

# **Pengalaman Mencari Pekerjaan dan Pengalaman Bekerja dalam Kalangan Orang Kurang Upaya Penglihatan di Lembah Klang** *(Job Seeking Experience and Working Experience among Visually Impaired People in Klang Valley)*

**Zainora Mohammed, Nursyafiqah Ayuni Azhar, Nurul Iman Mohd Ludin, Norliza Mohamad Fadzil, Mohd. Harimi Abdul Rahman & Nor Haniza Abd Wahat**

## **Abstract**

Finding a job can be challenging for visually impaired people. This study aims to examine the job-seeking experience and work experience among the visually impaired people in Klang Valley. Questionnaires on job-seeking experience and work experience were administered face to face and through telephone calls. The job-seeking experience means score was  $3.48 \pm 1.07$ , while the work experience means score was  $3.70 \pm 0.90$ . The findings of this study show that visually impaired people have good job seeking and work experiences. However, there is still a gap in the support provided by stakeholders and employers to visually impaired people. Visually impaired people can utilise comprehensive support from all stakeholders to enter the job market confidently.

## **Keywords**

Job seeking, working experience, challenges, person with disabilities, visually impaired

<sup>1</sup> Fakulti Sains kesihatan, Universiti Kebangsaan Malaysia

### **Penulis Koresponden:**

Zainora Muhammad  
Email: zainora@ukm.edu.my

## **Pendahuluan**

Orang Kurang Upaya (OKU) adalah individu yang mempunyai kekurangan jangka panjang fizikal, mental, intelektual atau deria yang apabila berinteraksi dengan pelbagai halangan, boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan dalam masyarakat (Jabatan Kebajikan Masyarakat, 2020). OKU penglihatan pula merujuk kepada individu yang mengalami kekurangan jangka panjang pada deria penglihatan yang mungkin disebabkan anomali pada struktur mata atau penyakit mata. Data JKM menunjukkan terdapat seramai 48,645 OKU penglihatan pada tahun 2019, dan sebahagian besar (85%) daripada mereka berumur 19 tahun ke atas (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2019).

OKU penglihatan yang telah mencapai umur dewasa dan layak bekerja boleh turut menyumbang kepada ekonomi negara dengan pemilihan kerjaya yang betul (Subhan et al., 2014). Menurut Jaafar et al. (2017), tiada definisi khusus pekerja kurang upaya dalam mana-mana konvensyen atau undang-undang. Dengan menggunakan Konvensyen Pemulihan Vokasional (OKU) yang diwujudkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa, Jaafar et al. (2017) memberi takrifan pekerja kurang upaya adalah seorang OKU yang telah menandatangani kontrak perkhidmatan untuk bekerja di sesebuah organisasi bagi tujuan mendapatkan ganjaran.

Oleh kerana ketidakupayaan yang dialami adalah dalam jangka panjang, OKU penglihatan memerlukan bantuan berbentuk sokongan dan kemudahan agar mereka dapat menjalankan tugas sama seperti pekerja yang mempunyai keupayaan normal. Secara tradisi, pekerjaan yang diceburi oleh OKU penglihatan terhad kepada operator telefon, juru trengkas, pemuzik jalanan, tukang seni, tukang urut, jurujual, kerja pengurusan seperti pegawai khidmat pelanggan, kerja pengkeranian, dan kerja-kerja teknikal seperti penyelenggaraan motosikal (Norfatin Nadhiah 2021; Subhan et al., 2014; Munemo & Tom, 2012). Kajian lepas mendapati peluang kerja untuk golongan ini terbatas dalam sektor tertentu sahaja dan ini terjadi bukan sahaja berlaku di Malaysia, malah di negara lain seperti Amerika, Kanada, dan Nigeria (Aiyaleso, 2016).

OKU penglihatan mungkin berhadapan dengan lebih banyak cabaran dalam dunia pekerjaan yang semakin kompetitif. Satu kajian kepustakaan oleh

Mohd Saidi et al. (2018) telah mengupas isu dan cabaran pekerjaan OKU penglihatan di Malaysia. Kajian tersebut menyimpulkan sembilan cabaran yang dihadapi oleh OKU penglihatan dalam mendapatkan pekerjaan. Cabaran utama adalah ketidakupayaan yang dialami oleh OKU penglihatan itu sendiri yang dianggap sebagai satu kekangan untuk mengakses maklumat dan peluang pekerjaan. Usia semasa mencari pekerjaan, gender, tahap pendidikan dan kemahiran OKU penglihatan juga menjadi faktor yang menentukan peluang mereka mendapat pekerjaan. Manakala faktor luaran yang dikenalpasti adalah ahli keluarga yang terlalu melindungi, majikan yang tiada pengalaman mengambil pekerja OKU penglihatan, masalah pengangkutan, dan polisi kerajaan berkaitan OKU yang tidak dimanfaatkan oleh majikan. Kajian-kajian terdahulu juga melaporkan OKU penglihatan yang hilang upaya pada awal usia lebih cenderung untuk melaporkan halangan mendapatkan pekerjaan. Ini mungkin disebabkan masalah penglihatan awal usia yang menjadi penghalang untuk mendapat pengalaman kerja yang setara dengan mereka yang hilang penglihatan semasa dewasa (Steverson, 2020).

