Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

PERSEPSI PEKERJA ORANG KURANG UPAYA TERHADAP PERKEMBANGAN KERJAYA DI DALAM ORGANISASI

Mohd Safiq Bin Latip

(37134)

Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2015
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

Grade:

Please tick (✓)
Final Year Project Report
Masters
PhD

DECLARATION OF ORIGINAL WORK

This declaration is made on the 26 day of Oct 2015

Student's Declaration:
I MOHD SAFIQ BIN LATIP/ 37134/ FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN PEMBANGUNAN MANUSIA hereby declare that the work entitled, PERSEPSI PEKERJA ORANG KURANG UPAYA TERHADAP PERKEMBANGAN KERJAYA DI DALAM ORGANISASI is my original work. I have not copied from any other students' work or from any other sources except where due reference or acknowledgement is made explicitly in the text, nor has any part been written for me by another person.

Date submitted: 26.10.2015

Name of the student (Matric No.):

Supervisor's Declaration:
I AMMAR HAMZAH (SUPERVISOR'S NAME) hereby certifies that the work entitled, AS-AS-(TITLE) was prepared by the above named student, and was submitted to the "FACULTY" as a partial/full fulfillment for the conferment of AS-AS---- (PLEASE INDICATE THE DEGREE), and the aforementioned work, to the best of my knowledge, is the said student's work

Received for examination by: (Name of the supervisor) Date: 26/10/2015
I declare this Project/Thesis is classified as (Please tick (✓)):

☐ CONFIDENTIAL (Contains confidential information under the Official Secret Act 1972)*
☐ RESTRICTED (Contains restricted information as specified by the organisation where research was done)*
☑ OPEN ACCESS

Validation of Project/Thesis

I therefore duly affirmed with free consent and willingness declared that this said Project/Thesis shall be placed officially in the Centre for Academic Information Services with the abide interest and rights as follows:

- This Project/Thesis is the sole legal property of Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies for the purpose of academic and research only and not for other purpose.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to digitise the content to for the Local Content Database.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies of the Project/Thesis for academic exchange between Higher Learning Institute.
- No dispute or any claim shall arise from the student itself neither third party on this Project/Thesis once it becomes sole property of UNIMAS.
- This Project/Thesis or any material, data and information related to it shall not be distributed, published or disclosed to any party by the student except with UNIMAS permission.

Student's signature: ____________________  (Date) ____________________

Supervisor's signature: ____________________  (Date) ____________________

Current Address:
LOT 1622, LORONG B18, KAMPUNG MUHIBBAH, 95000 SRI AMAN, SARAWAK.

Notes: * If the Project/Thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach together as annexure a letter from the organisation with the period and reasons of confidentiality and restriction.

[The instrument was duly prepared by The Centre for Academic Information Services]
PERSEPSI PEKERJA ORANG KURANG UPAYA TERHADAP PERKEMBANGAN KERJAYA DI DALAM ORGANISASI

MOHD SAFIQ BIN LATIP

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
Pembangunan Sumber Manusia

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2015
Projek bertajuk ‘(Persepsi Pekerja Orang Kurang Upaya Terhadap Perkembangan Kerjaya di dalam Organisasi)’ telah disediakan oleh (Mohd Safiq bin Latip) dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:

(Dr Azzahrah bt Annuar)

Tarikh:

26/10/2015

Gred

A
Alhamdullillah, syukur kehadrat Allah S.W.T. kerana dengan limpah kurnia dan keizinanNya dapat saya menghasilkan disertasi ini. Ketika menyiapkan disertasi ini, saya mendapat bantuan, bimbingan dan kerjasama yang tidak ternilai daripada pelbagai pihak. Saya mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada mereka yang berkenaan. Setinggi-tinggi perhargaan dan terima kasih saya tuju kan kepada peyelia utama Dr Azzahrah Anuar, kerana memberi nasihat, bimbingan dan galakan yang berterusan dan sangat bermakna sejak bermulanya pengajian sehingga tesis ini dapat disempurnakan.

