

**PENGLIBATAN PEKERJA KURANG UPAYA DALAM PROGRAM
RETURN TO WORK (RTW), PERKESO**
*THE INVOLVEMENT OF DISABLED WORKERS IN RETURN TO WORK
(RTW) PROGRAM, PERKESO*

NUR AZIYAN SIMA^{1*}
SALMIE JEMON²

^{1&2}Fakulti Kemanusiaan, Seni dan Warisan, Universiti Malaysia Sabah, Jalan UMS,
88400 Kota Kinabalu, Sabah
^{*}*nuraziyani123@gmail.com*

Tarikh dihantar: 25 April 2018 / Tarikh diterima: 17 Jun 2018

ABSTRAK Kembali bekerja bagi pekerja kurang upaya bukanlah mudah disebabkan oleh beberapa perkara. Antaranya ialah pandangan daripada pihak majikan, kemampuan mereka yang terhad dan keinginan mereka untuk bangkit semula selepas mengalami ketidakupayaan disebabkan kemalangan dan masalah kesihatan. Bagi membantu mereka mengatasi halangan tersebut, pihak Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) telah memperkenalkan Program Return To Work (RTW). Program ini bertujuan untuk membantu menguruskan penempatan pekerjaan bagi pekerja kurang upaya, sama ada kekal dengan majikan lama mahupun kepada majikan yang baharu mengikut kesesuaian keadaan fizikal dan menguruskan rawatan penyembuhan. Di samping itu, Program RTW ini dapat menyediakan peluang pekerjaan bagi pekerja kurang upaya. Program RTW ini secara tidak langsung dapat membuka peluang baharu untuk mereka terus bekerja. Hasil kajian pengkaji-pengkaji lepas sama ada di dalam dan luar negara menunjukkan bahawa mereka ini adalah golongan yang hidup dalam kemiskinan disebabkan tidak mempunyai sumber pendapatan yang tetap. Adakah perkara ini merupakan faktor utama untuk mereka kembali bekerja? Berdasarkan dapatan terhadap beberapa organisasi terpilih di Kota Kinabalu, pekerja kurang upaya ingin kembali bekerja adalah disebabkan tujuh faktor utama iaitu pendapatan, penyesuaian kerja dengan keadaan fizikal, sikap, kesihatan, polisi tempat kerja, kemudahan fizikal di tempat kerja dan hubungan di tempat kerja. Artikel ini akan mengupas setiap faktor pekerja kurang upaya mengikuti program RTW untuk kembali bekerja.

Kata kunci: Faktor-faktor kembali bekerja, pekerja kurang upaya, Program Return to Work (RTW), PERKESO.

ABSTRACT *Return to work for disabled workers is not an easy thing to do for some reasons. Among them are the views of employers, their limited abilities and their desire to rise again after experiencing disability due to accidents and health problems. To help them cope with the obstacles, the PERKESO has introduced the Return To Work (RTW) program. The RTW program aims to help manage the placement of jobs for disabled people whether they want to stay with the previous employer or to the new employer according to their physical suitability and healing treatment management. Apart from that, through the RTW Program, job opportunities are provided for disabled people. Therefore, this RTW program is perceived to indirectly create new opportunities for them to continue working. The findings of previous researches from local and abroad indicate that these people are living in poverty because they have no fixed source of income. Is this a major factor for them to return to work? Based on the research findings on selected organizations in Kota Kinabalu, the disabled workers are ready to return to work due to seven key factors namely income, work adaptation with physical conditions, attitudes, health, workplace policies, physical facilities at work and workplace relationships. This paper will examine every factor of the disabled worker following the RTW program to return to work.*

Keywords: *Factors of return to work, disabled workers, Program Return To Work (RTW), PERKESO.*

