

Persepsi Majikan Terhadap Pekerja Orang Kurang Upaya (OKU) dalam Organisasi di Negeri Johor

Siti Suhaila binti Samian^{a*}, Khadijah binti Md Ali^b, Yahya bin Buntat^c

^aFakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia

^bJabatan Rekabentuk dan Komunikasi Visual, Politeknik Ibrahim Sultan

^cFakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia

*Corresponding author: sitisuhaila@pis.edu.my

Abstrak

Majikan memainkan peranan penting dalam proses pembangunan dan halatuju kerjaya OKU. OKU akan berjaya menempatkan diri dalam pasaran pekerjaan sekiranya peluang diberikan oleh majikan berdasarkan kemahiran, minat, sikap dan jenis kecacatan. Kajian ini dijalankan bagi melihat apakah persepsi majikan terhadap pekerja OKU dalam organisasi. Kajian berbentuk kuantitatif ini dijalankan menerusi soal selidik yang diedarkan kepada 32 majikan di Negeri Johor melalui Jabatan Tenaga Kerja. Sebanyak 30 item dibentuk bagi mendapatkan respon daripada majikan. Walau bagaimanapun, dua item digugurkan dengan Alpha Cronbach 0.96, Person Reliability 0.93 dan Item Reliability 0.88. Respon dianalisis menggunakan pendekatan Model Rasch menerusi perisian Winstep. Hasil kajian mendapati hanya 34.4% majikan pernah menggaji OKU di dalam organisasi dan 65.6% sebaliknya. Sebanyak sembilan industri dikenalpasti memberi peluang kepada OKU dalam organisasi menerusi kajian ini. Kajian juga mengenalpasti 11 punca mengapa majikan enggan menggaji OKU di dalam organisasi. Beberapa cadangan dikemukakan kepada majikan agar dapat meluaskan akses pekerjaan agar OKU juga dapat membuktikan kemahiran, keupayaan dan kebolehan diri serta dapat memberikan sumbangan positif dalam perkembangan ekonomi diri, keluarga, masyarakat dan negara.

Kata Kunci: Persepsi, Majikan, Pekerja, Orang Kurang Upaya, Organisasi

PENGENALAN

Perjuangan terhadap hak asasi Orang Kurang Upaya (OKU) berkembang sejak zaman Pergerakan Hak Asasi Manusia pada awal 1960an. Isu yang membelenggu golongan ini belum lagi menemui jalan penyelesaian yang benar-benar dapat menyelesaikan konflik yang melanda. Isu pendidikan, isu keselamatan, kemudahan, pengangkutan, pekerjaan dan sebagainya masih lagi menghantui golongan OKU di merata dunia (Oliver, 1990). Masyarakat merupakan entiti yang berpengaruh dalam memberikan impak daripada pelbagai aspek kehidupan OKU. Social Model of Disability yang menjadi rujukan kepada OKU di seluruh dunia jelas menyatakan bahawa OKU bukan semata-mata dipinggirkan kerana kecacatan yang dihadapi, sebaliknya turut dipengaruhi oleh elemen persekitaran seperti kekurangan kemudahan pendidikan, halangan kepada akses bangunan, kekurangan pengangkutan yang sesuai malah halangan daripada aspek mendapatkan pekerjaan. Persepsi dan mentaliti masyarakat yang masih lagi di takuk lama, makin menyukarkan OKU untuk terlibat secara langsung dalam setiap aktiviti harian dalam meningkatkan kualiti kehidupan. Resolusi Persidangan "Incheon Strategy 2013 -2022: Dekad Baru untuk OKU di Malaysia" mencadangkan agar pihak kerajaan berusaha mengurangkan kadar kemiskinan dalam kalangan OKU dan menggalakkan penglibatan OKU dalam bidang pekerjaan menerusi program-program kesedaran berkaitan upah minimum serta memastikan elemen keselamatan pekerjaan dilaksanakan.