Ucapan terima kasih ditujukan kepada pemeriksa pembentangan cadangan penyelidikan iaitu Dr. Fathahyah Yahya di atas sebarang penambah cadangan yang amat bermakna. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pensyarah dan kakitangan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak kerana bantuan dan bimbingan sepanjang pengajian saya.

Teristimewa sekali buat ayahanda terkasih Latif bin Suhaili dan bonda Rabiah binti Haji Arshad dan adik-beradik yang sentiasa menyokong dan membantu secara tidak langsung serta dirakamkan penghargaan yang sangat tinggi di atas kesabaran, pengorbanan dan sokongan yang tidak kunjung padam di sepanjang pengajian sehingga terhasilnya tesis ini. Sesungguhnya segala bimbingan, bantuan, pengorbanan, galakan dan sokongan yang amat bermakna dalam usaha menyempurnakan disertasi ini hanya Allah sahaja yang dapat membalasnya.
## JADUAL KANDUNGAN

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bab</th>
<th>Muka surat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Penghargaan</td>
<td>v</td>
</tr>
<tr>
<td>Jadual Kandungan</td>
<td>vi</td>
</tr>
<tr>
<td>Senarai Jadual</td>
<td>ix</td>
</tr>
<tr>
<td>Senarai Rajah</td>
<td>x</td>
</tr>
<tr>
<td>Abstrak</td>
<td>xi</td>
</tr>
<tr>
<td>Abstract</td>
<td>xii</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### BAB 1 – PENGENALAN

1.0 Pengenalan
1.1 Latar Belakang Kajian
1.2 Penyataan Masalah
1.3 Objektif Kajian
1.4 Persoalan Kajian
1.5 Kepentingan Kajian
1.6 Limitasi Kajian
1.7 Definisi Istilah
   1.7.1 Persepsi
   1.7.2 Kerjaya
   1.7.3 Perkembangan Kerjaya
   1.7.4 Orang Kurang Upaya
1.8 Rumusan

### BAB 2 - KAJIAN LITERATUR

2.0 Pengenalan
2.1 Konsep Perkembangan Kerjaya Orang OKU
2.2 Konsep Persepsi
2.3 Teori Yang Berkaitan
2.4 Dapatan Kajian Lepas
   2.4.1 Hubungan Faktor Organisasi
   2.4.2 Hubungan Faktor Dalaman Pekerja
2.5 Rumusan

### BAB 3 – METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pengenalan
3.1 Reka Bentuk Kajian
3.2 Populasi, Sampel & Persampelan
BAB 4 - HASIL KAJIAN

4.0 Pengenalan

4.1 Jadual Profil Demografi Informan

4.2 Objektif 1: Memahami persepsi pekerja orang kurang upaya terhadap perkembangan kerjaya dari segi faktor organisasi (majikan) di dalam organisasi

4.3 Kesimpulan

BAB 5 - PERBINCANGAN, RINGKASAN KAJIAN, CADANGAN, RUMUSAN

5.0 Pengenalan

5.2 Perbincangan

5.1.1 Objektif 1: Memahami persepsi pekerja orang kurang upaya terhadap perkembangan kerjaya dari segi faktor organisasi (majikan) pekerja OKU di dalam organisasi.

5.1.2 Objektif 2: Memahami persepsi pekerja orang kurang upaya terhadap perkembangan kerjaya dari segi faktor dalaman pekerja OKU di dalam organisasi.

5.2 Ringkasan Kajian

5.3 Kepentingan Kajian

5.4 Limitasi Kajian

5.4.1 Metodologi Kajian

5.4.2 Skop Kajian

5.4.3 Tempat Kajian

5.5 Cadangan Kajian

5.5.1 Cadangan kepada individu (pekerja OKU)

5.5.2 Cadangan kepada organisasi

5.5.3 Cadangan kepada pengkaji akan datang

5.6 Kesimpulan
Rujukan 51

Lampiran 57
Lampiran 1 58
Lampiran 2 59
Lampiran 3 60

Matrik Analisis 62
<table>
<thead>
<tr>
<th>Jadual 1.0.1</th>
<th>3 - 4</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kategori Orang Kurang Upaya (OKU)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jadual 4.1</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>Jadual Profil Demografi Informan</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
SENARAI RAJAH

