

## **Faktor-Faktor Pendorong Orang Kurang Upaya Bekerja Di Bengkel Daya Klang, Selangor**

Mohsin Bin Uzir  
Mohamad Abdillah Bin Royo  
Zarina Binti Nasir  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Teknologi Malaysia

**Abstrak:** Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mendorong orang kurang upaya (OKU) bekerja di Bengkel Daya, Klang. Lima faktor yang dikaji ialah penerimaan majikan, keperluan sosial, jaminan pendapatan, keperluan harga diri dan ingin dihargai serta faktor kemudahan tempat kerja. Sampel kajian terdiri daripada 42 OKU yang bekerja di bengkel terlindung iaitu Bengkel Daya, Klang. Kajian ini menggunakan kaedah temubual berstruktur. Set soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian untuk mengumpul data. Nilai kebolehppercayaan item soal selidik ialah  $\alpha = 0.655$ . Hasil kajian ini dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* Versi 11.5 untuk mendapatkan kekerapan dan peratus. Hasil dapatan kajian menunjukkan faktor penerimaan majikan berada di tahap rendah. Empat faktor lain iaitu faktor keperluan sosial, faktor keperluan harga diri serta ingin dihargai, faktor kemudahan tempat kerja dan faktor jaminan pendapatan berada di tahap tinggi. Kesimpulan daripada kajian ini didapati faktor keperluan sosial, keperluan harga diri serta ingin dihargai, kemudahan tempat kerja dan jaminan pendapatan merupakan faktor-faktor pendorong kepada OKU bekerja di Bengkel Daya, Klang.

*Katakunci:* orang kurang upaya (OKU)

### **Pengenalan**

Bengkel Daya Klang ditubuhkan mengikut kaedah-kaedah Bengkel Terlindung 1979 bagi mewujudkan pekerjaan terlindung kepada orang kurang upaya (OKU), yang mengalami kecacatan anggota, terencat akal atau cacat pergaulan sosial. Matlamat utama penubuhannya adalah untuk mewujudkan pekerjaan terlindung kepada OKU yang tidak mampu bersaing di pasaran terbuka (Jabatan Kebajikan Masyarakat, 2007). Bengkel Daya Klang membantu dalam meningkatkan taraf sosioekonomi golongan OKU .

### **Pernyataan Masalah**

Jabatan Kebajikan Masyarakat telah menubuhkan Bengkel Daya untuk memberikan peluang pekerjaan kepada golongan OKU. Mereka terdiri daripada golongan OKU yang mengalami kecacatan anggota, terencat akal atau cacat pergaulan sosial. Pekerjaan serta persekitaran kerja dan kemudahan yang sesuai untuk OKU di sediakan di bengkel tersebut.

Bengkel Daya, Klang ditubuhkan pada tahun 2003 dengan 32 orang penghuni. Penghuni Bengkel Daya semakin meningkat mengikut tahun. Pada tahun 2004 terdapat ramai 70 penghuni Bengkel Daya, pada tahun 2005 ia meningkat kepada 74 penghuni. Sementara itu pada tahun 2006 berlaku penambahan seramai 12 OKU menjadikan Bengkel Daya memiliki 86 orang penghuni. Bagi menampung peningkatan ini Bengkel Daya, Sungai Petani telah diwujudkan pada tahun 2004. Oleh yang demikian pengkaji ingin mengenal pasti faktor-faktor yang mendorong OKU bekerja di Bengkel Daya, Klang.

## **Objektif Kajian**

Beberapa objektif kajian telah dirangka sebagai garis panduan ke atas kajian yang dilakukan. Langkah ini perlu supaya matlamat kajian yang dirancang dapat dicapai sepenuhnya. Objektif yang telah digariskan seperti yang tertera di bawah:-

- i. Mengenal pasti faktor penerimaan majikan menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor.
- ii. Mengenal pasti faktor keperluan bersosial menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor.
- iii. Mengenal pasti faktor jaminan pendapatan menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor.
- iv. Mengenal pasti faktor keperluan harga diri dan ingin dihargai menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor.
- v. Mengenal pasti faktor kemudahan tempat kerja menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor

## **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.

### **1 Golongan OKU**

Kajian ini dibuat adalah untuk membantu golongan OKU memperolehi kehidupan yang lebih terjamin dengan hasil titik peluh mereka sendiri. Golongan ini diharap berpeluang untuk bekerja sendiri ataupun bekerja bersama masyarakat setempat selepas mendapatkan pengalaman bekerja di Bengkel Terlindung.

