LGBT sebagai mangsa mereka. Walaupun golongan LGBT tidak diiktiraf di Malaysia, namun itu bukan alasan untuk mereka dijadikan sasaran gangguan seksual (Mallow and Yeoh 2019).

Beberapa kajian mengenai gangguan seksual ini menyentuh tentang aspek undang-undang. Abdul Aziz (2005) mengupas persoalan gangguan seksual menurut undang-undang Malaysia. Menurut beliau, gangguan seksual di negara ini dari segi perundangannya, dirangkumi oleh beberapa undang-undang yang berbeza (Abd Aziz 2005). Gangguan seksual di tempat kerja termaktub di bawah Akta Pekerjaan 1955; Akta Perhubungan Perindustrian 1957; Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994; dan, Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi GS di Tempat Kerja 1999 (walaupun Kod Amalan ini tiada impak perundangan). Gangguan seksual di tempat awam pula termaktub dalam Kanun Keseksaan, Seksyen 509, Seksyen 354 dan Seksyen 355.

Para pelaku gangguan seksual di pusat pendidikan tinggi yang disabitkan kesalahan jenayah gangguan seksual di bawah Kanun Keseksaan pula juga tertakluk kepada peruntukan-peruntukan dalam Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 (AUKU 1971), Seksyen 15B (1), Seksyen 15D (1) dan Seksyen 16C (1). Kakitangan awam di pusat pendidikan seperti para guru di sekolah kerajaan pula tertakluk kepada Perintah Am (Bab D) di bawah Peraturan 4 (2)(d), Perintah-perintah Am Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) (Pindaan) 2002. Bagi kakitangan badan berkanun di Malaysia termasuk Institusi Pengajian Tinggi Awam, mereka tertakluk kepada Seksyen 3 (1) Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000. Gangguan seksual yang dilakukan melalui internet pula tertakluk kepada Akta Multimedia & Komunikasi 1998 di bawah Seksyen 211(i) dan Seksyen 233 (Abd Aziz 2005). Dengan merangkumkan kesemua peruntukan yang ada di Malaysia yang membolehkan para mangsa gangguan seksual mendapat keadilan dan para pelaku gangguan seksual disabitkan kesalahan, kajian ini adalah kajian yang paling lengkap mengenai undang-undang yang terkait dengan gangguan seksual di Malaysia.

Abdul Rahim (2008) mengkaji hubungan aktiviti gangguan seksual dalam organisasi dan implikasinya kepada perundangan. Didapati bahawa wanita perlu celik undang-undang bagi membina kesedaran terhadap gangguan seksual. Oleh itu, perlu ada usaha untuk menyemak dan mengenalpasti pelbagai peruntukan undang-undang yang memudaratkan atau yang memberi kesan ketidakadilan kepada wanita (Abdul Rahim 2008).

Rahman dan Md Pauzi (2018) mengulangi beberapa peruntukan undang-undang di Malaysia yang membolehkan mangsa gangguan seksual mendapat keadilan seperti (i) Kanun Keseksaan; (ii) Akta Badan-badan Berkanun; (iii) Peraturan-peraturan Pegawai Awam; (iv) Akta Kerja 1955 dan, (v) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Sehubungan itu, usaha untuk meningkatkan kesedaran masyarakat mengenai perkara ini perlu dipertingkatkan oleh semua pihak supaya ahli masyarakat tahu hak mereka dan tahu apa yang perlu dilakukan sekiranya mereka menjadi mangsa gangguan seksual (Rahman and Md Pauzi 2018).