Kajian Ilona (2010) mendapati tiga cabaran utama dalam mengintegrasikan pekerja OKU dalam organisasi ialah bagaimana untuk menarik minat OKU untuk supaya cenderung bekerja, bagaimana hendak menyediakan persekitaran tempat kerja yang kondusif dan bagaimana hubungan interpersonal di antara pihak majikan dan pekerja OKU itu perlu berlaku kerana halangan-halangan yang pelbagai. Bagi OKU yang cuba menempatkan diri dalam pasaran buruh, diskriminasi dan eksploitasi merupakan dua cabaran utama yang dihadapi oleh pekerja OKU dalam organisasi (Ta & Leng, 2013). Pelbagai isu OKU ini mencambahkan minat pengkaji di seluruh dunia bagi mencari solusi terbaik. Kajian yang dijalankan penyelidik ini salah satunya cuba mengupas isu yang menjadi cabaran kepada OKU untuk mendapatkan tempat di dalam masyarakat iaitu persepsi majikan terhadap pekerja OKU dalam organisasi di negeri Johor, Malaysia.

LATAR BELAKANG MASALAH

Diskriminasi terhadap OKU menyebabkan adanya pandangan 'stereotype' terhadap pekerja OKU atau pemohon pekerjaan dalam kalangan OKU (Draper, Reid & McMahon, 2010). Kajian Ju, Zhang dan Pacha (2011) mendedahkan bahawa kekurangan kemahiran 'employability' merupakan faktor utama yang menyebabkan OKU terhalang daripada mendapat tempat dalam pasaran pekerjaan terbuka. Kemahiran 'employability' merujuk kepada kompetensi umum yang diperlukan dalam melakukan sesuatu jenis dan tahap pekerjaan seperti kemahiran berkomunikasi, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran bekerja dalam pasukan dan kemahiran interpersonal

seseorang individu (Sheppard & Unsworth, 2010). Majikan menghadapi lima masalah utama dalam menerima kehadiran pekerja OKU dalam organisasi iaitu masalah pengambilan, pemilihan, latihan, penginapan dan promosi. Isu kelayakan, jenis kecacatan, bentuk perkhidmatan yang perlu disediakan, halangan komunikasi, kekurangan penguasaan kemahiran softskill, reaksi rakan sekerja, peningkatan kos latihan, konsultasi serta penginapan merupakan cabaran yang harus dihadapi oleh OKU sebelum berjaya memasuki sesebuah organisasi. Malah majikan juga didapati mengambil OKU bekerja di dalam organisasi bagi memenuhi tanggungjawab sosial korporat (CSR) semata-mata bagi menaikkan imej organisasi (Dibben, 2002).

Keyakinan diri yang rendah juga dikesan menjadi punca OKU tidak dapat menyediakan diri untuk menjawat jawatan dalam organisasi (Hall, 2010). Keadaan ini mendorong majikan untuk memberikan ruang yang lebih luas kepada pekerja normal untuk menjawat sesuatu pekerjaan. Hakikatnya, terdapat juga kajian menyatakan bahawa kegagalan OKU mendapatkan pekerjaan berpunca daripada kurangnya pendidikan dan pengetahuan majikan berkaitan OKU itu sendiri. Kajian Houtenville dan Kalargyrou (2011) menjelaskan bahawa pengetahuan yang lebih baik tentang OKU akan meningkatkan prospek atau peluang OKU diterima bekerja berdasarkan kepuasan kerja dan kesetiaan kepada organisasi. Di Negeri Johor khususnya, sehingga September 2013 terdapat seramai 201 OKU sebagai pendaftar aktif di Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT). Daripada jumlah tersebut, 80% atau 161 OKU berpotensi untuk bekerja. Daripada jumlah yang dinyatakan, OKU berpotensi bekerja mengikut kategori dinyatakan sebagai OKU pendengaran (83 orang), fizikal (52 orang), masalah pembelajaran (14 orang), penglihatan (40 orang), pertuturan (4 orang), masalah mental (4 orang) dan lain-lain (1). Namun begitu, data YPKDT mendedahkan, sehingga September 2013, hanya 11 OKU telah berjaya ditempatkan di dalam pasaran berdasarkan data majikan yang menawarkan peluang pekerjaan kepada OKU (YPKDT, 2012). Jelas kelihatan lompang yang begitu besar antara jumlah OKU yang berpotensi untuk bekerja dengan OKU yang berjaya mendapatkan pekerjaan.

Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mencapai objektif berikut:

- i) mengenalpasti jenis industri yang menggaji pekerja OKU dalam organisasi di negeri Johor
- ii) mengenalpasti kategori OKU yang digaji majikan dalam di negeri Johor
- iii) mengenalpasti punca mengapa majikan enggan menggaji OKU dalam organisasi
- iv) mengetahui persepsi majikan di negeri Johor terhadap OKU dalam organisasi

Persoalan Kajian

Bagi mencapai objektif kajian, beberapa persoalan dikemukakan pengkaji iaitu:

- i) Apakah jenis industri yang menggaji OKU dalam organisasi di negeri Johor?
- ii) Apakah kategori OKU yang digaji majikan di negeri Johor?
- iii) Apakah faktor yang menyebabkan majikan di Johor enggan menggaji pekerja dalam organisasi?
- iv) Sejauh mana persepsi majikan terhadap pekerja OKU dari aspek kemahiran, sikap dan kelayakan.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian tinjauan deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Dapatan diperolehi melalui soal selidik yang diedarkan kepada 40 majikan di negeri Johor yang memberikan kerjasama melalui Karnival Azam Kerja 1Malaysia. Walaubagaimanapun, hanya 32 majikan memberikan respon terhadap soal selidik yang diedarkan. Soal selidik dibahagikan kepada dua bahagian. Bahagian A mengandungi maklumat demografi seperti jenis industri, pengalaman menggaji pekerja OKU serta kategori pekerja OKU di dalam organisasi. Bahagian B pula mengandungi 30 item yang dibentuk bagi mengukur persepsi majikan terhadap pekerja OKU. Namun begitu, dua item terpaksa digugurkan kerana analisis Rasch mendapati item yang dibina tidak mengukur konstruk yang hendak diukur.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Hasil kajian mendapati, terdapat 11 majikan (34.4%) pernah menggaji OKU dalam organisasi dan 21 majikan (63.6%) sebaliknya. Menjawab persoalan pertama, kajian mengenalpasti terdapat sembilan industri pernah dan masih mengajikan pekerja OKU mengikut kategori sebagaimana berikut:

- i) Peruncitan (pendengaran)
- ii) Perusahaan Makanan (pendengaran)
- iii) Pembuatan dan pembaikan kapal/industri berat (pendengaran/masalah fizikal dan masalah pembelajaran)
- iv) Perniagaan cuci kereta (Pendengaran, Masalah Pembelajaran)
- v) Pembersihan (pendengaran)
- vi) Hypermarket/peruncitan (Pendengaran, Masalah Pembelajaran)
- vii) Perkhidmatan dan jualan(Fizikal)

- viii) Amanah saham (Fizikal)
- ix) Automotif (Fizikal)

Bagi menjawab soalan keempat pula, penyelidik menggunakan pendekatan Analisis Model Rasch yang menggunakan program Winstep. Analisis Rasch dalam Rajah 1 dan Rajah 2 menunjukkan kebolehsandaran item yang tinggi iaitu 0.88, iaitu item dapat mengukur apa yang seharusnya diukur di dalam kajian. Cronbach Alpha skor menunjukkan tahap kebolehppercayaan yang tinggi iaitu 0.96. Kualiti item yang tinggi seperti dalam jadual 2 memperlihatkan ia dapat mengasingkan individu dengan kuasa pemisah yang baik iaitu Person Separation= 3.70 berdasarkan dua aras kesukaran item yang dibina iaitu Item Separation=2.65. Secara umumnya, majikan memberikan persepsi yang baik terhadap OKU dalam organisasi.

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	97.5	27.2	.91	.32	1.08	-.4	1.18	-.5
S.D.	16.6	.7	1.50	.04	.91	2.5	1.43	2.6
MAX.	123.0	28.0	3.49	.50	3.97	5.4	8.07	5.1
MIN.	31.0	26.0	-4.43	.27	.07	-5.9	.07	-5.8
REAL RMSE	.39	TRUE SD	1.45	SEPARATION	3.70	Person	RELIABILITY	.93
MODEL RMSE	.32	TRUE SD	1.47	SEPARATION	4.53	Person	RELIABILITY	.95