### **2 Bengkel Daya Klang**

Dapatan kajian juga diharap memberikan maklum balas kepada pihak Bengkel Daya Klang dalam usaha melindungi OKU dan menyediakan diri mereka agar lebih berdikari.

### **3 Jabatan Kebajikan Masyarakat**

Kajian ini di harap dapat memberikan maklumat tentang apakah sebenarnya dorongan OKU bekerja di Bengkel Daya Klang. Dapatan kajian tentang faktor-faktor yang pendorong ini boleh dijadikan maklumbalas kepada usaha Jabatan Kebajikan Masyarakat untuk membantu golongan agar berdikari dan dapat memberi sumbangan kepada negara..

### **4 Para Majikan**

Mewujudkan kesedaran dan sikap keprihatinan terhadap kebolehan dan kemahiran yang dimiliki oleh golongan OKU. Kajian ini diharap dapat merubah tanggapan negatif para majikan terhadap golongan OKU.

### **5 Para Pengkaji**

Dapatan kajian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan kepada para pengkaji akan datang yang membuat kajian tajuk yang sama. Semoga hasil kajian ini dapat dimanfaatkan oleh pengkaji akan datang.

## **Batasan Kajian**

Tumpuan kajian ini akan diberikan kepada golongan OKU yang sedang bekerja di Bengkel Daya Klang. Terdapat pelbagai faktor pendorong mereka bekerja di bengkel Terlindung tersebut. Pengkaji memilih beberapa faktor dalam kajian ini iaitu factor penerimaan majikan, faktor ingin bersosial, faktor sumber pendapatan, faktor harga diri dan ingin dihargai dan faktor kemudahan tempat kerja sebagai aspek kajian. Keputusan kajian ini hanya benar dalam tempoh kajian ini dibuat sahaja.

## **Metodologi**

### **Populasi dan Sampel Kajian**

Populasi ialah set lengkap semua kumpulan. Manakala sampel pula adalah sebahagian daripada populasi tanpa mengambil kira samada ia dapat menjadi wakil populasi atau tidak. Namun apa yang penting antara kedua-duanya ialah sampel mewakili populasi. Kesimpulan umum yang kukuh tidak diperolehi apabila sampel tidak mewakili populasi dengan tepat (Azizi *et al*, 2007).

Populasi kajian ini adalah terdiri daripada orang kurang upaya yang mengalami kecacatan anggota dan mental yang bekerja di Bengkel Daya, Klang. Sementara sampel yang dipilih oleh pengkaji mengikut jadual persampelan Krejcie dan Morgan (1970), di petik daripada Azizi *et al*, (2007). Persampelan rawak mudah digunakan dalam kajian ini, kerana semua orang mempunyai peluang dipilih sebagai sampel (Mohd. Najib, 1999). Dengan merujuk pada Jadual Krejcie (Rujuk Lampiran G), dari 46 populasi maka 42 orang layak dipilih sebagai responden bagi mewakili populasi tersebut.

### **Instrumen Kajian**

Instrumen merupakan alat yang bakal digunakan untuk mengukur dan memperolehi data (Mohd Najib, 1999). Kajian ini dilakukan menggunakan kaedah soal-selidik yang telah disediakan untuk pekerja OKU di Bengkel Daya Klang bagi mendapatkan maklum balas daripada mereka selaku responden. Soal selidik yang akan digunakan di dalam kajian ini adalah berbentuk Skala Binari yang mana responden hanya perlu menjawab “Ya” ataupun “Tidak” sahaja. Soal selidik ini mengandungi dua bahagian iaitu Bahagian A dan Bahagian B.

Bahagian A mengandungi 5 soalan yang bertujuan untuk mendapatkan maklumat latar belakang responden. Ia terdiri daripada jantina, umur, bangsa, jenis kecacatan yang dialami serta unit kerja. Bahagian B pula mengandungi 25 item yang bertujuan untuk mendapatkan maklumat tentang faktor-faktor yang mendorong OKU bekerja di Bengkel Daya, Klang.

