

## Amalan Pengurusan Pekerja Kurang Upaya dalam Sesebuah Organisasi Berdasarkan Undang-undang di Malaysia

*(Management Practices of Disabled Workers in an Organization under the Law in Malaysia)*

Hirwan Jasbir Jaafar  
(Pusat Pengajian Inovasi Perniagaan dan Teknousahawan, Universiti Malaysia Perlis)  
Harlida Abdul Wahab  
Nurli Yaacob  
(Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa, Universiti Utara Malaysia)

### ABSTRAK

Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia diiktiraf melalui Artikel 23(1) Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat 1948. Menurut "World Health Survey 2010", daripada 28 juta orang jumlah penduduk Malaysia, dianggarkan 10% atau seramai 2.8 juta orang adalah orang kurang upaya (OKU). Ini bermakna hampir tiga juta rakyat Malaysia adalah golongan OKU dan jumlah yang besar ini mampu mempengaruhi corak pembangunan ekonomi sesebuah negara. Atas dasar itu, artikel ini membincangkan masalah utama yang dihadapi oleh golongan OKU dalam aspek pekerjaan iaitu amalan pengurusan hak pekerja kurang upaya di sesebuah organisasi. Objektif artikel ini adalah untuk: (1) mengenal pasti hak-hak OKU dalam aspek pekerjaan berdasarkan undang-undang di Malaysia; (2) mengenal pasti amalan pengurusan sesebuah organisasi dalam melindungi hak pekerja kurang upaya; dan (3) mencadangkan langkah-langkah penambahbaikan terhadap undang-undang sedia ada bagi melindungi hak pekerja kurang upaya di Malaysia. Bagi memenuhi objektif ini, pendekatan kajian sosio perundangan yang melibatkan masalah sosial dan isu serta persoalan berhubung dengan masyarakat digunakan. Isu-isu yang dikaji meliputi amalan atau praktis sesebuah organisasi yang menggaji pekerja kurang upaya dalam memastikan hak OKU berdasarkan Akta OKU 2008. Ia meliputi tiga perkara iaitu kadar upah, peluang kenaikan pangkat dan persekitaran tempat kerja. Hasil dapatan mendapati, hanya kadar upah sahaja yang memenuhi kehendak peruntukan dalam Akta OKU 2008 sebaliknya tidak bagi dua perkara lagi. Sehubungan dengan itu, dua cadangan dikemukakan bagi memastikan golongan pekerja kurang upaya mendapat perlindungan sewajarnya di tempat kerja iaitu penambahbaikan dari sudut definisi pekerja kurang upaya dan penambahan aspek hukuman terhadap pelanggaran Akta OKU 2008. Melalui penambahbaikan ini, semua pihak khususnya majikan atau organisasi dapat memahami serta mengenali keperluan dan kehendak pekerja kurang upaya seterusnya membawa kepada penguatkuasaan akta yang lebih berkesan.

*Kata kunci:* Hak bekerja; pekerja kurang upaya; amalan organisasi

### ABSTRACT

The right to work has been recognized through article 23(1) of the Universal Declaration of Human Rights 1948. According to "World Health Survey 2010", 10 percent of Malaysia's population of 28 million or 2.8 million, are people with disabilities (PWDs). It indicates that nearly three million citizens of Malaysia are PWDs and this can surely influence the economic landscape of the country. This article discusses the major problem confronted by PWDs in the area of employment, particularly the practice of the organization in managing the rights of disabled employees. The purposes of this paper are: (1) to identify the rights of disabled employees according to Malaysian law; (2) to identify organization's practices in managing the rights of the disabled employees; and (3) to recommend some improvement to the existing laws for the protection of disabled employees' rights in Malaysia. In order to accomplish these objectives, socio-legal research was the approach used that involved social issues as well as problems relating to the community. The issues studied are the practices of the organization that employs workers with disability in ensuring their rights are in accordance with the Persons with Disabilities Act 2008 (the Act). These involved three aspects namely the requirement on wages, opportunity for promotion, and environment at work. The study revealed that the requirement on wages was fulfilled and in accordance with the Act but not in the other two aspects. On this account, two suggestions are proposed to ensure the disabled employees are getting proper protection at the work place namely the amendment to the definition of disabled employees and insertion of penalty provision in the case of violation of the Act. With this improvement, all parties especially the employers or organizations will understand and acknowledge the needs of disabled employees which accordingly would ensure an efficient enforcement of the law.

*Keywords:* Person with disabilities; employment rights; organization practices.

## PENGENALAN

Orang kurang upaya (OKU) seringkali dikaitkan dengan pelbagai isu seperti penindasan, pandangan serong dan salah tafsir terhadap OKU. Persepsi sesetengah masyarakat yang prejudis terhadap golongan OKU menyebabkan mereka seringkali dianggap seperti golongan masyarakat kelas kedua (Zinaida 2006). Kerajaan Malaysia telah menandatangani satu proklamasi pada 16 Mei 1994 bagi menjaga kepentingan OKU di Malaysia, dan dalam masa yang sama membuktikan bahawa kerajaan Malaysia serius dalam usaha melindungi dan memberikan peluang kepada setiap OKU untuk mempertingkatkan kualiti hidup mereka (Laman Web JKMM). Pada 8 April 2008, Kerajaan Malaysia turut menandatangani Konvensyen Hak OKU atau dikenali sebagai “*Convention of Right of Person With Disability*” (CRPD) yang dalam usaha untuk membantu golongan OKU meningkatkan kualiti hidup mereka. Hasilnya, Akta Orang Kurang Upaya 2008 (selepas ini disebut Akta OKU 2008) turut diperkenalkan dan dikuatkuasakan pada 7 Julai 2008 dengan tujuan memberikan pengiktirafan dan perlindungan terhadap hak golongan OKU. Oleh yang demikian, golongan OKU bukan lagi dilihat sebagai golongan yang memerlukan bantuan tetapi golongan yang perlu dihormati sebagai seseorang yang menikmati hak yang sama sebagaimana masyarakat normal yang lain.

“*World Health Survey 2010*” menyatakan bahawa jumlah penduduk Malaysia adalah seramai lebih kurang 28 juta orang. Daripada jumlah tersebut, dianggarkan seramai 2.8 juta orang iaitu 10% daripada penduduk Malaysia adalah OKU. Ini bermakna hampir tiga juta rakyat Malaysia adalah golongan OKU. Namun setakat tahun 2014, Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia (JKMM) melaporkan hanya seramai 506,228 OKU yang berdaftar dan jumlah ini dijangkakan lebih ramai kerana golongan OKU enggan mendaftar atas pelbagai sebab (Amin & Manap 2014). Jumlah hampir tiga juta bukanlah suatu jumlah yang kecil dan jumlah ini mampu untuk memberi suatu perubahan kepada senario ekonomi sesebuah negara. Maka sudah tentu golongan ini perlu diberikan perhatian dan bantuan agar mereka turut menjadi penyumbang kepada pembangunan negara. Mereka perlu diberikan status sosial dan fungsi yang sama seperti orang lain agar masyarakat dapat berfungsi dengan baik (Drucker 1942).

Kehidupan manusia hari ini berteraskan pendapatan dan ia diperolehi melalui pekerjaan. Maka tidak hairanlah hak untuk bekerja dianggap sebagai salah satu daripada hak asasi yang dilindungi di bawah Perkara 5 hingga 13 Perlembagaan Malaysia (Hassan 2011). Akta OKU 2008 turut memperuntukkan amalan pengurusan majikan terhadap pekerja OKU melalui seksyen 29 di bawah tajuk akses kepada pekerjaan. Namun persoalannya bagaimanakah amalannya di setiap organisasi yang menyediakan pekerjaan kepada golongan OKU? Atas dasar itu kajian ini dilakukan bagi melihat amalan sesebuah

organisasi dalam menguruskan pekerja kurang upaya berdasarkan seksyen 29 Akta OKU 2008.

Sebagai seorang manusia, OKU turut memiliki hak sebagaimana manusia normal yang lain seperti hak untuk bekerja, hak menikmati kemudahan awam dan hak kesamarataan di sisi undang-undang. Isu pekerjaan dalam kalangan OKU seringkali menjadi topik perbincangan di semua peringkat. Menurut Ismail dan Abdul Hamid (2012), hanya 20.7 peratus bilangan OKU yang mendaftar berjaya mendapat pekerjaan dan menerima Bantuan Elaun Pekerja Cacat (EPC) sehingga 5 Mei 2012. Selain daripada jumlah OKU yang mendapat peluang untuk bekerja kurang, kakitangan OKU yang sedang bekerja turut berhadapan dengan pelbagai tekanan dan penindasan mental serta psikologi yang berterusan di tempat kerja (Rosli et al. 2015). Di samping itu, kebanyakan OKU yang cuba menempatkan diri dalam pasaran buruh, akan berhadapan dengan pelbagai bentuk diskriminasi dan eksploitasi di tempat mereka (Tiun, Lee & Khoo 2011). Keadaan ini seringkali menyebabkan jumlah OKU yang kekal bekerja semakin hari semakin berkurangan akibat tidak mampu menghadapi tekanan yang diberikan. Di samping itu, pandangan majikan yang memandang rendah terhadap kemampuan OKU turut menjadi penyumbang kepada tipisnya peluang OKU untuk mendapat peluang bekerja. Mereka lebih berminat dan bersedia mengambil pekerja normal yang boleh membuat lebih daripada satu tugas jika dibandingkan dengan pekerja OKU.

