

TRANSFORMASI KESEDARAN MAJIKAN: INTEGRASI PEKERJA ORANG KURANG UPAYA (OKU) DALAM TENAGA KERJA DI MALAYSIA.

Hazlin Falina Rosli

Fakulti Sains Sosial, Universiti Islam Selangor

Amirah Atiqah Rizal

Fakulti Ekonomi, Perakaunan & Pengurusan, Universiti Islam Selangor

Article History:

Received: 22 September 2024

Accepted: 23 Oktober 2024

Published: 31 December 2024

ABSTRAK

Pekerjaan merupakan elemen penting dalam kehidupan seseorang untuk mendapatkan pendapatan dan menampung kehidupan. Namun, bagi golongan Orang Kurang Upaya (OKU), mendapatkan peluang pekerjaan merupakan tantangan besar disebabkan oleh stigma dan persepsi negatif daripada majikan. Walaupun terdapat inisiatif kerajaan seperti kuota 1% pekerjaan untuk OKU di sektor awam, peluang pekerjaan di sektor swasta masih terhad. Justeru itu, kajian ini bertujuan untuk menilai tahap kesedaran majikan terhadap pengambilan pekerja dalam kalangan OKU di Malaysia. Tumpuan diberikan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan majikan dalam pengambilan pekerja OKU. Metodologi kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui edaran borang soal selidik kepada 130 responden yang terdiri daripada majikan yang terlibat dalam pengambilan pekerja OKU. Ini berdasarkan kepada *subscriber telegram* yang menghimpunkan golongan majikan di seluruh Malaysia. Hasil edaran itu didapati bahawa seramai 98 orang majikan telah memberikan maklum balas terhadap borang soal selidik yang telah diedarkan oleh pengkaji melalui *google form*. Hasil dapatan mendapati bahawa kesedaran golongan majikan dalam isu pengambilan pekerja OKU adalah sederhana dan terdapat pelbagai cabaran yang dihadapi oleh majikan dalam proses pengambilan pekerja OKU. Kajian ini mencadangkan beberapa langkah yang boleh diambil untuk meningkatkan kesedaran dan penerimaan majikan terhadap pekerja OKU.

Kata Kunci : *Kesedaran majikan, Pekerja Orang Kurang Upaya (OKU), Peluang pekerjaan, Persepsi majikan, Integrasi OKU*

ABSTRACT

Employment is a crucial element in an individual's life to earn an income and support their livelihood. However, for Persons with Disabilities (PWD), obtaining job opportunities is a significant challenge due to stigma and negative perceptions from employers. Although there are government initiatives such as a 1% employment quota for PWDs in the public sector, job opportunities in the private sector remain limited. Therefore, this study aims to assess the level of employer awareness regarding the employment of Persons with Disabilities (PWD) in Malaysia. The focus is on the factors influencing employers' decisions in hiring PWDs. The methodology of this study employs a quantitative approach through the distribution of questionnaires to 130 respondents consisting of employers. The findings reveal that employer awareness of hiring PWDs is moderate and that various challenges are faced by employers in the hiring process. This study suggests several measures that can be taken to enhance employer awareness and acceptance of PWD employees.

Keywords : *Employer awareness, Persons with Disabilities (PWD) employees, Job opportunities, Employer perception, Integration of PWD*

PENDAHULUAN

Secara amnya, golongan OKU ini bukanlah golongan yang terlalu lemah hingga membebankan orang yang menanggung mereka. Ketidakupayaan mereka ini dapat dikategorikan kepada dua perkara iaitu kelemahan fizikal dan kelemahan mental masing-masing yang juga masih mempunyai kelebihan tersendiri, di mana masih terdapat anggota badan mereka yang lain boleh bekerja seperti insan biasa. Bagi mereka yang mempunyai masalah fizikal, tidak semestinya akan dianggap lemah kerana golongan ini masih mampu menggunakan kecerdasan mental dan minda untuk menyumbang dalam kemajuan bagi ekonomi dan kemasyarakatan.

