

SUMBANGAN MASTERI DAN PENILAIAN TERAS KENDIRI TERHADAP KEBOLEH UPAYAAN BEKERJA DIKALANGAN ORANG KELAINAN UPAYA (OKU)

*Sharifah Badariah Hanun Syed Hassan & Nor Wahiza Abd. Wahat
Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia*

Abstrak

Golongan orang kelainan upaya (OKU) merupakan golongan minoriti yang semakin mendapat perhatian atas beberapa kejayaan yang telah dicipta. Masyarakat juga semakin memberi perhatian terhadap golongan ini. Kejayaan mereka telah membuka mata masyarakat akan kekuatan dalaman luar biasa yang mereka ada. Mereka telah mempamerkan prestasi yang baik di dalam kerjaya. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti dua faktor iaitu masteri dan penilaian teras sendiri terhadap kebolehan upaya bekerja dikalangan OKU. Objektif kajian adalah a) untuk menilai fenomena kebolehan upaya bekerja bagi golongan OKU, b) adakah tahap penguasaan masteri menyumbang kepada kebolehan upaya bekerja bagi golongan OKU dan c) adakah tahap penilaian teras sendiri menyumbang kepada kebolehan upaya bekerja bagi golongan OKU. Kajian ini dijalankan melalui kaedah kualitatif yang melibatkan tujuh orang informan OKU yang berkerjaya. Sesi temubual mendalam dijalankan bertujuan untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan. Dapatan yang diperolehi menunjukkan rata-rata informan OKU yang bekerja didapati memainkan peranan penting ke atas kebolehan upaya bekerja. Masteri dan penilaian teras sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi tahap kebolehan upaya bekerja memandangkan kedua-dua faktor tersebut dapat melahirkan sifat yang positif di dalam diri.

Kata Kunci : Orang Kelainan Upaya, kebolehan upaya bekerja

Pengenalan

Setiap orang memerlukan pekerjaan bagi meneruskan kehidupan dan melengkapkan keperluan semasa. Justeru itu, mereka memerlukan pendapatan bagi memenuhi tuntutan hidup. Apabila individu diambil bekerja dan menyumbang dalam ekonomi secara tidak langsung dapat meningkatkan pencapaian diri. Hal ini tidak terkecuali terhadap golongan orang kelainan upaya (OKU) di Malaysia. Mereka perlu diberi peluang untuk menunjukkan kredibiliti mereka apabila memasuki alam pekerjaan. Keadaan ini cenderung untuk membina keyakinan diri dan diiktiraf sebagai penyumbang ekonomi dalam masyarakat. Pelbagai perspektif terhadap tafsiran makna orang kelainan upaya (OKU) telah diberi. Ianya boleh dilihat dari pelbagai sudut untuk memberi makna yang tepat bagi mendefinisikan makna orang kelainan upaya (OKU). Merujuk pertubuhan kesihatan sedunia (WHO), OKU merujuk kepada individu yang kelainan upaya disebabkan oleh fungsi badan atau struktur dimana keadaan mereka terhad untuk melakukan tugas. Golongan ini dikatakan menghadapi masalah dalam proses bersosial dengan masyarakat. Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat Malaysia pula mentakrifkan OKU sebagai seseorang yang mempunyai fizikal, mental, kecacatan deria dan intelektual yang menyebabkan had penglibatan dalam komuniti.

Dianggarkan 386 juta OKU layak orang umur bekerja di dunia mempunyai beberapa jenis kecacatan. Pengangguran di kalangan OKU adalah setinggi 80 peratus di sesetengah negara. Daripada jumlah 70 juta orang OKU di India, hanya kira-kira 100,000 telah berjaya mendapatkan pekerjaan dalam industri. Di Amerika Syarikat pada tahun 2004 kajian mendapati bahawa hanya 35 peratus daripada umur bekerja OKU diambil bekerja berbanding dengan 78 peratus. Kadar pekerjaan OKU yang masih jauh lebih rendah juga di sokong oleh beberapa kajian yang terdahulu. Sebagai contoh, keperluan hidup bagi OKU adalah meningkat sepanjang tempoh 1989 hingga 1997 namun kadar pekerjaan jatuh sebanyak 15% dan tahap pendapatan sebenar keluarga median mereka menurun sebanyak 8% (Livermore, et al, 2000). Masih ramai lagi yang tidak tahu nasib golongan OKU di negara ini yang belum terbela sepenuhnya. Hakikatnya, golongan ini sering kali menjadi mangsa stigma masyarakat. Faktor kekurangan fizikal menjadi alasan kepada majikan untuk tidak menerima golongan ini bekerja walaupun mereka mempunyai kelayakan. Menurut kajian Roessler dan Bolton (1985) terdapat kira-kira 50% daripada golongan OKU diberhentikan kerja lebih awal kerana prestasi kerja yang tidak memenuhi tuntutan majikan.