Kesaksamaan hak dan peluang OKU untuk menyumbang kepada kemakmuran negara diiktiraf oleh kerajaan melalui dasar 1% peluang pekerjaan dalam perkhidmatan awam yang diperkenalkan pada tahun 1988 (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2008). Di samping itu, Kod Amalan OKU telah dilancarkan kerajaan pada tahun 2001 sebagai usaha dalam menggalakkan sektor swasta menggaji OKU melalui insentif seperti pelepasan cukai (Kementerian Sumber Manusia, 2001). Inisiatif ini dipertingkatkan lagi melalui pelan tindakan OKU (PTOKU) 2016-2022 untuk meningkatkan penyertaan golongan OKU dalam pasaran pekerjaan terbuka bagi membolehkan mereka hidup berdikari dan menyumbang kepada pembangunan negara (Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga, dan Masyarakat, 2016).

Selain itu, beberapa kajian terdahulu mendapati wujud stigma dan prejudis terhadap keupayaan bekerja golongan OKU; terutamanya mereka yang hilang upaya penglihatan, yang kemudiannya menyebabkan mereka sukar untuk diterima bekerja dan menyumbang kepada kadar pengganguran yang tinggi di dalam kalangan mereka (Othman & Jani, 2018). Jumlah pengisian OKU dalam perkhidmatan awam hanya seramai 3,686 OKU iaitu 0.29 peratus; berbanding 1.6 juta orang penjawat awam dan hanya dua kementerian sahaja

yang mencatatkan jumlah pekerja OKU melebihi satu peratus seperti yang diperuntukkan dalam Pekeliling Perkhidmatan Awam (Berita Harian 2020).

Lebih 40,000 dewasa OKU penglihatan berdaftar dengan JKM untuk tahun 2019. Data ini menunjukkan keperluan menyediakan pekerjaan yang tinggi dan perlu diberi perhatian yang sewajarnya oleh majikan di sektor awam dan swasta. Pihak berkepentingan iaitu badan kerajaan, badan bukan kerajaan, penyelidik, masyarakat, keluarga dan OKU penglihatan juga perlu memainkan peranan untuk meningkatkan penempatan mereka dalam pekerjaan. Sehingga kini, kajian berkaitan isu pekerjaan dan OKU penglihatan di Malaysia menyentuh aspek cabaran dan halangan dalam pekerjaan. Namun, OKU penglihatan perlu mendepani cabaran dan halangan ini jika ingin bekerja dan berdikari. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mengkaji pengalaman mereka ketika mencari pekerjaan dan pengalaman semasa bekerja. Hasil kajian ini dapat memberi maklumat mengenai persepsi mereka dalam mencari pekerjaan dan semasa bekerja serta mencadangkan penambahbaikan kepada isu yang dikenalpasti.

## **Kaedah Kajian**

### **Subjek kajian**

Subjek kajian ini terdiri dari OKU penglihatan berumur 18 tahun ke atas. Data subjek diperolehi melalui beberapa kaedah iaitu rekod pesakit yang menghadiri Klinik Optometri Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), rekod keahlian Persatuan Bagi Orang Buta Malaysia atau *Malaysian Association for the Blind* (MAB) dan Persatuan Orang-Orang Cacat Penglihatan Islam Malaysia (PERTIS). Kebenaran untuk mendapatkan maklumat subjek diperolehi secara bertulis dari Ketua Program Optometri dan Sains Penglihatan untuk data pesakit Klinik Optometri UKM, Presiden MAB untuk rekod keahlian MAB dan Yang Di-Pertua PERTIS untuk rekod keahlian PERTIS. Soal selidik mengenai pengalaman mencari kerja dan pengalaman bekerja OKU penglihatan ini ditadbirkan secara bersemuka dan menggunakan telefon.

Kriteria inklusi kajian adalah OKU penglihatan berumur antara 18 hingga 50 tahun, boleh memahami Bahasa Melayu atau Bahasa Inggeris dan telah berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Masyarakat. Manakala, kriteria eksklusi

adalah OKU penglihatan yang masih belajar atau mempunyai kecacatan lain disamping kecacatan penglihatan (*multiple disabilities*).

Kajian ini menepati etika Deklarasi Helsinki dan diluluskan oleh Jawatankuasa Etika Penyelidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM PPI/111/8/JEP-2020-031). Borang keizinan menyertai kajian dibacakan secara verbal kepada pesakit dan persetujuan diperolehi terlebih dahulu sebelum subjek menyertai kajian.