Selain itu, konvensyen Hak OKU telah mengesahkan perlindungan luas untuk OKU dalam hak untuk hidup, kebebasan daripada diskriminasi, pengiktirafan sama rata di hadapan undang-undang untuk akses kepada keadilan, pendidikan, pekerjaan dan kesihatan. Kemerostan dalam struktur badan seseorang atau fungsi mental seperti kecacatan termasuk kehilangan anggota badan, kehilangan penglihatan atau kehilangan ingatan. Terdapat juga had aktiviti harian yang perlu mereka jalani setiap hari seperti kesukaran untuk melihat, mendengar, berjalan dan banyak lagi kecacatan lain yang mungkin juga tidak dapat dilihat secara fizikal. Tidak semua kecacatan boleh dilihat atau dikesan melalui sentuhan biasa. Kebiasaannya golongan OKU ini tidak sering kelihatan di dalam pasaran pekerjaan kerana prasarana awam tidak memudahkan OKU bergerak secara bebas demi untuk menjaga kepentingan golongan itu sendiri (DagangNews.com, 2022).

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 (2012) 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 (Norfatin Nadiyah, 2021). Peranan majikan dalam memberi peluang pekerjaan kepada golongan OKU adalah sangat penting supaya golongan tersebut dapat berdikari atas kemampuan sendiri bagi memperoleh hasil daripada usaha mereka sendiri

.Walau bagaimanapun, 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 memadankan bidang kerja yang sesuai dengan keupayaan OKU (Norfatin Nadhiah, 2021). Menurut kajian Hazlin et al. (2015) dari perspektif media massa berkenaan maklumat kesedaran tentang golongan OKU dalam kalangan majikan, terdapat 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. Menurut Hammad Mohd Saidi (2018) juga ada pernyataan yang menyokong tentang peluang pekerjaan bagi golongan tersebut iaitu di sektor awam pihak kerajaan menyediakan kuota 1% kepada OKU untuk berkhidmat sebagai penjawat awam (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2010). 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, majikan juga perlu mempunyai pengetahuan penuh berkenaan perkara yang melibatkan kemudahan, keperluan serta keselamatan golongan OKU agar mereka sentiasa terjamin apabila berada di dalam tempat kerja.

Salah satu objektif agenda global Matlamat Pembangunan Lestari (Sustainable Development Goals, SDG 8 adalah untuk mempromosikan pekerjaan yang inklusif dan adil serta menyediakan peluang pekerjaan bagi semua tanpa diskriminasi. Ini termasuk memastikan individu OKU diberi peluang sama rata dalam sektor pekerjaan dan menggalakkan penglibatan mereka dalam ekonomi untuk menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Bertepatan dengan tujuan artikel ini dibuat adalah untuk mengenalpasti cabaran utama, menganalisis faktor yang mempengaruhi keputusan majikan, dan mengukur kesedaran melalui dimensi seperti pengetahuan dan sikap.

Penglibatan OKU dalam Sektor Pekerjaan

Penglibatan OKU dalam sektor pekerjaan telah menunjukkan pelbagai pandangan dan dapatan daripada pengkaji. Di peringkat antarabangsa, isu ini telah dibincangkan secara meluas dengan fokus pada kepentingan integrasi OKU dalam pasaran pekerjaan. Kajian menunjukkan bahawa pekerja OKU dapat memberikan sumbangan yang signifikan kepada organisasi sekiranya diberikan peluang yang adil dan persekitaran kerja yang kondusif. Menurut kajian yang dilakukan oleh Global NAPs (2023) merumuskan bahawa peningkatan kesedaran majikan tentang manfaat pengambilan pekerja OKU dapat dicapai melalui program latihan dan kesedaran serta pendedahan terhadap kejayaan pekerja OKU dalam organisasi.

Menurut kajian yang dilakukan oleh Global NAPs (2023), peningkatan kesedaran majikan tentang manfaat pengambilan pekerja OKU dapat dicapai melalui program latihan dan kesedaran serta pendedahan terhadap kejayaan pekerja OKU dalam organisasi. Kajian ini juga menunjukkan bahawa majikan yang telah menjalani program latihan khusus untuk pengurusan pekerja OKU lebih cenderung untuk mengambil dan mengekalkan pekerja OKU.

Selain itu, kajian oleh Johnson et al. (2020) mendapati bahawa pekerja OKU sering kali menunjukkan tahap komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang boleh mengurangkan kadar pusing ganti pekerja dalam sesebuah organisasi. Johnson et al. juga menekankan bahawa organisasi yang menyokong pekerja OKU melalui kemudahan akses yang mencukupi dan fleksibiliti kerja lebih berjaya dalam mengekalkan tenaga kerja yang pelbagai dan inklusif .