Sehubungan dengan itu, artikel ini akan membincangkan masalah utama yang dihadapi oleh golongan OKU dalam aspek pekerjaan iaitu amalan perlindungan hak pekerja kurang upaya di sesebuah organisasi. Amalan yang dimaksudkan ialah dari sudut perlindungan hak ke atas pekerja OKU seperti layanan di tempat kerja, kemudahan di tempat kerja, perjawatan, beban kerja, upah dan kenaikan pangkat.

Kekurangan yang mereka miliki sering kali dipandang rendah oleh majikan dan juga rakan sekerja terutama tahap kemampuan mereka untuk menjalankan sesuatu tanggungjawab malah kekurangan tersebut sering kali dijadikan alasan sekiranya berlaku masalah di tempat kerja (Stone & Sawatzki 1980). Masalah keyakinan majikan terhadap pekerja OKU juga dapat diterjemahkan berdasarkan laporan Jabatan Tenaga Kerja pada tahun 2009 apabila seramai 3,365 orang mendapat pekerjaan namun daripada jumlah tersebut hanya 327 orang menjawat jawatan eksekutif. Ini menunjukkan bahawa tidak sampai 10 peratus daripada jumlah keseluruhan pekerja OKU yang bekerja menjawat jawatan eksekutif. Timbul persoalan sama ada golongan OKU tidak berkelayakan atau majikan tidak yakin akan kemampuan seseorang OKU untuk menjawat jawatan yang lebih tinggi dalam sesebuah organisasi? Kekurangan yang mereka miliki sering kali menyebabkan mereka menjadi mangsa diskriminasi oleh majikan di tempat kerja terutama dalam hal kenaikan pangkat (McLean 2003). Di samping itu, kos yang perlu dikeluarkan oleh majikan untuk mengubah suai kemudahan di tempat kerja turut mempengaruhi keinginan

mereka untuk mengambil OKU bekerja. Justeru itu, isu hak kesamarataan semasa bekerja bagi golongan OKU turut menyumbang kepada berlakunya pencabulan terhadap hak OKU dalam pekerjaan. Oleh yang demikian, permasalahan ini memerlukan jalan penyelesaian yang strategik agar hak-hak golongan OKU akan dihormati dan permasalahan mereka dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan permasalahan kajian yang telah dinyatakan, beberapa persoalan kajian dihasilkan iaitu, apakah hak OKU dalam aspek pekerjaan berdasarkan undang-undang di Malaysia? Bagaimanakah amalan perlindungan hak OKU diamalkan di organisasi yang menggaji pekerja kurang upaya? Apakah langkah-langkah penambahbaikan dalam memastikan undang-undang yang sedia ada dipatuhi oleh majikan dan dapat dilaksanakan dengan lebih berkesan?

Secara umumnya, kajian ini dilaksanakan untuk melihat amalan sesebuah organisasi dalam melindungi hak seseorang pekerja kurang upaya berdasarkan undang-undang di Malaysia. Merujuk kepada permasalahan yang ditimbulkan, objektif kajian ini adalah untuk: 1) mengenal pasti hak-hak OKU dalam aspek pekerjaan berdasarkan undang-undang di Malaysia, 2) mengenal pasti amalan (praktis) sesebuah organisasi dalam melindungi hak seseorang pekerja kurang upaya, dan 3) mencadangkan langkah-langkah penambahbaikan terhadap undang-undang yang sedia ada bagi melindungi hak pekerja kurang upaya di Malaysia.

#### DEFINISI OKU DAN PEKERJA KURANG UPAYA

OKU adalah golongan minoriti yang juga memerlukan perlindungan dan bantuan akibat daripada kekurangan dan ketidakupayaan yang mereka alami. Menurut seksyen 2 Akta OKU 2008, OKU ialah mereka yang mempunyai kekurangan jangka panjang fizikal, mental, intelektual atau deria yang apabila berinteraksi dengan pelbagai halangan boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat. Maksud ketidakupayaan dari sudut fizikal dan mental diperincikan lagi berdasarkan empat keadaan yang dimaksudkan sebagai OKU berdasarkan tafsiran Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia adalah seperti berikut:

1. Kelemahan dari sudut perkembangan mental yang tidak selari dengan umur seseorang itu.
2. Ketidakupayaan fizikal yang merujuk kepada hilang upaya sesuatu anggota badan seperti kaki atau tangan yang mungkin boleh membawa kepada kelumpuhan seluruh badan.
3. Ketidakupayaan pendengaran yang dikategorikan sebagai lemah deria pendengaran dan gagal berfungsi dengan baik yang membawa kepada kemampuan pendengaran 90 desibel.
4. Ketidakupayaan penglihatan ialah kemampuan untuk melihat dengan penglihatan 20/200 atau kurang.

Oleh yang demikian, sebagai golongan yang serba kekurangan, mereka juga berhak untuk menikmati kehidupan sama seperti manusia normal yang lain.

Definisi bagi Pekerja Kurang Upaya tidak diberikan secara khusus dalam mana-mana konvensyen dan undang-undang. Namun berdasarkan Konvensyen Pemulihan Vokasional (OKU) 1983 (No. 159) yang diwujudkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa, pekerja kurang upaya ialah seorang yang memiliki prospek untuk mendapatkan, mengekalkan dan memajukan diri dalam pekerjaan namun terhalang kerana kekurangan fizikal atau mental atau yang diiktiraf dengan sewajarnya. Bagi tafsiran seorang pekerja di Malaysia, Seksyen 2 Akta Kerja 1955 mengkategorikan pekerja sebagai mana-mana orang atau golongan orang yang telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan seseorang majikan bagi tujuan mendapatkan upah. Ia tidak memberikan tafsiran sama ada pekerja tersebut adalah pekerja normal sahaja atau termasuk pekerja kurang upaya. Maka pekerja kurang upaya bolehlah dimaksudkan sebagai seorang OKU yang telah menandatangani kontrak perkhidmatan untuk bekerja di sesebuah organisasi bagi tujuan mendapatkan ganjaran. Mereka adalah pekerja yang memiliki kekurangan dari segi fizikal atau mental dan memerlukan bantuan berbentuk sokongan dan kemudahan agar mereka dapat menjalankan tugas sama seperti pekerja normal yang lain.

Persoalan timbul mengapakah pekerja kurang upaya memerlukan definisi tersendiri, tidak cukupkah dengan definisi pekerja di bawah Akta Kerja 1955? Keperluan terhadap definisi tersendiri adalah bagi tujuan membezakan antara seorang pekerja normal dengan pekerja kurang upaya. Perbezaan ini penting bagi memastikan pekerja kurang upaya diberikan layanan yang sewajarnya berdasarkan ketidakupayaan yang dimilikinya. Perbezaan layanan perlu diberikan agar pekerja kurang upaya mendapat peluang yang sama untuk bersaing dengan pekerja normal yang lain.

#### HAK BEKERJA SEBAGAI HAK ASASI MANUSIA

Setiap manusia yang dilahirkan ke muka bumi memiliki hak untuk menikmati kehidupan bersamanya. Dari aspek pekerjaan, Artikel 23(1) Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat 1948 atau dikenali sebagai "*The Universal Declaration of Human Rights*" (UDHR) menyatakan "Setiap orang adalah berhak terhadap pekerjaan, bebas memilih pekerjaannya, berfaedah dan mempunyai syarat yang bersesuaian dengannya, dan perlindungan daripada pengangguran." Ia bermaksud hak untuk bekerja merupakan sebahagian daripada hak asasi manusia. OKU diberikan hak untuk memilih dan mendapatkan pekerjaan yang bersesuaian dengan ketidakupayaan yang dimilikinya. Bagi golongan OKU, Artikel 27(1) Konvensyen Hak Orang Kurang Upaya (CRPD) menyatakan dengan jelas hak OKU dalam aspek pekerjaan. Selain daripada konvensyen dan undang-undang mengiktiraf hak bekerja sebagai hak asasi manusia, mahkamah turut mengiktiraf hak bekerja melalui

keputusan-keputusan yang telah dibuat. Sebagai contoh dalam kes *Lee lawan Showmen's Guild of Great Britain [1952] 2 QB 329*, Lord Denning telah menyatakan bahawa hak bekerja sama penting sebagaimana hak terhadap harta kerana setiap hari mahkamah mencampuri urusan tentang harta, maka mahkamah juga perlu mencampuri dan melindungi hak untuk bekerja. Di Malaysia, beberapa keputusan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan telah mengambil kira hak untuk bekerja sebagai sebahagian daripada hak asasi seseorang manusia. Sebagai contoh, kes *Ong Ghee Leong & Ors lawan Lim Kim Hai Electric (M) Sdn Bhd [2013] 3 ILJ 445*. Dalam kes ini, Presiden Mahkamah Perusahaan Mary Shakila telah memetik prinsip daripada kes *Hong Leong Equipment Sdn Bhd lawan Liew Fook Chuan & Other Appeals [1996] 1 MLJ 481* dan kes *R. Rama Chandran lawan Industrial Court of Malaysia & Anor [1997] 1 MLJ 145* yang telah mengiktiraf hak untuk bekerja dan menyara hidup seseorang manusia adalah sebahagian daripada hak asasi. Ini menunjukkan mahkamah akan sentiasa melindungi hak untuk bekerja yang dimiliki oleh setiap manusia.