Ada juga yang mengkaji kes-kes gangguan seksual dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Osman dan KG (2012) mengkaji kes gangguan seksual dalam kalangan jururawat wanita yang berdaftar di hospital kerajaan di Melaka dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Didapati bahawa 51.2% jururawat pernah mengalami gangguan seksual. Bentuk-bentuk gangguan seksual yang dialami ialah gangguan secara lisan (46.6%), visual (24.8%), psikologi (20.9%), fizikal (20.7%) dan bukan lisan (16.7%). Kajian ini juga mendapati bahawa 74.7 peratus mangsa mengalami kesan psikologi akibat gangguan seksual yang mereka alami. Persepsi diri mangsa mengenai tubuh badan dan perwatakan mereka didapati ada kaitan dengan gangguan seksual yang mereka alami (atau tidak alami). Gangguan seksual didapati tinggi dalam kalangan mereka yang menganggap dirinya cantik, memiliki potongan badan yang menarik, memiliki perwatakan yang peramah dan mudah mesra. Sebaliknya, mereka yang tegas dan garang, tidak cenderung untuk mengalami gangguan seksual (Osman and KG 2012).

Omar Ali dan Mohd Said (2014) pula mengkaji gangguan seksual dalam kalangan pekerja industri hospitaliti di Malaysia. Mereka mengkaji jenis gangguan seksual yang dialami oleh pekerja dalam sektor ini; kesan gangguan seksual kepada mangsa; dan faktor-faktor risiko yang menyumbang kepada gangguan seksual. Dalam sektor ini gangguan seksual melibatkan pekerja dengan pekerja dan pekerja dengan pelanggan. Didapati bahawa 53% responden pernah mengalami gangguan seksual dan kebanyakannya adalah wanita. Kebanyakan dari responden bersetuju bahawa pekerja yang mempunyai fizikal tubuh yang menarik adalah lebih cenderung untuk menjadi mangsa gangguan seksual (Omar Ali and Mohd Said 2014).

Ternyata bahawa banyak kajian yang telah dibuat di Malaysia mengenai gangguan seksual dan ianya dibuat dalam pelbagai bidang. Oleh kerana banyak kajian yang menyimpulkan bahawa mencegah atau menghindari gangguan seksual adalah lebih baik berbanding usaha menanganinya (Marican 2004); (Osman and KG 2012); (Zakaria, Abdul Kadir and Mat Lazim 2019); (Vimal, et al. 2020); (Awang, Raja Mohd Khalid and Mat Zam 2020), maka makalah ini akan mengenalpasti garis panduan untuk menghindari gangguan seksual menurut perspektif Islam.

3. Metodologi

Kajian ini merupakan kajian kualitatif dan ia menggunakan kaedah analisa kandungan. Oleh kerana fokus kajian ini adalah untuk mengenalpasti garis panduan Islam dalam menghindari gangguan seksual, maka saranan-saranan daripada al-Qur'an dan hadith mengenai perkara ini akan dianalisa untuk mengenalpasti garis panduan tersebut.

4. Dapatan kajian

Menurut Abdul Rahman Rukaini (Abd Aziz 2005), Ibn al-Rusyd dalam bukunya *Bidayah al-Mujtahid wa Nihayah al-Muqtasid* membahagikan jenayah kepada empat (4) kategori iaitu (i) jenayah ke atas tubuh badan dan nyawa; (ii) jenayah ke atas harta benda; (iii) jenayah ke atas keturunan; dan, (iv) jenayah ke atas maruah dan kehormatan. Sehubungan itu, Islam melihat perbuatan gangguan seksual ini sebagai satu jenayah ke atas maruah dan kehormatan. Justeru, sekiranya gangguan seksual berlaku, mangsa berhak untuk mendapat keadilan dan pelaku patut dihukum (Abd Aziz 2005).

Jelas bahawa dari statistik gangguan seksual yang ada serta isu-isu sekitar kes gangguan seksual yang disebutkan pada awal tadi menunjukkan bahawa bukan mudah untuk mangsa mendapatkan keadilan dan bukan mudah juga untuk pelaku disabitkan kesalahan dan dihukum. Maka, usaha-usaha untuk menghindari gangguan seksual adalah lebih baik berbanding usaha-usaha untuk menangani kes ini setelah ianya berlaku.