Rajah 4.1 Bentuk sokongan yang majikan berikan 29

Rajah 4.2 Peluang untuk terlibat dalam aktiviti organisasi 31

Rajah 4.3 Kesesuaian kerja 32

Rajah 4.4 Minat terhadap pekerjaan 34

Rajah 4.5 Motivasi untuk melakukan pekerjaan 35

Rajah 4.6 Perancangan kerjaya di masa hadapan 36

Rajah 5.1 Bentuk sokongan yang majikan berikan 39

Rajah 5.2 Peluang untuk terlibat dalam aktiviti organisasi 41

Rajah 5.3 Kesesuaian kerja 43

Rajah 5.4 Minat terhadap pekerjaan 44

Rajah 5.5 Motivasi untuk melakukan pekerjaan 45

Rajah 5.6 Perancangan kerjaya di masa hadapan 46
Abstrak

PERSEPSI PEKERJA ORANG KURANG UPAYA TERHADAP PERKEMBANGAN KERJAYA DI DALAM ORGANISASI

Mohd Safiq bin Latip

Abstract

Perception of Disability Employees Towards Career Development In An Organization

MOHD SAFIQ BIN LATIP

Class of persons with disabilities (PWDs) is a minority that has received increasing attention over some successes that have been created. People are also increasingly paying attention to this group. Their success has opened the eyes of the public will be incredible inner strength that they have. They have performed well in careers. In other words, the disabled are also able to do the job and it is closely related to justice in organizations where disabled people work and perception of disabled people themselves limitations. This study aimed to understand the perceptions of people with disabilities who are working on the development of their careers within the organization, especially in Malaysia. This study attempts to examine and identify the two variables, namely 1) the relationship between the organization factor and 2) the relationship between internal factors perception of disabled people to the career development of disabled people in the organization. The study was conducted through qualitative methods involving five informants working disabled persons. In-depth interviews conducted to obtain the necessary information. The results showed an average informant working disabled persons found to play an important role in enhancing their career development. The study concludes with some suggestions from researchers submitted to the disabled, community, employers and authorities.
BAB 1
PENGENALAN

1.0 PENGENALAN


Cabaran pekerjaan lebih hebat bagi golongan kelainan upaya (OKU). Hal ini adalah demikian kerana pelbagai cabaran terpaksa dihadapi oleh golongan ini disebabkan kecacatan yang mereka alami. 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.

Kajian Ilona (2010) turut mendapati bahawa terdapat 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. Golongan OKU yang cuba ingin menempatkan diri dalam pasaran buruh, diskriminasi dan eksploitasi merupakan dua cabaran utama yang dihadapi oleh pekerja OKU dalam organisasi (Khoo & Tiun, 2013). Akan tetapi golongan masyarakat merupakan entiti yang berpengaruh dalam memberikan impak daripada pelbagai aspek kehidupan OKU. Persepsi dan mentaliti segelintir masyarakat yang masih lagi di takuk lama telah menyukarkan golongan OKU untuk terlibat secara langsung dalam setiap aktiviti harian dalam meningkatkan kualiti kehidupan.

Secara umumnya, golongan OKU dapat dipecahkan kepada dua kumpulan umum iaitu mempunyai kelainan upaya secara kekal dan kelainan upaya secara sementara. Antara contoh kelainan upaya secara kekal adalah golongan yang mempunyai cacat anggota, cacat pendengaran, cacat penglihatan dan warga tua. Manakala kelompok kelainan upaya secara sementara adalah seperti individu yang cedera, sakit dan perempuan yang mengandung. Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia telah menyiapkan enam kategori kurang upaya yang diadakan iaitu kurang upaya fizikal, penglihatan, pendengaran, mental, masalah pembelajaran dan selebihnya lain-lain (rujuk Jadual 1.1)