### **Kajian Rintis**

Kajian rintis merupakan kajian yang dijalankan sebelum set soal selidik digunakan dalam kajian sebenar. Kajian rintis dijalankan terlebih dahulu untuk memastikan tahap kebolehpercayaan dan keesahan soal selidik yang digunakan. Menurut Majid Koting (1994), kebolehpercayaan akan memberi darjah kekekalan dan ketepatan instrumen pengukuran. Instrumen yang mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi akan memberi keputusan yang sama dan hampir sama setiap kali ia digunakan di dalam situasi setara.

Kajian rintis bagi kajian ini, telah dijalankan kepada seramai 10 OKU di *Johore Area Rehabilitation Organisation* (JARO). JARO merupakan satu-satunya organisasi persendirian yang menawarkan latihan dan pekerjaan kepada golongan OKU di negeri Johor yang terletak di TLO 2125 Jalan Sungai Chat Johor Bahru, Johor.

## Keputusan

**Jadual 1:** Taburan purata dan frekuensi keseluruhan persoalan kajian

Bil	Persoalan Kajian	Bersetuju		Tidak Bersetuju	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	Adakah faktor penerimaan majikan menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor.	6	15.3%	36	84.7%
2	Adakah faktor keperluan bersosial menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor.	40	95.2%	2	4.8%
3	Adakah faktor jaminan pendapatan menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor.	38	90%	4	10%
4	Adakah faktor keperluan harga diri dan ingin dihargai menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor.	40	94.3%	2	5.7%
5	Adakah faktor kemudahan tempat kerja menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor	40	94.3%	2	5.7%

Secara keseluruhannya, persoalan kajian kedua iaitu faktor keperluan bersosial menjadi pendorong utama OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor. Didapati seramai 95.2 % responden perlu bersosial dan ia merupakan faktor pendorong mereka untuk bekerja. Segelintir 4.8% responden pula tidak mementingkan pergaulan dalam suasana kerja mereka.

Dapatan bagi persoalan kajian mengenai faktor penerimaan majikan menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang menunjukkan peratus setuju yang paling rendah. Hanya 15.3 % responden yang setuju dengan soalan kajian ini. Nilai peratus antara 0.0 % hingga 39.9 % menunjukkan faktor ini ditolak oleh responden. Ini bermakna terdapat seramai 84.7 % responden merasakan kebanyakan majikan sukar menerima mereka bekerja.

Persoalan kajian keempat iaitu mengenai keperluan harga diri dan ingin dihargai dan persoalan kajian kelima mengenai kemudahan yang disediakan oleh pihak Bengkel Daya Klang, berkongsi peratus setuju responden iaitu 94.3 %. Peratus yang tinggi menunjukkan responden mementingkan harga diri serta ingin dihargai sebagai pendorong mereka untuk bekerja. Selain daripada itu responden turut berpuas hati

dengan kemudahan yang telah disediakan oleh pihak Bengkel Daya, Klang.

Dapatan bagi menjawab persoalan kajian ketiga yang mempersoalkan mengenai faktor jaminan pendapatan menunjukkan bahawa 90 % responden bekerja untuk mendapatkan wang dan sebagai sumber pendapatan. Manakala 10% daripada mereka beranggapan mereka bekerja bukan untuk tujuan sebagai jaminan pendapatan sematamata.

## **Perbincangan**

### **Faktor Penerimaan Majikan Menjadi Pendorong OKU Bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor**

Sehingga kini, golongan OKU masih belum dapat diterima sepenuhnya dalam pasaran kerja secara terbuka. Majikan seolah-olah takut hendak mengambil mereka bekerja padahal mereka juga sama seperti manusia biasa (Zinaida, 2006). Apa yang dinyatakan oleh Zinaida adalah realiti yang dihadapi oleh OKU. Kenyataan ini, adalah selari dengan dapatan kajian.

Hasil daripada kajian ini didapati kebanyakan majikan sukar untuk menerima OKU sebagai pekerja mereka. Majoriti responden berpendapat mereka sukar untuk memperolehi pekerjaan. Ini kerana kebanyakan majikan kurang prihatin terhadap OKU.

