

Faktor-Faktor Yang Mendorong Golongan Orang Kurang Upaya (OKU) Bekerja Di Jaro (Johor Area Rehabilitation Organisation)

Mohd Rizal Bin Mohd Said & Rosmawati Binti Sulaiman
Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

Abstrak: Setiap manusia termasuk Orang kurang Upaya (OKU) mempunyai masalah setiap kali dalam membuat pemilihan dan keputusan bagi menentukan sesuatu perkara penting dalam kehidupan. Kajian deskriptif ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor pendorong OKU bekerja di JARO (Johor Area Rehabilitation organisation), Johor. Faktor pendorong yang dikaji terdiri dari jaminan kewangan, jaminan pekerjaan, keperluan sosial dan keperluan untuk dihargai dan menghargai. Seramai 40 OKU yang bekerja di JARO dipilih sebagai sampel kajian ini. Borang soal selidik adalah merupakan instrumen kajian ini yang mengandungi 32 soalan. Kajian rintis telah dijalankan dan nilai kebolehpercayaan yang diperolehi ialah 0.75. Analisis data dilakukan secara frekuensi, peratus dan min menggunakan perisian komputer SPSS (Statistical Package of Sosial Science) versi 14.0. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa keperluan dihargai dan menghargai dikenalpasti sebagai faktor utama, diikuti faktor keperluan sosial, factor jaminan pekerjaan dan akhir sekali faktor jaminan kewangan. Akhir sekali beberapa cadangan telah disarankan sebagai alternatif untuk tujuan akan datang.

Abstract: Every human being including disable people usually faces problem in determining what is the best choice and decisions thing that her or his life time. This descriptive study was carried out to identify the factors that effect disable peoples to work at Johor Area Rehabilitation organisation (JARO), Johor. There were four factors for this research investigate namely finance factor, job factor, social needs and being appreciable and gaining a respect from normal people. There were 40 disable workers were chosen as the population for this research sample. A set of questionnaire consisting of 32 items were chosen as research instrument. A pilot survey was done and the reliability value was at 0.75. The method to find data were frecuencies, percentage and mean by using Statistical Package of Sosial Science (SPSS) Version 14.0. The result of this study showed that being appreciable and gaining a respect was the main factor followed by social needs, job factor and lastly finance factor. Finally, several suggestions were given as alternatives for further research purposes.

Katakunci: Orang kurang Upaya (OKU)

Pengenalan

Di Malaysia, kementerian yang menguruskan hal ehwal golongan OKU adalah Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM). Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM), adalah sebuah badan atau jabatan yang bernaung di bawah KPWKM. Institusi- institusi lain yang banyak membantu golongan OKU kebanyakannya terdiri daripada beberapa jabatan dan agensi antaranya Taman Sinar Harapan (TSH), Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan (PLPP) Bangi, Bengkel Daya, Pusat Pemulihan Dalam Komuniti (PDK) dan Pusat Pertuturan Kiu (Persatuan Kebangsaan Pekak Malaysia).

Penyataan Masalah

Bangsa-bangsa Bersatu melalui Resolusi No. 47/3 bertarikh 14 Oktober 1992 telah mengisytiharkan 3 Disember sebagai Hari Orang Kurang Upaya Antarabangsa (International Day of Disabled Persons). Pada 16 Mei 1994, kerajaan telah menandatangani satu Proklamasi Penyertaan Penuh dan Penyamaan Peluang dalam usaha mempertingkatkan kualiti hidup OKU dalam semua aspek, kegiatan-kegiatan akan

dijalankan mengikut 12 bidang-bidang Koordinasi Nasional, Perundingan, Informasi, Kesedaran Awam, Kemudahan Akses dan Komunikasi, Pendidikan, Latihan dan Pekerjaan, Pencegahan Sebab-sebab Kecacatan, Pemulihan, Alat-alat Kemudahan, Pertubuhan Sukarela serta Kerjasama Serantau.