#### HAK BEKERJA OKU DI MALAYSIA

Malaysia telah menandatangani Proklamasi Penyertaan Penuh dan Penyamaan Peluang bagi OKU di rantau Asia dan Pasifik, sempena sedekad Bangsa-bangsa Bersatu bagi OKU di rantau Asia dan Pasifik, 1993-2002 yang bertempat di Kuala Lumpur pada 16 Mei 1994. Melalui pengisytiharan tersebut, kesejahteraan hidup golongan OKU akan dipertingkatkan, termasuklah kemudahan yang secukupnya dan memberi kesedaran dalam kalangan masyarakat untuk membuka peluang kepada golongan OKU untuk menikmati kehidupan sama sebagaimana manusia lain dalam hal ehwal sosial, pekerjaan, pendidikan dan sebagainya. Kerajaan Malaysia turut menandatangani Konvensyen Hak OKU pada 8 April 2008 dengan hasrat untuk mengiktiraf dan memberikan hak sama rata kepada OKU untuk menikmati kehidupan seperti insan normal yang lain.

Sebagai menyokong dan bukti komitmen kerajaan terhadap CRPD, Dasar OKU dan Pelan Tindakan OKU telah diluluskan oleh kerajaan Malaysia pada 21 November 2007. Dasar OKU menjadi asas kesaksamaan hak dan peluang kepada OKU bagi penyertaan penuh mereka dalam masyarakat. Melalui Dasar dan Pelan Tindakan OKU lahirlah Akta Orang Kurang Upaya 2008. Dasar Akta OKU 2008 memberikan hak yang sama rata dalam semua aspek kehidupan seperti pendidikan, kesihatan, pekerjaan, pengangkutan awam, maklumat, budaya dan rekreasi. Hak dalam konteks pekerjaan secara khususnya diperuntukkan oleh Akta OKU 2008 dalam seksyen 29(1) hingga (3).

Hak OKU dalam aspek pekerjaan bolehlah disimpulkan kepada tiga perkara bermula daripada akses kepada pekerjaan seksyen 29(1), layanan di tempat kerja seksyen

29(2) dan kemudahan di tempat kerja seksyen 29(3). Perkara pertama yang melibatkan hak OKU terhadap pekerjaan ialah seksyen 29(1) yang menyatakan bahawa seseorang OKU perlu diberikan hak untuk akses kepada pekerjaan dan mendapat hak tersebut secara sama rata sebagaimana yang diterima oleh semua orang. Seseorang majikan atau organisasi perlu memberikan peluang yang sama kepada seseorang OKU untuk memohon apa-apa pekerjaan di organisasi mereka dan layanan yang diterima oleh seseorang OKU semasa proses untuk mendapatkan pekerjaan mestilah sama sebagaimana layanan yang diterima oleh orang lain. Sebagai contoh, jika seseorang normal ditemu duga selama 10 minit maka, OKU juga sepatutnya diberikan masa yang sama. Sebagai golongan kurang upaya, OKU juga memerlukan pekerjaan sama seperti orang lain bagi memenuhi keperluan dalam kehidupan mereka (Voo & Bullare@Bahari 2014).

Perkara kedua yang perlu diberikan penekanan dalam melindungi hak OKU dalam pekerjaan ialah hak untuk mendapat layanan yang sama sebagaimana layanan yang diterima oleh pekerja lain dalam sesebuah organisasi tersebut. Layanan yang dinyatakan dalam seksyen 29(2) ialah layanan semasa bekerja seperti mendapat suasana kerja yang adil, peluang mendapat upah yang sama, mendapat upah yang sama dengan nilai kerja yang diberikan, suasana kerja yang selamat dan sihat, perlindungan daripada sebarang gangguan di tempat kerja dan mendapat perhatian diatas ketidakpuasan hati semasa bekerja. Seseorang majikan harus memberikan layanan yang sama kepada semua pekerja tanpa mengira perbezaan yang wujud di kalangan pekerja. Kadar upah yang sama serta bebanan tugas yang sama perlu diberikan kepada semua pekerja. Selain daripada itu, majikan juga perlu memastikan kawasan kerja yang selamat dan sihat terutama kepada pekerja kurang upaya kerana golongan ini memerlukan perhatian akibat kekurangan yang mereka miliki. Sebagai contoh, bagi pekerja kurang upaya pendengaran, bunyi loceng penggera kecemasan sekiranya berlaku kecemasan tidak dapat didengari oleh mereka, justeru itu, penambahan peralatan seperti penyediaan lampu kecemasan dapat membantu mereka.

Di samping itu, seksyen 29(3) turut mewajibkan majikan untuk menyediakan kemudahan-kemudahan di tempat kerja yang lebih baik dan bersesuaian dengan kecacatan yang dimiliki oleh seseorang pekerja. Menurut Ahmad (2015), keperluan OKU ditempat kerja dianggap tidak lengkap dan tidak selamat untuk menjalankan kerja apabila kemudahan-kemudahan yang sempurna untuk mereka tidak disediakan. Melalui penyediaan kemudahan yang bersesuaian dengan kemampuan mereka, ia dapat membantu mereka melaksanakan tugas dengan baik. Ini kerana, seandainya seseorang OKU diberi peluang bekerja, kebanyakan OKU mampu untuk melakukan kerja dan produktif seperti pekerja lain (Tiun et al. 2011).

## AMALAN PENGGAJIAN OKU DI SESEBUAH ORGANISASI PEKERJAAN

Berdasarkan pencarian menyelidik, kajian terhadap amalan majikan dalam melindungi hak golongan pekerja OKU dalam sesebuah organisasi di Malaysia kurang dilaksanakan sebagaimana yang dilakukan di luar negara. Negara-negara yang sedang membangun mencatatkan kadar ketidakupayaan yang lebih tinggi, namun kajian empirikal melibatkan orang kurang upaya (OKU) masih lagi kurang dan terhad (Shakespeare 2012). Akta OKU 2008 diperkenalkan di Malaysia sejak tahun 2008 sehingga kini, namun kekuatan dan kelemahan Akta itu sendiri masih belum diuji sepenuhnya kerana undang-undang itu sendiri masih baharu.

Amalan majikan di organisasi dalam melindungi hak pekerja seringkali berbeza antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Perbezaan yang wujud kebanyakannya disebabkan oleh kefahaman yang berlainan terhadap golongan OKU. Monteleone (2009) telah menjalankan kajian di Wilayah Milan Itali berkaitan Dasar Pelan Emergo (*Emergo Plan*) yang diperkenalkan hasil daripada pengenalan "*Regional Law*" 13/2003 bertajuk "*Promotion For Employment Access To Disadvantaged Disabled Person*" di mana dana diperkenalkan bagi menyokong perkhidmatan pekerjaan untuk golongan OKU. Dasar tersebut membuka peluang kepada golongan OKU untuk mendapat pekerjaan melalui dasar "*mandatory placement*." Mereka mendapati Pelan Emergo masih lagi tidak cukup untuk berfungsi secara menyeluruh dalam membantu pekerja kurang upaya untuk mendapat perlindungan dan pekerjaan sewajarnya. Ini menunjukkan tanpa undang-undang yang kukuh untuk menyokong pelan tersebut ia tidak dapat dilaksanakan.

Jackson et al. (2000) pula telah menjalankan kajian di UK untuk melihat pengaruh "*Disability Discrimination Act 1995*" (DDA) terhadap kesanggupan majikan mengubah kaedah proses pengambilan pekerja berdasarkan peruntukan undang-undang dalam akta tersebut. Melalui kajian mereka, majikan-majikan bersetuju mengikut kehendak DDA dengan mengubah cara proses pemilihan agar proses tersebut tidak bertentangan dengan kehendak undang-undang tersebut. Walau bagaimanapun, kajian tersebut hanya melibatkan majikan tanpa melihat amalan proses tersebut secara realiti di sesebuah organisasi.

Justeru itu, amalan perlindungan hak OKU di tempat kerja tidak dilihat secara sepenuhnya dan ini membuka ruang kepada berlakunya diskriminasi. Oleh yang demikian, adalah perlu bagi melihat amalan pelaksanaan di organisasi bagi memastikan hak golongan OKU terpelihara.

## KAEDAH KAJIAN

Reka bentuk kajian adalah satu teknik atau kaedah penyelidikan untuk menyelesaikan sesuatu masalah. Sekiranya ia tidak sesuai, hasilnya mungkin tidak benar

dan akan mendatangkan kesan yang negatif kepada orang lain yang ingin membuat rujukan (Yan Piaw 2010). Bagi memenuhi objektif kajian ini, pendekatan kajian sosio perundangan yang melibatkan masalah sosial dan isu serta persoalan berhubung dengan masyarakat akan digunakan. Ini kerana dalam kajian ini, isu-isu yang dilihat dan dikaji meliputi isu hak OKU dalam aspek pekerjaan dan amalan sesebuah organisasi yang menggaji pekerja kurang upaya dalam usaha melindungi hak OKU berdasarkan Akta OKU 2008. Pendekatan kajian sosio perundangan digunakan untuk memenuhi pencarian jawapan yang melibatkan masyarakat (Yaqin 2007). Kajian sosio perundangan melibatkan kajian terhadap isu bagaimana sesuatu undang-undang beroperasi dalam sesebuah masyarakat dengan menggunakan teknik pengutipan data sebagaimana kajian sains sosial. Justeru itu, penyelidik menggunakan pendekatan ini untuk melihat amalan sesebuah organisasi atau majikan yang mengambil OKU sebagai pekerja.