## **Instrumen**

Instrumen soal selidik kajian ini dibangunkan hasil kerjasama penyelidikan dalam bidang rehabilitasi penglihatan dan pendengaran. Pada peringkat pertama, soal selidik yang digunakan diadaptasi dari soal selidik pengalaman mencari pekerjaan OKU pendengaran setelah mendapat kebenaran secara bertulis dari penyelidik berkenaan. Proses terjemahan item soal selidik adalah seperti berikut:

- i) item asal diterjemah dari Bahasa Inggeris ke Bahasa Malaysia terlebih dahulu oleh penyelidik dalam kajian ini
- ii) terjemahan semula ke Bahasa Inggeris dilakukan oleh seorang ahli penyelidik yang fasih dalam Bahasa Inggeris dan Bahasa Melayu.

Soal selidik ini kemudiannya diadaptasi supaya sesuai dengan OKU penglihatan dan disemak oleh ahli penyelidik dalam bidang rehabilitasi penglihatan. Semakan terakhir item soal selidik ini dilakukan oleh seorang penyelidik dalam bidang optometri (penglihatan) dan seorang dalam bidang linguistik untuk melihat kesesuaian dari aspek kandungan, semantik dan sintaksis. Kedua-dua penyelidik tersebut tidak terlibat dalam kajian ini.

Soal selidik ini mengandungi empat bahagian iaitu Bahagian A (maklumat demografi dan status penglihatan), Bahagian B (maklumat pekerjaan), Bahagian C (maklumat pencarian pekerjaan) dan Bahagian D (maklumat pengalaman bekerja). Bahagian C dan D menggunakan skala Likert iaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Kajian rintis dilakukan ke atas sepuluh orang OKU penglihatan. Nilai Cronbach Alpha untuk kajian rintis Bahagian C adalah 0.764 dan Bahagian D

adalah 0.749. Nilai pekali kebolehpercayaan 0.60 hingga 0.79 adalah pada tahap sederhana dan boleh diterima (Lim, 2017). Maklumbalas mengenai pernyataan item juga dipertimbangkan dan beberapa perubahan kecil dilakukan ke atas struktur ayat supaya ianya lebih jelas.

## **Pengukuran pengalaman mencari kerja**

Bahagian C soal selidik adalah untuk menentukan pengalaman mencari kerja yang merangkumi dua sub-bahagian. Pertama, maklumat tempoh pencarian pekerjaan dan sokongan yang diterima untuk mendapatkan pekerjaan. Sokongan yang diterima merangkumi bantuan dari pihak kerajaan misalnya Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), *JobCoach*, Pertubuhan bukan kerajaan misalnya Kelab Rotary, MAB dan sebagainya, syor majikan terdahulu, ahli keluarga dan rakan serta sekolah (tempat OKU penglihatan belajar). Sub-bahagian kedua mengandungi 11 item persepsi pengalaman mencari pekerjaan menggunakan skala Likert iaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Pekali kebolehpercayaan *Cronbach Alpha* untuk bahagian ini adalah 0.62. Menurut Chua (2005), sesuatu item itu perlu dikeluarkan jika penyingkirannya akan menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih tinggi untuk sesuatu konstruk. Hasil analisis nilai *Cronbach Alpha* mendapati satu item (jika disingkirkan) iaitu “saya memaklumkan masalah penglihatan saya semasa temuduga” menghasilkan nilai 0.66. Nilai ini adalah pada tahap sederhana dan boleh diterima (Lim, 2017).

Analisis faktor menunjukkan nilai bagi ujian *Bartlett's Sphericity* adalah besar dan signifikans ( $X^2=110.522$ ,  $p<0.001$ ) dan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) adalah 0.67 ( $>0.60$ ). Ini bermaksud sifat kebolehfaktorannya dapat diandaikan dan analisis faktor boleh diteruskan (Yong & Pearce, 2013). Hasil analisis kaedah putaran Varimax mendapati tiga faktor dengan nilai *Eigenvalues*  $>1.0$  dapat diekstrakkan iaitu faktor 1 penerimaan bakal majikan (5 item), faktor 2 kesediaan bekerja (3 item) dan faktor 3 kesesuaian pekerjaan dengan tahap pendidikan (2 item) dan ianya menjelaskan 43.9 peratus jumlah varian pada data (Jadual 1).

Jadual 1: Tiga Faktor Persepsi Pengalaman Mencari Pekerjaan dengan Nilai Koefisien Item 0.40 atau Lebih

Faktor	Penerimaan Bakal Majikan	Kesediaan Bekerja	Kesesuaian Pekerjaan
Maklumbalas bakal majikan	0.75		
Majikan prihatin	0.63		
Pelbagai platform mencari pekerjaan	0.49		
Penglihatan bukan penghalang	0.45		
Senang dan cepat mencari kerja	0.40		
Kemahiran mencukupi		0.77	
Membaca skop tugas		0.62	
Mohon kerja di tempat yang sesuai		0.54	
Kerja setaraf pendidikan			0.67
Tahap pendidikan bantu dapat kerja			0.40
Eigenvalues	1.79	1.40	1.21
% Varians	17.85	13.98	12.08