Di Malaysia, terdapat peningkatan dalam kesedaran terhadap isu-isu OKU. Namun, kita kekurangan statistik dan kajian terperinci tentang isu-isu OKU, sehingga kini kajian mengenai OKU amat kurang dijalankan di Malaysia. Sikap majikan yang membuat tanggapan yang salah pada kebolehan OKU seperti pengeluaran produktiviti rendah, sikap rendah diri yang tinggi dan kadar kemalangan yang tinggi menyebabkan golongan OKU menghadapi masalah dan halangan untuk mendapatkan pekerjaan (Stone and Sawatzki, 1980).

Li, Eria Ping Ying (2004) dalam kajiannya tentang penyamaan peluang pekerjaan antara manusia normal dan OKU telah mendapati separuh daripada OKU yang mengalami kecacatan intelektual telah didiskriminasikan oleh majikan. Berdasarkan kajian Drummon and Ryn (1995), golongan OKU juga berharap untuk mempunyai kemahiran dan keupayaan individu yang merangkumi 22 keupayaan yang terbahagi kepada 3 peringkat iaitu kemahiran kehidupan harian, kemahiran peribadi dan sosial dan kemahiran kerjaya dan persediaan keupayaan.

Hasil daripada kajian-kajian di atas, kajian mendapati bahawa golongan OKU turut mempunyai hasrat seperti orang lain. Mereka juga manusia biasa yang ingin bekerja, berdikari serta bersosial. Mereka tidak mahu kekurangan pada diri digunakan untuk menagih belas kasihan, sebaliknya ingin membuktikan mereka juga berkemampuan. Mereka turut berharap mempunyai hak dan hasrat yang sama seperti orang lain untuk bekerja menikmati hidup selesa, berdikari, bersama menyumbang jasa kepada pembangunan negara, dianggap sebagai rakyat yang berguna dan produktif serta tidak ingin menjadi beban kepada orang lain untuk penghidupan mereka.

Tumpuan kajian ini akan diberikan kepada golongan OKU yang sedang bekerja di JARO, Johor. Sepertimana yang kita sedia maklum, golongan OKU perlukan bimbingan, dilatih dan diberi sepenuh perhatian. Di Malaysia peluang orang normal untuk mempertingkatkan taraf hidup sentiasa terbuka luas dengan bantuan dari pihak kerajaan mahupun swasta, tapi tidak bagi golongan OKU. Mereka masih dibelenggu dengan kegagalan demi kegagalan untuk memajukan diri di dalam pekerjaan. Bagi mereka yang sudah berjaya, sifat yang tertanam adalah untuk memajukan diri.

Di sini kita dapat lihat walau dalam apa keadaan sekalipun, pokok pangkalnya kalau hendak seribu daya, kalau tak nak seribu dalih. Dalam masa yang sama, untuk berjaya ilmu dan kemahiran sangat penting dan amat diperlukan. Ilmu cukup penting kerana ilmu adalah pembawa kejayaan seseorang dalam hidup. Berdasarkan kepada pelbagai masalah yang timbul setelah mereka menjalani latihan di pusat latihan vokasional, lantaran sikap diri sendiri, masyarakat, pihak industri dan sebagainya, maka kajian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui apakah factor pendorong OKU bekerja di JARO Johor setelah mereka menjalani latihan vokasional?

Objektif Kajian

Beberapa objektif kajian telah dirangka sebagai garis panduan ke atas kajian yang dilakukan. Objektif yang telah digariskan adalah :

- i. Mengetahui faktor kewangan yang menjadi pendorong OKU bekerja di JARO, Johor.
- ii. Mengetahui faktor pekerjaan yang menjadi pendorong OKU bekerja di JARO, Johor.
- iii. Mengetahui faktor keperluan bersosial yang menjadi pendorong OKU bekerja di JARO, Johor.
- iv. Mengetahui faktor keperluan untuk dihargai dan menghargai yang menjadi pendorong OKU bekerja di JARO, Johor.