Kaedah persampelan bertujuan (*purposive sampling*) digunakan dalam kajian ini bagi tujuan mendapatkan maklumat yang diperlukan oleh penyelidik daripada kumpulan tertentu. Di samping itu, melalui kaedah ini juga dapat menjawab objektif kajian yang ingin dikaji serta dapat menjimatkan kos dan masa kajian. Dalam kajian ini, kumpulan tertentu yang dimaksudkan berdasarkan objektif kajian ialah dua kumpulan iaitu, pekerja kurang upaya dan majikan yang menggaji pekerja kurang upaya. Pemilihan sampel yang tepat dan respons yang mencukupi diperlukan untuk memperoleh sampel yang mewakili sesuatu populasi. Seramai 19 responden terlibat dalam kajian ini selepas jawapan yang mereka berikan sama dan tiada lagi maklumat baru diperolehi. Jumlah ini dianggap mencukupi bagi mewakili populasi kerana sudah tiada maklumat baru diperolehi sekiranya jumlah responden ditambah. Menurut Lebar (2009), apabila sudah tidak ada lagi maklumat baru yang diperolehi, ia dikatakan sudah mencapai titik tepu dalam kajian dan jumlah responden sudah mencukupi.

Daripada jumlah tersebut, 15 orang responden terdiri daripada pekerja kurang upaya dan empat orang responden yang merupakan majikan. Seramai lima orang responden dari sektor Awam dan 10 orang responden mewakili sektor swasta. Seramai empat orang majikan turut ditemu bual iaitu seorang majikan dari sektor awam di kawasan Putrajaya, manakala tiga orang majikan dari sektor swasta di mana lokasi organisasi mereka dua darinya terletak di sekitar Lembah Kelang dan sebuah di negeri Perak. Jumlah ini diperolehi berdasarkan kesanggupan pekerja dan majikan untuk memberikan kerjasama dalam kajian ini. Ini kerana isu yang dibincangkan dalam kajian ini amat sensitif dan melibatkan reputasi organisasi yang terlibat. Sebanyak 15 organisasi dihubungi, namun tidak semua organisasi yang mahu memberikan kerjasama walaupun surat sokongan telah dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua kaedah iaitu kaedah kajian perpustakaan dan kaedah temu bual. Selain daripada pengumpulan data melalui perpustakaan,

sumber daripada internet turut diperoleh melalui laman web jabatan-jabatan-jabatan kerajaan dan badan-badan bukan kerajaan (NGO) dari dalam dan luar negara. Bagi kaedah temu bual, penyelidik menemu bual responden yang terdiri daripada pekerja kurang upaya dan majikan yang menggaji pekerja kurang upaya. Kaedah temu bual berstruktur dipilih berdasarkan keperluan penyelidik terhadap maklumat-maklumat yang telah dikenal pasti sebagai maklumat yang diperlukan dalam kajian ini. Satu set soalan yang memfokuskan kepada maklumat yang diperlukan telah dibina dan soalan ini diajukan kepada responden semasa sesi temu bual yang dilaksanakan. Soalan-soalan tersebut dirangka berdasarkan peruntukan yang terdapat di dalam seksyen 29 Akta Orang Kurang Upaya 2008. Setiap sesi temu bual direkodkan dalam bentuk visual yang kemudiannya ditaip semula dalam bentuk transkrip.

Data tersebut dianalisis menggunakan kaedah analisis khusus atau juga disebut sebagai analisis kandungan. Analisis kandungan merupakan satu proses yang sistematik dalam menyampaikan maklumat kepada penyelidik tentang sesuatu perkara. Di samping itu bagi memudahkan penerangan dan perbincangan yang akan dilakukan, kaedah diskriptif mudah dengan menggunakan peratusan akan digunakan. Melalui analisa diskriptif, peratusan data dapat dipersembahkan dengan lebih tersusun dan dapat difahami dengan mudah.

## DAPATAN KAJIAN

### DEMOGRAFI PEKERJA KURANG UPAYA DAN MAJIKAN

Seramai 15 orang OKU dan empat orang majikan yang terlibat sebagai responden dalam kajian ini. Berdasarkan

temu bual yang dijalankan, jumlah pekerja kurang upaya lelaki adalah seramai tujuh orang dan pekerja kurang upaya wanita yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai lapan orang. Bilangan jantina OKU yang hampir sama ini dapat memberikan kesimpulan yang agak baik berdasarkan pandangan yang sama dari kedua-dua jenis jantina. Seramai tujuh orang responden berumur di antara 26 hingga 35 tahun dan kumpulan umur ini adalah kumpulan umur yang paling ramai terlibat dalam kajian ini. Manakala pekerja OKU yang berumur dalam kumpulan umur dari 36 hingga 46 tahun dan kumpulan umur 47 hingga 57 tahun adalah sama iaitu seramai empat orang. Berdasarkan dapatan kajian ini, golongan OKU yang berumur 35 tahun ke bawah lebih ramai terlibat dan ini mungkin menunjukkan golongan OKU ini lebih ramai yang bekerja berbanding tahap umur yang lain.

Dari sudut taburan pendapatan OKU yang terlibat dalam kajian ini pula, penyelidik berhadapan dengan masalah untuk mendapatkan maklumat berkaitan jumlah pendapatan kerana isu pendapatan agak sensitif untuk dikongsi oleh sebahagian pekerja OKU, namun sebahagiannya tiada masalah. Justeru, bagi mengatasi masalah tersebut, anggaran pendapatan dibuat berdasarkan maklumat yang diberikan oleh responden. Seramai lima orang pekerja OKU mendapat pendapatan di bawah RM1,000.00. Manakala seramai tujuh orang mendapat pendapatan di antara RM1,001.00 hingga RM3,000.00. Seorang OKU mewakili mereka yang berpendapatan daripada RM3,001.00 hingga RM5,000.00, RM5,001.00 hingga RM10,000.00 dan RM10,001.00 ke atas. Ini menunjukkan rata-rata OKU yang terlibat dalam kajian ini berpendapatan dibawah RM3,000.00. Rumusnya dapat diterjemahkan dalam Jadual 1 di bawah.

JADUAL 1. Jadual demografi umur & pendapatan pekerja OKU yang terlibat dalam kajian ini

Jantina	Umur			Pendapatan	
	26 – 35 tahun	36 – 46 tahun	47 – 57 tahun	<RM3 Ribu	>RM3 Ribu
Lelaki	3 orang	3 orang	2	12 orang	3 orang
Wanita	4 orang	1 orang	2		

Dari sudut tahap pendidikan seramai enam orang responden memiliki tahap pendidikan di peringkat sijil manakala seramai tiga orang responden memiliki tahap pendidikan di peringkat diploma dan ijazah. Hanya seorang pekerja OKU yang terlibat dalam kajian ini memiliki tahap pendidikan diperingkat Master dan dua orang memiliki tahap pendidikan di peringkat Doktor Falsafah. Berdasarkan hasil dapatan ini, di dapati jumlah OKU yang memiliki tahap pendidikan di peringkat sijil adalah paling ramai terlibat dalam kajian ini. Rumusnya adalah seperti di Jadual 2.

JADUAL 2. Jadual demografi pendidikan pekerja OKU yang terlibat dalam kajian ini

Pekerja	Taraf Pendidikan				
	Sijil	Diploma	Ijazah	Master	PhD.
OKU	6 orang	3 orang	3 orang	1 orang	2 orang

Dari sudut kecacatan yang dialami oleh pekerja kurang upaya, pecahan jenis-jenis kecacatan adalah merujuk kepada pecahan yang dikategorikan oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. Terdapat tujuh jenis kecacatan yang diklasifikasikan oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. Daripada tujuh jenis kecacatan

itu, 10 orang yang terlibat dalam kajian ini mengalami cacat anggota tangan dan kaki. Tiga orang mengalami masalah penglihatan. Manakala terdapat dua orang yang mengalami dua jenis kecacatan iaitu seorang mengalami masalah cacat anggota dan mental dan seorang lagi masalah pendengaran dan pertuturan.

Seramai empat orang majikan yang terlibat dalam kajian ini. Daripada jumlah itu, seramai tiga orang majikan dari sektor swasta dan seorang majikan dari sektor awam. Sesi temu bual pihak majikan diadakan selepas selesai penyelidikan menemu bual pekerja OKU yang bekerja di organisasi mereka.

#### PELAKSANAAN DAN AMALAN MAJIKAN DI TEMPAT KERJA DARI PERSPEKTIF PEKERJA KURANG UPAYA

Analisis kandungan digunakan bagi menganalisa hasil dapatan dari sesi temu bual yang telah dijalankan terhadap 15 orang OKU. Soalan berstruktur disediakan berdasarkan perkara-perkara yang terdapat dalam seksyen 29(1),(2) dan (3). Perkara-perkara tersebut adalah seperti berikut:

1. Kadar Upah – Seksyen 29(2) Akta OKU 2008.
2. Kenaikan Pangkat – Seksyen 29(2) Akta OKU 2008.
3. Produktiviti Kerja – Seksyen 29(3) Akta OKU 2008.