### Pengukuran pengalaman bekerja

Bahagian D soal selidik ini mengandungi dua sub-bahagian. Pertama, bentuk sokongan yang diterima dari majikan. Bentuk sokongan majikan adalah dari aspek polisi, prasarana dan teknologi, bantuan dan latihan kerjaya dan aspek psikososial. Polisi merangkumi d dasar anti diskriminasi golongan OKU, penilaian akses untuk bekerja seperti sokongan dan kemudahan khas di tempat kerja dan bantuan kewangan. Prasarana dan teknologi merangkumi penempatan, pengangkutan, penggera kebakaran, modifikasi di tempat kerja, laluan khas dan kemudahan perisian komputer untuk OKU penglihatan. Bantuan dan latihan kerjaya merangkumi juru latih di tempat kerja, latihan perkembangan kerjaya, bantuan pencatat dan sistem bantu rakan sekerja. Psikososial merangkumi latihan atau aktiviti kesedaran mengenai OKU dan kauseling.

Sub-bahagian kedua mengandungi 15 item persepsi pengalaman mencari pekerjaan menggunakan skala Likert iaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Pekali kebolehpercayaan *Cronbach Alpha* untuk bahagian D adalah 0.75, iaitu pada tahap sederhana (Lim 2017).

Analisis faktor menunjukkan tiga item mempunyai nilai nilai *anti-image* <0.50 dan ketiga-tiga item ini disingkirkan sebelum analisis faktor diteruskan (Yong & Pearce, 2013). Ujian *Bartlett's Sphericity* adalah besar dan signifikans

( $\chi^2=183.324$ ,  $p<0.001$ ) dan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) adalah 0.73 dan ini bermaksud sifat kebolehfaktorannya boleh diandaikan (Yong & Pearce, 2013). Hasil analisis kaedah putaran Varimax mendapati tiga faktor dengan nilai *Eigenvalues* >1.0 dapat diekstrakkan iaitu faktor 1 sokongan rakan sekerja dan majikan (5 item), faktor 2 peluang peningkatan kemahiran bekerja (5 item) dan faktor 3 pengiktirafan dari majikan (2 item) dan ianya menjelaskan 61.7 peratus jumlah varian pada data (Jadual 2).

Data kajian ini dianalisis menggunakan *Statistical Packages for the Social Science* (SPSS versi 25.0). Ujian normaliti Kolmogorov-Smirnov digunakan dan data didapati tidak bertaburan secara normal.

Jadual 2: Tiga Faktor Persepsi Pengalaman Mencari Pekerjaan dengan Nilai Koefisien Item 0.40 atau Lebih

Faktor	Sokongan rakan dan majikan	Peluang Peningkatan Kemahiran	Pengiktirafan Majikan
Teguran secara baik	0.83		
Dihormati oleh ketua	0.76		
Diberi peluang bertanya	0.76		
Disukai rakan sekerja	0.64		
Diberi tugas yang sesuai	0.53		
Diberi peluang melanjutkan pelajaran		0.81	
Ada sokongan prasarana dan teknologi		0.78	
Ada peluang naik pangkat		0.68	
Ada peluang mengikuti bengkel dan seminar		0.63	
Ada peluang bekerja secara berpasukan		0.58	
Telah mempelajari kemahiran baru semasa bekerja			0.84
Mendapat pujian dari penyelia dan majikan			0.65
<i>Eigenvalues</i>	4.10	1.99	1.31
% Varians	34.15	16.66	10.87

## Dapatan kajian

Seramai 50 orang subjek OKU penglihatan mengambil bahagian dalam kajian ini. Jadual 3 menunjukkan demografi subjek. Sebanyak 62 peratus subjek yang mengambil bahagian dalam soal selidik ini adalah lelaki, 68 peratus dalam julat umur 25 hingga 44 tahun dan 60 peratus adalah bujang. Purata tanggungan



subjek adalah rendah iaitu purata bilangan anak dan bilangan ahli keluarga lain yang menjadi tanggungan adalah kurang dari satu ( $M_{\text{anak}} = 0.96$ ,  $SP = 1.55$ ;  $M_{\text{ahli keluarga}} = 0.78$ ,  $SP = 1.38$ ). Sebanyak 82 peratus ( $n=41$ ) subjek dikategorikan sebagai mengalami penglihatan terhad.