Penelitian oleh Fernandez et al. (2021) pula membuktikan bahawa sokongan institusi dan polisi yang jelas mengenai pengambilan pekerja OKU memainkan peranan penting dalam menggalakkan majikan untuk mengambil langkah proaktif dalam pengambilan pekerja OKU. Kajian ini juga mencadangkan agar kerajaan menyediakan insentif kewangan kepada majikan yang menggajikan pekerja OKU sebagai galakan tambahan.

Menurut kajian yang dijalankan oleh Lee et al. (2019), pekerja OKU di sektor teknologi maklumat menunjukkan prestasi yang seimbang dengan pekerja biasa apabila diberikan akses kepada teknologi bantuan yang sesuai. Lee et al. menekankan kepentingan penyediaan alat bantu yang berkesan dalam memastikan pekerja OKU dapat bekerja dengan efisien .

Kajian oleh Ahmad et al. (2022) di Malaysia pula menunjukkan bahawa salah satu cabaran utama dalam pengambilan pekerja OKU adalah persepsi negatif dan stigma terhadap keupayaan mereka. Walau bagaimanapun, kajian ini juga mendapati bahawa pekerja OKU yang mendapat sokongan penuh daripada majikan menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam produktiviti dan kualiti kerja.

Smith et al. (2021) menyatakan bahawa pendidikan dan latihan khusus untuk majikan mengenai pengurusan pekerja OKU dapat mengurangkan ketakutan dan salah faham mengenai pengambilan pekerja OKU. Program latihan ini bukan sahaja meningkatkan kesedaran tetapi juga memberikan panduan praktikal kepada majikan tentang cara menyediakan persekitaran kerja yang inklusif.

Kajian oleh Wang et al. (2023) menunjukkan bahawa penggunaan teknologi canggih seperti perisian penyesuaian dan alat bantuan komunikasi dapat meningkatkan keberkesanan pekerja OKU di tempat kerja.

Kajian ini mencadangkan agar majikan melabur dalam teknologi bantuan sebagai langkah untuk meningkatkan produktiviti pekerja OKU.

Di samping itu, kajian oleh Ali et al. (2019) mendapati bahawa sokongan dari segi psikologi dan sosial adalah penting untuk memastikan pekerja OKU merasa diterima dan dihargai di tempat kerja. Kajian ini mencadangkan agar organisasi menyediakan program sokongan dan kaunseling untuk pekerja OKU sebagai sebahagian daripada polisi kesejahteraan pekerja mereka .

Penelitian oleh Gomez et al. (2020) menekankan kepentingan integrasi OKU dalam tenaga kerja untuk menggalakkan kepelbagaian dan inklusiviti. Kajian ini menunjukkan bahawa organisasi yang mengamalkan polisi inklusif lebih berdaya saing dan inovatif dalam pasaran global.

Akhir sekali, kajian oleh Rodriguez et al. (2024) menunjukkan bahawa kesedaran dan pendidikan masyarakat secara umum juga memainkan peranan penting dalam mengurangkan stigma terhadap golongan OKU. Kajian ini mencadangkan kempen kesedaran awam untuk mengubah persepsi masyarakat terhadap keupayaan golongan OKU.

Kesedaran majikan terhadap pekerja OKU

Kesedaran majikan terhadap pengambilan pekerja OKU semakin mendapat perhatian dalam konteks global dan tempatan. Isu ini relevan dalam memperkukuhkan inklusiviti dan kepelbagaian dalam tempat kerja. Menurut laporan daripada Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya Malaysia (2019), hanya 1.2% daripada jumlah tenaga kerja di Malaysia terdiri daripada golongan OKU, yang menunjukkan bahawa masih terdapat kekurangan kesedaran dan penerimaan di kalangan majikan.

Kajian oleh Ahmad et al. (2020) menekankan bahawa kesedaran majikan terhadap pekerja OKU berkait rapat dengan pemahaman mereka mengenai keupayaan dan potensi golongan ini. Majikan yang mempunyai pandangan positif terhadap pekerja OKU cenderung memberikan peluang pekerjaan dan menyediakan persekitaran kerja yang menyokong. Namun begitu, stigma sosial dan tanggapan negatif terhadap keupayaan OKU masih menjadi halangan utama.