Begitu juga pandangan Islam berhubung dengan perkara ini. Untuk perkara-perkara yang boleh memudaratkan umat, Islam sentiasa mengambil pendekatan mencegah adalah lebih baik daripada merawat. Oleh itu, kejadian gangguan seksual ini hendaklah dicegah dan dihindari. Salah satu cara untuk mencegah dan menghindarinya menurut Islam ialah dengan mengamalkan etika pergaulan antara lelaki dan perempuan.

Etika pergaulan antara lelaki dan perempuan seperti yang dianjurkan Islam ini merangkumi empat perkara: (i) serius dalam pertemuan; (ii) menahan pandangan; (iii) menghindari khalwat; dan, (iv) menghindari pertemuan lama yang berulang-ulang (Abu Syuqqah 1998).

Serius dalam pertemuan bermaksud apabila lelaki dan wanita bertemu untuk sesuatu urusan, mereka perlu berhubung secara serius. Etika ini berdasarkan kepada ayat al-Quran, Surah al-Ahzab (33), ayat 32 yang bermaksud, “*Wahai isteri-isteri Nabi, kamu semua bukanlah seperti mana-mana perempuan yang lain kalau kamu tetap bertaqwa. Oleh itu, janganlah kamu berkata-kata dengan lembut manja (semasa bercakap dengan lelaki asing) kerana yang demikian boleh menimbulkan keinginan orang yang ada penyakit dalam hatinya (menaruh tujuan buruk kepada kamu), dan sebaliknya berkatalah dengan kata-kata yang baik (sesuai dan sopan).*” (Surah.My 2021)

Walaupun ayat ini ditujukan kepada isteri-isteri Nabi, oleh kerana tujuannya baik, maka ia boleh dijadikan panduan oleh wanita biasa demi untuk mengelakkan kejadian buruk terhadap diri mereka. Ini bermakna topik perbincangan dalam pertemuan antara lelaki dan wanita haruslah dalam batas-batas yang baik dan tidak mengandungi kemungkaran. Pertemuan yang banyak dihiasi dengan senda-gurau membuka jalan menuju kemungkaran (Abu Syuqqah 1998).

Etika kedua ialah **menahan pandangan** yang membawa maksud, dalam pertemuan antara lelaki dan wanita, mereka perlu menjaga pandangan agar tidak timbul niat yang tidak baik dan untuk mengelakkan fitnah. Etika ini berdasarkan ayat 30 – 31, Surah an-Nur yang mana Allah mengingatkan kaum lelaki dan wanita agar menyekat pandangan mereka dari melihat yang haram dan menjaga kehormatan dari melakukan zina (Abu Syuqqah 1998). Bagi wanita pula ditambah perintah agar tidak mendedahkan tubuhnya kepada lelaki yang bukan mahram kecuali anggota tubuh yang zahir – iaitu bulatan muka dan kedua tapak tangan. Ada ulama yang mengatakan bahawa muka dan tapak tangan ini pun boleh dilihat dengan syarat pandangan itu tidak mencurigakan. “Pandangan syahwat” yakni memandang dengan syahwat

atau bernafsu adalah haram, meskipun wanita itu telah menutup auratnya. Ini bermakna dalam pertemuan antara lelaki dan wanita, mereka perlu menjaga aurat di samping menjaga pandangan agar pertemuan itu tidak menimbulkan keinginan lain (nafsu syahwat) dalam hati keduanya.

Dalam konteks di mana gangguan seksual juga berlaku antara lelaki dengan lelaki dan wanita dengan wanita, maka tuntutan Islam agar mereka yang sama jantina juga memelihara aurat dan menahan pandangan ketika bertemu amatlah wajar dipatuhi. Sehubungan itu, Islam menuntut agar umatnya mengamalkan “Adab Melihat” yang memandu kita mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilihat dalam hubungan seharian kita dengan manusia lain (Ulwan, Pendidikan Anak-anak Dalam Islam (Jilid 2) 1988).