Jadual 3: Profil Demografi Sosial Responden Kajian

<b>Profil Demografi</b>	<b>% (n)</b>
<b>Jantina</b>	
Lelaki	62 (31)
Perempuan	38 (19)
<b>Umur</b>	
18 – 24 tahun	16 (8)
25 – 44 tahun	68 (34)
45 – 64 tahun	16 (8)
<b>Bangsa</b>	
Melayu/Bumiputera	74 (37)
Cina	18 (9)
India	6 (3)
Lain-lain	2 (1)
<b>Taraf Perkahwinan</b>	
Bujang	60 (30)
Berkahwin	36 (18)
Bercerai/Duda/Janda	4 (2)
<b>Kategori OKU</b>	
Penglihatan	18 (9)
Buta	82 (41)
Penglihatan Terhad	

Jadual 4 pula menunjukkan tahap pendidikan dan maklumat mengenai pekerjaan. Dapatan kajian mendapati OKU penglihatan dengan tahap pendidikan SPM atau STPM adalah sebanyak 58 peratus, Diploma 14 peratus dan Ijazah 20 peratus. Kajian ini mendapati 82 peratus OKU penglihatan yang menjawab soal selidik ini sedang bekerja dan sebanyak 93 peratus daripadanya bekerja di kawasan bandar. Peratus yang bekerja di sektor swasta lebih tinggi (42%) berbanding sektor kerajaan (39%). Hasil kajian mendapati lebih 80 peratus memperolehi gaji RM3000 dan ke bawah. Sebanyak 42 peratus sahaja mempunyai sumber kewangan lain seperti bantuan kerajaan atau kebajikan.

Jadual 4: Tahap Pendidikan dan Maklumat Pekerjaan

<b>Pendidikan/Pekerjaan</b>	<b>% (n)</b>
<b>Tahap Pendidikan (n=50)</b>	
SPM/STPM	58 (29)
Diploma/Sijil	14 (7)
Ijazah	20 (10)
Lain-lain	8 (4)
<b>Status Pekerjaan (n=50)</b>	
Sepenuh Masa	70 (35)
Sambilan	10 (5)
Sepenuh masa & sambilan	2 (1)
Tidak bekerja	18 (9)
<b>Sektor Pekerjaan (n=41)</b>	
Kerajaan	39 (16)
Swasta	42 (17)
Lain-lain	20 (8)
<b>Lokasi Bekerja (n=41)</b>	
Bandar	93 (38)
Luar Bandar	7 (3)
<b>Anggaran gaji bulanan (n=41)</b>	
<RM1100	24 (10)
RM1101 – RM3000	59 (24)
RM3001 - RM6300	17 (7)

Pecahan jenis pekerjaan subjek menunjukkan peratus tertinggi adalah dalam perkhidmatan seperti juru urut (22%), diikuti dengan pengurusan seperti pegawai khidmat pelanggan (17%), sektor sukan iaitu sebagai atlit (17%), sektor pejabat seperti kerja pengkeranian (12%), pemasaran (10%) dan selebihnya dalam sektor pendidikan, seni dan budaya, pertanian dan perternakan dan kerja profesional.

Majoriti subjek memerlukan tempoh kurang dari setahun untuk mendapatkan pekerjaan (Jadual 5). Dapatan kajian mendapati 24 peratus daripada subjek mendapat sokongan untuk mencari pekerjaan dari pertubuhan bukan kerajaan seperti MAB, manakala 18 peratus mendapat bantuan daripada kerajaan seperti *Jobcoach* dan 18 peratus pula mendapat bantuan daripada keluarga dan rakan mereka. Purata dan sisihan piawai skor pengalaman mencari pekerjaan adalah  $3.48 \pm 1.07$ .

Jadual 5: Pengalaman Mencari Pekerjaan

<b>Tempoh dan Sokongan mencari pekerjaan</b>	<b>% (n)</b>
Tempoh diperlukan sebelum mendapat kerja	
<3 bulan	48 (24)
3 – 6 bulan	20 (10)
7 – 11 bulan	2 (1)
1 – 2 tahun	16 (8)
3 – 5 tahun	2 (1)
> 5 tahun	12 (6)
Bantuan untuk mencari pekerjaan	
Kerajaan	18 (9)
Majikan terdahulu	6 (3)
Pertubuhan Bukan Kerajaan	24 (12)
Keluarga dan rakan	18 (9)
Sekolah (tempat belajar)	4 (2)
Skor Pengalaman Mencari Kerja	Min (SP)
Keseluruhan	3.48 (1.07)
Penerimaan Bakal Majikan	3.15 (1.17)
Kesediaan Bekerja	3.91 (0.75)
Kesesuaian Pekerjaan	3.69 (0.94)

Seterusnya, Jadual 6 pula menunjukkan peratus bentuk sokongan yang ada di tempat kerja. Polisi yang dilaporkan ada di tempat kerja adalah penilaian akses untuk bekerja (16%), dasar anti diskriminasi (10%), dan bantuan kewangan (14%). Sebanyak 54 peratus dari subjek melaporkan tiada sebarang bentuk polisi di tempat kerja mereka. Bagi bentuk sokongan prasarana dan teknologi, 38 peratus melaporkan tiada manakala ada majikan yang menyediakan penggera kebakaran (32%), laluan khas (26%), modifikasi tempat kerja (24%), penempatan (18%), pengangkutan (16%) dan kemudahan perisian komputer untuk OKU penglihatan (8%). Bagi bentuk sokongan bantuan dan latihan kerjaya, 38 peratus menyatakan tiada manakala 42 peratus menyediakan sistem bantuan rakan sekerja, pencatat dan latihan perkembangan kerjaya (22%) dan jurulatih mencari kerja (6%). Peratusan tiada sokongan untuk aspek psikososial didapati paling tinggi (66%); berbanding aspek lain. Sebanyak 22 peratus menyatakan ada sokongan kaunseling dan 12 peratus ada latihan kesedaran golongan OKU. Purata dan sisihan piawai bagi skor ini adalah  $3.70 \pm 0.90$ .