Kepentingan Kajian

Hasil daripada kajian dan penyelidikan ini maka diharap ianya akan dapat dijadikan panduan oleh pihak-pihak tertentu. Terdapat juga beberapa manfaat yang diperolehi hasil daripada kajian yang dijalankan. Antaranya ialah :

Golongan OKU

Hasil kajian ini juga diharap dapat memotivasikan lagi insan lain yang senasib dalam golongan OKU itu sendiri. Bagi OKU yang rendah diri dan tidak yakin pada diri sendiri diharap dapat menguatkan semangat dan mencekalkan hati kerana dengan kekurangan itu, mereka memerlukan usaha yang lebih berbanding manusia normal. Golongan ini mungkin berpeluang untuk bekerja dengan masyarakat setempat selepas mendapatkan pengalaman bekerja di Bengkel Terlindung.

JARO, Johor

JARO merupakan satu-satunya institusi persendirian yang memberi peluang pekerjaan kepada golongan OKU. Dapatan kajian juga diharap memberikan maklum balas kepada JARO, Johor dalam usaha melindungi OKU, menyediakan diri mereka agar lebih berdikari dan membuka lebih peluang pekerjaan untuk OKU.

Penyelidik Sendiri

Hasil kajian ini di harap dapat menimbulkan kesedaran dalam diri penyelidik terhadap golongan OKU dengan tidak memandang rendah kebolehan serta kemahiran yang dimiliki oleh golongan ini.

Masyarakat

Mewujudkan kesedaran dan sikap keprihatinan terhadap kebolehan dan kemahiran yang dimiliki oleh golongan ini. Kajian ini di harap dapat merubah tanggapan negatif masyarakat terhadap golongan ini.

Skop Kajian

Kajian dijalankan untuk mengenal pasti faktor yang mendorong pekerjapekerja OKU bekerja di JARO, Johor. JARO merupakan satu-satunya institusi persendirian yang menawarkan latihan dan peluang pekerjaan kepada OKU di negeri Johor. Aspek yang akan dikaji ialah jaminan pekerjaan, jaminan kewangan, keperluan sosial dan akhir sekali ialah keperluan menghargai dan di hargai.

Metodologi

Populasi dan Sampel Kajian

Populasi merupakan objek cerapan yang mempunyai ciri atau sifat yang sama yang boleh diukur (Khalid Johari, 2003). Populasi kajian ini adalah terdiri daripada golongan OKU yang bekerja di JARO. Pengkaji mengambil seramai 40 orang pekerja sebagai responden. Responden terdiri daripada pekerja lelaki dan pekerja perempuan.

Instrumen Kajian

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah berbentuk soal selidik. Mohd. Majid (1994) menyatakan soal selidik digunakan untuk mendapatkan maklumat berkaitan fakta-fakta, kepercayaan,

perasaan, kehendak dan sebagainya. Soalan-soalan yang digunakan adalah soalan yang diubah suai daripada soalan kajian yang telah digunakan oleh pengkaji terdahulu. Di dalam kajian ini, pengkaji telah memilih untuk menggunakan soalan skala kadar di dalam kaedah Likert dimana responden bebas memilih jawapan daripada satu kontinum (ekstrem ke ekstrem). Jadual 1 di bawah menunjukkan jenis soalan yang dikemukakan dalam bahagian A iaitu berkaitan latar belakang responden.

Jadual 1: Pembahagian item bahagian A mengikut latar belakang responden

Item	Latar Belakang
1	Pengalaman bekerja
2	Bidang kerja sebelum bekerja di JARO
3	Pendapatan dari pekerjaan (item 2)

Bahagian B pula mengandungi 32 soalan yang berkaitan dengan OKU bagi menjawab persoalan kajian. Pembahagian soalan seperti dinyatakan dalam jadual 2. Pembinaan instrument adalah diubahsuai dari instrument-instrumen yang telah digunakan dalam kajian lepas oleh pengkaji lain.

