

CABARAN OKU

UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN

DAN HUBUNGKAIT DENGAN MAJIKAN

Norfatin Nadhiah Binti Rosli

Kluster Sumber Manusia & Pendidikan



Cabaran OKU Untuk Mendapatkan Pekerjaan dan Hubungkait Dengan Majikan

Kertas **PERSPEKTIF** adalah satu siri penulisan oleh pengarang bagi mengemukakan pelbagai maklumat dan pandangan kepada pembaca mengenai sesuatu tajuk.

Semua fakta dan perspektif yang dinyatakan adalah di bawah tanggungjawab pengarang.

Sehubungan dengan itu, pengarang amat berbesar hati sekiranya para pembaca juga dapat berkongsi maklum balas mengenainya.

Emel Pengarang : norfatinnadhiah90@gmail.com

Pendahuluan

Sebagai seorang ahli masyarakat, orang kurang upaya (OKU) turut memiliki hak sebagaimana individu normal yang lain seperti hak untuk bekerja, hak untuk berkeluarga, hak untuk menikmati kemudahan awam, hak untuk mendapat akses kepada komunikasi dan teknologi dan hak kesamarataan di sisi undang-undang. Ironinya, walaupun hak OKU terutamanya hak untuk mendapat akses kepada pekerjaan telah digazetkan di bawah Akta OKU 2008, namun golongan ini tetap menghadapi pelbagai cabaran untuk mendapat peluang pekerjaan seperti individu normal. Data sehingga Jun 2019, jumlah pengisian OKU dalam perkhidmatan awam hanya seramai 3,686 orang yang menyamai 0.29 peratus daripada 1.6 juta penjawat awam di negara ini (Berita Harian, 2020).

Statistik ini menunjukkan wujudnya halangan yang signifikan untuk golongan OKU mendapatkan pekerjaan di negara ini, meskipun Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 16 Tahun 2010 telah dikeluarkan agar setiap kementerian mengambil sekurang-kurangnya satu peratus pekerja OKU dalam setiap kementerian. Sehingga kini, hanya dua kementerian sahaja yang mencatatkan purata jumlah pekerja OKU melebihi satu peratus iaitu Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) dan Kementerian Pertahanan dengan masing-masing berjumlah 1.8 dan 1.3 peratus (Berita Harian, 2020).

OKU merujuk kepada golongan yang mempunyai kekurangan atau cacat dari segi fizikal, mental, terencat dan sesetengah pihak melabelkan OKU sebagai akronim kepada Orang Kelainan Upaya dan orang istimewa (Azuki & Yohan, 2009) untuk menggambarkan golongan ini sebagai satu kelompok yang terdiri daripada individu yang mempunyai kelebihan yang mungkin tidak dimiliki oleh individu normal. Menurut Pelan Tindakan OKU (PTOKU) 2016-2022, OKU adalah "seseorang yang mempunyai ketidakupayaan jangka panjang dari segi fizikal, mental, intelektual atau pancaindera yang apabila berhadapan dengan pelbagai halangan mungkin tidak dapat melibatkan diri sepenuhnya secara efektif dalam masyarakat". Akta Orang Kurang Upaya (OKU) 2008 pula mendefinisikan OKU sebagai seseorang yang mempunyai kekurangan jangka panjang dari segi fizikal, mental, intelektual, atau deria yang boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat disebabkan halangan yang terpaksa dihadapi kesan kekurangan yang dialami.

Pertubuhan Kesihatan Dunia (WHO) menganggarkan jumlah OKU mewakili 10 peratus daripada jumlah keseluruhan penduduk dalam sesebuah negara. Justeru, jumlah OKU di negara ini dianggarkan 3.2 juta orang daripada jumlah keseluruhan penduduk seramai 32 juta, menjadikan OKU mempunyai sumbangan yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi negara. Hal ini terbukti apabila sebanyak 95 peratus daripada jumlah OKU yang menerima geran Skim Bantuan Galakan Perniagaan OKU berjaya dalam perniagaan yang diusahakan di seluruh negara. Di samping itu juga, mereka turut terlibat secara langsung dalam menghasilkan kraf tangan di bawah pengurusan Perbadanan Kemajuan Kraftangan Malaysia bagi meningkatkan ekonomi sendiri, yang menunjukkan golongan ini juga mampu menjadi sebahagian daripada masyarakat yang produktif dan menyumbang kepada ekonomi negara (Hazlin et al., 2015).