Jadual 6: Pengalaman Bekerja

<b>Bentuk Sokongan Majikan</b>	<b>% (n)</b>
<b>Polisi</b>	
Dasar anti diskriminasi	10 (5)
Penilaian Akses untuk bekerja	16 (8)
Bantuan Kewangan	14 (7)
Tiada	54 (27)
Tidak Pasti	14 (7)
<b>Prasarana &amp; Teknologi</b>	
Penempatan	18 (9)
Pengangkutan	16 (8)
Visual Penggera Kebakaran	32 (16)
Modifikasi Tempat Kerja	24 (12)
Laluan Khas OKU	26 (13)
Perisian komputer khas	8 (4)
Tiada	38 (8)
Lain-Lain	2 (1)
<b>Bantuan &amp; Latihan Kerjaya</b>	
Jurulatih Mencari Kerja	6 (3)
Latihan Perkembangan Kerjaya	22 (11)
Pencatat	22 (11)
Sistem Bantuan Rakan Sekerja	42 (21)
Tiada	38 (19)
Tidak Pasti	4 (2)
<b>Psikososial</b>	
Latihan Kesedaran OKU	12 (6)
Penglihatan	22 (11)
Kaunseling	66 (33)
Tiada	2 (1)
Tidak Pasti	
<b>Skor Pengalaman Bekerja</b>	<b>Min (SP)</b>
Keseluruhan	3.70 (0.90)
Sokongan rakan dan majikan	4.01 (0.66)
Peluang peningkatan kemahiran	3.38 (1.05)
Pengiktirafan majikan	3.73 (0.76)

## Perbincangan

Kajian ini mendapati purata keseluruhan skor pengalaman mencari pekerjaan adalah 3.48 (SP=1.07). Purata skor tertinggi adalah untuk faktor kesediaan untuk bekerja ( $3.91 \pm 0.75$ ), yang merangkumi item kemahiran yang cukup, membaca skop tugas yang diberikan dan mencari pekerjaan di tempat yang sesuai dengan kemahiran. Manakala, purata skor terendah adalah untuk faktor penerimaan bakal majikan ( $3.15 \pm 1.17$ ). Bahagian pengalaman bekerja menunjukkan purata keseluruhan skor adalah 3.70 (SP=0.90). Purata skor tertinggi adalah untuk faktor sokongan rakan dan majikan ( $4.01 \pm 0.66$ ) manakala

purata skor terendah adalah untuk faktor peluang peningkatan kemahiran ( $3.38 \pm 1.05$ ).

Persepsi yang positif dalam kalangan OKU penglihatan boleh dikaitkan dengan peningkatan kesedaran dalam kalangan kumpulan sokongan terutamanya golongan OKU sendiri, ibubapa, guru dan penyelidik dalam bidang ini (Harun et al., 2019). Jabatan Pendidikan Khas, Kementerian Pendidikan Malaysia telah mewujudkan program persediaan untuk memasuki alam pekerjaan di peringkat sekolah menengah dan program latihan vokasional OKU diteruskan oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat di bawah Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. Ini disokong oleh dapatan kajian yang menunjukkan subjek menerima sokongan untuk mencari pekerjaan seperti dari *Jobcoach*. Persatuan seperti MAB juga memainkan peranan dalam melatih OKU penglihatan dan seterusnya membantu mereka mendapatkan pekerjaan.

Aspek sokongan dalam bentuk bantuan dan latihan kerjaya menunjukkan peratusan tertinggi disediakan oleh majikan terutamanya sistem bantuan rakan sekerja, latihan perkembangan kerjaya dan bantuan pencatat. Walaubagaimanapun, dapatan kajian menunjukkan peratusan subjek yang tidak memperolehi sokongan majikan dari aspek polisi dan psikososial adalah tinggi (50% hingga 60%). Kajian lepas mendapati kos yang tinggi untuk menyediakan sokongan ditempat kerja menjadi alasan majikan untuk tidak melaksanakannya (Jaafar et al., 2017). Ini menunjukkan kurangnya pemantauan ke atas majikan yang mengambil pekerja OKU walaupun Dasar Akta OKU 2008 seksyen 29(3) telah menyatakan keperluan untuk menyediakan kemudahan tempat kerja yang bersesuaian dengan keperluan OKU.