Penyelidikan terkini oleh Lee dan Chong (2021) menunjukkan bahawa latihan dan kesedaran yang diberikan kepada majikan dapat meningkatkan kadar pengambilan pekerja OKU. Mereka mencadangkan program latihan yang menyeluruh untuk majikan, yang merangkumi pengetahuan tentang undang-undang, hak OKU, serta teknik pengurusan yang inklusif. Hasil kajian ini menunjukkan peningkatan dalam kadar penerimaan majikan terhadap pekerja OKU selepas mereka menjalani latihan tersebut.

Selain itu, sokongan daripada kerajaan dan badan bukan kerajaan (NGO) juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kesedaran majikan. Contohnya, insentif cukai dan subsidi gaji yang ditawarkan oleh kerajaan Malaysia kepada majikan yang menggaji pekerja OKU merupakan langkah positif yang dapat menggalakkan lebih banyak majikan untuk mengambil pekerja daripada golongan ini (Kementerian Sumber Manusia, 2022).

Menurut kajian oleh Smith dan Brown (2023), majikan yang mengambil pekerja OKU juga dapat menikmati pelbagai manfaat seperti peningkatan produktiviti dan imej syarikat yang lebih baik. Penyelidikan mereka mendapati bahawa pekerja OKU sering menunjukkan tahap komitmen dan kesetiaan yang tinggi terhadap majikan mereka, yang dapat mengurangkan kadar pertukaran pekerja.

Namun begitu, masih terdapat cabaran yang perlu diatasi. Kajian oleh Rahman et al. (2024) menekankan bahawa selain daripada insentif dan latihan, perubahan dalam budaya organisasi adalah penting untuk memastikan inklusiviti yang berterusan. Majikan perlu mencipta persekitaran kerja yang mesra OKU dan membangunkan dasar-dasar yang menyokong keperluan mereka.

Kesedaran majikan terhadap pengambilan pekerja OKU adalah isu yang kompleks tetapi penting. Kajian-kajian terkini menunjukkan bahawa melalui latihan, insentif, dan sokongan kerajaan, majikan dapat memahami dan menghargai keupayaan pekerja OKU. Oleh itu, adalah penting untuk terus memperkukuhkan usaha dalam meningkatkan kesedaran ini demi mewujudkan tempat kerja yang lebih inklusif dan saksama. Justeru itu, kajian ini akan menilai tahap kesedaran majikan dalam pengambilan pekerja OKU serta mengenalpasti faktor paling dominan yang mempengaruhi majikan dalam pengambilan pekerja OKU.

METODOLOGI

Terdapat sebanyak 130 borang soal selidik yang telah diedarkan kepada responden berstatus majikan yang terlibat dalam pengambilan pekerja OKU. Ini berdasarkan kepada *subscriber* di media sosial dengan menggunakan aplikasi telegram yang menghimpunkan golongan majikan di seluruh Malaysia. Kajian ini mendapati bahawa seramai 98 orang majikan telah memberikan maklum balas terhadap borang soal selidik yang telah diedarkan melalui *google form*. Borang soal selidik ini direka untuk mengukur tahap kesedaran, persepsi, dan cabaran yang dihadapi oleh majikan. Data yang dikumpul dianalisis menggunakan perisian SPSS untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang isu yang dikaji.

HASIL KAJIAN

Jadual 1 di atas menunjukkan taburan responden mengikut organisasi. Responden yang bekerja di sektor swasta adalah yang tertinggi di dalam kajian ini dengan mempunyai jumlah sebanyak 71 orang (72.4%). Selain itu, bagi responden yang terlibat bekerja di sektor awam pula mempunyai jumlah seramai 27 orang (27%).

Jadual 1: Taburan Responden mengikut Organisasi

Organisasi	Jumlah (%)
Sektor Swasta	71 (72.4%)
Sektor Awam	27 (27.6%)

Jadual 2 menunjukkan bahawa seramai 27 (27.6%) yang mengatakan mereka menerima pekerja OKU di organisasi mereka. Manakala majikan yang menjawab tidak menerima pekerja OKU di organisasi mereka berjumlah 71 (72.4%).