Bagi memastikan OKU mendapat peluang yang saksama untuk menyumbang kepada produktiviti negara, majikan merupakan pihak ketiga yang memainkan peranan penting dalam memastikan hak untuk bekerja bagi golongan OKU ini terpenuhi. Namun begitu, terdapat beberapa faktor yang mengekang majikan untuk menyempurnakan peranan penting ini. Justeru, penulisan ini akan menekankan tentang cabaran golongan OKU untuk mendapatkan pekerjaan dan perkaitannya dengan majikan. Selain itu, penulisan ini turut menyatakan tentang jenis-jenis OKU dalam konteks negara ini.

Jenis-jenis OKU

Umumnya, golongan kurang upaya terbahagi kepada dua kategori iaitu kurang upaya kekal dan kurang upaya menyeluruh. Kurang upaya kekal merujuk kepada individu yang cacat anggota, cacat pendengaran, cacat penglihatan dan warga tua, manakala individu yang cedera, sakit dan mengandung dikategorikan sebagai kurang upaya sementara (Noraini & Haslina, 2006). Terkini, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat melalui Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) (2008) mengelaskan jenis OKU kekal kepada tujuh kumpulan;

1. Kurang Upaya Pendengaran iaitu apabila seseorang individu kehilangan deria pendengaran sama ada pada salah satu atau kedua-dua belah telinga. Seseorang individu dewasa dikatakan kurang upaya pendengaran berdasarkan ukuran tahap pendengaran $>40\text{dBHL}$ di telinga yang lebih baik berdasarkan purata empat frekuensi iaitu 500Hz, 1KHz, 2KHz dan 4KHz. Sementara untuk kanak-kanak pula dikira sebagai OKU pendengaran berdasarkan tahap pendengaran $>30\text{dBHL}$ di telinga yang lebih baik berdasarkan purata empat frekuensi iaitu 500Hz, 1KHz, 2KHz dan 4KHz.

Bagi kecacatan pada sebelah telinga pula, individu dikira sebagai OKU apabila tahap pendengaran sangat teruk iaitu melebihi $>91\text{dBHL}$ di sebelah telinga berdasarkan purata empat frekuensi yang sama. Selain itu, individu yang menghidap kecacatan

telinga kekal atau mana-mana sindrom berkaitan pendengaran seperti *microtia*, *atresia*, *Treacher Collins*, *Goldenhar syndrome* dan sebagainya turut diklasifikasikan sebagai OKU pendengaran.



(Sumber: Google Image)

2. Kurang Upaya Penglihatan iaitu apabila seseorang individu mengalami masalah deria penglihatan yang terhad pada kedua-dua belah mata walaupun dengan menggunakan alat bantu penglihatan atau buta di sebelah atau kedua-dua belah mata. Selain itu, individu yang mengalami gangguan penglihatan yang kekal seperti *albinism* turut dikategorikan sebagai OKU.

3. Kurang Upaya Pertuturan iaitu melibatkan apa-apa keabnormalan yang menjejaskan fungsi suara untuk bertutur dengan jelas. Antaranya kecelaruan pertuturan dan bahasa atau juga dikenali sebagai kecelaruan komunikasi kompleks, kecelaruan motor pertuturan (*Motor Speech Disorder*), kecelaruan suara (*Voice Disorder*), kelancaran pertuturan (*Fluency Disorder*) atau gagap dan kecelaruan resonan (*Resonance Disorder*).

4. Kurang Upaya Fizikal iaitu melibatkan kehilangan separa atau sepenuhnya mana-mana bahagian anggota badan, kecederaan saraf tunjang yang menjejaskan fungsi otot dan deria, gangguan, kecederaan dan pendarahan dalam otak yang menjejaskan fungsi mana-mana anggota badan, ketinggian di bawah paras minima iaitu 142cm bagi lelaki atau 138cm bagi wanita dan juga penyakit kronik yang menyebabkan kurang upaya fizikal.