Pendapatan majoriti subjek kajian ini adalah RM3000 dan ke bawah. Kadar upah ini merujuk kepada upah bagi jawatan di peringkat rendah dan sederhana, dan ini mungkin disebabkan lebih 50 peratus subjek kajian ini memiliki kelulusan pada peringkat SPM atau STPM; berbanding sekitar 30 peratus sahaja di peringkat Diploma dan Ijazah (Jaafar et al., 2017). Walaubagaimanapun, laporan Kajian Pengesanan Graduan 2011 mendapati kebanyakan (96%) graduan OKU penglihatan yang memiliki diploma dan ijazah juga menerima upah pada kadar RM3000 dan ke bawah. Kemungkinan yang berlaku sama ada golongan OKU mendapat kadar upah yang lebih rendah

berbanding kelayakan atau jawatan yang disandang tidak setara dengan kelulusan mereka. Tyng et al. (2020) mencadangkan majikan mungkin menghadapi kesukaran untuk memadankan kemampuan OKU dengan tugas kerja. Namun dapatan satu kajian kualitatif ke atas majikan dan pekerja OKU melaporkan penggajian pekerja OKU adalah sama seperti pekerja yang lain dan ditetapkan berdasarkan skim tangga gaji yang dilaksanakan oleh sesuatu organisasi (Jaafar et al., 2017).

Seperti yang dijangkakan jenis pekerjaan yang diceburi oleh OKU penglihatan adalah dalam sektor perkhidmatan seperti juruurut dan khidmat pelanggan seperti yang telah dilaporkan dalam kajian lepas (Norfatin Nadhiah, 2021). Dapatan ini berkait rapat dengan pendidikan selepas sekolah untuk OKU penglihatan yang menumpu kepada latihan vokasional seperti latihan urut, operator telefon, kerja kraf dan pertukangan (Lee et al., 2011). Menariknya, kajian ini mendapati 17 peratus dari subjek mempunyai kerjaya yang bukan seterotaip iaitu sebagai atlit. Kerjaya ini mula menarik minat lebih ramai OKU penglihatan apabila semakin ramai atlet OKU telah memperoleh kejayaan dalam bidang sukan (Wilson & Khoo, 2013). Pihak kerajaan dan badan bukan kerajaan yang mewakili OKU penglihatan boleh mempergiatkan lagi usaha supaya peluang pekerjaan dan sokongan dapat disediakan kepada OKU penglihatan (Nasir & Efendi, 2020).

Interpretasi dapatan kajian ini mungkin tidak dapat mewakili kedua-dua jantina. Peratus subjek lelaki yang menjawab soal selidik ini lebih tinggi. Kajian terdahulu mendapati lelaki lebih berkecenderungan untuk mendapat kerja samada dalam kalangan yang mengalami ketidakupayaan atau yang berupaya (Lee et al. 2011; Zhang, 2017; Harun et al. 2019). Secara amnya, sektor pekerjaan di Malaysia didominasi oleh lelaki mungkin disebabkan tradisi dalam keluarga yang meletakkan tanggungjawab ke atas lelaki sebagai pencari nafkah (Kawangit, 2016).

Akhirnya, majoriti subjek kajian ini adalah dalam lingkungan umur 25-44 tahun iaitu julat umur dengan kehidupan yang aktif. Dapatan kajian mungkin berbeza jika soal selidik ini ditadbir ke atas OKU penglihatan yang lebih berumur.

## Penutup

Kesimpulannya, kajian ini mendapati OKU penglihatan mempunyai persepsi pengalaman mencari kerja dan pengalaman bekerja yang baik. Namun, masih ada jurang sokongan semasa mencari kerja dan semasa bekerja yang perlu ditangani. OKU penglihatan juga seharusnya diberi peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran semasa bekerja serta peluang kenaikan pangkat. Sokongan yang menyeluruh dari semua pihak berkepentingan harus diberikan agar dapat dimanfaatkan oleh OKU penglihatan untuk lebih yakin menceburi alam pekerjaan.

## Rujukan

- Aiyaleso, M.M. (2016). Blindness is non-barrier to employability in Nigeria. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(3), 135-139.
- Berita Harian (2020, Disember 12). *Hanya 2 kementerian ada kakitangan OKU lebih 1 peratus*.  
<https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/12/764344/hanya2-kementerianada-kakitangan-oku-lebih-1-peratus>.
- Chong, E.W., Lamoureux, E.L., Jenkins, M.A., Aung, T., Saw, S-M. & Wong, T.Y. (2009). Sociodemographic, lifestyle, and medical risk factors fo visual impairment in an urban Asian population. *Archive Ophthalmology*, 127(12), 1640-1647.
- Chua, Y.P. (2005). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan*. McGraw Hill.
- Harun, D., Che Din, N., Rasdi, H.F.M. & Shamsudin, K. (2019). Employment experience among young Malaysian adults with learning disabilities. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 17 (115). doi:10.3390/ijerph17010115
- Jaafar, H. J., Wahab, H. A., & Yaacob, N. (2017). Amalan Pengurusan Pekerja Kurang Upaya dalam Sesebuah Organisasi Berdasarkan Undang-Undang di Malaysia. *Jurnal Pengurusan*, 51, 135 – 146.
- Jabatan Buruh Kementerian Sumber Manusia (2001). *Kod amalan pengajian orang kurang upaya (OKU) di sektor swasta*. Jabatan Buruh, Kementerian Sumber Manusia.
- Jabatan Kebajikan Masyarakat (2020). *Pendaftaran Orang Kurang Upaya*. <http://www.jkm.gov.my/>
- Jabatan Perkhidmatan Awam (2008). *Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 2008*. Putrajaya: Jabatan Perkhidmatan Awam.

