

## **SUMBANGAN KEADILAN ORGANISASI DAN PESEPSI KETERBATASAN DALAM KEBOLEH UPAYAAN BEKERJA BAGI ORANG KELAINAN UPAYA (OKU) DI MALAYSIA**

*Nurizzah Mohamed Yusoff & Nor Wahiza Abd. Wahat  
Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia*

### **Abstrak**

Kajian ini bertujuan untuk memahami sumbangan keadilan organisasi dan persepsi keterbatasan kepada kebolehan upaya Orang Kelainan Upaya (OKU) di Malaysia. Dalam erti kata lain, OKU juga berkebolehan untuk melakukan pekerjaan dan ia berkait rapat dengan keadilan dalam organisasi tempat OKU bekerja serta persepsi keterbatasan OKU itu sendiri. Kajian ini adalah berbentuk kualitatif dan dijalankan dalam bentuk temuramah dan direkod. Data kualitatif melibatkan 7 siri temu bual bersama OKU yang bekerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa secara keseluruhan, sub tema kajian ini sangat-sangat menyumbang kepada kebolehan upaya bekerja kalangan OKU. Kemudahan persekitaran, tuntutan kerja, tuntutan fizikal dan kesihatan membantu kebolehan upaya mereka. Di tambah dengan adanya keadilan dalam organisasi. Ia juga menunjukkan persepsi keterbatasan OKU terhadap kecacatan yang dialami. Kajian ini diakhiri dengan beberapa cadangan dari penyelidik yang dikemukakan kepada OKU, masyarakat, majikan dan pihak berkuasa.

Kata kunci : Orang Kelainan Upaya, Keadilan Organisasi, Kebolehan Upayaan Bekerja

### **Pendahuluan**

Dalam kependudukan Malaysia, orang kelainan upaya (OKU) boleh dianggap sebagai salah satu kumpulan minoriti yang paling lemah. Menurut WHO, sebanyak 7% daripada penduduk dalam negara di dunia mengalami hilang upaya dan kira-kira 2% akan memerlukan beberapa bentuk perkhidmatan pemulihan. Orang Kelainan Upaya (OKU) ditakrifkan sebagai mereka yang mempunyai kekurangan fizikal dan mental dalam jangka masa panjang, intelektual atau deria yang apabila berinteraksi dengan pelbagai halangan boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat (Akta Orang Kurang Upaya 2008). Sebelum ini, orang kelainan upaya (OKU) sering digambarkan dengan pandangan yang negatif. Mereka diibaratkan seperti seorang individu yang tidak sempurna kesihatannya, kerana mereka memerlukan rawatan dan pertolongan dan keadaannya dilihat sebagai kurang upaya. Kewujudan peluang-peluang pekerjaan untuk OKU adalah salah satu daripada isu-isu penting dan agak rumit dalam pasaran buruh. Ditambah pula peluang pekerjaan dan sumber pendapatan yang berterusan menjadi elemen penting dalam memastikan bahawa OKU mampu untuk menjalani kehidupan yang bebas dan berdikari tanpa terlalu bergantung kepada bantuan orang lain. Jika OKU terus bergantung kepada kerajaan atau kebajikan pertubuhan bukan kerajaan (NGO), ia akan menjadi sangat sukar bagi mereka untuk mencapai kesedaran diri. Berdasarkan statistik yang dikeluarkan oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) dalam karya Sam Wong (2010), Malaysia mempunyai jumlah penduduk seramai lebih kurang 28 juta orang. Berdasarkan statistik tersebut, jumlah OKU di Malaysia adalah dianggarkan seramai 2.8 juta orang iaitu 10% dari penduduk Malaysia. Walaubagaimanapun, OKU yang berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) adalah seramai 359,203 orang sahaja. Walaupun kerajaan Malaysia telah mengambil kira pelbagai faktor untuk menggalakkan golongan OKU bekerja, tanpa sistem levi yang ketat, keberkesanan inisiatif ini dianggap rendah. Khor (2002) berkata, daripada 1% kuota yang telah diperuntukkan hanya 538 OKU yang berjaya ditempatkan dalam sektor awam. Terbaru, Khor (2010) menegaskan bahawa hanya 581 OKU sahaja yang berjaya ditempatkan dalam sektor awam dan selebihnya seramai 6,000 orang dalam bidang swasta.