Jadual 2: Taburan item soal selidik berdasarkan faktor yang mendorong OKU bekerja di JARO

Bil	Persoalan kajian	Item
Persoalan kajian 1	Mengenalpasti apakah faktor jaminan kewangan menyebabkan OKU bekerja di JARO	8
Persoalan kajian 2	Mengenalpasti apakah faktor jaminan pekerjaan menyebabkan OKU bekerja di JARO	8
Persoalan kajian 3	Mengenalpasti apakah faktor keperluan sosial menyebabkan OKU bekerja di JARO	8
Persoalan kajian 4	Mengenalpasti apakah faktor keperluan untuk menghargai dan dihargai menyebabkan OKU bekerja di JARO	8
	Jumlah	32

Maklumbalas untuk bahagian B dinilai melalui skala likert tiga mata ukuran. Mata ukuran ini disusun mengikut sejauh mana kecenderungan responden samada sangat setuju, setuju, tidak pasti, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap kenyataan faktor yang mendorong mereka bekerja di JARO.

Kajian Rintis

Khalid Johari (2003) menyatakan bahawa kajian rintis yang dijalankan adalah bertujuan untuk menguji item dari segi bahasa dan mendapatkan darjah kepercayaan. Selain itu, kajian rintis dijalankan untuk

menguji kefahaman responden terhadap item-item yang dibina untuk memperoleh tahap keesahan dan kebolehpercayaan setiap item instrumen. Penyelidik boleh mengubah suai struktur soal selidik sekiranya didapati perlu diperbaiki sebelum kajian sebenar dijalankan.

Bagi menentukan item-item bagi soalselidik yang digunakan bagi kajian ini relevan dan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi, kajian rintis telah dijalankan. Pengkaji telah menjalankan ujian rintis ke atas 10 orang pekerja OKU yang bertugas di Universiti Teknologi Malaysia Skudai iaitu di Perpustakaan Sultanah Zanariah dan Fakulti Alam Bina. Pengkaji telah mendapatkan kesahan item soal selidik daripada Tuan Haji Kandar Bin Selamat, pensyarah di Jabatan Pendidikan Teknik dan Vokasional sebagai melengkapkan proses pembinaan item. Kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik diproses dengan menggunakan perisian SPSS Version 10.0 for Window. Nilai alpha yang diperolehi adalah 0.75. Mohd Salleh dan Zaidatun Tasir (2001) menyatakan bahawa kajian yang mencapai nilai alpha lebih daripada 0.6 adalah mempunyai keesahan dan kebolehpercayaan soalan yang tinggi Selain dari itu, beberapa item-item tertentu telah diubah dari segi tatabahasanya bagi menghasilkan soalan yang benar-benar boleh difahami oleh responden tanpa keliru.

Keputusan

Jadual 3: Taburan min keseluruhan bagi faktor-faktor pendorong OKU bekerja di JARO

Bil	Faktor	TS		KS		S		MIN
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
1	Jaminan kewangan	17	42.19	3	7.18	20	50.63	2.10
2	Jaminan pekerjaan	2	4.67	4	9.51	34	85.82	2.29
3	Keperluan sosial	1	2.69	3	7.18	36	88.98	2.64
4	Keperluan untuk dihargai dan menghargai	-	-	3	7.18	37	92.82	2.91
Purata		5	12.40	3	7.78	32	79.57	2.49

Perbincangan

Jaminan Kewangan

Persoalan kajian yang pertama adalah mengenal pasti adakah jaminan kewangan menjadi faktor pendorong OKU bekerja di JARO. Wang mempunyai kuasa dorongan yang besar ke atas tingkah laku pekerja. Pendapatan yang tinggi mempunyai kaitan yang besar dengan perkara-perkara lain yang penting kepada individu, seperti status dan pengiktirafan. Wang memainkan peranan yang penting dalam kebanyakan keadaan. Sesetengah individu percaya wang amat penting kepada mereka. Bagi golongan

seperti ini, wang dapat mendorong mereka mengubah tingkah laku. Bagi golongan yang lain pula, wang penting bagi memenuhi keperluan asas. Apabila mereka sudah dapat memenuhi keperluan itu secukupnya, peranan wang sebagai pendorong semakin berkurangan.

Melalui hasil kajian ini, pengkaji mendapati bahawa lebih dari separuh OKU berpendapat jaminan kewangan yang mendorong mereka bekerja di JARO. Mereka beranggapan wang diperlukan bagi memenuhi keperluan harian, menyara keluarga, menyelesaikan hutang dan membuat simpanan demi masa depan yang terjamin dan stabil.