Rajah 1: Ringkasan Pengukuran 32 responden

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	111.5	31.1	.00	.30	1.03	-.2	1.22	-.1
S.D.	19.7	3.2	.94	.02	.71	1.8	1.45	2.4
MAX.	127.0	32.0	3.71	.34	3.89	5.0	8.11	9.9
MIN.	39.0	17.0	-1.16	.26	.32	-3.4	.32	-3.4
REAL RMSE	.33	TRUE SD	.88	SEPARATION	2.65	Item	RELIABILITY	.88
MODEL RMSE	.30	TRUE SD	.90	SEPARATION	3.01	Item	RELIABILITY	.90

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE RELIABILITY = .96

Rajah 2: Ringkasan Pengukuran 28 item

Bagi menentukan item yang dibina benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, Rajah 3 menunjukkan dapatan bahawa keseluruhan nilai (+) pada nilai PT-Measure Correlation, iaitu item soal selidik mampu mengukur dan tidak bercanggah dengan konstruk. Keseluruhan Tinjauan terhadap persepsi majikan diperolehi apabila merujuk kepada peratusan Exact OBS(%) di dalam Rajah 3. Melalui Rajah 3, majikan yakin bahawa pekerja OKU merupakan individu yang mempunyai daya inisiatif yang tinggi, mampu menerima kritikan dan bertanggungjawab (peratusan persetujuan terhadap item melebihi 80%). Selain itu, pekerja OKU juga dikatakan mempunyai keyakinan diri yang tinggi, berkebolehan menyelesaikan masalah, mampu mengikut arahan, mampu bekerja di bawah pengawasan minimum, mempunyai penampilan diri yang baik, boleh mengadaptasi kaedah baru, mempunyai kelayakan akademik sesuai dengan fungsi tugas, serta tidak mudah berhenti kerja. Di samping itu juga, pekerja OKU masih boleh menyelesaikan tugas dengan sempurna, sederhana dalam komunikasi, mampu bekerja di dalam pasukan, menepati waktu, mempunyai minat terhadap pekerjaan, tidak kerap mengambil cuti, fokus terhadap pekerjaan, mempunyai tahap motivasi sederhana. Walaubagaimanapun, dapatan kajian mendapati antara masalah utama yang dihadapi majikan dalam menggaji pekerja OKU ialah keupayaan yang tidak setara dengan pekerja normal (23.5%). Pekerja OKU juga memerlukan penyeliaan khusus selain menghadapi masalah untuk bekerja dalam pasukan, memberikan kualiti kerja yang baik, mempunyai masalah kehadiran dan kurang setia terhadap pekerjaan.

PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
CORR.	EXP.	OB %	EXP %	
.19	.69	59.4	59.1	kehadiran
.21	.60	43.5	54.1	penyelesaian
.34	.68	23.5	54.8	kapasiti setara
.41	.70	53.1	64.3	setia
.57	.68	53.1	55.8	kualiti terbaik
.58	.69	68.8	59.1	terjemah idea dalam bentuk penulisan
.62	.70	62.5	62.0	berkomunikasi
.62	.70	59.4	59.1	belajar kemahiran baru
.69	.69	68.8	59.1	minat
.70	.70	75.0	62.0	kelayakan akademik
.72	.69	53.1	59.1	bekerja dalam pasukan
.75	.69	78.1	59.1	adaptasi kaedah baru
.76	.70	65.6	60.1	tidak cuti
.76	.70	75.0	61.6	ikut arahan
.76	.69	75.0	59.1	bentuk kerja
.76	.70	65.6	60.1	menyelesaikan tugas sempurna
.78	.70	65.6	60.1	kemahiran sesuai
.78	.70	68.8	61.6	tepat waktu
.79	.70	81.3	62.0	terima kritikan
.81	.70	84.4	62.0	inisiatif
.81	.70	62.5	60.1	fokus
.82	.70	78.1	62.3	bekerjasama
.83	.70	71.9	59.1	penampilan diri
.84	.70	75.0	62.5	pengawasan minimum
.87	.70	65.6	59.8	motivasi
.87	.70	78.1	60.1	menyelesaikan masalah
.89	.70	78.1	60.1	keyakinan
.89	.70	81.3	63.2	bertanggungjawab

Rajah 3: Polariti Item, Peratusan Persepsi Majikan terhadap Item

Dapatan kajian ini memberikan gambaran bahawa majikan secara umumnya memberikan persepsi positif terhadap pekerja OKU dalam organisasi. Namun begitu, isu kesukaran mendapatkan pekerjaan masih lagi berlaku dan perlu diperhalusi apakah punca dan apakah jalan penyelesaian yang perlu dikemukakan pelbagai pihak bagi mengatasi isu ini.