<table>
<thead>
<tr>
<th>BIL.</th>
<th>KATEGORI</th>
<th>PENJELASAN</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1.  | Kurang Upaya Pendengaran | Individu yang tidak dapat mendengar dengan jelas di kedua-dua telinga tanpa menggunakan alat pendengaran atau tidak dapat mendengar langsung walaupun dengan menggunakan alat bantuan pendengaran. Terdapat 4 tahap yang boleh dikategorikan sebagai OKU pendengaran, iaitu:  
  **Minima (Mild) - (20 - < 30 dB) (untuk orang dewasa)**  
  **Sederhana (Moderate) - (30 - < 60 dB)**  
  **Teruk (Severe) - (60 - < 90 dB)**  
  **Sangat Teruk (Profound) - (> 90 dB)**  |
| 2.  | Kurang Upaya Penglihatan | Individu yang tidak dapat melihat atau mengalami penglihatan terhad sama ada di sebelah atau di kedua-dua telinga tanpa menggunakan alat bantuan penglihatan seperti cermin mata atau kanta sentuh. OKU penglihatan yang dimaksudkan boleh dibahagi kepada:  
  **Buta (Blind)**  
  Penglihatan kurang daripada 3/60 pada mata yang lebih baik walaupun dengan menggunakan alat bantuan penglihatan atau medan penglihatan kurang daripada 10 darjah daripada fixation;  
  **Penglihatan Terhad (Low Vision/Partially Sighted)**  
  Penglihatan lebih teruk daripada 6/18 tetapi sama dengan atau lebih baik daripada 3/60 walaupun dengan menggunakan alat bantuan penglihatan atau medan penglihatan kurang daripada 20 darjah daripada fixation.  |
| 3.  | Kurang Upaya Fizikal  | Seseorang yang mengalami ketidakupayaan anggota badan sama ada kehilangan fungsi atau tidak |
mempunyai satu anggota di mana-mana bahagian anggota badan termasuklah keadaan anggota yang tidak sempurna yang mana keadaan ini akan menjejaskan keupayaannya. Jenis yang termasuk dalam kategori ini ialah kerdil, kudung tangan atau kaki atau keduanya, kudung ibu jari tangan, lumpuh, spina bifida, muscular dystrophy dan cerebral palsy. Bagi kekurangan (impairment) yang tidak menjejaskan fungsi seperti kudung satu jari, mempunyai 6 jari atau lebih dan tidak ada atau kurang sempurna cuping telinga tidak dikategorikan sebagai kurang upaya fizikal.

4. Masalah Pembelajaran

Seseorang yang menghadapi masalah kecerdasan otal yang tidak selaras dengan usia biologikalnya. Mereka yang tergolong dalam kategori ini ialah lembam, down syndrome, kurang upaya intelektual, autisme, Attention Deficit Hyperactive Disorder (ADHD), masalah pembelajaran spesifik (dyslexia, dyscalculia, dygraphia) dan lewat perkembangan global (global development delay).

5. Kurang Upaya Pertuturan

Individu yang mengalami masalah pertuturan tetapi boleh mendengar.

6. Kurang Upaya Mental

Seseorang yang menghadapi penyakit mental yang teruk yang telah menjalani rawatan atau telah diberi diagnosis selama sekurang-kurangnya 2 tahun oleh Pakar Psikiatri. Akibat daripada penyakit yang dialami, mereka masih tidak berupaya untuk berfungsi sama ada sebahagian atau sepenuhnya dalam hal berkaitan dirinya atau perhubungan dalam masyarakat walaupun setelah menjalani rawatan psikiatri. Antara jenis-jenis penyakit mental tersebut adalah Skizofrenia, Mood Disorder dan Organic Mental Disorder yang serius dan kronik.

7. Kurang Pelbagai

Individu yang mengalami lebih daripada satu jenis ketidakupayaan dan secara umumnya tidak sesuai diklasifikasikan di bawah mana-mana lima (5) kategori lain yang sedia ada. Contohnya, seorang individu yang mengalami 2 jenis ketidakupayaan dari segi penglihatan dan pendengaran akan didaftarkan dalam kategori kurang upaya pelbagai.