Objektif

- a) Untuk menilai fenomena kebolehan upaya bekerja bagi golongan OKU.
- b) Adakah tahap penguasaan masteri menyumbang kepada kebolehan upaya bekerja bagi golongan OKU.
- b) Adakah tahap penilaian teras sendiri menyumbang kepada kebolehan upaya bekerja bagi golongan OKU.

Literatur Kajian

Konsep Kebolehan Upaya Bekerja

Konsep kebolehan upaya bekerja telah diperkenalkan pada awal tahun 1980 di Finland dan telah diterima pakai oleh pelbagai negara Eropah yang lain dan negara-negara di Asia. Menurut Ilmarinen, kebolehan upaya bekerja dibentuk berdasarkan keseimbangan antara sumber iaitu keupayaan seseorang dalam menghasilkan kerja dan permintaan terhadap kerja tersebut. Kebolehan upaya bekerja merupakan penilaian sumber produktif seorang pekerja, kesihatan pekerja, dan psikologi pekerja. Ia adalah faktor penting untuk mengekalkan kehidupan sebagai seorang pekerja demi untuk menjalankan tanggungjawab dengan baik. Beberapa kajian menunjukkan bahawa faktor-faktor risiko yang berkaitan gaya hidup, keterbatasan fizikal, dan umur boleh menjejaskan kerja kebolehan upaya bekerja individu tersebut. (Huuhtanen et al, 1997; Ilmarinen, 1997; Tuomi et al, 1998; Pohjonen, 2001; Alavinia et al, 2007; Van den Berg et al, 2009). Nordenfelt, (2008) juga telah mencadangkan definisi menarik kepada kebolehan upaya bekerja iaitu "Seseorang individu mempunyai tahap kebolehan upaya bekerja yang tinggi sekiranya mempunyai tahap kecekapan intelektual, kekuatan, serta toleransi dan keberanian, mempunyai fizikal, mental dan sosial yang baik untuk memenuhi tugas dan mencapai matlamat. Konsep Masteri

Konsep Masteri

Secara umumnya, masteri merupakan penguasaan ke atas diri iaitu mengetahui setiap kelemahan dan kelebihan diri sendiri. Masteri juga dikaitkan dengan suatu proses penambahbaikan yang berterusan ke atas diri. Penguasaan ke atas diri sendiri adalah berdasarkan prinsip-prinsip utama seperti visi, tujuan peribadi, kreativiti, tanggungjawab dan memahami minda separa sadar. Terdapat pelbagai takrif mengenai penguasaan peribadi yang menggambarkan tentang kekuatan dan kelemahan seseorang individu. Masteri adalah sejauh mana perjalanan hidup seseorang di kuasai oleh diri individu itu sendiri tanpa arahan dari mana-mana pihak. Ianya dianggap sebagai keupayaan untuk mengawal dan mengenalpasti arah tujuan sendiri (Pearlin dan schooler 1978). Masteri juga mencerminkan orientasi tindak balas terhadap alam sekitar dan suasana kerja yang proaktif. Secara tidak langsung individu tersebut akan cuba merealisasikan harapan dan impian mereka untuk berjaya (Bandura 2001). Kajian lepas menunjukkan masteri mempunyai perkaitan positif antara penguasaan fizikal dan emosi kesejahteraan di dalam melakukan sesuatu perkara (Schieman dan turner, 1998). Ini bermakna komponen masteri mempengaruhi kebolehan upaya bekerja secara tidak langsung.

Konsep Penilaian Teras Kendiri

Untuk pemahaman yang lebih mendalam berkaitan penilaian teras sendiri, beberapa kajian mempunyai cara yang berbeza untuk ditakrifkannya tetapi dengan makna yang sama iaitu berkaitan dengan konsep penerimaan diri. Hakim et al. (1997) mentakrifkan penerimaan teras sendiri sebagai kesimpulan asas atau penilaian berkaitan individu yang faham dan menerima diri mereka sendiri. Dalam keadaan tertentu, individu mempunyai ciri-ciri personaliti yang berbeza terhadap sikap dan tingkah laku. Ini menyebabkan pandangan individu luar melihat dan menilai kita juga berbeza. Pemikiran dan tahap kebolehan upaya dikatakan bersesuaian dengan tindak balas terhadap situasi yang ada.