Didapati hasil kajian ini selari dengan dapatan kajian yang dilakukan di luar dan dalam negara. Kajian luar negara oleh Suzanne Wilkinson *et.al.* (1996) dan kajian dalam negara yang dilakukan oleh Rodzimah Rodzi (2001), mendapati bahawa dapatan hasil kajian mereka selari dengan jaminan pekerjaan dari segi persekitaran kerja yang menjamin masa depan. Kenyataan ini disokong oleh kajian Jeniffer Garcia-Bernel *et.al.* (2005) dari luar negara mengatakan bahawa jaminan kewangan merupakan diantara faktor pemilihan kerjaya selain faktor hubungan sesama manusia, keadaan persekitaran kerja dan keperluan peribadi.

Menurut Abd. Rahman Aziz (2000) pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan menyebabkan timbul rasa selamat dan tidak perlu risau kerana kewujudan diri seseorang individu itu telah disara oleh pekerjaan yang dilakukan. Diantara kemudahan-kemudahan hidup yang dirangkumi oleh jaminan kewangan selain daripada memperoleh gaji yang lumayan ialah melalui kedudukan kewangan yang stabil membolehkan seseorang individu membeli keperluan hidup, menyara keluarga dan diri sendiri dari segi makan, rumah, bil air dan elektrik, pendidikan, kesihatan dan sebagainya. Ini selaras dengan soalan item 1 hingga item 8 di mana majoriti OKU di JARO setuju dengan hamper semua item tersebut.

Melihat pula kaitan faktor jaminan kewangan ini dengan teori Maslow, faktor jaminan kewangan ini terkandung di dalam keperluan fisiologi iaitu gaji dan upah yang diperoleh melalui pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, teori keperluan (Roe 1965) serta teori tiga keperluan (Three Needs Theory) oleh David McClelland (1961) juga turut mengukuhkan jaminan kewangan ini di mana secara ringkasnya, kesemua teori berpendapat bahawa manusia melakukan sesuatu pekerjaan adalah untuk mengharapkan dan mendapat gaji sama ada kenaikan gaji, bonus dan sebagainya.

Ternyata jaminan kewangan menjadi pendorong OKU bekerja di JARO, selari dengan objektif yang pertama kajian ini. Kepentingan kewangan di dalam kehidupan seharian menjadikan jaminan kewangan sangat dititik beratkan demi menjamin masa depan yang stabil dan harmoni.

Jaminan Pekerjaan

Islam menuntut setiap manusia bekerja, berusaha mencari rezeki bagi menyara diri dan keluarga. Di samping itu, Islam juga menyatakan bahawa sesuatu pekerjaan yang baik ialah tugas yang diamanahkan kepada seseorang insan. Maka apabila seseorang itu menjalankan tugasnya ataupun bekerja, dengan sendirinya bererti bahawa insane tersebut sedang menunaikan amanah Allah. Menurut Islam, setiap kerja yang diredhai oleh Allah dan disertai dengan niat adalah ibadat. Oleh demikian setiap insan hendaklah menyedari dan menghayati bahawa setiap lapangan pekerjaan yang dilakukannya itu sekiranya dimulai dengan niat, ia merupakan satu ibadat.

Islam mentafsirkan pekerjaan sebagai satu keperluan untuk membolehkan manusia menyara kehendak kehidupan fizikal dan rohani. Tanpanya segala tuntutan fizikal dan rohani tidak dapat dipenuhi (Ibrahim Abu Bakar, 1992). Ini bererti pekerjaan adalah penting dan manusia termasuk golongan kurang upaya perlu bekerja untuk memenuhi keperluan fizikal seperti makanan, tempat tinggal dan pakaian. Manakala keperluan rohani pula ialah keselamatan, kasih sayang, penghargaan dan kesempurnaan diri.