**Jadual 1 Kategori Orang Kurang Upaya (OKU)**
(sumber: http://www.spa.gov.my/Portal/Kategori_OKU)

Pada masa kini masih lagi terdapat golongan OKU di dalam negara kita khususnya di Malaysia yang seringkali dipandang rendah dan dipandang remeh, walhal mereka masih berkeupayaan untuk bekerja disamping turut mempunyai pencapaian yang amat membanggakan. Ini kerana terdapat segelintir masyarakat masih memikirkan golongan OKU ini sebagai amat menyusahkan dan membebankan mereka di dalam kehidupan.
Walhal golongan minoriti ini sama sahaja kehidupan seperti manusia yang normal, tetapi mereka hanya perlu diberi perhatian yang sewajarnya dalam membantu meningkatkan taraf kehidupan mereka.

1.1 LATAR BELAKANG KAJIAN

Kajian ini mengkaji tentang persepsi perkembangan kerjaya OKU pada masa kini. Ini kerana OKU telah mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang tertentu seperti orang biasa juga dan membolehkan mereka dapat meningkatkan kerjaya mereka ke tahap yang mereka ingin capai. OKU pada masa kini telah mempunyai kelayakan seperti diploma dan ijazah serta sebilangan golongan OKU juga telah mampu memegang jawatan tinggi di dalam organisasi, antaranya seperti jawatan pensyarah, penyelidik serta menjadi pegawai-pegawai di dalam sektor kerajaan. Antara contohnya adalah Allahyarham Prof. Datuk Dr. Ismail Md. Salleh yang menjadi Senator pertama di negara ini daripada golongan orang kurang upaya (OKU) pada tahun 2007. Allahyarham juga merupakan Naib Canselor Kolej Universiti Teknologi Antarabangsa Twintech (IUCTT) (Utusan Malaysia, 2007).


Untuk mengetahui apa itu perkembangan kerjaya, konsep perkembangan kerjaya amat penting untuk difahami terlebih dahulu. Perkembangan kerjaya merupakan suatu pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk membantu individu mendapatkan kemahiran dan pengalaman bagi menjayakan pekerjaan masa kini dan juga pada masa hadapan (Zafir & Fazilah, 2003). Maksudnya disini adalah kebanyakan orang mencari persekitaran yang dapat membolehkan mereka menggunakan kemahiran
dan kemampuan mereka, di samping mengambil persekitaran yang menyeronokkan serta pelbagai peranan yang digunakan.

Melalui kajian ini, hubungan faktor organisasi adalah berkaitan dengan aspek sokongan dari pihak atasan yang merangkumi pengiktirafan, sokongan dan penglibatan pekerja dalam perancangan ke arah sesuatu kerjaya. Pengiktirafan dan sokongan yang diberikan oleh pihak majikan akan dapat membantu meningkatkan motivasi pekerja dalam tugas yang mereka lakukan (Nelson, 2004). Bagi golongan OKU pula, sememangnya mereka amat memerlukan perhatian serta sokongan daripada majikan agar mereka tidak disisihkan serta diberi peluang bagi menunjukkan tahap pencapaian yang mereka telah lakukan. Ini secara tidak langsung akan turut memberi mereka lebih berusaha untuk melalukan setiap apa sahaja tugas yang diberikan dengan baik serta memperolehi pengiktirafan dan sanjungan kerana mereka telah menunjukkan kemampuan mereka yang sebenar.

Faktor dalaman pekerja pula adalah merangkumi aspek-aspek seperti minat seseorang pekerja terhadap tugas atau kerja yang dilakukan serta usaha pekerja tersebut untuk meningkatkan kemahiran mereka. Beach (1995) menyatakan bahawa setiap individu yang mempunyai minat yang tinggi serta keinginan yang kuat dalam mempunyai perancangan terhadap perkembangan kerjaya mereka di samping turut mempelajari mengenai peluang kerjaya mereka di dalam organisasi. Dalam kajian ini, golongan OKU sememangnya mereka mempunyai azam yang tinggi untuk mempunyai pencapaian di dalam kerjaya mereka. Walaupun mereka mempunyai kekurangan, tetapi itu tidak mematahkan semangat mereka untuk bekerja.