Dapatan kajian ini adalah bersesuaian dengan kajian yang dijalankan oleh Tan Liok Ee (2006), mengenai keadaan OKU intelek di Pulau Pinang mendapati bahawa hanya 69 syarikat daripada 1,431 syarikat yang sudi memberi respon terhadap tinjauan yang dijelankannya menunjukkan kekurangan tahap minat dan keprihatinan majikan terhadap OKU intelek. Daripada 69 responden itu pula, hanya 19 (27.5%) syarikat mempunyai pekerja kurang upaya intelek iaitu 58 orang. Situasi ini disebabkan 73.9% daripada responden telah menyatakan kebimbangan untuk mengupah OKU intelek.

Kajian Rosnita (2006), turut menyokong hasil dapatan kajian ini. Melalui kajiannya mengenai tanggapan Pengusaha Industri Kecil dan Sederhana terhadap OKU mendapati majikan hanya boleh menerima OKU pekak dan bisu dalam industri mereka. Manakala OKU cacat penglihatan, cacat anggota tangan dan terencat akal tidak diterima bekerja.

Kesimpulannya para majikan masih sukar menerima OKU sebagai pekerja mereka. Usaha murni Jabatan Kebajikan Masyarakat mewujudkan bengkel terlindung (*sheltered workshop*) seperti Bengkel Daya Klang, Selangor sedikit sebanyak dapat membantu OKU mendapatkan pekerjaan kepada orang kurang upaya yang tidak mampu bersaing di pasaran terbuka.

### **Faktor Keperluan Sosial Menjadi Pendorong OKU Bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor**

Omar Al-Syaibani menyatakan manusia mempunyai tendensi untuk bersosial atau bermasyarakat. Manusia tidak mampu hidup bersendirian dan sentiasa menjalin hubungan dengan anggota masyarakat. (Hasan Langgulung, 1991). Persoalan kajian kedua dalam kajian ini adalah mengenai faktor keperluan sosial menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor.

Dapatan kajian menunjukkan semua responden bekerja dengan tujuan untuk memperolehi kenalan. OKU memerlukan faktor sosial sebagai pendorong mereka bekerja seperti orang normal. Walaupun mereka mempunyai ciri-ciri berpusatkan diri yang tinggi, mereka juga berkeinginan untuk bergaul dengan orang lain. Menurut May seorang ahli psikologi eksistensialisme dalam Ee Ah Meng (1997), manusia mempunyai ciri-ciri yang berpusatkan diri sendiri, berkeinginan berinteraksi dengan individu lain, mempunyai kesedaran hubungan dengan alam sekitar seperti bahaya serta mempunyai perasaan cemas dan kebimbangan.

Dapatan kajian ini menunjukkan majoriti responden perlu bersosial sebagai pendorong mereka bekerja. Dapatan ini selaras dengan kajian yang dijalankan oleh John, Roy dan Judy (2001), mengenai persepsi dan halangan OKU Sindrom Down di Australia mendapati faktor mereka berminat untuk mempunyai pekerjaan yang sama dengan ibu bapa mereka, apabila ibu bapa tersebut menunjukkan ciri-ciri kerja seperti persekitaran selamat, kerja di dalam bangunan, mampu dilakukan, di dalam masyarakat dan berpeluang untuk bersosial. Kajian yang dijalankan oleh Agnes Lau *et al.* (1995), dari Hong Kong juga menunjukkan hasil dapatan kajian mereka selari dengan keperluan sosial di dalam kajian ini dari segi aspek persekitaran dan pergaulan di tempat kerja.

Ini dapat disimpulkan bahawa OKU juga perlu bersosial dalam kehidupan mereka. Mereka memerlukan pekerjaan sebagai tempat untuk bertemu dan berkenalan dengan orang lain. Pendapat ini disokong oleh Abdul Rahman (2000), yang menggariskan enam fungsi pekerjaan ialah sebagai sumber kewangan, tempat bertemu orang lain, sebagai status sosial, untuk kepuasan dan harga diri, kesedaran identiti seseorang dan ketenangan jiwa kerana kehidupan yang terjamin.