### **Sorotan Kajian**

#### *Kebolehan Upayaan Bekerja*

Kebolehan upaya bekerja juga menjadi salah satu aspek yang perlu diambil kira dalam menyediakan pekerjaan kepada OKU. Kebolehan bekerja merupakan satu konsep berkait rapat dengan kesihatan, kecekapan asas, kecekapan pekerjaan, sifat-sifat pekerjaan, dan motivasi kerja

yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Kebolehan bekerja adalah relevan untuk setiap pekerja dan untuk organisasi mereka. Menurut pengkaji dari Finland, Ilmarinen & Tuomi (2004), Kebolehan upaya bekerja difahami sebagai 'seberapa bagus seseorang pekerja itu pada masa ini, pada masa hadapan, dan adakah mereka mampu memenuhi keperluan kerja, kesihatan dan mental'. Berdasarkan konsep integrasi, kebolehpayaan bekerja tidak boleh dijelaskan semata-mata daripada sistem yang membentuk situasi konkrit daripada pekerja, kerja dan organisasi kerja (Makilato dan Palonen, 1994; Jarvikoski et al., 2001). Hakikatnya anggaran subjektif telah membuktikan bahawa untuk menjadi peramal yang baik untuk kebolehpayaan bekerja dan kekurangan pada masa hadapan (Tuomi, 1997). Saltychev, Laimi, Oksanen, Pentti, Kivimaki dan Vahtera (2011), telah melakukan kajian bertajuk Adakah Kepekaan terhadap Kebolehpayaan Bekerja Bertambah Baik Selepas Program Pencegahan Multidisiplin di dalam Populasi tanpa Masalah Kesihatan yang Serius – Kajian Sektor Awam Finland. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan jangka masa pendek dan kesan jangka masa panjang. Program Pencegahan Multidisiplin terhadap kepekaan kebolehpayaan bekerja di dalam populasi tanpa masalah kesihatan yang serius.

#### *Orang Kelainan Upaya (OKU)*

Satu kajian yang telah dijalankan oleh Tiun, Lee dan Khoo pada tahun 2011 yang bertajuk Pekerjaan untuk Orang Kelainan Upaya di negeri-negeri Utara Semenanjung Malaysia: Perspektif Majikan. Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji perspektif majikan terhadap OKU yang bekerja dengan mereka di negeri-negeri utara semenanjung Malaysia. Kajian ini juga adalah bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang dapat menggalakkan atau menghalang OKU di Malaysia untuk bekerja. Adalah penting dalam meningkatkan kesedaran tentang keupayaan OKU dalam pasaran kerja. Jika diberi peluang, kebanyakan OKU mampu untuk melakukan kerja dan produktif seperti pekerja lain, yang penting majikan memahami budaya dan pembentukan sosial untuk kelainan upaya. Apabila kelainan upaya difahami sebagai pembentukan sosial, OKU akan terlibat dalam integrasi yang akan membuang jurang sosial.

#### *Pesepsi Keterbatasan Di Kalangan OKU*

Orang kurang upaya dapat dibahagikan kepada beberapa kategori, iaitu orang kurang upaya fizikal dimana ia merujuk kepada kehilangan ataupun kelumpuhan salah satu daripada anggota badan seperti kaki ataupun tangan dan mungkin juga meliputi kelumpuhan seluruh badan (Verhaaren & Connor 1981a). Orang kurang upaya penglihatan pula merujuk kepada Hewett dan Forness (1974) dalam Hasnah (1988) dimana telah menerangkan definisi awal berkaitan kurang upaya penglihatan yang digunakan di Amerika Syarikat pada tahun 1961 iaitu seseorang dikatakan mengalami kecacatan penglihatan yang sepenuhnya apabila penglihatannya adalah 20/200 ataupun kurang. Kecacatan penglihatan tidak sepenuhnya berlaku apabila seseorang itu berkebolehan melihat antara 20/200 atau 20/70 dengan berdasarkan carta Snellen untuk menguji tahap penglihatan seseorang. Konsep jangkaan melihat kebanyakan individu tidak akan melakukan atau meneruskan sesuatu tugas apabila mereka menjangkakan bahawa mereka akan gagal. Mereka mungkin berminat dan menilai tinggi sesuatu tugas, tetapi apabila mereka gagal berulang-ulang kali, maka mereka tidak akan terlibat dalam tugas itu lagi (Margolis & McCabe, 2006; Pintrich & Schunk, 1996).