PENGENALAN

Kajian lepas telah menunjukkan situasi pekerja kurang upaya ini telah dipinggirkan dalam pelbagai aspek iaitu kemudahan pendidikan, akses kepada kemudahan dalam bangunan, kemudahan pengangkutan dan halangan untuk mendapatkan pekerjaan (Oliver, 1990; & Draper *et al.*, 2010). Keadaan ini dikukuhkan lagi melalui pengenalan model sosial kurang upaya yang telah dikembangkan oleh Oliver (1990) yang melihat bahawa pekerja kurang upaya telah disisihkan oleh masyarakat. Hal ini disebabkan fizikal atau mental yang tidak sempurna dan keadaan persekitaran yang tidak sesuai untuk mereka (Cass, 1999; & Joseph, 1999). Namun begitu, menurut Hahn (1986) dalam model sosial kurang upaya ini menegaskan punca kegagalan pekerja kurang upaya melibatkan diri dalam masyarakat dan pekerjaan

bukanlah disebabkan oleh ketidakupayaan sepenuhnya, tetapi kegagalan penyediaan persekitaran mengikut keperluan mereka. Sehingga tahun 2012, bilangan golongan kurang upaya di seluruh dunia adalah sebanyak 650 juta, dan daripada jumlah tersebut sebanyak 400 juta adalah dari negara Asia termasuk Malaysia (Magdalene, 2012).

Menurut World Health Organisation (WHO) (2011), peningkatan golongan kurang upaya di seluruh dunia adalah disebabkan peningkatan umur, masalah kesihatan dan kemalangan yang berlaku semasa atau selepas waktu bekerja. Di Malaysia sendiri pada tahun 2017, hanya 0.24 peratus golongan kurang upaya yang mempunyai pekerjaan (*Berita Harian*, 2017). Senario ini memperlihatkan bahawa hampir 95 peratus masih tidak mempunyai pekerjaan, sekali gus menunjukkan bahawa berlaku peningkatan pengangguran yang tinggi dalam golongan kurang upaya. Oleh itu, bagi mengatasi isu ini PERKESO telah memperkenalkan program *Return To Work* (RTW) bertujuan untuk membantu mereka yang mengalami ketidakupayaan disebabkan oleh masalah kesihatan atau kecederaan untuk menempatkan diri semula dalam pekerjaan. Hal ini demikian kerana pengangguran mengakibatkan golongan kurang upaya ini hidup dalam kemiskinan dan kesusahan (Magdalene, 2012; Shafie, 2007; Schur L, 2002; & WHO, 2008). Adakah keadaan ini menjadi faktor utama golongan kurang upaya ini ingin kembali bekerja dengan menyertai program RTW, PERKESO. Dalam artikel ini, pengkaji akan meneliti faktor-faktor pekerja kurang upaya kembali bekerja melalui program RTW.

PROGRAM RETURN TO WORK

Pada tahun 1990-an, di utara Amerika Syarikat dan Eropah program kembali bekerja ini mula diperkenalkan bagi menggantikan pemberian pampasan kurang upaya (Krause *et al.*, 1998; Saroki & Welch, 1997). Hal ini demikian kerana kembali bekerja dilihat secara praktikalnya dapat membantu memberikan pemulihan kurang upaya pekerja dengan cepat, mengurangkan cuti sakit pekerja, pengurangan pemberian insurans sosial dan pengurusan pampasan pekerja yang lebih baik. Pada ketika itu, perubahan ekonomi di Amerika Syarikat dan Eropah mempengaruhi pasaran kerja sehingga menjejaskan pekerja yang lanjut usia dan kurang upaya. Menurut Bjelland *et al.* (2010), pekerja yang lanjut usia dan kurang upaya telah didiskriminasi apabila pengambilan dalam pekerjaan adalah terhad. Hal ini dibuktikan apabila

bilangan pekerja kurang upaya yang tidak bekerja semakin meningkat iaitu sebanyak 5070 peratus (O'Reily, 2007; Ec, 2010).

Di Malaysia, program ini telah diperkenalkan oleh (PERKESO) pada tahun tahun 2007 di Semenanjung, manakala di Sabah pula adalah pada tahun 2010. Berdasarkan falsafah, Program *Return To Work* (RTW) membolehkan pekerja kurang upaya menjalankan kerja-kerja mereka secara produktif semasa proses pemulihan dan melibatkan peralihan tugas, iaitu melakukan kerja-kerja sementara mengikut kemampuan fizikal mereka (Work Safety and Health, 2016). Selain itu, ia dapat memudahkan pekerja kurang upaya kembali bekerja bukan sahaja kepada pekerjaan dan majikan lama tetapi juga mempunyai medium yang lain. Antaranya ialah pekerjaan yang hampir sama dan majikan yang asal, pekerjaan yang sama tetapi majikan yang berbeza, pekerjaan yang hampir sama tetapi majikan yang berbeza, pekerjaan dan majikan yang berbeza dan bekerja sendiri. Oleh itu, program RTW ini dilihat akan dapat membantu meningkatkan penyertaan pekerja kurang upaya untuk terlibat semula dalam dunia pekerjaan. Selain itu, ia membantu pekerja kurang upaya mendapatkan semula pendapatan dan kembali bekerja bagi memgekalkan pendapatan mereka (Vlasveld *et al.*, 2012).