### **Faktor jaminan pendapatan menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor**

Menurut hirarki keperluan Maslow dalam Ee Ah Meng (1997), didapati keperluan yang paling utama untuk dipenuhi ialah keperluan fisiologi. Menurutnya gaji atau pendapatan dari pekerjaan akan menghasilkan keupayaan terutamanya untuk memenuhi keperluan hirarki pertama iaitu fisiologi

Wang merupakan salah satu jaminan kepada manusia untuk menjalani kehidupan. Menurut Ibnu Yusuf (2001), wang merupakan simbol tanggungjawab untuk menjadikan diri, keluarga, masyarakat, agama dan negara disegani dan dihormati. Sukar untuk dunia menghormati orang yang tidak memiliki wang kerana mereka dianggap malas. Tujuan mencari wang adalah untuk masa hadapan keturunan dan golongan yang perlukan pertolongan untuk memajukan diri.

Pendapatan adalah penting agar manusia dapat menyempurnakan keperluan hidup seperti makanan, pakaian, tempat tinggal dan keselamatan. Sebagai jaminan pendapatan, maka OKU perlu bekerja. Menurut Yusuf Qardhawi (1997), salah satu daripada enam tujuan wajib bekerja ialah untuk menyempurnakan keperluan hidup.

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, 1992). Ini bererti pekerjaan adalah penting sebagai jaminan pendapatan. Golongan OKU juga perlu bekerja untuk memenuhi keperluan fizikal seperti makanan, tempat tinggal dan pakaian.

Dapatan kajian ini menunjukkan majoriti OKU memerlukan kerja sebagai jaminan pendapatan. Dapatan kajian ini selaras dengan kajian yang dijalankan oleh John Grantley, Roy Brown dan Judy Thornley (2001) mengenai persepsi dan halangan OKU Sindrom Down di Australia mendapati faktor yang mendorong mereka bekerja kerana mahukan peluang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, ingin bersosial, ingin dihargai dan sebagai sumber kewangan.

Sumber kewangan merupakan salah satu faktor pendorong OKU bekerja di bengkel daya. Orang kurang upaya juga manusia biasa yang memerlukan sumber kewangan untuk menjalani kehidupan harian. Menurut Abdul Halim (2004), gaji atau ganjaran merupakan faktor utama untuk bekerja. Menurutnya lagi gaji atau upah yang kompetitif mampu menarik minat orang ramai untuk memohon kerja tersebut. Namun bagi OKU wang bukan faktor utama mereka bekerja. Ini kerana faktor sosial merupakan yang paling penting bagi mereka untuk bekerja.

## **Faktor keperluan harga diri dan ingin dihargai menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor**

Persoalan kajian keempat ialah faktor harga diri dan ingin dihargai. Keperluan penghargaan terdiri daripada harga diri dan ingin dihargai berada di tahap yang keempat dalam Hirarki Keperluan Maslow dalam Ee Ah Meng (1997). Orang kurang upaya 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.

Menurut Ee Ah Meng (1997), keperluan penghargaan merangkumi keperluan untuk penghargaan diri dan dihargai dari orang lain. Melalui perasaan harga diri timbul keyakinan, sifat berdikari dan kebebasan pada diri. Penghargaan daripada orang lain merangkumi keinginan untuk mendapatkan taraf, kemashuran, pengiktirafan, penghormatan dan sebagainya.

Dapatan kajian ini menunjukkan majoriti OKU mempunyai harga diri serta ingin dihargai. Melalui kerja-kerja yang dilakukan, golongan OKU ini dapat merasakan bahawa diri mereka berguna dan berharga. OKU juga memerlukan keperluan penghargaan menyebabkan mereka terdorong untuk bekerja untuk membuktikan bahawa mereka boleh berdikari dan layak mendapat pengiktirafan. Hasil kajian ini selari dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Maureen (1995), telah menunjukkan hasil dapatan kajian mereka bahawa faktor keperluan untuk dihargai dan menghargai terkandung didalam aspek minat dan persekitaran.

Dapatan kajian ini selaras dengan kajian yang dijalankan oleh John, Roy, dan Judy (2001), mengenai persepsi dan halangan OKU Sindrom Down di Australia mendapati faktor yang mendorong mereka bekerja kerana mahukan peluang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, ingin bersosial, ingin dihargai dan sebagai sumber kewangan.

Hasil kajian Khoo Tong Ein (2006), bertajuk Pengharapan Pelatih Orang Kurang Upaya juga selaras dengan kajian ini. Harapan golongan OKU yang diperolehi dalam kajian tersebut ialah, memerlukan jaminan untuk masa hadapan, mengharapkan diri mereka diterima masyarakat, memerlukan pekerjaan dan ingin hidup berdikari.