Salah satu perkara yang dinyatakan dalam “Adab Melihat” ini ialah mengenai adab lelaki melihat lelaki di mana seorang lelaki tidak boleh melihat bahagian antara pusat dan lutut lelaki yang lain. Melihat bahagian badan yang lain hukumnya harus dengan syarat tidak menimbulkan syahwat (Ulwan, Pendidikan Anak-anak Dalam Islam (Jilid 2) 1988). Begitu juga, wanita Islam dengan wanita Islam yang lain boleh melihat semua bahagian badan kecuali bahagian antara pusat dan lututnya. Namun, dalam hubungan wanita Islam dengan wanita bukan Islam, semua tubuh badan wanita Islam adalah aurat (tidak boleh dilihat oleh wanita bukan Islam) kecuali bulatan muka dan tapak tangan.

Termasuk juga dalam “Adab Melihat” ini ialah adab melihat *amrad* iaitu anak muda yang berusia antara 10 – 15 tahun, yang belum tumbuh janggut dan kelihatan cantik atau molek. Hukum melihat *amrad* untuk urusan seharian adalah harus. Namun, jika tujuan melihat itu adalah untuk bersuka-suka kerana terpesona dengan kecantikan mereka, maka hukumnya adalah haram kerana perbuatan itu boleh menimbulkan syahwat dan fitnah (Ulwan, Pendidikan Anak-anak Dalam Islam (Jilid 2) 1988).

Etika ketiga ialah *menghindari khalwat*. Ini berdasarkan kepada Hadis Riwayat Bukhari di mana Rasulullah s.a.w bersabda yang bermaksud, “*Janganlah seorang lelaki berkhalwat dengan seorang wanita kecuali disertai mahramnya*” (Abu Syuqqah 1998, 127). Jadi, apabila lelaki dan wanita bertemu untuk sesuatu urusan, mereka hendaklah mengelakkan diri dari berdua-duaan.

Dalam situasi tempat kerja masa kini, agak sukar untuk mengelakkan keadaan di mana lelaki dan wanita melakukan urusan kerja bersama. Justeru, semua pihak perlu tahu membezakan antara khalwat dan bukan khalwat. Lelaki dan wanita itu tidak dikatakan berkhalwat apabila:

- a) Mereka berdua berada di depan orang ramai;
- b) Dua atau tiga orang lelaki berkhalwat dengan seorang wanita. Ini berdasarkan sabda Rasulullah s.a.w. yang bermaksud, “Sesudah hari ini, seorang lelaki tidak dibolehkan masuk menemui wanita yang suaminya tiada, kecuali dia bersama seorang atau dua orang lelaki lain.” Ada ulama yang berpendapat bahawa hadis ini merujuk kepada sekumpulan orang yang tidak mungkin melakukan perbuatan keji kerana kesolehan dan kealiman mereka; dan,
- c) Seorang lelaki berkhalwat dengan sejumlah wanita. Ini kerana apabila bersama sekumpulan wanita lelaki tersebut tiada peluang untuk melakukan sesuatu yang mungkar (Abu Syuqqah 1998, 127-129).

Etika keempat ialah *menghindari pertemuan yang lama dan berulang-ulang*. Ini merujuk kepada kunjungan yang berulang-ulang dengan jarak waktu yang sangat dekat antara kerabat

mahupun teman, apatah lagi jika pertemuan itu berlaku berjam-jam. Etika ini perlu dijaga kerana dalam pertemuan seperti ini amat sukar untuk menjaga pelbagai etika seperti menahan pandangan, serius dalam berbicara atau bertingklahlu yang sopan. Apa yang sering berlaku dalam pertemuan seumpama ini ialah nilai-nilai malu dan kesopanan itu semakin menipis (Abu Syuqqah 1998, 131-132). Oleh itu, adalah lebih baik menghindarkan diri dari pertemuan seperti ini.