5. Kurang Upaya Pembelajaran yang dikategorikan kepada tiga tahap iaitu ringan, sederhana dan teruk. Antara OKU yang dikategorikan di bawah kumpulan ini ialah yang mengalami kelewatan perkembangan global (terencat), Down sindrom yang disebabkan oleh kecelaruan kromosom, *Attention Deficit Hyperactivity Disorder* (ADHD) yang menyebabkan kesulitan sepanjang hayat melibatkan tahap tumpuan serta kawalan impuls, autisme iaitu gangguan neurologi yang memberi impak negatif kepada kanak-kanak dari segi kemahiran interaksi sosial dan imaginasi, kekurangan dari segi fungsi intelek dan kurang upaya pembelajaran spesifik seperti disleksia, *dyscalculia* dan *disgrafia*.

6. Kurang Upaya Mental iaitu individu yang mengalami *organic mental disorder* yang serius dan kronik, *schizophrenia*, *schizotypal* dan *delusional disorder*, kecelaruan mood, dan *anxiety disorder* yang teruk serta *phobic anxiety disorder* atau fobia.

7. Kurang Upaya Pelbagai iaitu individu yang mempunyai lebih daripada satu jenis ketidakupayaan ataupun mengalami mana-mana ketidakupayaan yang tidak tergolong dalam mana-mana enam kumpulan yang disebutkan.

OKU sinonim dengan terminologi cacat yang menggambarkan kekurangan fizikal seseorang individu. Namun, hakikatnya terminologi kurang upaya amat luas merangkumi aspek fizikal dan mental. Setiap individu OKU mempunyai ketidakupayaan khusus seperti yang dikelaskan oleh JKM. Seseorang individu yang kurang upaya pembelajaran, mungkin mempunyai kelebihan dari aspek kekuatan fizikal. Sebagai contoh, atlet Paralimpik Sabah, Shamli Wajdi yang mengalami *Cerebral Palsy* berjaya menyumbang dua pingat emas kepada negara dalam acara lontar peluru dan lontar lembing dalam kejohanan Para Asean yang disertai beliau pada tahun 2017.

Justeru, perkara ini menjadi justifikasi bahawa golongan OKU yang mempunyai ketidakupayaan dalam kategori mereka tidak semestinya turut mengalami ketidakupayaan dalam kategori lain. Bahkan, dalam bidang pekerjaan, walaupun golongan OKU ini mengalami kecacatan fizikal, namun mereka masih mampu menggunakan kecerdasan akal dan minda yang sihat untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Justeru, peluang sama rata seperti mana yang diperolehi individu normal yang lain terutama akses terhadap pekerjaan amat diperlukan oleh golongan ini bagi membuktikan keupayaan mereka.

Hak OKU Untuk Bekerja Dalam Akta Di Malaysia

Akta OKU 2008 yang telah digubal oleh kerajaan dan ratifikasi Konvensyen Hak Orang Kurang Upaya pada tahun 2010 telah menjustifikasikan kesungguhan dan komitmen kerajaan untuk membela hak golongan minoriti tersebut di negara ini selagi mana ia tidak bercanggah dengan perlembagaan persekutuan (Norita & Salawati, 2020). Dalam Seksyen 29 Akta OKU 2008, dinyatakan bahawa OKU berhak ke atas akses terhadap pekerjaan berdasarkan kapasiti yang dimiliki mereka. Pada masa yang sama, majikan perlu melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja OKU termasuklah hak untuk mendapatkan persekitaran kerja yang adil, peluang sama rata, suasana kerja yang selamat, bebas daripada sebarang gangguan dan apa-apa yang menimbulkan ketidakpuasan hati.

Klausa dalam seksyen tersebut dengan jelas menyatakan tentang hak OKU untuk bekerja di negara ini. Selain itu, majikan juga perlu memainkan peranan penting untuk memastikan kebajikan, keperluan dan keselamatan OKU sentiasa terjamin sepanjang mereka berada di tempat kerja. Hal ini turut tercatat dalam Perkara 5 dan Perkara 19 Konvensyen Hak-hak Orang Kurang Upaya 2008 yang telah ditandatangani pada tahun 2008 dan diratifikasikan pada tahun 2010. Perkara 5 menyatakan tentang kesamarataan dan tidak berdiskriminasi, sementara Perkara 19 pula berkaitan hidup secara berdikari dan tergolong dalam masyarakat (Norita & Salawati, 2020).