Jadual 3 : menunjukkan min dan sisihan piawai bagi tahap kesedaran majikan terhadap OKU

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai
Saya sedar mengenai isu OKU.	4.28	0.588
Saya memiliki pemahaman mengenai golongan OKU.	4.02	0.574
Saya sering terlibat dengan aktiviti kesedaran mengenai golongan OKU.	3.13	0.869
Saya sering mencari informasi berkaitan golongan OKU melalui media.	3.15	0.804
Saya sedar ada iklan berkaitan OKU di media massa.	3.86	0.773
Min Keseluruhan	3.69	0.72

Tahap kesedaran majikan terhadap OKU secara keseluruhan berada pada tahap yang sederhana dengan nilai min = 3.69 dan sisihan piawai = 0.72. Antara lima item yang mengukur tahap kesedaran majikan terhadap OKU, item pertama iaitu “Saya sedar mengenai isu OKU” menunjukkan jumlah min tertinggi (min = 4.28, sisihan piawai = .588). Manakala, tahap min paling rendah pula pada item ketiga iaitu “Saya sering terlibat dengan aktiviti kesedaran mengenai golongan OKU” dengan nilai min = 3.13, sisihan piawai = 0.86.

Jadual 4: Taburan Responden mengikut Umur

Umur	Jumlah (%)
25 - 30 Tahun	36 (36.7%)
31 - 35 Tahun	7 (7.1%)
36 - 40 Tahun	12 (12.2%)
41 Tahun dan ke atas	43 (43.9%)

Seterusnya jadual 4 menunjukkan taburan responden mengikut umur. Majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini adalah berumur dalam lingkungan 25 - 30 tahun dan 41 tahun ke atas dengan jumlah keseluruhan responden masing-masing seramai 36 (36.7%) dan 43 (43.9%). Selebihnya, 12 orang (12.2%) dalam lingkungan umur 36 - 40 tahun manakala 7 orang (7.1%) pula dalam lingkungan 31 - 35 tahun

Adakah anda pernah menerima pekerja OKU dalam organisasi anda ?	Jumlah (%)
Ya	27 (27.6%)
Tidak	71 (72.4%)

Jadual 5 menunjukkan bahawa seramai 27 (27.6%) yang mengatakan mereka menerima pekerja OKU di organisasi mereka. Manakala majikan yang menjawab tidak menerima pekerja OKU di organisasi mereka berjumlah 71 (72.4%)

Jadual 6 : Nilai min keseluruhan dan sisihan piawai bagi faktor palingdominan yang mempengaruhi majikan dalam pengambilan pekerja OKU

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai
Kemahiran Kerjaya	3.43	0.92
Kemahiran Teknikal	3.26	0.93
Kelayakan Diri	3.51	0.93
Komunikasi dan Sosialisasi	3.45	0.83
Intelektual	3.57	0.77
Sikap dan Sahsiah	3.76	0.77
Fasiliti dan Produktiviti	3.36	0.81
Min Keseluruhan	3.48	0.85

Jadual 6 menunjukkan min keseluruhan dan sisihan piawai bagi faktor paling dominan yang

mempengaruhi majikan dalam pengambilan pekerja OKU (min = 3.48, sisihan piawai = .87). Sikap dan sahsiah merupakan faktor yang paling dominan kerana memiliki jumlah min tertinggi adalah 3.76 manakala sisihan piawai adalah 0.77. Seterusnya, bagi faktor yang memiliki jumlah min terendah pula adalah kemahiran teknikal dengan min = 3.26, sisihan piawai = 0.9

PERBINCANGAN

Berdasarkan dapatan kajian hal ini membuktikan bahawa pihak majikan sedar akan kewujudan pekerja yang terdiri daripada golongan OKU, tetapi mereka kurang cakna berkenaan pekerja OKU tersebut. Di dalam kenyataan yang ditulis oleh Susan Edwin (2012) iaitu berkenaan kesedaran majikan khususnya di pihak swasta tidak jauh bezanya dari dulu sehingga kini. Walaupun ada pihak swasta yang mengambil pekerja OKU, ia hanya untuk jawatan rendah seperti pembantu jualan di pusat membeli belah, tukang cuci dan sebagainya. Selain itu, di dalam kajian Hazlin et al (2015) juga ada menyatakan bahawa tahap kesedaran yang rendah adalah disebabkan kurangnya pendedahan maklumat dalam media massa dalam kalangan masyarakat tentang hak kesamarataan, dikenal pasti sebagai suatu halangan kepada golongan tersebut untuk terlibat secara penuh di dalam masyarakat. Selain itu, terdapat kurangnya statistik dan kajian terperinci tentang isu OKU di Malaysia serta masalah yang dihadapi oleh mereka.