Oleh itu, pelbagai isu terhadap golongan OKU ini mencambahkan minat pengkaji di seluruh dunia bagi mencari solusi terbaik. Kajian yang dijalankan penyelidik ini salah satunya cuba mengupas isu mengenai apakah persepsi perkembangan kerjaya OKU di dalam organisasi khususnya di Bandaraya Kuching, Sarawak. Pembolehubah yang dikaji adalah mengenai persepsi pekerja OKU dari segi faktor organisasi dan faktor dalaman mereka terhadap perkembangan kerjaya mereka di dalam organisasi.
1.2 PENYATAAN MASALAH


Tetapi permasalahan berlaku apabila jika terdapat pekerja OKU di dalam organisasi tersebut mempunyai kelayakan seperti diploma dan ijazah, seharusnya mereka dapat berpeluang untuk mengembangkan kerjaya mereka ke tahap yang mereka ingin capai. Terdapat segelintir majikan masih berat sebelah dan prejudis yang tidak betul serta kurang memahami keperluan golongan OKU, disamping tidak memberi peluang kepada individu OKU yang bekerja untuk bersaing dengan pekerja yang lain dalam bekerjaya (Khoo & Tiun, 2013). Seharusnya golongan OKU patut diberi peluang seperti pekerja yang lain dalam meningkatkan kerjaya mereka yang mereka ingin capai. Dalam kajian luar negara yang telah dibuat oleh Yelin (1996) yang menyatakan bahawa dalam sektor professional dan pengurusan, sebanyak 1.6 juta atau 10.7% daripada pekerja wanita adalah dari golongan OKU berbanding dengan 1.3 juta atau 9.2% lelaki yang OKU. Ini bermakna, semakin ramai golongan OKU yang telah berjaya mencapai jawatan tertinggi di dalam organisasi.

sesuai dalam sektor awam (Utusan Malaysia, 1754 OKU berdaftar di Sektor Awam, 2013).

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. Di dalam kajian Khor pada tahun 2010 pula mendapati bahawa hanya 581 OKU sahaja yang berjaya ditempatkan dalam sektor awam dan selebihnya seramai 6,000 orang dalam bidang swasta.

1.3 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif umum:
Untuk mengkaji persepsi pekerja orang kurang upaya terhadap perkembangan kerjaya di dalam organisasi.

Objektif khusus:

i) Untuk memahami persepsi pekerja orang kurang upaya terhadap perkembangan kerjaya dari segi faktor organisasi (majikan) di dalam organisasi.

ii) Untuk memahami persepsi pekerja orang kurang upaya terhadap perkembangan kerjaya dari segi faktor dalaman pekerja OKU di dalam organisasi.

1.4 PERSOALAN KAJIAN

Berikut antara persoalan-persoalan kajian yang ingin dikaji:

1) Apakah persepsi pekerja orang kurang upaya terhadap perkembangan kerjaya mereka dari segi faktor organisasi (majikan) di dalam organisasi?

2) Apakah persepsi pekerja orang kurang upaya terhadap perkembangan kerjaya mereka dari segi faktor dalaman pekerja OKU di dalam organisasi?
1.5 KEPENTINGAN KAJIAN

Hasil dari kajian ini amat penting bagi mengetahui persepsi pekerja OKU mengenai perkembangan kerjaya di dalam organisasi. Hasil daripada kajian ini akan memberi manfaat kepada:

i. **Golongan OKU** : Hasil kajian ini juga diharap dapat memotivasikan lagi insan lain yang senasib dalam individu dengan golongan OKU sendiri. Di samping itu, dapatan kajian ini akan menunjukkan hasil yang berguna untuk mereka memajukan diri dalam kerjaya yang diminati masing-masing.

ii. **Kerajaan** : Diharapkan dapatan hasil kajian ini dapat dijadikan maklumat penting kepada pihak kerajaan untuk merangka lebih banyak program yang dapat membantu golongan OKU dalam mencapai matlamat kehidupan mereka.