Di samping itu, selaras dengan matlamat kerajaan untuk memperkasakan golongan OKU, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) telah memperkenalkan Pelan Tindakan OKU (PTOKU) 2016-2022. Pelan tindakan yang bertunjangkan 10 teras strategik utama ini antaranya menggariskan pemerksaan ekonomi golongan OKU sebagai salah satu agenda utama, dengan cara menggalakkan penyertaan golongan OKU secara aktif dalam pasaran kerja sama ada dalam sektor awam mahupun sektor swasta agar mereka mampu berdikari, seterusnya dapat menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara.

Keperluan terhadap pekerjaan amat penting kepada golongan OKU bahkan, hak untuk bekerja adalah sebahagian daripada hak asasi mereka bagi menyara kehidupan dan keluarga seterusnya dapat

meneruskan kelangsungan hidup sama seperti insan normal yang lain. Melalui kemudahan pekerjaan, golongan OKU dapat menyumbang kepada negara, tidak terpinggir dan ketinggalan dalam masyarakat. Dalam Akta OKU 2008, hak untuk bekerja turut dinyatakan sebagai hak yang perlu dihormati dan perlu dilayan secara sama rata dengan individu yang lain. Layanan yang dimaksudkan adalah merujuk kepada kadar upah, kemudahan, kenaikan pangkat dan beban tugas yang sama dengan pekerja-pekerja yang lain (Hirwan et al., 2008).

Stigma Sosial dan Kekangan Majikan

Stigma lazimnya dikaitkan dengan label negatif (Corrigan, 2007) atau sifat sesuatu yang menjatuhkan maruah (Kamus Dewan Edisi Keempat) manakala stigma dalam konteks sosial terhadap OKU di Malaysia merujuk kepada perasaan tidak suka atau tidak puas hati terhadap golongan OKU disebabkan kekurangan yang dimiliki, lebih-lebih lagi apabila ciri tersebut dipandang negatif oleh masyarakat. Disebabkan situasi golongan OKU yang memerlukan rawatan dan pertolongan, seringkali mereka dianggap seperti individu yang tidak sempurna kesihatannya dan keadaannya dilihat kurang upaya (Hazlin et al., 2015). Meskipun begitu, golongan OKU tidak boleh dianggap lemah kerana mereka masih mampu menggunakan kecerdasan mental dan minda untuk menyumbang kepada ekonomi dan masyarakat (Noraini & Haslina, 2006).

Namun, hakikatnya stigma negatif daripada majikan terhadap keupayaan yang dimiliki golongan OKU untuk melakukan tugas kerja merupakan salah satu cabaran yang perlu dihadapi oleh OKU untuk mendapatkan pekerjaan. Kajian oleh Janson, et.al (2013) menyatakan bahawa majikan menganggap OKU penglihatan tidak berupaya bekerja akibat terpengaruh dengan stigma negatif oleh masyarakat. Situasi ini menyebabkan terdapat dalam kalangan majikan yang tidak mahu menggajikan lebih dari seorang pekerja OKU dalam syarikat mereka, bahkan sesetengah yang lain terus menolak untuk menggajikan pekerja OKU. Stereotaip tipikal yang negatif terhadap OKU ini menyebabkan majikan menghadkan ruang dan peluang pekerjaan yang lebih baik kepada OKU selain beberapa perjawatan bawahan seperti operator, tukang urut dan jurutrengkas.

Bukan itu sahaja, hasil penelitian oleh KPWKM menunjukkan bahawa 50 peratus pekerja OKU meletak jawatan selepas enam bulan bekerja. Kajian terhadap akta dan budaya organisasi menunjukkan majikan di Malaysia masih kurang kepercayaan terhadap kebolehan OKU. Selain sikap prejudis tersebut, majikan turut cenderung mengenakan syarat-syarat yang sama seperti pekerja normal sekiranya mereka bersetuju untuk menggaji pekerja OKU, sedangkan perkara ini adalah tidak wajar memandangkan keupayaan golongan OKU dan individu normal adalah berbeza (Norhasyikin et al., 2016). Situasi ini menjadi justifikasi bahawa stigma negatif majikan terhadap golongan OKU menatijahkan mereka melakukan tindakan-tindakan yang tidak munasabah yang akhirnya menyebabkan golongan OKU semakin terpinggir dan memencilkan diri daripada masyarakat.