Penilaian teras sendiri berkait rapat dengan perbezaan sikap dan tingkah laku mereka terhadap situasi. Secara tidak langsung turut melibatkan prestasi dan tahap kebolehan upaya bekerja dikalangan individu (Hakim et al.1998). Kajian lepas menunjukkan bahawa tahap keyakinan sendiri yang positif dikaitkan dengan kepuasan kerja (Bono & Hakim, 2000). Satu

penjelasan yang mengatakan bahawa individu yang mempunyai penilaian teras sendiri yang positif cenderung untuk menangani dan mengatasi kekecewaan dan masalah. Manakala individu yang sebaliknya akan terus kekal pada kekecewaan dan melihat tempat kerja dari perspektif yang negatif. Hubungan antara penilaian teras sendiri dan kepuasan kerja juga didapati konsisten tanpa mengira jenis pekerjaan itu sendiri (Hakim et al, 1997).

Metodologi Kajian

Rekabentuk kajian adalah kaedah bagi membolehkan maklumat diperolehi untuk menjawab masalah kajian yang dibina. Rekabentuk kajian adalah sebagai keseluruhan rangka kerja penyelidikan bagi menjawab dan mencapai objektif kajian. Kajian ini menggunakan kaedah temubual mendalam. Ianya dilaksanakan ke atas tujuh orang responden yang memenuhi kriteria penyelidikan iaitu golongan OKU dan berkerjaya. Penggunaan kaedah temubual merupakan kaedah yang paling sesuai untuk mencapai objektif kajian. Selain menjimatkan masa untuk mengumpul data dalam jangka masa yang singkat.

Di dalam melaksanakan persampelan bermatlamat ini, penyelidik telah menjalankan pemilihan berdasarkan kriteria dan ciri-ciri utama yang harus ada. Seterusnya senarai pendek bagi individu yang memiliki ciri-ciri tersebut telah dilakukan. Seperti yang dijelaskan oleh Fife-Schaw (2000) sampel kajian harus mempunyai ciri yang sama dengan populasi dan mampu memberikan informasi yang bermakna. Berikut adalah kriteria bagi pemilihan sampel kajian kualitatif ini:

1. Informan adalah terdiri daripada mereka yang berkerjaya.
2. Informan adalah tergolong dalam golongan orang kelainan upaya (OKU)

Dapatan Kajian

Secara umumnya, kajian telah membincangkan taburan informan terhadap ciri-ciri demografi, maksud kebolehan upaya bekerja dari perspektif informan, masteri terhadap kebolehan upaya bekerja dan penilaian teras sendiri terhadap kebolehan upaya bekerja. Secara umum, penyelidik berpendapat jawapan yang diberikan informan kebanyakannya dari sudut yang positif. Walau pun pelbagai tafsiran diberikan terhadap kebolehan upaya bekerja namun ianya tetap tidak lari dari maksud yang asal iaitu keupayaan seseorang dalam menjalankan tanggungjawab yang diberikan. Di bawah dimensi kebolehan upaya kerja berdasarkan model multidimensi yang digunakan, beberapa aspek telah disentuh oleh informan antaranya dari segi kesihatan, sokongan moral, motivasi yang diperolehi dan persekitaran ditempat kerja. Manakala bagi tema masteri kebanyakan informan kenal akan kekuatan dan kelemahan diri. Antara kekuatan mereka adalah kemahiran dan pelajaran. Manakala untuk tema yang terakhir iaitu penilaian teras sendiri, kebanyakan informan boleh menerima diri seadanya. Mereka sentiasa berfikiran positif selain sentiasa cuba untuk mempertingkatkan ilmu dan kemahiran yang ada.