SOROTAN LITERATUR

Dalam kajian lepas pengkaji di luar negara telah membahaskan beberapa faktor yang mendorong pekerja kurang upaya kembali bekerja. Antara faktor-faktor tersebut menurut George dan Kim (2015) adalah di United Kingdom modifikasi kerja seperti penyesuaian pekerjaan dengan keadaan fizikal pekerja dapat meningkatkan motivasi pekerja kurang upaya ini untuk kembali bekerja. Hal ini disebabkan pekerja kurang upaya ini mampu mengekalkan produktiviti dan kualiti kerja mereka. Perubahan skop kerja yang mengikut kemampuan fizikal tidak akan menghalang kepada penghasilan kerja yang bermutu. Selain itu, keadaan ini akan menambahkan keyakinan mereka melakukan pekerjaan dengan mudah, selamat dan cepat. Kaedah modifikasi kerja ini adalah pendekatan terbaik majikan untuk mengekalkan dan menarik pekerja kurang upaya yang berkemahiran untuk kembali bekerja.

Seterusnya, Cindy dan Dwayne (2013); dan Philip *et al.* (2006) pula mendapati polisi di tempat kerja seperti memberikan rawatan penyembuhan dan pemantauan yang berkala membolehkan mereka kembali bekerja lebih

awal dan selamat. Hal ini demikian kerana pekerja yang bercuti melebihi tempoh enam bulan berkecenderungan untuk kembali bekerja adalah sangat rendah (Kate *et al.*, 2010; Sirkku *et al.*, 2007). Selain itu, polisi yang diperkenalkan seperti program RTW ini menggalakkan majikan untuk bersikap lebih terbuka dalam pengambilan semula pekerja kurang upaya. Dalam program ini, majikan diberikan keyakinan bahawa pekerja kurang upaya ini sememangnya masih mampu untuk bekerja dengan baik.

Faktor ketiga sebagaimana yang dicadangkan oleh Ivan (2014); dan Elfering *et al.* (2002) mendapati bahawa hubungan di tempat kerja merupakan sokongan sosial seperti layanan yang mesra daripada rakan sekerja dan majikan akan membolehkan pekerja kurang upaya ini untuk kembali bekerja. Hal ini disebabkan hubungan sosial yang kompleks di tempat kerja merupakan cabaran untuk kejayaan program kembali bekerja dalam organisasi (Asa Tjulin, 2010). Dapatan yang sama telah diketengahkan oleh Baril *et al.* (2003), iaitu apabila pekerja kurang upaya mempunyai masalah perhubungan di tempat kerja, bermakna program kembali bekerja ini tidak akan berjaya.

Mourad (2009) dan Burton (2004) pula menegaskan bahawa kebanyakan pengkaji mendapati pembayaran gaji merupakan motivasi dan mempengaruhi pemikiran pekerja kurang upaya kembali bekerja. Selain itu, Cameron (2012) pula menemui pekerja kurang upaya ini ingin kembali bekerja dan dikaitkan dengan tahap kesihatan mereka. Hal ini disebabkan mereka akan lebih yakin untuk bekerja sekiranya kondisi kesihatan mereka berada pada tahap yang baik agar mereka dapat melakukan kerja secara produktif dan selamat. Bagi Dekker *et al.* (2010) pula telah mendapati bahawa faktor seperti hubungan di tempat kerja, kondisi kesihatan dan sumber kewangan merupakan faktor utama pekerja kurang upaya ingin untuk terus bekerja walaupun mengalami ketidakupayaan dari segi fizikal. Di Malaysia, pengkaji seperti Tan (2015) dan Adele (2012) mendapati faktor sikap dapat mempengaruhi niat pekerja kurang upaya untuk kembali bekerja.

METODOLOGI

Dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan pendekatan kualitatif menerusi kaedah temu bual semi berstruktur, iaitu secara bersemuka dengan responden di beberapa organisasi terpilih di Kota Kinabalu, Sabah. Selain itu, responden yang ditemu bual menggunakan kaedah *snow-ball* bagi mendapatkan

responden yang memenuhi kriteria, iaitu pemilihan sampel secara bertujuan. Oleh kerana di Sabah organisasi yang mengambil pekerja kurang upaya adalah masih kurang, maka kaedah *snow-ball* menepati kehendak kajian ini.