Namun begitu, bukan semua majikan yang tidak mengambil golongan OKU bekerja adalah disebabkan stigma negatif, sebaliknya mereka menghadapi kekangan dalam urusan penggajian pekerja OKU. Antaranya ialah majikan mempunyai pengetahuan yang terhad mengenai pengurusan pekerja OKU di samping kesukaran memadamkan bidang kerja yang sesuai dengan keupayaan OKU. Menurut kajian Hazlin et al. (2015) dari perspektif media massa, kurangnya kajian berbentuk empirikal bagi meningkatkan maklumat dan pengetahuan tentang golongan OKU di negara ini telah mendorong kepada faktor ketidaksamarataan hak dalam kalangan OKU di Malaysia. Pengurusan pekerja OKU dari sudut perlindungan hak, layanan di tempat kerja, kemudahan di tempat kerja, perjawatan, beban tugas, gaji dan kenaikan pangkat memerlukan komitmen yang tinggi daripada pihak majikan, justeru menyebabkan kebanyakan majikan mengambil sikap kurang peduli terhadap isu ini.

Selain itu, cabaran daripada *nature* kerja dan persekitaran kerja (Shwu Tyng et al., 2020) yang menghadkan kemampuan golongan OKU melaksanakan tugas kerja juga menjadi faktor majikan tidak boleh mengupah mereka bekerja. Dalam erti kata lain, skop dan jenis pekerjaan yang ditawarkan

dalam pasaran kerja tidak selari dengan kebolehan yang ada pada golongan OKU ini. Hal ini selari dengan kajian oleh Hammad et al. (2018) yang menggariskan ketidakupayaan sebagai salah satu cabaran utama yang dihadapi oleh OKU untuk mendapat pekerjaan. Selain itu, persekitaran dan akses terhadap kemudahan di tempat kerja yang tidak mesra OKU turut menjadi cabaran yang signifikan terhadap pekerja OKU.

Dalam usaha untuk mewujudkan sebuah masyarakat yang cakna OKU, media massa dan media elektronik perlu berperanan untuk memberi pendedahan dan input mengenai OKU. Media seharusnya bertindak sebagai agen untuk mempengaruhi pemikiran masyarakat mengenai input yang betul berkenaan OKU dengan mengambil kira kepentingan dan dasar semasa yang ditetapkan kerajaan. Kekurangan informasi mengenai pelbagai aspek akan menyebabkan majikan tidak dapat memenuhi tanggungjawabnya terhadap isu kesamarataan hak dalam kalangan OKU (Hazlin et al., 2015)

Cadangan Penambahbaikan

Apabila Kerajaan bersetuju untuk meratifikasi Konvensyen Orang Kurang Upaya pada tahun 2010, disertakan dengan insentif-insentif berterusan dalam belanjawan negara setiap tahun, jelas menunjukkan kesungguhan kerajaan untuk membela nasib golongan OKU di negara ini. Namun begitu, dasar yang diperkenalkan kerajaan ini tidak akan berjaya memperkasakan golongan OKU sekiranya pihak majikan tidak memanfaatkan perkara tersebut untuk memberdayakan golongan OKU. Justeru, terdapat beberapa langkah yang boleh diambil majikan untuk tujuan tersebut.

Antaranya, majikan perlu mengambil tahu kelebihan dan insentif yang diperkenalkan kerajaan untuk majikan yang menggaji pekerja OKU. Terdapat tiga manfaat utama yang dinikmati majikan termasuklah majikan boleh menuntut potongan cukai sebanyak dua kali ganda bayaran gaji tahunan pekerja OKU. Selain itu, bagi majikan yang memberi apa-apa bentuk latihan dan kursus kemahiran kepada pekerja OKU, majikan boleh memohon untuk mendapatkan potongan berganda mengikut amaun perbelanjaan yang ditanggung sepanjang kursus dijalankan. Di samping itu juga, majikan berpeluang mendapat potongan tunggal bagi sebarang kos untuk mengubah suai kemudahan syarikat agar mesra OKU seperti kemudahan tandas OKU, peralatan untuk OKU bekerja dan sebagainya.