Dalam era teknologi informasi dan komunikasi (ICT) ini, etika pergaulan Islami ini perlu diamalkan bukan sahaja dalam hubungan bersemuka, tetapi juga ketika berhubung melalui telefon dan di alam maya.

Ada yang menganggap “usikan” yang dilakukan kepada rakan sekerja sebagai satu gurauan tanpa menyedari bahawa ia adalah merupakan satu gangguan seksual. Sebagai satu agama yang syumul, Islam ada panduannya yang tersendiri mengenai perkara ini. Adab bergurau dalam Islam merangkumi: (i) tidak keterlaluan dan melebihi batasan; (ii) tidak menganiayai atau memburukkan orang lain; dan, (iii) menjauhi dusta (Ulwan, Pendidikan Anak-anak Dalam Islam (Jilid 1) 1988). Dengan adab semurni ini, tiada ruang untuk “gurauan kotor” atau “gurauan lucu” dan “gurauan menghina” dalam Islam.

Kajian ini mendapati bahawa Islam memiliki etika pergaulan antara lelaki dan perempuannya yang tersendiri. Etika pergaulan ini, seandainya diamalkan oleh setiap diri, baik di tempat awam mahupun di tempat kerja, mampu menghindari kejadian gangguan seksual.

5. Perbincangan dan Kesimpulan

Islam melihat perbuatan gangguan seksual ini sebagai satu jenayah ke atas maruah dan kehormatan manusia. Justeru, mangsa gangguan seksual berhak untuk mendapat keadilan dan pelakunya patut dihukum.

Oleh kerana gangguan seksual itu memudaratkan mangsa, organisasi dan masyarakat, Islam mengambil pendekatan mencegah adalah lebih baik daripada merawat. Justeru, kejadian gangguan seksual ini hendaklah dicegah dan dihindari dengan mengamalkan etika pergaulan antara lelaki dan perempuan yang Islami.

Etika pergaulan antara lelaki dan perempuan seperti yang dianjurkan Islam ini merangkumi empat perkara: (i) serius dalam pertemuan; (ii) menahan pandangan; (iii) menghindari khalwat; dan, (iv) menghindari pertemuan lama yang berulang-ulang (Abu Syuqqah 1998).

Ternyata aspek “serius dalam pertemuan” ini terbukti mampu menghindari gangguan seksual seperti yang ditunjukkan dalam kajian ke atas kumpulan jururawat wanita di hospital kerajaan di Melaka. Dalam kajian ini, didapati bahawa mereka yang tegas dan garang tidak cenderung untuk mengalami gangguan seksual sebaliknya gangguan seksual didapati tinggi dalam kalangan mereka yang memiliki perwatakan yang peramah dan mudah mesra (Osman and KG 2012). Perwatakan “tegas dan garang” ini termasuk dalam kategori “serius dalam pertemuan” seperti yang dianjurkan oleh Islam.

Begitu juga dengan aspek “menahan pandangan”. Seperti yang disebutkan pada awal tadi aspek “menahan pandangan” ini datang bersama tuntutan supaya lelaki dan wanita “memelihara aurat” mereka. Sekali lagi, kajian ke atas para jururawat tadi membuktikan bahawa sekiranya lelaki dan perempuan “menahan pandangan” dan “memelihara aurat”

mereka, mereka mampu menghindari gangguan seksual. Kajian ini mendapati bahawa gangguan seksual adalah tinggi dalam kalangan mereka yang menganggap dirinya cantik dan memiliki potongan badan yang menarik (Osman and KG 2012). Begitu juga kajian yang dibuat ke atas para pekerja sektor hospitaliti di Terengganu yang mendapati bahawa kebanyakan responden bersetuju bahawa pekerja yang mempunyai fizikal tubuh yang menarik adalah lebih cenderung untuk menjadi mangsa gangguan seksual (Omar Ali and Mohd Said 2014). Sehubungan itu, seandainya pelaku gangguan seksual “menahan pandangan” mereka daripada melihat jururawat yang cantik serta memiliki potongan badan yang menarik dan seandainya jururawat yang memiliki potongan badan yang menarik “memelihara aurat” mereka dengan menutupnya sehingga tidak kelihatan lagi potongan badan yang menarik itu, maka berkemungkinan besar gangguan seksual itu tidak akan terjadi.