Kawangit, R. M. (2016). Etika Kerja dan Perkhidmatan Islam. March 2014. [https://www.researchgate.net/publication/301894611\\_Etika\\_Kerja\\_dan\\_Perkhidmatan\\_Islam](https://www.researchgate.net/publication/301894611_Etika_Kerja_dan_Perkhidmatan_Islam).

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (2016). *Pelan Tindakan Orang Kurang Upaya (OKU) 2016 – 2022*. MPH Group Printing .

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (2019). Laporan Statistik Jabatan Kebajikan Masyarakat (2019). [https://www.jkm.gov.my/jkm/uploads/files/pdf/laporan\\_statistik/FINAL%20Web%20Upload%20-%20Laporan%20Statistik%202019.pdf](https://www.jkm.gov.my/jkm/uploads/files/pdf/laporan_statistik/FINAL%20Web%20Upload%20-%20Laporan%20Statistik%202019.pdf)

Laporan Kajian Pengesanan Graduan Susulan (SKPG II) (2011). <https://www.moe.gov.my/muat-turun/laporan-dan-statistik/pendidikan-tinggi/laporan-kajian-pengesanan-graduan/2011-susulan/2491-02-skpg-2011-susulan-inti-pati-skpg-ii-2011-pdf/file>.

Lee, M.N., Abdullah, Y. & Mey, S.C. (2011). Employment of people with disabilities in Malaysia: Drivers and inhibitors. *International Journal of Special Education*, 26, 112–124

Lim, C.H. (2017). *Penyelidikan pendidikan: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. McGraw- Hill.

Mohd Saidi, H., Amin, A.S., Mohamad Aun, N.S., Selamat, M.N. & Mohd Nor, M.I.H (2018). Isu dan cabaran pekerjaan orang kurang upaya penglihatan di Malaysia. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 32(4), 55-65.

Munemo, E. & Tom, T. (2013). Problems of unemployment faced by visually impaired people. *Greener Journal of Social Sciences*, 3(4), 203-219.

Nasir, M.N.A & Efendi, A.N.A.E (2020). Vagrants, entrepreneurs or desperate people? Legal and media discourse on blind tissue sellers. *The Malaysian Journal of Social Administration*, 14(2), 19-38.

Norfatin Nadhiah Rosli (2021, April 27). Cabaran OKU untuk mendapatkan pekerjaan dan hubungkait dengan majikan, 12/2021. Terengganu Strategic & Integrity Institute. <https://www.tsis.my/wp-content/uploads/KP-Cabaran-OKU-Untuk-Mendapatkan-Pekerjaan-1.pdf>

Othman, A. & Jani, R. (2018). Employment prospect of persons with disability: the myth and reality. *Scholar Summit 2017. Universitas Indonesia*. [https://www.researchgate.net/publication/323676360\\_Employment\\_Prospect\\_of\\_Persons\\_with\\_Disability\\_the\\_Myth\\_and\\_Reality](https://www.researchgate.net/publication/323676360_Employment_Prospect_of_Persons_with_Disability_the_Myth_and_Reality).

Pua Shwu Tyng, Wan Norhayati Wan Othman, Zaida Nor Zainudin & Yusni Mohamad Yusop. (2020). Issues and Challenges of The Disabled In Career. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 9363 – 9370.



Rosli, H.F., Sabri, S.A. Wahab, N.A. & Zakaria, N.A. 2015. Kesedaran golongan majikan terhadap orang kurang upaya (OKU) di Malaysia. *International Conference on Management & Muamalah*.  
<http://www.kuis.edu.my/icommm/2nd/download/IC%2014.pdf>.

Steverson, A. (2020). Relationship of employment barriers to age of onset of vision loss. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 114 (1), 63 – 69.

Subhan, M., Ahmad, A., Ahmad, B.F., & Amat, S. (2014). Pemilihan kerjaya dalam kalangan pelajar berkeperluan khas (OKU) berasaskan teori trait dan faktor. *International Conference on Global Education. Educational transformation towards a developed country*.  
<https://www.academia.edu/10249583/>.

Wilson, N. C. & Khoo, S. (2013). Benefits and barriers to sports participation for athletes with disabilities : the case of Malaysia. *Disability & Society*, 28(8), 37–41.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687599.2012.758034?scroll=top&needAccess=true>.

Yong, A.G. & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79 – 94.

Zhang, X. (2017). Empirical research on gender differences and the optimization for the training of college students' employability-taking Nanjing University of Finances and Economics as an example. *International Conference on Education Science and Economic Management (ICESEM 2017)*. Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icesem-17/25884869>.