Selain itu, karnival kerjaya yang sering dianjurkan kerajaan sebenarnya amat membantu golongan belia dan graduan untuk mendapat tempat dalam pasaran kerja. Namun begitu, bagi golongan OKU, mereka mungkin tidak mempunyai maklumat mengenai syarikat-syarikat yang menawarkan kerja sama ada persekitaran tempat kerja dan bidang kerja yang bakal dipohon adalah mesra OKU atau sebaliknya. Justeru, majikan disaran untuk melabelkan syarikat dengan penggunaan frasa 'Mesra OKU' dalam mana-mana karnival kerjaya yang disertai, sekiranya persekitaran kerja organisasi mereka sesuai untuk golongan tersebut. Melalui pendekatan ini, akan memudahkan individu OKU untuk memohon pekerjaan yang bersesuaian dengan keadaan diri mereka.

Di samping itu juga, pengamal media turut disaran untuk memaksimumkan fungsi sebagai agen untuk membetulkan persepsi masyarakat mengenai OKU. Melalui fungsi media, majikan khususnya akan mempunyai maklumat yang tepat dan menyeluruh, seterusnya membetulkan stereotaip negatif mereka mengenai OKU (Hazlin et al., 2015). Bukan itu sahaja, bahkan sikap positif yang ditunjukkan oleh majikan dalam menyantuni pekerja OKU akan menjadi contoh kepada seluruh organisasi yang bakal memberi impak terhadap penerimaan positif rakan sekerja terhadap golongan OKU.

Dalam pada itu, Akta OKU 2008 yang telah digubal oleh kerajaan untuk memastikan hak OKU terbela, mendapat kritikan sesetengah pihak sebagai akta yang hanya bersifat pentadbiran dan bukan penguatkuasaan. Justeru, dalam memastikan hak OKU untuk mendapat akses pekerjaan yang lebih tinggi, pindaan Akta OKU 2008 bagi menguatkuasakan Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 16 Tahun 2010 perlu dilaksanakan oleh pihak kerajaan. Pekeliling ini yang mewajibkan setiap kementerian mengambil satu peratus pekerja OKU dalam setiap kementerian wajar dikuatkuasakan agar semua pihak lebih cakna akan keperluan mengambil lebih ramai pekerja OKU dalam organisasi masing-

masing seterusnya menjadi contoh kepada sektor swasta bagi mewujudkan suatu komuniti yang cakna OKU.

Penutup

Hak untuk bekerja merupakan hak asasi sejagat tanpa mengira status individu sama ada individu normal atau kurang upaya. Dalam usaha memperkasakan golongan OKU di negara ini, akses terhadap pekerjaan merupakan hak OKU yang paling utama untuk dipenuhi bagi memastikan golongan minoriti tersebut dapat hidup berdikari tanpa mengharapkan belas ihsan masyarakat sekeliling dan bantuan kerajaan semata-mata. Majikan yang komited terhadap isu penggajian pekerja OKU bukan sahaja mampu membina imej positif sebagai ahli masyarakat yang bertanggungjawab, namun pada masa yang sama memberi gambaran kepada majikan yang lain bahawa pengurusan pekerja OKU tidaklah terlalu sukar. Di samping itu, situasi ini turut membuka peluang kepada OKU untuk membuktikan kemampuan mereka dalam menghasilkan produktiviti yang setara dengan pekerja normal yang lain.

Namun, meskipun pihak kerajaan dan majikan dilihat sebagai entiti utama yang bertanggungjawab untuk meningkatkan peratusan OKU bekerjaya di negara ini, hakikatnya golongan OKU turut mempunyai peranan mereka yang tersendiri. Mereka terlebih dahulu perlu bangkit untuk keluar dari kepompong dunia mereka dengan membuang perasaan malu dan rendah diri tanpa menggunakan alasan ketidakupayaan yang dialami sebagai penghalang kejayaan.