Kajian Osman dan KG (2012) dan Omar Ali dan Mohd Said (2014) ternyata membuktikan bahawa dua aspek dari etika ini iaitu “serius dalam pertemuan” dan “menahan pandangan (serta memelihara aurat)” mampu menghindari gangguan seksual dalam masyarakat. Sehubungan itu, etika pergaulan Islami ini hendaklah diamalkan di tempat kerja bagi menghindari gangguan seksual.

6. Penutup

Gangguan seksual berlaku di mana-mana, termasuklah di tempat kerja. Gangguan seksual yang berlaku di tempat kerja akan memberi kesan negatif kepada pekerja baik dari segi emosi, psikologi dan sosial, termasuklah prestasi dan produktiviti kerjanya. Apabila prestasi dan produktiviti pekerja terganggu, ia akan menjejaskan produktiviti organisasi secara keseluruhannya.

Sehubungan itu, majikan perlu memainkan peranan untuk menghindari gangguan seksual di tempat kerja. Jika tidak, majikan dianggap gagal menjalankan kewajipan untuk menyediakan persekitaran kerja yang selamat sehingga maruah dan harga diri seseorang pekerja dengan mudah dicabuli oleh pekerja lain (Abdul Rahim 2008).

Berikut adalah langkah-langkah yang boleh dilakukan oleh majikan. Pertama, meningkatkan kesedaran warga kerja mengenai isu ini. Ini dapat dilakukan melalui taklimat atau ceramah kesedaran yang bertujuan untuk menyedarkan warga kerja tentang apa yang dimaksudkan dengan gangguan seksual; tindakan yang perlu diambil oleh mangsa; nasib pelaku sekiranya mereka disabitkan kesalahan; serta tanggungjawab Unit yang menerima aduan.

Kedua, menggalakkan warga kerja untuk mengamalkan etika pergaulan antara lelaki dan wanita yang Islami. Etika pergaulan ini merangkumi empat perkara iaitu: (i) serius dalam pertemuan; (ii) menahan pandangan; (iii) menghindari khalwat; dan, (iv) menghindari pertemuan lama yang berulang-ulang (Abu Syuqqah 1998). Etika pergaulan ini boleh dijadikan asas dalam etika pergaulan di tempat kerja bagi menghindari gangguan seksual yang begitu sukar dan sulit untuk diuruskan sekiranya terjadi.

Ketiga, mewujudkan mekanisme yang berkesan untuk menangani gangguan seksual. Di pejabat-pejabat kerajaan, pekeliling yang terpakai ialah Pekeliling Perkhidmatan Bil. 5/ 2018 JPA: Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2018). Menurut pekeliling ini, unit yang bertanggungjawab untuk mengambil aduan ialah Unit Integriti Jabatan tempat Pegawai Yang Disyaki Mengganggu (PYDM) bertugas. Bagi tempat kerja yang tidak tertakluk kepada pekeliling ini, perlu

diwujudkan mekanisme yang setara untuk menangani gangguan seksual dan memberi keadilan kepada mangsa.