iii. **Pihak Majikan** : Hasil dari kajian membolehkan majikan dapat menilai golongan OKU ini setaraf dengan pekerja biasa berdasarkan pengetahuan, kemahiran serta keupayaan mereka disamping pengalaman golongan OKU dalam bekerja.

iv. **Badan-badan bukan kerajaan (NGO)** : Dapatan hasil kajian ini juga boleh dijadikan rujukan kepada badan-badan bukan kerajaan untuk memberikan pembelaan yang sewajarnya kepada golongan ini dan juga memberikan bantuan bantuan sampingan.

v. **Masyarakat** : Kelompok masyarakat pula akan cuba mampu mengubah persepsi golongan OKU ini sebagai golongan tidak mampu untuk bekerjaya serta memberi kesedaran dan sikap keperihatinan terhadap golongan minoriti tersebut.

1.6 LIMITASI KAJIAN

1.7 DEFINISI ISTILAH

Istilah-istilah yang terdapat dalam kajian ini seringkali banyak ditunjukkan dan setiap istilah tersebut adalah penting memandangkan kajian ini berdasarkan terhadap perkembangan kerjaya OKU di organisasi. Setiap definisi atau maksud istilah ini merangkumi perkaitan dengan kajian yang dijalankan.

1.7.1 Persepsi

Terdapat ramai sarjana yang takrifan frasa persepsi itu mengikut pengalaman dan latar belakang pendidikan mereka. Antara beberapa definisi persepsi yang telah dikemukakan oleh para sarjana adalah:


Dalam kajian ini, persepsi membawa maksud tanggapan atau pandangan golongan OKU yang bekerja dalam aspek hubungan faktor organisasi serta hubungan faktor dalaman mereka terhadap perkembangan kerjaya mereka di dalam organisasi. Hubungan faktor organisasi meliputi peluang yang majikan berikan, bentuk sokongan yang dibantu serta kesesuaian kerjaya mereka. Manakala hubungan faktor dalaman pula meliputi minat seseorang pekerja OKU di dalam pekerjaan yang dilakukan, motivasi mereka serta perancangan kerjaya mereka di masa hadapan.
1.7.2 Kerjaya
Kerjaya merujuk kepada kerja yang dipilih oleh individu sepanjang kehidupannya dan juga akan berubah akibat perubahan teknologi serta keinginan individu untuk melakukan sesuatu yang berbeza (Mondy et al., 2002). Oleh sebab itu, seseorang individu berhak untuk memilih jenis kerjaya yang diminatinya berdasarkan kelayakan dan kemampuan dirinya sendiri. Jika individu mempunyai kerjaya, maka individu tersebut mampu mengubah nasib serta taraf hidup untuk menikmati kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya.

1.7.3 Perkembangan Kerjaya
Menurut Baer, Manuel, Luft dan Simmons (2008) yang menyatakan bahawa perkembangan kerjaya seseorang individu adalah proses seumur hidup yang merangkumi proses pertumbuhan dan perubahan dari zaman kanak-kanak, pendidikan kerjaya formal di sekolah, dan proses pematangan yang terus sepanjang masa dewasa kerja seseorang hingga ke alam persaraan.

1.7.4 Orang Kurang Upaya (OKU)
Orang Kurang Upaya (OKU) merupakan seseorang yang terhalang fungsi pergerakannya yang memerlukan kemudahan yang direka bentuk khas seperti bangunan, peralatan dan kelengkapan serta susunan luar kawasan bagi mengatasi halangan pergerakan mereka itu (Reuter, 2001).

1.8 RUMUSAN
Secara keseluruhannya dari unit pengenalan ini, diharap pemahaman mengenai pencapaian perkembangan kerjaya OKU di organisasi dapat dicapai dan seterusnya membolehkan segenap golongan masyarakat dapat mengetahui kriteria-kriteria apa yang ingin golongan OKU capai. Kajian ini juga diharap dapat membantu para majikan-majikan di organisasi untuk memberi lebih maklumat yang benar terhadap golongan OKU.