Penyelidik telah merakam segala dapatan temu bual melalui alat rakaman suara yang kemudiannya telah ditaip kepada bentuk transkrip. Berdasarkan transkrip yang telah dianalisis, penyelidik memecahkan kepada beberapa tajuk dan setiap tajuk penyelidik membahagikan kepada tiga bentuk pandangan setiap pekerja OKU iaitu pandangan dengan jawapan Ya, Tidak dan Tidak Pasti.

*Kadar Upah* Sebanyak enam soalan disediakan bagi melihat kadar upah yang mereka terima sepanjang mereka bekerja. Dapatan kajian dianalisis dan dipersembahkan seperti Jadual 3.

JADUAL 3. Isu berkaitan upah

Bil.	Soalan	Ya	Tidak	Tidak Pasti
1.	Adakah upah anda sama dengan pekerja lain?	13	2	-
2.	Adakah POKU berpuas hati dengan kadar upah yang diberikan?	10	4	1
3.	Adakah ketidakupayaan POKU mempengaruhi kadar upah yang diberikan?	3	11	1
4.	Adakah pekerja OKU tidak layak mendapat upah sama dengan pekerja lain?	1	14	-
5.	Adakah kadar upah mereka meningkat setiap tahun	15	-	-
6.	Adakah anda diberikan bonus tahunan	11	3	1

*Kenaikan Pangkat* Bagi melihat peluang kenaikan pangkat kepada pekerja OKU, sebanyak empat soalan disediakan. Jawapan kepada soalan-soalan tersebut dirumuskan dalam bentuk jadual berikut:

JADUAL 4. Rumusan jawapan isu berkaitan suasana kerja yang adil

Bil.	Soalan	Ya	Tidak	Tidak Pasti
1.	Adakah peluang kenaikan pangkat yang sama diberikan oleh majikan?	5	10	-
2.	Adakah faktor kecacatan mempengaruhi proses kenaikan pangkat?	5	9	1
3.	Adakah POKU berpuas hati dengan proses kenaikan pangkat?	4	10	1
4.	Adakah pekerja OKU layak dinaikkan pangkat sama dengan pekerja lain?	15	-	-

*Produktiviti Kerja* Dalam isu produktiviti kerja, beberapa soalan diajukan kepada majikan. Sebanyak tiga soalan yang ditanya. Seramai lapan orang menyatakan bahawa ketidakupayaan yang mereka alami mempengaruhi produktiviti kerja mereka. Manakala selebihnya seramai tujuh orang mengatakan sebaliknya. Soalan kedua berkaitan kepuasan hati majikan terhadap produktiviti mereka. Seramai 13 orang menyatakan bahawa majikan berpuas hati dengan produktiviti mereka dan dua orang sahaja yang menyatakan sebaliknya. Tiada pekerja OKU yang memberikan jawapan tidak pasti. Dari sudut kualiti kerja, seramai 13 orang tidak bersetuju bahawa pekerja OKU tidak memiliki produktiviti kerja setanding dengan pekerja normal yang lain. Hanya dua orang berpandangan sebaliknya. Tiada pekerja OKU yang memberikan jawapan tidak pasti.

#### PELAKSANAAN DAN AMALAN MAJIKAN DI TEMPAT KERJA DARI PERSPEKTIF MAJIKAN

Hasil dapatan dari sesi temu bual terhadap empat orang majikan yang mengambil OKU bekerja. Seorang majikan terdiri daripada pihak kerajaan dan tiga orang majikan dari sektor swasta. Dari sudut kadar upah pula, majikan telah memberikan jawapan yang sama sebagaimana yang diberikan oleh pekerja OKU iaitu upah telah ditetapkan berdasarkan skim tangga gaji yang telah dilaksanakan oleh setiap organisasi. Oleh itu, semua pekerja OKU mendapat gaji yang sama seperti rakan sekerja yang lain mengikut jawatan mereka. Keempat-empat majikan turut memaklumkan bahawa kadar kenaikan upah setiap tahun adalah diberikan kepada semua pekerja tanpa mengambil kira sama ada pekerja normal atau pekerja OKU. Namun dalam pemberian bonus agak berbeza kerana majikan dari sektor kerajaan memaklumkan pembahagian bonus adalah sama berdasarkan pembentangan belanjawan negara setiap

tahun. Manakala bagi ketiga-tiga majikan swasta, mereka memaklumkan pembahagian bonus adalah mengikut prestasi dan sasaran kerja yang dicapai oleh seseorang pekerja setiap tahun.

Dari sudut kenaikan pangkat pula, setiap majikan memaklumkan bahawa organisasi mereka mempunyai kaedah pemilihan tersendiri untuk kenaikan pangkat. Kelayakan dan prestasi yang ditunjukkan oleh pekerja akan mempengaruhi kelayakan mereka untuk kenaikan pangkat. Kesemua majikan memaklumkan tiada perbezaan dari sudut layanan dan peluang yang diberikan. Manakala dari sudut produktiviti kerja pula, dua majikan memaklumkan mereka berpuas hati dengan produktiviti yang ditunjukkan oleh pekerja OKU. Manakala dua majikan lagi tidak berpuas hati dengan produktiviti yang ditunjukkan oleh pekerja OKU. Setiap majikan mengharapkan pekerja OKU memberikan produktiviti yang sama sebagaimana yang diberikan oleh pekerja normal. Ini kerana setiap pekerja diberikan upah yang sama berdasarkan jawatan mereka tanpa mengira status pekerja itu OKU atau pekerja normal. Atas dasar itu, pekerja OKU yang gagal mencapai tahap produktiviti yang dikehendaki akan diberikan amaran dan sekiranya masih tidak berubah maka tindakan pemberhentian akan dilakukan.

#### PERBINCANGAN HASIL DAPATAN

Jumlah bilangan pekerja OKU yang terlibat dari sudut jantina lelaki dan perempuan adalah hampir sama dan situasi ini dapat membantu penyelidik untuk mendapat suara dan pandangan yang sama dari kedua-dua jenis jantina. Ini kerana kecacatan tidak hanya berlaku kepada golongan lelaki sahaja malah wanita juga. Di samping itu, hak asasi manusia tidak membezakan jantina seseorang sebagaimana yang diiktiraf di bawah Artikel 2 Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat iaitu *“Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status....”* Tidak kira lelaki mahupun perempuan, semuanya memiliki hak asasi yang sama. Malah Perlembagaan Malaysia turut melindungi semua orang dari berlakunya diskriminasi terhadap hak sama rata di sisi undang-undang berdasarkan Perkara 8(2) iaitu *“Kecuali sebagaimana yang dibenarkan dengan nyata oleh Perlembagaan ini tidak boleh ada diskriminasi terhadap warganegara semata-mata atas alasan agama, ras, keturunan, tempat lahir atau jantina dalam mana-mana undang-undang atau dalam pelantikan kepada apa-apa jawatan atau pekerjaan...”*

Apabila melihat peringkat umur pula, tidak ada pekerja yang berumur di bawah 25 tahun terlibat. Ini mungkin disebabkan pada peringkat umur tersebut kebanyakan OKU masih berada di pusat latihan atau institusi latihan kemahiran untuk OKU. Menurut salah seorang pekerja OKU yang di temu bual memaklumkan faktor umur memainkan peranan dalam mempengaruhi

kekuatan seseorang OKU untuk bekerja kerana golongan OKU memerlukan tenaga yang lebih berbanding orang normal semasa bekerja. Oleh sebab itu, OKU yang mampu bekerja ialah OKU yang memiliki peringkat umur bawah 57 tahun.

Dari sudut tahap pendidikan, semua pekerja yang terlibat adalah dari semua tahap pendidikan bermula dari sijil, diploma, ijazah, sarjana dan Doktor Falsafah. Artikel 26(1) Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat 1948

Setiap orang adalah berhak kepada pelajaran. Pelajaran hendaklah diberi percuma, sekurang-kurangnya pada peringkat awal dan asasnya. Pelajaran peringkat awal hendaklah diwajibkan. Pelajaran teknikal serta profesional hendaklah disediakan untuk umum dan pelajaran tinggi hendaklah mempunyai akses yang sama rata kepada semua atas dasar kebolehan.

Ini bermaksud hak untuk mendapat pendidikan adalah sebahagian daripada hak asasi dan semua orang berhak untuk mendapatkan pendidikan tanpa mengira sama ada seseorang itu normal atau mengalami kecacatan.

Dari sudut pendapatan, penyelidik menghadapi masalah untuk mendapatkan jumlah pendapatan yang tepat kerana ada pekerja OKU yang tidak mahu memberikan jumlah pendapatan mereka yang sebenar kerana ia merupakan isu sensitif. Atas sebab itu, penyelidik membuat anggaran berdasarkan kumpulan pendapatan dari jumlah tertentu bagi memudahkan golongan ini memberikan jawapan. Dari sudut jumlah pendapatan, didapati majoriti pekerja OKU memperolehi pendapatan di bawah RM3,000.00 iaitu seramai 12 orang. Selebihnya mendapat pendapatan melebihi RM3,000.00. Dari jumlah pendapatan yang diterima oleh pekerja OKU, dapatlah dirumuskan bahawa kebanyakan golongan ini hanya menjawat jawatan di peringkat rendah dan sederhana. Jumlah OKU yang memiliki pendapatan tinggi agak rendah dan keadaan ini mungkin berkaitan juga dengan kelayakan mereka untuk menjawat jawatan yang lebih tinggi.