Rujukan

- (2021, February 13). Retrieved from Surah.My: <https://www.surah.my/>
- Abd Aziz, A. (2005). Gangguan Seksual Menurut Undang-undang Malaysia dan Perspektif Islam. *Ulum Islamiyyah*, 4(1), 17-40.
- Abdul Rahim, R. (2008). Fenomena Gangguan Seksual Terhadap Pekerja Wanita dalam Organisasi: Suatu Implikasi dalam Perundangan Malaysia. *Jurnal Undang-undang dan Masyarakat (Malaysian Journal of Law and Society)*, 12, 144-174.
- Abdul Rahman, S. (2000). Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja: Cerminan Etika Islam. Retrieved April 19, 2021, from Institut Kefahaman Islam Malaysia: <http://www.ikim.gov.my/new-wp/index.php/2000/01/01/kod-amalan-untuk-mencegah-dan-membasmi-gangguan-seksual-di-tempat-kerja-cerminan-etika-islam/>
- Abu Syuqqah, A. H. (1998). *Kebebasan Wanita* (Vol. 2). (A. M. Izzuddin, Ed., & C. Halim, Trans.) Johor Bahru: Perniagaan Jahabersa.
- Awang, F., Raja Mohd Khalid, R., & Mat Zam, A. (2020). Pemahaman dan Pengalaman Gangguan Seksual Dalam Kalangan Masyarakat Malaysia. *International Journal of Social Policy and Society*, 16, 132-158.
- Buang, S. (1999, Sep 7). Kod Amalan bukan undang-undang. *Utusan Malaysia*.
- Isa, K., & Samad, S. (2012). Tahap Kesedaran Pekerja Hubungannya Dengan Salah Laku Gangguan Seksual di Tempat Kerja. *Journal of Techno Social*, 4(2), 1-12.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2018, Disember 12). *Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018*. Retrieved Mac 22, 2022, from Jabatan Perkhidmatan Awam: <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2018/pp052018.pdf>
- Mallow, M., & Yeoh, S. (2019). LGBT and the Issue of Sexual Harassment in Malaysia. *Perdana International Journal of Academic Research*, 82-91.
- Marican, S. (2004, March). Sejauhmana Ketradisional Kerja Mempengaruhi Persepsi Gangguan Seksual di Tempat Kerja. *Malaysian Journal of Social Administration*, 3(1), 53-70.
- Mohammad, H. (2018, Dec 7). Gangguan seksual: 80 peratus wanita tak lapor. *Berita Harian*.
- Omar Ali, S., & Mohd Said, N. (2014). Gangguan Seksual Dalam Kalangan Pekerja Industri Hospitaliti di Malaysia. *e-Academia Journal UiTMT*, 3(2), 56-65.
- Osman, S., & KG, R. (2012, October). Prevalence of Sexual Harassment and its Associated Factors among Registered Nurses working in Government Hospitals in Melaka State, Malaysia. *Medical Journal of Malaysia*, 67(5), 506-517.
- Rahman, S., & Md Pauzi, S. (2018). Gangguan Seksual di Tempat Kerja: Tinjauan Undang-undang. *Gading (Online) Journal for Social Sciences*, 22 (Special Issue September), 124-129.
- Ramli, M. (2019, Feb 14). 257 lelaki jadi mangsa gangguan seksual di tempat kerja. *Berita Harian*.
- Ulwan, A. (1988). *Pendidikan Anak-anak Dalam Islam (Jilid 1)*. (S. A. Semait, Trans.) Singapura: Pustaka Nasional.
- Ulwan, A. (1988). *Pendidikan Anak-anak Dalam Islam (Jilid 2)*. (S. A. Semait, Trans.) Singapura: Pustaka Nasional.

- Vimal, V., Rahim Kamaluddin, M., Che Mohd Nasir, N., & Rathakrishnan, B. (2020). Pengaruh Faktor Psikologikal Terhadap Pemangsaan Gangguan Seksual Dalam Kalangan Bekas Pelajar Sekolah Menengah Perempuan. *Jurnal Psikologi Keselamatan*, 2(1), 71-79.
- Zakaria, S., Abdul Kadir, N., & Mat Lazim, N. (2019). Gangguan Seksual: Tragedi Yang Tidak Didedahkan dan Kesan Kepada Mangsa. *Journal of Management & Muamalah*, 9(1), 13-21.