Nurul Rofishah (2006), dalam kajian faktor pemilihan kerjaya iaitu jaminan kewangan, jaminan pekerjaan, keperluan sosial, dan keperluan dihargai di kalangan 86 pelatih pusat giat mara. Kajian yang menggunakan 32 item ini, mendapati bahawa faktor utama mereka bekerja adalah kewangan manakala keperluan dihargai merupakan factor terakhir yang diutamakan oleh manusia normal. Namun bagi OKU pandangan mereka berbeza. Dapatan kajian ini menunjukkan wang bukanlah faktor utama mereka bekerja sebaliknya faktor keperluan sosial adalah yang paling utama diikuti oleh faktor harga diri dan dihargai sebagai pilihan yang kedua.

Kesimpulannya OKU memerlukan pekerjaan untuk membuktikan harga diri mereka bukan di tahap yang rendah sebaliknya setara dengan orang lain. OKU yang bekerja ini tidak suka meminta-minta dan mengharapkan belas dari orang lain. Mereka turut ingin dihargai oleh masyarakat.

## **Faktor kemudahan tempat kerja menjadi pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor**

Menurut Abdul Halim (2004), majikan yang memenuhi keperluan pekerja akan menyebabkan pekerja berminat untuk bekerja. Antara kemudahan fasiliti yang disediakan oleh Bengkel Daya ialah asrama, kantin, peralatan kerja yang sesuai serta kenderaan untuk urusan rasmi.

Bagi kemudahan jarak asrama dan tempat kerja keseluruhan responden berpendapat ianya adalah sesuai. Ini kerana jarak asrama dengan tempat kerja mereka lebih kurang 80 meter. Kemudahan asrama berhampiran yang disediakan menjadi factor utama mereka bekerja di Bengkel Daya.

Dapatan bagi persoalan kajian lima menunjukkan majoriti responden menjadikan kemudahan sebagai faktor pendorong mereka bekerja. Ini kerana kemudahan tempat kerja membantu OKU menjalani kehidupan harian yang selesa. Pendapat ini disokong oleh Judis (1999), yang menyatakan matlamat kerja adalah satu hidup yang selesa dan menyenangkan untuk dirimu dan keluarga anda.

Dapatan kajian ini selari dengan kajian Hamidah *et al.* (2004), dalam kajian yang bertujuan untuk mengenalpasti persepsi staf wanita UTM Skudai terhadap kemudahan fizikal, spiritual serta perkembangan kerjaya mereka mendapati bahawa keperluan terhadap bilik solat, tandas dan bilik rehat khusus untuk wanita menjadi keutamaan yang penting dalam kehidupan kerja mereka.

Bukan hanya manusia normal memerlukan kemudahan ditempat kerja. Golongan OKU turut memerlukan kemudahan di tempat kerja mereka. Gilbride *et al.* (2003), menyatakan satu kepelbagaian tempat kerja yang mempunyai ciri tempat kerja berjaya untuk OKU, termasuk nilai hormat dan menghormati. Tumpuan prestasi kerja OKU termasuk penghormatan, penerimaan. Prestasi kerja OKU adalah berdasarkan persekitaran yang fleksibel.

## **Rumusan**

Kajian yang dijalankan adalah mengenai faktor-faktor pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang, Selangor. Data dikumpul daripada 42 orang responden. Setelah dibuat analisis rumusan adalah seperti berikut:

- i. Berdasarkan dapatan kajian, didapati empat daripada lima faktor yang dikaji iaitu faktor keperluan bersosial, faktor keperluan harga diri dan ingin dihargai, factor kemudahan tempat kerja dan faktor jaminan pendapatan berada di tahap yang tinggi.
- ii. Faktor pendorong OKU bekerja mengikut keutamaan ialah keperluan bersosial 95.2%, faktor keperluan harga diri dan ingin dihargai berkongsi tempat dengan faktor kemudahan tempat kerja berada pada pilihan yang kedua iaitu 94.3%, manakala faktor jaminan pendapatan sebanyak 90%.
- iii. Faktor penerimaan majikan berada ditahap yang rendah iaitu 15.3%. Ini bermakna 84.7% daripada responden berpendapat kebanyakan majikan tidak dapat menerima mereka sebagai pekerja.