Dari sudut jenis kecacatan yang dialami oleh mereka, majoritinya adalah OKU cacat anggota iaitu seramai 10 orang, manakala tiga orang mengalami kecacatan buta, dan dua orang mengalami dua jenis kecacatan serentak iaitu seorang mengalami kecacatan mental dan anggota, manakala seorang lagi mengalami kecacatan pendengaran dan pertuturan. Hampir semua jenis kecacatan yang dikategorikan di bawah Jabatan Kebajikan Masyarakat terlibat dalam kajian ini kecuali kecacatan jenis spastik. Kecacatan jenis ini mengurangkan kemungkinan OKU diambil bekerja.

#### AMALAN PERLINDUNGAN HAK OKU DI TEMPAT KERJA

Bagi melihat hak pekerja OKU dalam pekerjaan, beberapa perkara diambil kira oleh penyelidik dalam merangka soalan bagi melihat pengamalan atau praktis sesebuah organisasi terhadap hak seseorang pekerja OKU. Setiap orang berhak untuk mendapat upah setara dengan kerja yang dilakukan dan ia juga menjadi salah satu daripada



hak asasi manusia. Artikel 23(2) Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat menyatakan bahawa *“Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.”* Maksudnya setiap orang tidak boleh dinafikan haknya untuk mendapat upah yang setara dengan kerja yang dilakukan. Hasil dari temu bual yang dijalankan, 13 orang mengatakan upah yang mereka terima adalah sama dengan pekerja lain. Malah secara majoritinya, seramai 10 orang pekerja OKU berpuas hati dengan kadar upah yang diterima oleh mereka kerana 11 orang dari mereka mengatakan kadar upah tidak dipengaruhi oleh kecacatan yang dihadapi oleh mereka. Malah kesemua pekerja OKU yang terlibat memaklumkan bahawa upah mereka meningkat setiap tahun. Walau bagaimanapun hanya 11 orang yang mengatakan bonus yang mereka terima sama dengan pekerja lain. Ini berlaku di sektor swasta dimana majikan mementingkan prestasi sasaran kerja yang dicapai dan sekiranya sasaran kerja tercapai maka tinggillah bonus mereka dan sekiranya rendah pencapaiannya maka rendahlah bonus yang diterima. Keadaan ini berkemungkinan biasa berlaku di sektor swasta namun sedikit kelebihan atau pertimbangan terhadap prestasi sasaran kerja harus diberikan kepada pekerja OKU kerana kekurangan yang mereka hadapi sudah pasti sedikit sebanyak mengganggu pencapaian prestasi mereka. Isu pertimbangan bonus berdasarkan prestasi sasaran kerja perlu dinilai sebaiknya. Ini kerana seksyen 29(2) Akta OKU 2008 menyatakan bahawa *“Majikan hendaklah melindungi hak orang kurang upaya, atas asas kesetaraan dengan orang upaya, untuk mendapatkan suasana kerja yang adil dan baik termasuk peluang sama rata dan saraan sama rata bagi kerja yang sama nilai...”*. Adalah menjadi tanggungjawab majikan untuk memastikan pekerja OKU mendapat saraan atau upah yang sama dengan pekerja lain. Dalam isu pemberian bonus tahunan bagi pekerja, ia tidak dikategorikan sebagai upah berdasarkan seksyen 2 Akta Kerja 1955 iaitu *“upah”* ertinya upah pokok dan semua pembayaran lain dengan wang tunai kepada seorang pekerja bagi kerja yang dibuat mengenai kontrak perkhidmatannya tetapi tidak termasuk – (f) apa-apa bonus tahunan atau mana-mana bahagian dari apa-apa bonus tahunan.” Maka sekiranya majikan menetapkan nilai bonus berdasarkan prestasi KPI seseorang pekerja, ia tidak menjadi satu kesalahan melanggar seksyen 29(2) Akta OKU 2008 dan Akta Kerja 1955. Dari sudut hak asasi manusia berdasarkan Deklarasi Hak Asasi Manusia 1948 dan Konvensyen Hak OKU 2006, kesamarataan dari sudut bonus yang wajar diterima oleh seseorang OKU tidak dibincangkan malah tidak dinyatakan pun. Kedua-dua Deklarasi dan Konvensyen tersebut hanya memberikan penumpuan kepada hak untuk mendapat upah yang setara dengan kerja yang dilakukan. Namun, apa yang penting bagi seseorang pekerja OKU ialah hak untuk mendapat upah yang setara dengan pekerja normal yang lain. Ia berdasarkan pandangan hampir keseluruhan responden yang terdiri daripada pekerja OKU bersetuju bahawa kadar upah tidak boleh dibezakan antara pekerja OKU dan pekerja normal. Sebagai contoh, menurut

responden yang diberikan kod pekerja kurang upaya 03 (POKU03), beliau menyatakan:

“... saya rasa tak perlu dibezakan dia kena ikut sama la...”

Oleh yang demikian, secara keseluruhannya majikan di Malaysia tidak membezakan kadar upah kepada pekerja walaupun pekerja tersebut seorang OKU. Namun, isu ini timbul apabila kerajaan mewajibkan gaji minimum dilaksanakan mulai 1 Januari 2014. Mulai tarikh tersebut, kadar pembayaran gaji minimum bagi semua pekerja dari pelbagai sektor perlu diselaraskan kepada lapan ratus ringgit bagi Sabah, Sarawak dan Labuan manakala sembilan ratus ringgit di Semenanjung Malaysia. Pelaksanaan gaji minimum ini terpakai bagi semua majikan, tanpa mengira lokasi perniagaan mereka. Gaji minimum tersebut dijangka akan memberikan manfaat kepada semua pekerja dari pelbagai sektor. Bagi majikan yang gagal mematuhi perintah tersebut akan dikenakan tindakan undang-undang mengikut Akta Majlis Perundangan Gaji Negara 2011 (Akta 732) di bawah seksyen 43 iaitu *“Majikan yang tidak membayar gaji pokok sebagaimana yang dinyatakan dalam perintah gaji minimum kepada pekerjanya melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit bagi setiap pekerja.”* Ia bermaksud majikan yang gagal membayar upah minimum akan dikenakan denda sebanyak sepuluh ribu ringgit bagi setiap pekerja yang gagal dibayar gaji minimum.

Kadar upah minimum dilihat satu kaedah atau peluang untuk meningkatkan taraf ekonomi pekerja di Malaysia, namun ia turut mendatangkan masalah kepada majikan yang selama ini menggaji pekerja OKU terutama dalam sektor pengilangan. Ini kerana kadar upah mereka dibayar berdasarkan kerja atau produktiviti yang mampu mereka berikan. Sebagai contoh seorang OKU cacat anggota sebelah tangan, beliau bekerja sebagai buruh memasukkan kasut ke dalam plastik. Upahnya berdasarkan jumlah kasut yang mampu dimasukkan ke dalam plastik. Sekiranya gaji minimum perlu dilaksanakan, pekerja OKU tersebut akan menerima upah yang sama dengan pekerja normal lain yang mampu memasukkan kasut ke dalam plastik lebih banyak daripada pekerja OKU tersebut. Justeru itu, ia menimbulkan ketidakadilan kepada majikan dan juga pekerja normal yang lain. Keadaan ini turut perlu dinilai semula bagi mengelakkan majikan tidak mahu menggaji pekerja OKU atas sebab tersebut. Sekiranya ini berlaku, maka tertutuplah peluang kepada sebahagian OKU untuk bekerja terutamanya yang bekerja sebagai buruh.

Kenaikan pangkat dalam pekerjaan menjadi idaman semua pekerja tidak kira pekerja normal mahupun pekerja OKU. Namun, ia bukan sebahagian daripada hak asasi manusia kerana ia tidak termaktub sebagai salah satu hak asasi manusia di dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia sejagat. Hanya hak untuk bekerja sahaja menjadi sebahagian daripada hak asasi, namun ia tidak bermaksud hak untuk mendapat peluang kenaikan pangkat dinafikan. Bagi golongan OKU mereka turut diberikan peluang untuk mendapat peluang kenaikan pangkat sama seperti pekerja