#### *Keadilan Organisasi Di Kalangan OKU*

Keadilan organisasi merujuk kepada persepsi subordinat dimana pekerja dilayan secara adil dan saksama oleh majikan dan organisasi dalam pekerjaan mereka (Moorman, 2011). Ab Aziz Yusof (2000), Konovsky (2000), Bobocel dan Holmvall (2001), dan Cropanzano dan Ambrose (2001) berpendapat terdapat tiga jenis keadilan organisasi yang sering digunakan dalam penyelidikan, iaitu keadilan pengagihan, keadilan prosedur dan keadilan interaksi. Menurut Bies (2001) dan Colquitt (2001), keadilan pengagihan bermakna majikan dikehendaki menentukan kaedah pengagihan sumber organisasi secara saksama kepada para pekerjanya walaupun sumber tersebut adalah terhad. Sumber yang dimaksudkan ialah pembahagian peranan dan status, tugas, kenaikan pangkat, kuasa dan ganjaran. Setiap tugas yang dibahagikan harus berdasarkan kelayakan pekerja

dan kemampuan pekerja dalam memberi sumbangan berdasarkan potensi dirinya dengan mengambil kira kapasiti dan keupayaan pekerja tersebut. Manakala pengagihan kuasa dan pengaruh pula harus bertumpu kepada kesediaan pekerja memegang amanah dan keupayaan berkongsi dan bekerjasama dengan rakan lain dalam sesebuah organisasi.

### **Kaedah Kajian**

Tujuan kajian tinjauan ini di buat adalah untuk memahami sejauh manakah keadilan organisasi dan persepsi keterbatasan menyumbang kepada keboleh upayaan Orang Kelainan Upaya (OKU) di Malaysia. Subjek adalah OKU yang bekerja. Kaedah tinjauan boleh ditakrifkan sebagai perolehan maklumat secara langsung daripada sekumpulan individu dengan mengemukakan pertanyaan sama ada melalui temuduga, soal selidik atau alat ujian psikologi. Ia boleh digabungkan dengan rekabentuk kajian yang lain (Muhammed Awang & Yahaya 1999). Subjek kajian ini merupakan OKU yang bekerja. Iaitu yang masih bekerja dan tidak mengambil kira berapa lama tempoh pengalamannya. Semua subjek yang terlibat telah bekerja lebih dari tiga tahun. Oleh kerana penyelidik ingin mengetahui tentang perasaan, persepsi, pemikiran dan pendapat subjek kajian tentang keboleh upayaan bekerja di kalangan OKU, kaedah temubual telah digunakan. Melalui temubual ini, penyelidik dapat mengetahui buah fikiran dan juga perasaan subjek yang biasanya tidak dapat diperhatikan secara pandangan kasar (Dexter 1970). Sepertimana yang dijelaskan oleh Merriam (1998), kunci utama dalam mengendalikan temubual adalah untuk mendapatkan pengertian tentang sesuatu melalui perspektif subjek kajian (*emic*) dan bukannya dari perspektif penyelidik (*etic*). Oleh itu, temubual adalah teknik yang paling sesuai untuk meneroka perspektif subjek kajian (Patton 1990). Data yang diperolehi daripada butiran perkataan subjek sendiri, telah membantu penyelidik untuk mencapai objektif kajian ini. Malah, teknik temubual sering dipilih sebagai satu strategi pengumpulan data kerana ia membolehkan perolehan data yang banyak melalui kos yang rendah (Dexter 1970).

### **Dapatan Kajian Dan Perbincangan**

Melalui temu bual dengan informan, didapati informan mempunyai keupayaan untuk melakukan pekerjaan. Terdapat 5 keadaan yang membantu informan untuk berupaya melakukan kerja. Keboleh upayaan bekerja di kalangan OKU terbahagi kepada persekitaran (work environment), tuntutan pekerjaan (work demand), tahap kesihatan (work health), fizikal, dan aksesibiliti. Selain itu, keadilan organisasi dan persepsi keterbatasan juga menjadi penyumbang kepada keboleh upayaan bekerja di kalangan OKU. Keputusan kajian kualitatif terhadap ketujuh-tujuh informan memilih mereka berupaya bekerja dengan keadaan persekitaran kerja dan aksesibiliti boleh menyumbang kepada keboleh upayaan mereka. Selain dari faktor persekitaran yang menyumbang kepada keboleh upayaan OKU, faktor tuntutan pekerjaan juga menjadi penyebab utama keboleh upayaan informan dalam melakukan pekerjaan. Dari segi keboleh upayaan untuk memenuhi permintaan kerja, majoriti informan menganggap bahawa mereka boleh melakukan pekerjaan tersebut mengikut kemampuan dan kemahiran mereka. Keadilan dalam sesebuah organisasi menjadi penentu kepada keboleh upayaan bekerja golongan OKU. Terdapat dua keadaan keadilan organisasi yang membantu para OKU memenuhi tahap keboleh upayaan mereka iaitu keadilan pengagihan dan keadilan prosedur. Kajian menunjukkan adanya layanan yang sama rata, majikan menyediakan infrastruktur, peluang yang sama rata untuk mendapatkan peluang pekerjaan dan latihan, keadilan pengagihan gaji, keadilan bersuara dan memberi pendapat. Persepsi keterbatasan hanya berlaku kepada informan yang mengalami kecacatan selepas terlibat dengan kemalangan.