Antara cadangan yang boleh dikemukakan kepada pihak industri atau majikan ialah kesediaan untuk melaburkan peruntukan bagi penyediaan latihan kemahiran yang sesuai dengan fungsi pekerjaan tertentu supaya pekerja OKU dapat meningkatkan keupayaan untuk bekerja setara dengan pekerja biasa. Selain itu, pihak majikan juga perlu memberi peluang kepada pekerja OKU untuk mempelajari kemahiran-kemahiran baru selain membentuk pasukan kerja yang baik atau memperkenalkan 'buddy system' di kalangan staf supaya dapat menerima rakan sekerja daripada kalangan OKU dan dapat menyesuaikan diri dengan rakan setugas. Insentif kehadiran atau sistem ganjaran juga boleh dilaksanakan bagi meningkatkan motivasi pekerja OKU untuk lebih setia dengan organisasi, menunjukkan prestasi yang baik dan dapat memberi sumbangan melalui kemahiran yang dimiliki.

KESIMPULAN

Majikan memainkan peranan penting dalam memberi peluang kepada OKU untuk membuktikan kemahiran yang dipelajari dapat diaplikasikan sebaiknya dalam dunia pekerjaan. Perubahan persepsi perlu dilakukan bagi membuang stigma yang menyatakan OKU tidak mampu memberikan yang terbaik. Selagi peluang itu tidak diberikan, OKU tidak mempunyai ruang untuk menunjukkan kesungguhan dan keupayaan yang setara dengan orang lain. Selagi kemampuan OKU tidak diuji di pasaran buruh sebenar, selagi itulah OKU akan terus terpinggir dalam dunianya sendiri dan terbelenggu dengan masalah kemiskinan yang menjejaskan kualiti kehidupan. Persepsi yang berubah akan memberi peluang kepada OKU untuk mengubah nasib kepada yang lebih baik pada masa hadapan.

RUJUKAN

- Dibben, P. et al. (2002). Employers and employees with disabilities in the UK: An economically beneficial relationship? *International Journal of Social Economics*, 29(6), pp.453–467.
- Dibben, P. et al. (2002). Employers and employees with disabilities in the UK: An economically beneficial relationship? *International Journal of Social Economics*, 29(6), pp.453–467.
- Draper, W.R., Reid, C. a. & McMahon, B.T. (2010). Workplace Discrimination and the Perception of Disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(1), pp.29–37.
- Hall, J.P. (2010). Stuck in a Loop : Individual and System Barriers for Job Seekers With Disabilities. , 58(March), pp.246–257.

- Houtenville, A. & Kalargyrou, V. (2011). People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), pp.40–52
- Ilona. B., & R.. (2010). Integrating people with disability into the workforce : the case of a retail chain. *An International Journal of Equality, Diversity and Inclusions*, 29(No.5), pp.534–538.
- Ju, S., Zhang, D. & Pacha, J. (2011). Employability Skills Valued by Employers as Important for Entry-Level Employees With and Without Disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*.
- Oliver, M. (1990). The Individual and Social Model of Disability.
- Roggero, P. et al. (2006). What do people think about disabled youth and employment in developed and developing countries? Results from an e-discussion hosted by the World Bank. *Disability & Society*, 21(6), pp.645–650.
- Sheppard, L. & Unsworth, C. (2010). Developing Skills in Everyday Activities and Self-Determination in Adolescents With Intellectual and Developmental Disabilities. *Remedial and Special Education*, 32(5), pp.393–405.
- Ta, T.L. & Leng, K.S. (2013). Challenges Faced by Malaysians with Disabilities in the World of Employment. *Disability, CBR & Inclusive Development Journal*, 24(1), pp.6–21.
- The Resolution of the Conference on the “Incheon Strategy 2013 - 2022: A New Decade for Persons with Disabilities in Malaysia on 1.-3Julai 2013.Berjaya Times Square & Convention Center, Kuala Lumpur.
- YPKDT. (2012). Jumlah OKU Berdaftar di Bawah YPKDT . dicapai pada 15 September 2013 di <http://www.ypkt.org/my>