normal yang lain. Artikel 27(1)(a) dalam Konvensyen Hak OKU 2006 menyatakan “*Prohibit discrimination on the basis of disability with regard to all matters concerning all forms of employment, including conditions of recruitment, hiring and employment, continuance of employment, career advancement and safe and healthy working conditions;*” Konvensyen dengan jelas memasukkan peruntukan melarang sebarang diskriminasi dilakukan ke atas perkembangan kerjaya seseorang OKU. Walau bagaimanapun, peruntukan yang jelas tidak dinyatakan di dalam Akta OKU 2008. Berdasarkan seksyen 29(3) “*Majikan hendaklah dalam melaksanakan kewajipan sosialnya berusaha untuk menggalakkan pekerjaan yang stabil bagi orang kurang upaya dengan menilai keupayaannya dengan sewajarnya, menyediakan tempat pekerjaan yang sesuai dan menjalankan pengurusan pekerjaan yang sesuai.*” Jika dilihat dari sudut maksud perkataan-perkataan di dalam seksyen ini, niat seksyen ini adalah untuk mewajibkan majikan menjaga kebajikan pekerja OKU termasuklah peluang untuk kenaikan pangkat. Ketiadaan peruntukan yang jelas seperti yang terdapat dalam Konvensyen Hak OKU boleh menyebabkan peluang kenaikan pangkat bagi pekerja OKU tidak diberikan perhatian. Justeru itu, dalam kajian ini soalan berkaitan peluang kenaikan pangkat diajukan bagi melihat amalan majikan di organisasi mereka. Berdasarkan hasil temu bual yang dijalankan, seramai 10 orang mengatakan mereka tidak diberikan peluang yang sama untuk memohon kenaikan pangkat. Senario ini menimbulkan persoalan mengapa mereka tidak diberikan peluang untuk kenaikan pangkat? Sembilan orang dari mereka mengatakan ketidakupayaan mereka tidak menjadi penghalang dalam proses kenaikan pangkat. Justeru itu, apakah faktor yang menyebabkan mereka dinafikan peluang untuk kenaikan pangkat? Jawapannya ialah masalah proses kenaikan pangkat. Apa yang menjadi ketidakpuasan hati mereka adalah proses kenaikan pangkat yang dilaksanakan di tempat kerja mereka. Berdasarkan jawapan dari 10 orang pekerja OKU, mereka tidak berpuas hati dengan proses kenaikan pangkat yang dijalankan di organisasi mereka. Proses kenaikan pangkat antara sektor awam dan sektor swasta hampir sama iaitu bergantung kepada cadangan daripada Ketua Bahagian. Ini berdasarkan responden pekerja kurang upaya yang diberikan kod 02 (POKU02) mengatakan:

“...tentang kenaikan pangkat memang sekarang ini apa yang saya tahu memang tidak ada spesifik atau tidak ada yang special pekeliling ka surat ke apa yang mengatakan kalau OKU dia tak cakap kita hanya mengguna pakai perkara yang sama seperti kakitangan awam yang lain termasuklah rakan-rakan kita di swasta tidak ada special act tidak ada..”

Pandangan ini turut selari dengan jawapan yang diberikan oleh majikan di mana mereka memberikan peluang yang sama kepada semua pekerja. Sesiapa yang telah menunjukkan prestasi yang amat baik dan cemerlang akan dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan cadangan daripada Ketua Bahagian akan turut diambil kira. Justeru, pekerja OKU yang ingin memohon

kenaikan pangkat perlulah bersaing sama dengan pekerja-pekerja lain dan mereka perlu menunjukkan prestasi yang cemerlang semasa bekerja. Di sinilah sebenarnya membuka ruang kepada majikan untuk berselindung dibalik undang-undang pekerjaan yang ada di Malaysia hari ini iaitu kesamarataan peluang. Ianya bermaksud setiap pekerja akan dinilai dari sudut kopetensi dan pencapaian prestasi bagi tujuan pemilihan untuk kenaikan pangkat. Oleh yang demikian, pekerja OKU sudah pasti akan berhadapan dengan masalah untuk mencapai prestasi atau sasaran kerja yang sama dengan pekerja normal yang lain. Menurut responden pekerja kurang upaya yang diberikan kod 04 (POKU04):

“.....kenaikan pangkat I would say even profesional level very hard because employer normally dia jarang nak beri, saya tak berani kata tak ada peluang tetapi kurang berpeluang ini diberikan kepada staf OKU even dia perform eventhough dia head of department rating sampai tahap yang bagus tetapi kenaikan pangkat tetap tak ada juga ini boleh dikatakan dialami oleh kebanyakan orang OKU staf officer di exec profesional level increament tu ada tetapi kenaikan pangkat itu contohnya dari gred 1 ke gred 2 gred 3 naik-naik yang itu kurang sangat-sangat kurang..”

Walaupun bagaimanapun, timbul tanda tanya kenapa pekerja OKU masih tidak diberi peluang untuk mendapat kenaikan pangkat sedangkan majikan berpuas hati dengan produktiviti mereka. Berdasarkan hasil temu bual yang dijalankan, 13 orang daripada mereka menyatakan majikan mereka berpuas hati dengan produktiviti mereka. Mereka juga secara majoriti iaitu seramai 13 orang bersetuju bahawa pekerja OKU memiliki produktiviti setanding dengan pekerja normal yang lain. Manakala pihak majikan turut memaklumkan bahawa mereka berpuas hati dengan produktiviti yang ditunjukkan oleh pekerja OKU. Namun persoalannya jika majikan berpuas hati sudah tentu pekerja OKU diberikan peluang untuk kenaikan pangkat, tetapi ia tidak terjadi. Persepsi bahawa pekerja OKU tidak mampu menjalankan tugas masih ada di kalangan majikan sebagaimana yang dinyatakan oleh responden pekerja kurang upaya yang diberikan kod 02 (POKU02):

“.....kat sini yang penting persepsi ini adalah satu benda yang bagi saya kalau kita nak mengubah persepsi bukan senang dan persepsi ni pula kalau kita ada undang-undang yang kuat sekali pun tapi pemikiran kita cara kita memandang atau pun cara kita berfikir terhadap OKU sendiri masih belum berubah so benda ni susah nak di applykan apa yang undang-undang ada undang-undang dibuat macam mana pun tapi kalau persepsi masih lagi negatif pandangan kita masih negatif kita rasa OKU masih lagi susah perlu dibantu oku ni perlu ada certain-certain perkara yang kita kena buat penyesuaian jadi kalau benda tu masih ada memang bagi saya benda ni susah untuk kita nak dapatkan yang equality.....”

Oleh yang demikian, ketiadaan peruntukan undang-undang yang jelas dalam memberikan panduan kepada majikan untuk menilai OKU secara sama rata dengan pekerja normal yang lain, turut menjadi penyumbang kepada berlakunya diskriminasi ke atas OKU. Ketiadaan undang-undang sebeginilah menyebabkan peluang

kenaikan pangkat bagi pekerja OKU agak terbatas kerana lapan orang daripada mereka memaklumkan kecacatan yang dialami oleh mereka sedikit sebanyak mempengaruhi produktiviti mereka. Atas sebab itulah golongan OKU tidak mendapat peluang untuk menjawat jawatan tinggi atau dinaikkan pangkat.

Selain daripada aspek hak-hak OKU sebagai seorang pekerja, penyediaan tempat kerja yang bersesuaian dengan keperluan seseorang OKU amat penting bagi memastikan mereka dapat bekerja dengan baik. Ketiadaan kemudahan ini boleh menyebabkan OKU sukar untuk bekerja dan boleh menyebabkan mereka berhenti kerja. Penyediaan tempat kerja yang bersesuaian dengan keperluan seseorang OKU dinyatakan dengan jelas dalam Artikel 27(1) “*States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities...*” Konvensyen menyatakan dengan jelas OKU memiliki hak untuk mendapat persekitaran kerja yang terbuka termasuklah akses ke tempat kerja. Setiap majikan perlu memastikan tempat kerja tersebut boleh dimasuki oleh seseorang pekerja OKU. Akta OKU 2008 melalui seksyen 29(3) dengan jelas menyatakan tanggungjawab majikan iaitu “*Majikan hendaklah dalam melaksanakan kewajipan sosialnya berusaha untuk menggalakkan pekerjaan yang stabil bagi orang kurang upaya dengan menilai keupayaannya dengan sewajarnya, menyediakan tempat pekerjaan yang sesuai dan menjalankan pengurusan pekerjaan yang sesuai.*” Akta OKU 2008 turut menyatakan keperluan majikan untuk menyediakan tempat kerja yang bersesuaian dengan keperluan seseorang pekerja OKU.

Dari sudut keperluan di tempat kerja, 12 orang menyatakan ia disediakan oleh majikan namun lapan orang mengatakan ia tidak mencukupi. Akta OKU 2008 memperuntukkan undang-undang bahawa adalah menjadi tanggungjawab majikan untuk menyediakan persekitaran kerja yang bersesuaian dengan keperluan pekerja OKU. Namun majikan memaklumkan mereka ada menyediakan keperluan tersebut namun ia tidak mencukupi kerana pengubahsuaian memerlukan perbelanjaan yang sudah pasti ia tidak digemari oleh majikan. Atas dasar itu ia tidak disediakan secara sepenuhnya. Menurut responden pekerja kurang upaya yang diberikan kod 04 (POKU04):

“...majikan selalunya enggan melaburkan kos eventhough a few thousand to invest for pekerja OKU ikutkan dia punya for the blind I'm talking for the blind peralatan komputer pc biasa sahaja tambah special software tambah satu scanner less than 5 thousand tapi mereka tak ready nak invest mereka rela nak invest makan minum 20 ribu ataupun untuk cantikkan pasu bunga, karpet lap kaki di depan pintu mereka spend berpuluh ribu mereka sanggup if you come out with 1 invois with amount 5 thousand dia tak sanggup ini menunjukkan sikap menunjukkan pemahaman pada keperluan basic need of that particular OKU staf zero ini realiti banyak berlaku di kebanyakan majikan...”

Masalah kos sepatutnya tidak menjadi masalah kepada majikan kerana pihak kerajaan menyediakan

pelbagai kemudahan seperti potongan cukai ke atas kos pengubahsuaian yang dilakukan. Namun kemudahan-kemudahan ini tidak diketahui oleh pihak majikan menyebabkan mereka menggunakan alasan kos sebagai penghalang kepada usaha untuk menyediakan tempat kerja yang bersesuaian dengan keperluan seseorang pekerja OKU.