### **Rumusan dan Cadangan**

Hasil dari kajian yang di lakukan jelas menunjukkan OKU mampu dan mempunyai keboleh upayaan untuk menjalankan tugas yang di berikan. Malah banyak juga yang telah berjaya dalam kerjayanya. Antara tokoh orang kurang upaya (OKU) termasuk Profesor Dr. Ismail Salleh yang walaupun cacat penglihatan tetapi merupakan salah seorang pakar ekonomi terkemuka Negara. Walaupun pendidikan adalah satu faktor utama kejayaan seseorang tetapi keadilan dalam organisasi yang melibatkan majikan, rakan sekerja yang memahami juga amat penting selain dari

prasarana dan kemudahan. Keadilan organisasi akan memudahkan dua pihak untuk bekerjasama dan mengelakan berlaku konflik dan ketegangan dalam organisasi. Selain itu, kesihatan, keadaan fizikal dan tuntutan pekerjaan yang memerlukan golongan ini membuktikan mereka berupaya untuk melakukan tugas. Majikan semakin mempunyai kesedaran tentang kewujudan OKU dan percaya OKU juga boleh melakukan tugas kerja yang di amanahkan dengan baik, malah ada di antara pekerja OKU yang boleh “multi tasking”. Sekiranya golongan OKU di berikan peluang dan juga ruang, mereka boleh membuktikan bahwa mereka boleh menjadi antara penyumbang pendapatan Negara. Tindakan kerajaan yang menyediakan banyak kemudahan dan menengahkan isu berkaitan OKU telah membuka mata semua pihak akan tanggungjawab bersama ini. Golongan ini tidak memerlukan belas ihsan tetapi satu keadilan dan kesamarataan dalam untuk mengakses kemudahan dan pembangunan yang ada dalam negara.

### **Kesimpulan**

Secara keseluruhan kajian ini menunjukkan golongan OKU mampu bekerja dengan baik. Apa yang perlu adalah kerjasama dari semua pihak dan tidak pandangan yang prejudis kepada golongan ini dari pelbagai segi. Kepastian adalah pendidikan dan kemahiran perlu ada untuk bersaing di pasaran kerja. Semua manusia di dunia ini perlu diberikan peluang, dan galakan tetapi perlu ada sikap dan semangat mahu berusaha. Ini kerana mereka juga boleh memberi sumbangan kepada negara.

### **Rujukan**

- Ab. Aziz Yusof, (2000). *Keadilan organisasi dalam pengurusan perubahan: Satu kemestian*.
- Alavinia, S. M., A. G.E. M. de Boer, J. C. van Duivenbooden, M. H. W. Frings-Dresen & A. Burdorf (2009). *Determinants of work ability and its predictive value for disability*.
- Beck, A., Rush, J., Shaw, B., & Emery, G. (1979). *Cognitive theory of depression*. New York: Guilford.
- Berg, B.L. (2004). *Qualitative research methods for the social sciences* (5th ed.). Boston: Pearson.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). *Interactional justice : Communication criteria of fairness*.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in) justice: The sacred and the profane. Dalam J. Greenberg dan R. Cropanzano (ed.). *Advances in Organizational Justice*. Stanford, CA: Stanford University Press, 89–118.
- Bobocel, D. R. dan Holmvall, C. M. (2001). *Are interactional justice and procedural justice different? Framing the debate*. Dalam S. Gilliland, D. Steiner dan D. Skarlicki (ed.). *Theoretical and cultural perspectives on organizational justice*. Greenwich, CT: Information Age Publishing, 85–108.