Dapatan hasil kajian menunjukkan OKU yang bekerja di JARO sangat mengharapkan agar mereka tidak diberhentikan kerja dalam apa jua keadaan. Sehingga kini tiada seorang OKU yang dibuang kerja dan bermakna pekerjaan di JARO adalah terjamin Bagi mereka pekerjaan di JARO amat bersesuaian dengan kemampuan berdasarkan kecacatan masing-masing. Ini adalah selari dengan McClelland dalam teori tiga keperluan mengatakan bahawa seseorang individu itu lebih suka kepada risiko yang sederhana (pada situasi yang tidak ada risiko atau tidak ada risiko yang tinggi) seperti pekerjaan yang terjamin dan tidak akan dibuang kerja.

Menurut Vroom (1970), sikap yang positif terhadap pekerjaan selalunya membawa kepada peningkatan prestasi kerja, manakala Teori Maslow pula merangkumkan jaminan pekerjaan di dalam kesempurnaan sendiri pekerjaan yang menarik dan bermakna direka bentuk supaya terdapat kepelbagaian. Melalui cara ini, pekerja akan merasa terjamin pekerjaannya, mendapat pendapatan yang tetap dan stabil seterusnya dapat mempertingkatkan kemahiran dan potensi yang ada dalam diri masing-masing.

Kajian luar negara oleh Suzanne Wilkinson *et.al.* (1996) dan kajian dalam Negara yang dilakukan oleh Rodzimah Rodzi (2001), mendapati bahawa dapatan hasil kajian mereka selari dengan jaminan pekerjaan dari segi persekitaran kerja yang menjamin masa depan. Hasil kajian ini turut disokong oleh Abdul Rahman Aziz (2000) yang mengatakan bahawa seseorang tidak akan menjadi manusia yang efektif sekiranya tidak mempunyai pekerjaan. Ini adalah kerana di dalam jaminan pekerjaan merangkumi matlamat hidup masa depan dan hidup yang lebih sempurna. Didapati bahawa dapatan hasil kajian dalam dan luar negara di atas selari dengan jaminan pekerjaan dari segi persekitaran kerja yang menjamin masa depan.

OKU yang bekerja di JARO juga menyatakan bahawa pekerjaan di JARO adalah amat sesuai dengan kemampuan berdasarkan kecacatan mereka. Mereka juga amat berbesar hati kerana JARO tidak akan membuang pekerjaanya dan tidak memberikan tekanan pekerjaan. OKU di JARO juga merasakan bahawa taraf hidup mereka meningkat apabila bekerja.

Keperluan Sosial

Berdasarkan dapatan kajian yang diperoleh, pengkaji mendapati bahawa golongan OKU di JARO sangat menitik beratkan soal keperluan sosial apabila mereka menceburi sebarang kerjaya. Mereka menganggap bahawa dengan memiliki ramai kenalan terdiri dari rakan senasib atau orang biasa, mereka merasa lebih seronok untuk bekerja tanpa rasa jemu dan bosan. Ini adalah kerana, melalui pekerjaan membolehkan mereka bergaul dan mendekati masyarakat. Secara tidak langsung mereka dapat bergaul dengan organisasi di tempat kerja sendiri disamping dapat meningkatkan pengeluaran dan produktiviti yang aktif.

Golongan OKU di JARO berpendapat, pergaulan di tempat kerja membolehkan mereka memberi sumbangan dalam aktiviti kemasyarakatan. Walaupun mereka merupakan golongan kurang upaya, mereka masih berkeinginan dan mampu memberikan sedikit sumbangan kepada masyarakat. Secara tidak langsung, mereka dapat memupuk semangat kekitaan dan mengurangkan perasaan rendah diri. Kajian yang dijalankan oleh Agnes Lau *et.al.* (1995) dari Hong Kong dan juga kajian dalam negara oleh Nolia Melawi (2001) menunjukkan hasil dapatan kajian mereka selari dengan keperluan sosial di dalam kajian ini dari segi aspek persekitaran dan pergaulan di tempat kerja.

Teori Keperluan Tiga Faktor menyatakan keperluan hubungan (nAff) iaitu keperluan sosial merupakan diantara keperluan yang diinginkan oleh seseorang individu apabila bekerja untuk perkembangan diri yang sihat. Menurut Teori Keperluan pula, antara keperluan yang dapat dipenuhi apabila bekerja ialah dapat membina hubungan dengan rakan sekerja, membina dan membentuk sahsiah diri.