Pengkaji telah menemu bual enam orang responden daripada empat organisasi di sekitar Kota Kinabalu. Antara ciri-ciri pemilihan responden adalah mereka yang menjadi kurang upaya disebabkan oleh masalah kesihatan atau kemalangan. Selain itu, responden adalah orang berinsurans dengan PERKESO yang tidak layak untuk menerima pencen ilat kerana disahkan oleh doktor yang dilantik masih mampu untuk kembali bekerja. Oleh itu, untuk memudahkan responden kembali bekerja, mereka menyertai program RTW. Kaedah analisis data yang digunakan oleh pengarang adalah analisis tematik yang dilakukan melalui pengasingan transkrip data temu bual responden berdasarkan tema, iaitu faktor-faktor pekerja kurang upaya terlibat dalam program RTW. Kemudiannya, tema tersebut akan membentuk subtema iaitu faktor pendapatan, penyesuaian kerja dengan keadaan fizikal, sikap dan kesihatan, polisi, kemudahan fizikal, dan hubungan di tempat kerja.

PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN

Berdasarkan penemuan kajian, terdapat tujuh faktor utama pekerja kurang upaya ingin menyertai Program *Return To Work* (RTW). Antaranya ialah melalui pendapatan, penyesuaian kerja dengan keadaan fizikal, sikap, kesihatan, polisi, kemudahan fizikal dan hubungan di tempat kerja.

Secara keseluruhannya, didapati bahawa sumber pendapatan merupakan faktor utama pekerja kurang upaya ini kembali bekerja dengan menyertai program RTW. Hal ini turut disokong oleh Burton (2004) dan Mourad (2009) yang menyatakan kebanyakan pengkaji lepas di Eropah mendapati bahawa pendapatan merupakan motivasi utama untuk mereka kembali bekerja. Keadaan ini berlaku kerana mereka tidak mempunyai sumber pendapatan lain, selain daripada gaji yang diterima semasa bekerja. Oleh itu, semasa mengalami ketidakupayaan disebabkan kemalangan atau kesihatan yang mengakibatkan mereka terpaksa bercuti panjang ataupun berhenti kerja, mereka telah kehilangan sumber pendapatan. Ketika itu, sumber pendapatan mereka sepenuhnya bergantung dengan bantuan daripada ahli keluarga lain yang bekerja. Selain itu, kebanyakan mereka yang kembali bekerja adalah kaum lelaki kerana tanggungjawab mereka sebagai ketua keluarga menjadikan mereka sebagai sumber utama pendapatan keluarga.

Seterusnya, dapatan kajian juga menunjukkan faktor penyesuaian kerja dengan keadaan fizikal merupakan elemen kedua terpenting untuk menarik pekerja kurang upaya menyertai program RTW kembali bekerja. Perkara ini disebabkan ketika mereka kembali bekerja, keadaan fizikal dan kemampuan mereka tidak sama seperti dahulu. Senario ini menunjukkan apabila majikan bersetuju untuk melakukan perubahan skop kerja, kecenderungan mereka untuk kembali bekerja adalah tinggi. Perkara ini telah disokong oleh George dan Kim (2015) dalam kajian mereka di United Kingdom dengan menyatakan bahawa penyesuaian kerja dengan keadaan fizikal dapat meningkatkan motivasi mereka untuk kembali bekerja, keyakinan dan pengekaln produktiviti kerja yang sama sebelum dan selepas menjadi kurang upaya. Selain itu, ia merupakan cara terbaik majikan untuk mengekalkan dan menarik minat mereka untuk bekerja.

Sikap juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pekerja kurang upaya ini untuk menyertai program RTW kembali bekerja. Bukan mudah bagi seseorang individu untuk menerima ketidakupayaan yang dialami, apatah lagi yang melibatkan kecacatan anggota badan. Seheinggakan, ada dalam kalangan mereka yang mengambil keputusan untuk mengasingkan diri daripada masyarakat. Oleh itu, faktor sikap ini memainkan peranan penting dalam membantu mereka menerima segala kekurangan yang dialami dan bangkit untuk meneruskan kehidupan. Perkara ini disokong oleh Tan Fee Yean *et al.* (2015) berkenaan sikap seseorang mampu untuk mempengaruhi keputusan yang diambil.