SENARAI RUJUKAN

- Akta Orang Kurang Upaya (OKU) 2008*. (2014, Julai 01). Didapatkan dari Jabatan Peguam Negara: <http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/MY/Akta%20685%20-%20Akta%20Orang%20Kurang%20Upaya%202008.pdf>
- Hammad Mohd Saidi, Aizan Sofia Amin, Nur Saadah Mohamad Aun, Mohd Nasir Selamat & Mohd Iqbal Haqim Mohd Nor. (2018). Isu dan Cabaran Pekerjaan Orang Kurang Upaya Penglihatan di Malaysia. *Jurnal Psikologi Malaysia*, Vol.32 (4).
- Hanya 2 kementerian ada kakitangan OKU lebih 1 peratus*. (2020, Disember 12). Didapatkan dari Berita Harian: <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/12/764344/hanya-2-kementerian-ada-kakitangan-oku-lebih-1-peratus>
- Hazlin Falina Rosli, Safura Ahmad Sabri, Norazla Abdul Wahab & Nurzakira Afnee Zakaria. (2015). Kesedaran Golongan Majikan Terhadap Orang Kurang Upaya (OKU) Di Malaysia. *International Conference and Muamalah (ICoMM)*.
- Hirwan Jasbir Jaafar, Harlida Abdul Wahab & Nurli Yaacob. (2008). Undang-Undang di Malaysia dan Jaminan Hak Orang Kurang Upaya untuk Bekerja. *Jurnal Pembangunan Sosial (Edisi Khas) Policy & Profesional Development*, Vol.19 (3).
- Janson, M., Jansenberger, M., & Philips, R. . (2012). Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians. *Disability & Society*, Vol. 28(7), 970-983.
- Lau Poh Li, Ahmad Shamsuri Muhamad & Chew Fong Peng. (2011). Peranan Kaunselor dan Perkhidmatan Kaunseling Kerjaya Bagi Orang Kurang Upaya. *Universiti Malaya*.
- Noraini Mohd Noor & Haslina Mohamad . (2006). Persepsi Majikan Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Pekerja OKU. *Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia*.
- Norhasyikin Rozali, Balqis Yaacob, Zaihana Manshor, Shuhairimi Abdullah & Azizan Bahari. (2016). Keusahawanan Sosial Dalam Atasi Masalah Peluang Pekerjaan Golongan Kurang Upaya (OKU). *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, Vol. 2 (4), 22–29.
- Norita Azmi & Salawati Mat Basir. (2020). Ratifikasi Konvensyen Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu Terhadap Hak Orang Kurang Upaya : Implikasi dan Realiti Dari Dimensi Perundangan Dan Kesamarataan. *Jurnal Undang-undang Malaysia*, Vol.32 (2).
- Nur Azuki Yusuff & Yohan Kurniawan. (2009). Penerimaan Orang Kelainan Upaya (OKU); Kajian Menurut Perspektif Remaja 1Malaysia.
- Patrick W.Corrigan. (2007, Januari 01). How Clinical Diagnosis Might Exacerbate The Stigma Of Mental Illness. *hlm*. Vol. 51(1), 31-39.
- Pelan Tindakan OKU 2016-2022*. (2016). Didapatkan dari Jabatan Kebajikan Masyarakat: [https://www.jkm.gov.my/jkm/uploads/files/JPOKU/PelanTindakan_OKU\(EMAIL\).pdf](https://www.jkm.gov.my/jkm/uploads/files/JPOKU/PelanTindakan_OKU(EMAIL).pdf)
- Pendaftaran Orang Kurang Upaya*. (2021, April 14). Didapatkan dari Jabatan Kebajikan Masyarakat: <https://www.jkm.gov.my/jkm/index.php?r=portal/left&id=UnN2U3dtUHhacVN4aHNpUIPayt2QT09>
- 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*.



Sila petik karya ini seperti berikut :
Norfatin Nadhiah Rosli. (2021, April 27). Cabaran OKU Untuk Mendapatkan Pekerjaan dan
Hubungkait Dengan Majikan, 12/2021.

Maklumat mengenai penerbitan Terengganu Strategic & Integrity Institute (TSIS) boleh didapati di :
www.tsis.my



© Hak Cipta Terpelihara