#### CADANGAN PENAMBAHBAIKAN UNDANG-UNDANG

Akta OKU 2008 adalah undang-undang pertama yang digubal khusus untuk OKU di Malaysia dan tempoh pengenalan Akta tersebut baru memasuki usia 8 tahun. Dalam tempoh yang singkat ini, sudah pasti wujud kelemahan-kelemahan yang perlu ditambah baik agar matlamat utama pengenalan Akta tersebut untuk memastikan OKU dapat menikmati kehidupan sama seperti masyarakat lain terjamin. Penambahbaikan pertama yang dicadangkan ialah penambahan peruntukkan undang-undang berkaitan definisi pekerja kurang upaya di bawah Akta OKU 2008. Setakat ini, tiada sebarang definisi diberikan dalam Akta OKU 2008 namun peruntukan berkaitan hak OKU dalam aspek pekerjaan dinyatakan. Justeru, cadangan untuk memasukkan definisi pekerja kurang upaya dalam Akta OKU 2008 membolehkan seseorang OKU yang bekerja diberikan hak sewajarnya dan memudahkan pihak-pihak lain terutama majikan untuk memahami dan mengambil tindakan sewajarnya.

Cadangan penambahbaikan kedua pula ialah berkaitan hukuman. Ketiadaan sebarang peruntukkan hukuman kepada pihak-pihak yang melanggar mana-mana peruntukan Akta ini menyebabkan Akta ini kurang diberi perhatian. Berdasarkan hasil dapatan kajian ini, majoriti pekerja OKU sendiri tidak mengetahui tentang Akta OKU 2008, malah dari empat majikan yang terlibat dalam kajian ini, tiga darinya tidak mengetahui tentang kewujudan Akta ini. Justeru itu, suatu bentuk hukuman perlu diwujudkan bagi memastikan undang-undang ini dihormati dan diikuti. Jika kita lihat Akta Kesamarataan 2010 di UK melalui Bahagian 9 memperuntukkan kepada OKU yang merasakan diri mereka telah didiskriminasi untuk mengadu kepada sebuah tribunal dan sekiranya ia benar, maka pihak yang telah melakukan diskriminasi itu boleh diarahkan untuk membayar pampasan dan nilainya adalah seperti melakukan kesalahan tort atau kesalahan melanggar tanggungjawab statut. Kewujudan hukuman dapat menggerakkan masyarakat untuk memberikan perhatian dan seterusnya menghormati Akta tersebut.

#### KESIMPULAN

Berbagai dasar dan kemudahan yang telah disediakan oleh kerajaan kepada golongan OKU bermula sebelum pengenalan Akta OKU 2008 lagi. Konsep kebajikan yang diamalkan oleh kerajaan telah membantu ramai OKU untuk menjalani kehidupan mereka. Melalui pengenalan Akta OKU 2008, ia membuka lebih peluang dan ruang kepada

OKU untuk menuntut apa yang menjadi hak mereka. Walau bagaimanapun dengan usia yang baru mencecah lapan tahun, sudah pasti wujud kelemahan dan kekurangan di sana sini yang memerlukan penambahbaikan. Namun dengan usaha kerajaan dan sokongan dari pelbagai pihak, usaha untuk memantapkan undang-undang dan pentadbiran berkaitan OKU boleh dilaksanakan. Di samping itu, sokongan dari Institusi-Institusi Pengajian Tinggi khususnya golongan akademik dalam menghasilkan kajian-kajian berkaitan OKU amat ditagih. Melalui hasil-hasil kajian yang dijalankan, ia dapat membantu kerajaan menilai dan mengubah suai dasar dan polisi agar ia dapat memenuhi keperluan OKU yang sebenar. Sehingga kini bilangan hasil-hasil kajian berkaitan OKU di Malaysia masih lagi kurang. Justeru, kerajaan juga perlu menyediakan pelbagai peluang berbentuk bantuan geran kewangan yang lebih banyak kepada warga penyedidik agar lebih banyak kajian dapat dilaksanakan dengan cadangan penambahbaikan pada masa depan.

Di samping itu, sikap OKU turut perlu berubah, tiada gunanya wujud undang-undang dan dasar-dasar kerjaan yang terbaik jika mereka masih bersikap pemalu dan rendah diri. Mereka perlu mengubah sikap lama kepada sikap baru yang lebih proaktif terutama dalam hal ehwal berkaitan hak mereka. Disamping itu mereka juga tidak boleh menggunakan alasan kekurangan yang dimiliki sebagai penghalang untuk memajukan diri mereka sendiri. Kata perpatih manakan dapat sagunya jika ruyung tidak dipecahkan.

#### RUJUKAN

- Ahmad, A. 2015. Demand for fresh graduates in Malaysia: The importance of experience level of education and training. *Proceeding: International Conference on Quantitative Science and ITS Applications 2015 (ICOQSIA 2015)*, 6-8 December, Penang, Malaysia.
- Amin, A.S. & Manap, J. Geografi, kemiskinan dan wanita kurang upaya di Malaysia. *GEOGRAFIA Online TM Malaysian Journal of Society and Space* 11(7): 82-91.
- Akta Orang Kurang Upaya 2008. Percetakan Nasional Malaysia Berhad. Kuala Lumpur.
- Drucker, P. 1942. *The Future of Industrial Man*. New York: John Day Co.
- Hassan, K.H. 2011. The rights of litigants in employment dispute resolution in Malaysia. [2011] 1 *LNS(A)* xx
- Ismail, S. & Abdul Hamid, N. 2012. Halangan orang kurang upaya (pendengaran) di Malaysia mendapat pekerjaan. *Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA (MEDC)*, 7-9 Oktober, Johor Bahru, Malaysia.
- Jackson, C.J., Furnham, A. & Willen, K. 2000. Employer willingness to comply with the disability discrimination act regarding staff selection in the UK. *Journal of Occupational Psychology* 73: 119-129.
- Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia (JKMM). t.t. Diakses dari [http://www.jkm.gov.my/index.php?option=com\\_content&view=article&id=354%3A4-konvensyen-mengenai-hak-oku&catid=46%3Aorang-kurang-upaya&Itemid=81&lang=en](http://www.jkm.gov.my/index.php?option=com_content&view=article&id=354%3A4-konvensyen-mengenai-hak-oku&catid=46%3Aorang-kurang-upaya&Itemid=81&lang=en)
- Lebar, O. 2009. *Penyelidikan Kualitatif: Pengenalan Kepada Teori Dan Metod*. Perak: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- McLean, J. 2003. Employees with long term illness or disabilities in the UK social service workforce. *Disability & Society* 18(1): 51-70.
- Monteleone, R. 2009. Integrated employment policies for disabled person: Organisational innovation between obstacles and opportunities. *International Journal of Sociology and Social Policy* 29(11/12): 649-661.
- Rosli, H.F., Ahmad Sabri, S., Abdul Wahab, N. & Zakaria, N.A. 2015. Kesedaran golongan majikan terhadap orang kurang upaya (OKU) di Malaysia: Melalui perspektif media. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah (2nd ICoMM)*, 16-17 November.
- Shakespeare T. 2012. Disability in developing countries. In *Routledge Handbook of Disability Studies*, edited by N. Watson, A. Roulstone & C. Thomas. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Stone, C.I. & Sawatzki, B. 1980. Hiring bias and the disabled interviewee: Effects of manipulating work history and disability information of the disabled job applicant. *Journal of Vocational Behavior* 16: 96-104.
- Tiun L.T., Lee L.W. & Khoo S.L. 2011. Employment of people with disabilities in the northern states of Peninsular Malaysia: Employers' perspective. *Disability, CBR & Inclusive Development* 22(1): 79-94.
- Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159). Available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C159](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159)
- Voo, P. & Bullare@Bahari, F. 2014. Cabaran pekerjaan dan kesan kesejahteraan hidup OKU penglihatan yang berkeluarga di Sabah. *Prosiding Seminar Kebangsaan Intergriti Keluarga (SKIK 2014)*, 11 Disember. Sabah, Malaysia.
- Yan Piaw, C. 2010. *Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Yaqin, A. 2007. *Legal Research Writing*. Selangor: LexisNexis Malaysia Sdn. Bhd.
- Zinaida Ariffin. 2006. *Kerjaya untuk Orang Kurang Upaya*. Edisi ke-2. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd
- Hirwan Jasbir Jaafar (penulis koresponden)  
Pusat Pengajian Inovasi Perniagaan dan Teknousahawan  
Universiti Malaysia Perlis  
Pengkalan Jaya, Jalan Alor Setar - Kangar  
01000 Kangar, Perlis, MALAYSIA.  
E-Mel: [hirwan@unimap.edu.my](mailto:hirwan@unimap.edu.my)
- Harlida Abdul Wahab  
Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa  
Universiti Utara Malaysia  
06010 UUM Sintok, Kedah, MALAYSIA.  
E-Mel: [harlida@uum.edu.my](mailto:harlida@uum.edu.my)
- Nurli Yaacob  
Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa  
Universiti Utara Malaysia  
06010 UUM Sintok, Kedah, MALAYSIA.  
E-Mel: [nurli@uum.edu.my](mailto:nurli@uum.edu.my)