Di samping itu, kondisi kesihatan seseorang pekerja kurang upaya merupakan perkara utama yang perlu dititikberatkan semasa mereka ingin kembali bekerja. Hal ini demikian kerana kondisi kesihatan merupakan perkara utama yang akan dinilai oleh pihak majikan selain daripada kemampuan dan kemahiran mereka. Oleh itu, dalam program RTW pekerja akan diberikan tempoh pemulihan untuk memastikan tahap kesihatan mereka sesuai untuk bekerja dengan sokongan daripada doktor yang telah dilantik. Keadaan ini telah menambahkan keyakinan mereka tanpa perlu bimbang akan memberikan kesan kepada kesihatan mereka apabila mereka kembali bekerja. Menurut Cameron (2012) dan Amick (2004), penglibatan mereka dalam pekerjaan juga menunjukkan peningkatan tahap kesihatan mereka yang ketara dan mampu untuk bekerja dengan cekap dan selamat. Perkara ini selari dengan dapatan kajian pengarang apabila keseluruhan responden menyokong bahawa mereka

merasakan kesihatan mereka semakin baik berbanding semasa hanya tinggal di rumah selama bertahun-tahun. Keadaan ini telah membantu mereka untuk hidup lebih berdikari dan hidup secara bermasyarakat.

Faktor yang seterusnya ialah polisi di tempat kerja. Bagi majikan yang mempunyai kesedaran serta mempunyai nilai kemanusiaan, mereka akan cenderung untuk menyahut seruan daripada pihak kerajaan dalam pelaksanaan pengambilan kuota satu peratus bagi golongan kurang upaya. Menurut (Magdalene 2014; Elizabeth, 2012; Shah & Priestley, 2011; Kemper *et al.*, 2010; William, 2006; Vanhala, 2006 & Putnam, 2005), mana-mana organisasi yang mengamalkan kuota pengambilan satu peratus ini mereka akan membuka peluang kepada pekerja kurang upaya ini untuk kembali bekerja berbanding organisasi yang tidak mengamalkannya.

Di sekitar Kota Kinabalu, hanya terdapat beberapa organisasi yang mengamalkan polisi ini dan sanggup menggaji pekerja kurang upaya, sama ada tetap sebagai majikan lama mahu pun majikan baharu. Hal ini demikian kerana masih ramai majikan yang tidak mahu menerima pekerja kurang upaya kerana mereka tidak mempunyai keyakinan dan kesedaran dalam membantu golongan kurang bernasib baik. Perkara ini sepatutnya tidak berlaku kerana telah dijelaskan dalam Akta Orang Kurang Upaya 2008 dalam perkara 29 (3), iaitu pihak majikan perlulah melaksanakan tanggungjawab sosial mereka dengan menyediakan pekerjaan yang stabil kepada pekerja kurang upaya ini. Pekerjaan stabil yang dimaksudkan di sini ialah jaminan dalam pekerjaan, pendapatan dan jaminan sosial.

Bukan itu sahaja, kecenderungan pekerja kurang upaya ini ingin kembali bekerja juga adalah disebabkan penyediaan kemudahan persekitaran yang sesuai dengan keadaan fizikal mereka. Senario ini mengakibatkan pusing ganti bagi pekerja kurang upaya di organisasi sekitar Kota Kinabalu adalah tinggi. Kebanyakan majikan tidak dapat menyediakan persekitaran tempat kerja yang sesuai, antaranya ialah kemudahan tandas, tempat tinggal, pengangkutan dan kemudahan di tempat kerja, sehinggakan pekerja kurang upaya ini hanya mampu bertahan dalam masa yang singkat dan terpaksa mencari pekerjaan yang lain. Pengkaji mendapati situasi ini telah mengakibatkan pelanggaran dalam Akta Orang Kurang Upaya 2008 dalam perkara 29 (2), iaitu pihak majikan haruslah melindungi hak pekerja kurang upaya dari segi persekitaran kerja yang sesuai dengan mereka. Oleh itu, dapat dikatakan bahawa majikan di Kota Kinabalu ini tidak mempunyai pengetahuan tentang polisi mahupun akta yang sedia ada berkaitan golongan kurang upaya.