Faktor keperluan sosial merupakan faktor kedua terpenting yang mendorong OKU bekerja di JARO. Bagi mereka, kehidupan bersosial menyebabkan mereka merasakan diri lebih bererti dan bermakna kepada rakan senasib dan orang biasa sama ada di tempat kerja mahupun dengan masyarakat dari luar tempat kerja mereka.

Keperluan Untuk Dihargai Dan Menghargai

Setiap individu inginkan penghargaan dan ingin tahu adakah orang di sekeliling memerlukannya dan menghargai kehadirannya dalam kehidupan mereka. Manusia mahu berkuasa, sekurang-kurangnya ke atas diri sendiri. Pada masa yang sama, manusia juga perlukan kekuatan, kebolehan, kepakaran dan kebebasan. Seterusnya manusia ingin dihormati, disanjung dan kehendak status dalam hidup. Pencapaian keperluan ini akan membolehkan manusia rasa punyai harga diri, kebolehan, berguna dan boleh berjasa kepada masyarakat. OKU memerlukan pekerjaan untuk membuktikan harga diri mereka bukan di tahap yang rendah sebaliknya setara dengan orang lain. Mereka turut ingin dihargai melalui hasil kerja yang mereka lakukan dengan diberikan ganjaran.

Berdasarkan dapatan kajian, OKU di JARO beranggapan bahawa melalui gaji yang diberi walaupun dalam jumlah yang sedikit dan hasil kerja tangan yang dibeli oleh orang awam menunjukkan mereka merasa sangat dihargai dan diberi perhatian. Selain itu, OKU yang bekerja di JARO juga menghormati kerja yang dilakukan oleh rakan senasib.

Faktor keperluan untuk dihargai dan menghargai disokong oleh teori Maslow dan teori keperluan tiga faktor. Teori-teori ini menyokong bahawa seseorang individu itu memerlukan penghargaan untuk dirinya sendiri dan penghargaan untuk orang lain demi memenuhi keperluan individu dan kepentingan kesejahteraan masyarakat itu sendiri.

Didapati hasil kajian ini selari dengan dapatan kajian yang dilakukan di luar dan dalam negara. Dapatan kajian dalam dan luar negara oleh Salwa Omar (1999) dan Maureen Wodd (1995) telah menunjukkan hasil dapatan kajian mereka bahawa faktor keperluan untuk dihargai dan menghargai terkandung didalam aspek minat dan persekitaran. Hasil kajian Khoo Tong Ein (2006) juga selaras dengan kajian ini di mana golongan OKU juga memerlukan jaminan untuk masa hadapan, mengharapkan diri mereka diterima masyarakat, memerlukan pekerjaan dan ingin hidup berdikari.

Secara keseluruhannya, majoriti OKU di JARO bersetuju faktor dihargai dan menghargai menjadi penyebab utama mendorong mereka bekerja di JARO. OKU merupakan insan biasa yang ingin dihormati dan dihargai oleh orang lain iaitu diterima, dikagumi, menduduki martabat tertentu dan diberi ganjaran dalam apa jua bentuk penghargaan. Bagi seseorang orang biasa, mendapat pekerjaan adalah suatu yang lumrah, tetapi bagi seseorang yang kurang upaya, ianya merupakan satu anugerah yang amat bermakna. Secara tidak langsung, ianya memberi kesempatan bagi mereka mengintegrasikan diri dan bergaul dengan masyarakat dan menjadi sebahagian daripadanya. Di samping dapat menyara diri dan keluarga, ia secara tidak langsung memberi peluang kepada mereka untuk membuktikan kemampuan dan keupayaan mereka dalam memberi sumbangan kepada masyarakat dan negara.

Rumusan

Hasil dapatan daripada kajian ini diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mendorong golongan OKU bekerja di JARO, Johor. Hasil kajian menunjukkan keperluan untuk dihargai dan menghargai merupakan faktor utama yang mendorong golongan OKU bekerja di JARO diikuti oleh keperluan sosial sebagai faktor kedua. Faktor ketiga iaitu jaminan pekerjaan dan faktor yang paling kurang mendorong golongan OKU bekerja di JARO ialah keperluan kewangan.