Rumusan

Berdasarkan dapatan kajian yang dijalankan, dapat dirumuskan bahawa faktor masteri dan penilaian teras sendiri memainkan peranan penting dalam membantu meningkatkan tahap kebolehan upaya bekerja individu. Masteri dan keyakinan sendiri merupakan faktor kekuatan dalaman yang menjadikan seseorang sentiasa berfikiran positif dan berdaya saing. Dengan mengenali kelemahan diri, golongan OKU akan mencari penyelesaian bagi masalah yang ada agar tidak mengganggu tahap kebolehan upaya kerja mereka. Manakala kekuatan dapat dijadikan pembakar semangat untuk terus berjaya. Penilaian teras sendiri juga merupakan sifat yang positif bagi memajukan diri. Walau bagaimanapun, majikan juga memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan kebolehan upaya mereka bekerja. Ini kerana majikan dan pekerja saling memerlukan di dalam bidang pekerjaan. Persefahaman antara satu sama lain amat diperlukan. Apabila majikan faham dan boleh bertolak ansur dapat menjadikan mereka lebih positif.

Rujukan

- Ayumi Tanaka (2012). *Self-Esteem research, theory, and practice: Toward a positive psychology of self-esteem* (3rd ed.). New York: Springer.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

- Bandura, A. (2001). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2002). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901-910.
- Bugajska J, & Lastowiecka E. (2005). Analysis of total work inability in Poland in 2000 and 2001 according to age, disease diagnosis and occupation. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 12(3):231-40.
- Colella, Adrienne, Angelo S. DeNisi, and Arup Varma. (1998). The Impact of Ratee's Disability of Performance Judgments and Choice as Partner: The Role of Disability-job Fit Stereotypes and Interdependence of Rewards. *Journal of Applied Psychology*, 83(1) 102-111.
- Diener, Nickerson, lucas and sandrik (2002). Are normal narcissists psychologically healthy? Self-esteem matters. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 400-416
- D'Zurilla, T., & Nezu, A. (1999). Problem-solving therapy. New York: Springer.
- Dixon, Kl, Kruse, D., & Van Horn, C. (2003, March). Restricted access: A survey of employers about people with disabilities and lowering barriers to work
- Gilbride, Dennis, Robert Stensrud, Connie Ehlers, Eric Evans, and Craig Peterson. 2000. "Employers' Attitudes Toward Hiring Persons with Disabilities and Vocational Rehabilitation Services." *Journal of Rehabilitation*, Vol. 66, No. 4 (Oct-Dec), pp. 17-23.
- Gould SB, Waller RF, McFadden GI (2008) Plastid evolution. *Core self-evaluation* 59: 491–517
- Goedhard, R. G. & Goedhard, W. J. A. (2005). Work ability and perceived work stress. *International Congress Series* 1280: 79–83.
- Gulick, E. (1992). Model for predicting work performance among persons with multiple sclerosis. *Nursing Research*, 41,266-272.
- Goulner (1990). The relationships among college students locus of control, learning styles and self-prediction of grades, *Education Research and Perspectives*, 22, pp. 110-117.
- Gelatt, H. (1991). Creative decision making. Los Altos, CA: Crisp.Costa G, Goedhard WJA, Hanaken(2005). Locus of control: Current trends in theory and research, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hakim, Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Hakim and bretz (1993). Implicit self-esteem, explicit self-esteem and defensiveness. *Motivated social perception: The Ontario symposium* (Vol. 9, pp. 117–145). M
<http://www.jkm.gov.my/>
[http://www.utusan.com.my/2007 pages 2.html](http://www.utusan.com.my/2007/pages2.html)
[http://www.bharian.com.my/6april 2001/ pages 7](http://www.bharian.com.my/6april2001/pages7)
[http://www.jkm.gov.my/akta OKU 2008](http://www.jkm.gov.my/aktaOKU2008)
- Ilmarinen J, Tuomi K. People and Work Research Reports. Vol. 65. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki; (2008). Past, present and future of work ability; p. 1-25.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K. & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series* 1280: 3–7.
- Ilmarinen J, editors. Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Well-Being of Ageing Workers(2003) *International Congress Series* 1280 The Netherlands: Elsevier; 2005, 1-435.
- Ilmarinen, J. (1999). Ageing Workers in the European Union – Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- ILO's World Employment Report 2001: Despite Improved Employment Outlook, Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. Work Ability Index. 2nd revised edn. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health; 1998.
- Timothy, Judge, & Kammeyer-Mueller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21, 331-341
- Joshua d.kittinnger (2010). The Evolution of Self-Esteem. In Michael Kernis, (Ed.), *Self Esteem: Issues and Answers: A Sourcebook of Current Perspectives..* Psychology Press:New York. 328-333