Faktor yang juga penting dalam mempengaruhi pekerja kurang upaya kembali bekerja melalui program RTW adalah hubungan di tempat kerja. Dalam program RTW, pekerja kurang upaya bukan hanya bekerja semula dengan majikan lama tetapi juga berkemungkinan dengan majikan yang baharu. Dengan itu, hubungan di tempat kerja merupakan perkara yang penting kerana sokongan pihak majikan dan rakan sekerja membantu pekerja kurang upaya ini bekerja dengan selesa dan setia kepada organisasi. Perkara ini disokong oleh (Ivan, 2014; Asa Tjulin, 2010; Baril *et al.*, 2003 dan Elfering *et al.*, 2002) iaitu pekerja kurang upaya tidak akan kembali bekerja sekiranya mengalami masalah perhubungan di tempat kerja kerana mereka merasakan majikan dan rakan sekerja tidak memberikan sokongan dan mengalu-alukan kedatangan mereka. Kesimpulannya, hubungan sosial yang kompleks di tempat kerja merupakan cabaran untuk pekerja kurang upaya kembali bekerja di dalam organisasi.

KESIMPULAN

Program *Return To Work* (RTW) ini diwujudkan untuk membantu memudahkan pekerja kurang upaya agar lebih diterima bekerja dalam kalangan majikan di Kota Kinabalu. Menurut responden yang ditemu bual, kesemuanya mengalami pengalaman iaitu mereka sukar mendapatkan pekerjaan kerana majikan memandang rendah dengan kemampuan mereka. Kekurangan fizikal menyebabkan mereka tidak berpeluang untuk dipanggil ke temu duga kerja. Oleh itu, mereka merasakan dengan menyertai program RTW ini membuka peluang bagi mereka agar dapat kembali bekerja dengan lebih mudah berbanding sebelumnya.

Bagi menggalakkan penerimaan majikan terhadap pekerja kurang upaya ini, pengkaji mencadangkan agar program kesedaran dan kempen kepentingan program RTW seharusnya dilaksanakan dengan kerap yang melibatkan kedua-dua pihak. Langkah ini akan dapat membina satu bentuk kehidupan yang saling memahami dan boleh menerapkan unsur insani yang akan cenderung untuk membantu golongan yang kurang bernasib baik ini, terutamanya dalam dunia pekerjaan. Selain itu, seharusnya pekerja kurang upaya yang akan masuk ke dunia pekerjaan mempersiapkan diri dengan kemahiran yang setanding dengan pekerja bukan kurang upaya. Walaupun mereka mengalami ketidakupayaan, mereka masih mampu bersaing melalui kemahiran yang dimiliki.

Seterusnya, pihak kerajaan haruslah tegas terhadap pihak majikan yang enggan mengambil pekerja kurang upaya. Hal ini demikian kerana di negara kita sendiri telah ditetapkan polisi kuota pengambilan satu peratus bagi pekerja kurang upaya dalam setiap organisasi. Seharusnya, polisi ini dilaksanakan sepenuhnya agar dapat meningkatkan peratusan golongan kurang upaya bekerja dalam organisasi. Malangnya, polisi ini tidak dapat mengatasi pandangan negatif majikan terhadap mereka.

Rujukan

- Akta Orang Kurang Upaya. (2008). Malaysia. <http://www.jkm.gov.my/jkm/uploads/files/Akta%20685%20%20Akta%20Orang%20Kurang%20Upaya%202008.pdf>. Diakses pada 28 Mac 2016.
- Asa Tjulin. (2010). Workplace social relations in the return to work process. *Linköping University Faculty of Health Sciences*, 32–56.
- Baril, R. *et al.* (2003). Management of return to work programs for workers with musculoskeletal disorders: A qualitative study in three Canadian province. *Social Science and Medicine*, 201–204.
- Bjelland, M. J. *et al.* (2010). Age and disability employment discrimination: Occupational rehabilitation implications. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 456–471.
- Cameron Mustard. (2012). Getting back on the horse: Return to work has beneficial effect on health. <https://www.iwh.on.ca/at-work/68/getting-back-on-the-horse-return-to-work-has-beneficial-effect-on-health>. Diakses pada 12 Mac 2016.
- Cass, R. Sunstein. (1999). Culture and government money. *Michigan Law Review*.
- Cindy Moser & Dwayne Van Eerd. (2013). Useful research to aid return to work. *Institute for Work and Health (IWH)*.
- Dekkers Sanches *et al.* (2010). A qualitative study of perpetuating factors for long term sick leave and promoting factors for return to work: Chronic work disabled patients in their own words. University of Amsterdam, 549–551.
- Draper, W. R. Reid, C.A., & McMahn, B.T. (2010). Workplace discrimination and the perception of disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 29–30.
- Elizabeth De Peter. (2012). Disability and job retention: An empirical German Household panel study on the effectiveness of disability quotas. MA Thesis. Erasmus University, Rotterdam.
- England, K. (2003). Disability gender and employment: Social exclusion employment equity and Canadian banking, 429–441.
- Fawcett, G. (2000). Bringing down the barriers: The labour market and women with disabilities in Ontario. *Canadian Council on Social Development*, 30–35.