Berdasarkan rumusan dan perbincangan serta analisis yang dijalankan, jelaslah kepada kita bahawa golongan OKU ini telah membuktikan bahawa mereka juga boleh dan dapat bersama-sama dengan golongan normal memberi sumbangan ke arah pembangunan dan kemajuan diri dan negara. Peluang yang diberikan oleh majikan telah membuktikan bahawa mereka sebenarnya golongan yang setia, tekun, jujur, berdedikasi dan produktif. Golongan OKU ini tidak mengharapkan simpati daripada orang lain. Mereka mengharapkan peluang supaya mereka dapat hidup berdikari. Mereka harus diberi peluang dan kesempatan untuk menunjukkan potensi mereka sambil dapat menikmati kehidupan yang lebih bermakna tanpa bergantung harap kepada orang lain. OKU sendiri mestilah pula bersedia untuk mengambil peluang ke atas kemudahan dan bantuan yang disediakan dan hendaklah tidak terlalu memilih pekerjaan yang berupaya dilakukan oleh mereka. Mereka tidak perlu mempunyai perasaan rendah diri. Masyarakat tidak mungkin dapat membantu mereka jika mereka sendiri tidak mahu berubah dan tampil ke hadapan untuk memajukan diri mereka sendiri.

Rujukan

- Abdul Rahman Aziz (2002). *Pekerjaan dalam Kehidupan Manusia*. Universiti Utara Malaysia.
- Abraham H. Maslow (1954). *Motivasi dan Keperibadian Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: Pt. Pustaka Binaman Pressindo.
- Afzal ur Rahman (1991). *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid 1*. (Mustafa Kassim). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Agnes Lau; dan Mary Pang (1995). *Undergraduate's Career Perceptions and First Job Needs in Hong Kong*. Hong Kong : City University of Hong Kong.
- Aisyah Samat (2007). *Pengharapan Masa Depan Orang Kurang Upaya (Fizikal) Setela Menjalani Latihan Vokasional Di Pusat Latihan Perindustrian Dan Pemulihan, Bangi Selangor*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Aminah Ishak (1990). *Maklumat Pekerjaan Dan Masalah Penempatan Pekerjaan Di Kalangan Pelajar Cacat Penglihatan Di Peringkat Menengah Atas*. Universiti Malaya : Tesis Doktor Falsafah.
- Asmah Muslim (1981). *Kerjaya dan Orang Kurang Upaya*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Chan, F. R., L. M. Kaskell, G. Roldan, M. Rahimi dan E. Pmofu. 1997. *Vocationa assessment and evaluation of people with disabilities, Physical medicine and Rehabilitation Clinics of North America*. 8(2): 311–325.
- Clark and Klostoe (1995). *Training in Industry for Physical Handicapped*. Cole Publishing Co. Carlifornia.
- Chek Mat (2000). *Pengurusan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Curnow, L, (1989). *The Role of Private Sector*. Pennsylvania: International Text Book Co.
- Dooley, D.(2000). *Social Research Method*. New Jersey: Printice Hall
- Drummond, S. and Ryn, L. (1995). *Teacher and Teaching Handicapped*. Ohio: Merrill Publishing Company.

Ishak Md Shah (2002). *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*. Universiti Teknologi Malaysia.

Jo-Ann Sowers, Debra McLean, and Cynthia Owens. (2002). *Self-Directed Employment for People with Developmental Disabilities: Issues, Characteristics, and Illustrations*. Journal of Disability Policy Studies Volume 13, number 2.

Kamus Dewan (2006). *Edisi Ketiga*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Khalid Johari (2003). *Penyelidikan Dalam Pendidikan: Konsep dan Prosedur*. Petaling Jaya: Prentice Hall.

Khoo Tong Ein (2006). *Pengharapan Pelatih Orang Kurang Upaya (Oku) Terhadap Program Latihan Pemulihan Yang Dijalankan Di Pusat Pemulihan Dalam Komuniti (Pdk) Jitra, Kedah*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.