Hasil daripada kajian yang dijalankan didapati faktor-faktor pendorong OKU bekerja di Bengkel Daya Klang ialah faktor keperluan bersosial, faktor keperluan harga diri dan ingin dihargai, faktor kemudahan tempat kerja dan faktor jaminan pendapatan.

## **Rujukan**

Abdul Halim Abdul Majid (2004). *Mengurus Sumber Manusia dan Sistem Gaji*. Pahang: PTS Professional Publishing Sdn Bhd.

Abdul Rahman Aziz (2000). *Pekerjaan Dalam Kehidupan Manusia*. Petaling Jaya: Printice Hall

Afzal ur Rahman (1991). *Dokrin Ekonomi Islam. Jilid 1*. (Mustafa Kassim). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.



- Agnes Lau and Mary Pang (1995). *Undergraduate's Career Perceptions and First Job Needs in Hong Kong*. City University of Hong Kong. Hong Kong
- Aisyah Binti Samat.(2007). *Pengharapan Masa Depan Orang Kurang Upaya (Fizikal) Setelah Menjalani Latihan Vokasional Di Pusat Latihan Perindustrian Dan Pemulihan, Bangi Selangor*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Aminah Ishak.(1990). *Maklumat Pekerjaan Dan Masalah Penempatan Pekerjaan Di Kalangan Pelajar Cacat Penglihatan Di Peringat Menengah Atas*. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Malaya. Kuala Lumpur.
- Azizi Yahya et al. (2006). Hubungan Antara Tingkah Laku Keibubapaan Dengan Penghargaan Kendiri Di Kalangan Remaja. *Jurnal Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia*. 11, 36-46.
- Azizi Yahya et al. (2006). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Profesional Sdn Bhd.
- Azlina Abu Bakar @ Mohd. (2002) *Psikologi persanoliti Individu*. Shah Alam: Karisma Publication Sdn. Bhd.
- Azman Ibrahim. ( 2007, 31 Mei). Geran Perniagaan Hargai Oku. *Utusan Malaysia Rencana*.
- Best, J.W dan Khan, (1998), *Reasearch In Education*. 8th ed. M.A: Allyn and Bacon.
- Betty Subaryati. (2007, 23 Mei). Perunding Bantu OKU Cari Kerja .*Berita Harian*.
- Chan et al. (1997). Vocational assessment and evaluation of people with disabilities, *Physical medicine and Rahabilitation Clinics of North America*. 8(2), 311–325.
- Drummond, S. and Ryn, L. (1995). *Teacher and Teaching Handicapped*. Ohio: Merrill Publishing Company.
- Ee Ah Meng (1997). *Psikologi Pendidikan 1, Psikologi Perkembangan*. Shah Alam Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Gilbride et al. (2003). "Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities." *Rehabilitation Counseling Bulletin.*, Vol. 46 Issue 3.
- Hamidah et al, (2004) *Kajian Persepsi Staf Wanita Terhadap Kemudahan Dan Perkembangan Kerjaya Di Universiti Teknologi Malaysia*. Fakulti Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia Jabatan Pembangunan Sumber Manusia. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Harun Yahya (2003). *Malapetaka Darwinisma Terhadap Kemanusiaan*. Kuala Lumpur: Saba Islamic Media.
- Ibnu Yusuf.(2001).*Petua Pandai Wang*. Kota Bharu: Al-khalifah Enterprise.
- Ibrahim Abu Bakar.(1992).*Ciri-ciri Ushawan Islam*. Kuala Lumpur: Bahagian Hal Ehwal Islam Jabatan Perdana Menteri.

John G., Roy B. and Judy T. (2001) Challenges To Employment – Perceptions And Barriers As Seen By People With Down Syndrome And Their Parents *International Journal of Practical Approaches to Disability Australia* 25.

Judis, John B. “Value-free” New Republic. 04/26/99-05/03/99, Vol. 220 Issue 17/18, p53-56

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

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

Marlia Binti Mokri.(2007). *Sejauhmanakah Sikap Dan Pandangan Pengunjung Terhadap Kemudahan Yang Disediakan Oleh Pusat Membeli Belah Bagi Golongan Orang Kurang Upaya (Oku) Di Sekitar Tampoi, Johor Bahru*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.