- George Selvanera & Kim Whippy. (2015). What helps and what gets in the way of employers retaining and developing their employees with disabilities and long term health conditions. *Business Disability Forum*, 18–37.
- Hans. (2012). *Social policy highlight*. Geneva: Social Security Essential.
- Joseph Isenbergh. (1999). *Impeachment and presidential immunity from judicial process*. *Yale Law and Policy Review*. Michigan: Institute for Employment Research.
- Kate Barnett, Ann Louise & Eric Parnis. (2010). Role of the workplace in return to work. University of Adelaide, 17–18.
- Kemper, A. *et al.* (2010). Releasing constraints projecting the economic impacts of increased accessibility in Ontario. Toronto: University of Toronto.
- Krause, N. *et al.* (2001). Determinants of duration of disability and return to work after work related injury and illness: Challenges for future research. *Am J Ind Med*.
- Lechner, M., & R. Vazquez-Alvares. (2003). The effect of *disability on labour market outcomes in Germany: Evidence from matching*. IZA.
- Magdalene Ang Chooi Hwa. (2012). *Work and disability a Malaysia scenario*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Mourad Mansour. (2009). *Employers attitudes and concerns about the employment of disabled people*. University of Petroleum and Minerals, Saudi Arabia, 210–211.
- O'Reilly, A. (2007). The right to decent work of person with disabilities. Geneva: International Labour Officer. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091349.pdf. Diakses pada 10 Jun 2016.
- Oliver M. (1990). The individual and social models of disability. Paper presented at *Joint Workshop of The Living Options Group and The Research Unit of The Royal College of Physicians*.
- Philip James, Ian Cunningham & Pauline Dibben. (2006). Job Retention and return to work of ill and injured workers: Toward an understanding of the organisational dynamics. *Emerald Insight*.
- Rehabil. Vanhala L. (2006). Fighting discrimination through litigation in the UK: The social model of disability and the EU anti discrimination direction. *Disability and Society*, 551–558.
- Saroki, FJ. & Welch, EM. (1997). Return to work proof that it works. *On Workers Compensation*.
- Schur, L. (2002). Dead end jobs or a path to economic well being? The consequences of non-standard work among people with disabilities. *Behav Sci Law*, 601–602.
- Shafie, BP. Mamal. (2007, 11 Jun). Jangan Diskriminasi Orang Kurang Upaya (OKU). *Utusan Malaysia*, 17.
- Shah Sonali & Priestley Mark. (2011). Disability and social change. *Private Lives and Public Policy*. Bristol: Policy Press.

- Sirkku Kivisto *et al.* (2007). Return to work policies in Finnish occupational health services. *Occupational Medicine*.
- Tan Fee Yean *et al.* (2015). *The influence of attitude, subjective norms and perceived behavioural control on intention to return to work: A case of SOCSO's insured employees*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Tiun Ling Ta & Khoo Suet Leng. (2013). Challenges faced by Malaysians with disabilities in the world of employment. *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal*, 2–5.
- Vlasveld, MC. *et al.* (2012). Predicting return to work in workers with all cause sickness absence greater than 4 week: A Prospective Cohort Study. *J Occup*, 118–120.
- WHO. (2011). World Report on Disability. Geneva. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/ . Diakses pada 10 Jun 2016.
- Williams, C. (2006). Disability in the workplace: Perspectives on labour and income, 16–24.
- Work Safety & Health. (2016). Rehabilitation and return to work. https://www.worksafebc.com/claims/rehab_and_rtw. Diakses pada 13 Mei 2016.