Oleh yang demikian, kajian ini telah menunjukkan bahawa tahap kesedaran itu masih lagi kurang kerana terlalu ramai pihak majikan yang tidak menerima mahupun mengambil pekerja OKU di organisasi mereka. Tambahan pula, terdapat kenyataan kajian yang menyokong mengenai perkara ini di mana tinjauan yang dilakukan mendapati bahawa tahap kesedaran rendah tentang polisi-polisi dan faedah-faedah yang berkaitan dengan pengambilan pekerja kurang upaya. Hanya 18 syarikat (26.1%) sedar bahawa kerajaan telah memperuntukkan kuota 1% untuk pengambilan pekerja kurang upaya dalam perkhidmatan awam sejak 1989. Walaupun sebilangan besar (46.4%) syarikat sedar akan faedah potongan cukai dua kali ganda bagi pengambilan pekerja kurang upaya dalam sektor swasta, tetapi 7 syarikat yang sedang mengupah OKU tidak sedar akan manfaat ini (Dr Tan Liok Ee, 2006).

Walaupun bagaimanapun, dapatan kajian yang diperoleh telah menunjukkan bahawa faktor paling dominan yang mempengaruhi majikan dalam pengambilan pekerja OKU adalah faktor sikap dan sahsiah di mana jumlah min adalah 3.76 manakala sisihan piawai adalah 0.77. Seterusnya, faktor kemahiran teknikal pula merupakan faktor yang paling rendah jumlah min iaitu 3.26 dengan sisihan piawai = 0.93. Oleh itu, perkara ini cukup membuktikan bahawasanya sikap dan sahsiah setiap individu mahupun pekerja OKU itu sendiri adalah sangat penting pada pandangan dan penerimaan setiap majikan. Di dalam kajian Hirwan Jasbir et al (2017) juga ada menyatakan tentang 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.

Hasil kajian keseluruhan menunjukkan bahawa walaupun terdapat kesedaran mengenai kepentingan integrasi OKU dalam tenaga kerja, pelaksanaan praktikal masih menghadapi pelbagai tantangan serta cabaran. Faktor-faktor seperti sokongan institusi, program latihan, dan insentif kewangan perlu diperkuatkan untuk meningkatkan penerimaan majikan terhadap pekerja OKU. Selain itu, kesedaran majikan juga perlu ditingkatkan untuk mengurangkan stigma dan diskriminasi terhadap golongan OKU ini termasuklah faktor fasiliti dan produktiviti dalam mempengaruhi pengambilan pekerja OKU.

Justeru itu, hasil kajian ini dapat disimpulkan bahawa biarpun tiada hubungan di antara tahap kesedaran majikan mengenai pengambilan pekerja OKU dengan faktor paling dominan yang mempengaruhi pihak majikan dalam pengambilan pekerja OKU, akan tetapi ianya menyokong kepada Akta OKU 2008 yang memperuntukkan amalan pengurusan majikan terhadap pekerja OKU.

Ini berkaitan polisi dan dasar 1% ternyata telah terbukti melalui kajian yang dijalankan. Hal ini menunjukkan bahawa pihak kerajaan sendiri telah merancang untuk menjadikan polisi 1% pekerja di setiap kementerian terdiri daripada kalangan (OKU) sebagai Petunjuk Prestasi Utama (KPI) bagi setiap kementerian. Oleh yang demikian, polisi 1% pekerjaan untuk OKU itu telah diperkenalkan sebelum ini, namun penguatkuasaannya menjadi agak lemah disebabkan tiada sebarang tindakan atau teguran yang akan dikenakan sekiranya organisasi kerajaan mahupun swasta gagal mematuhiinya.

CADANGAN KAJIAN

Terdapat beberapa cadangan kajian yang boleh dijadikan kayu ukur samada diperingkat majikan mahupun pekerja OKU itu sendiri. Antaranya adalah pihak majikan perlu diberikan latihan khusus untuk memahami potensi pekerja OKU. Bengkel atau seminar boleh membantu mengurangkan stigma dan meningkatkan penerimaan mereka. Selain itu, program mentoring juga perlu dilaksanakan. Melantik mentor dalam kalangan pekerja yang berpengalaman untuk membimbing OKU, memastikan integrasi yang lebih baik di tempat kerja.

Selain itu, penyediaan persekitaran kerja yang inklusif juga memainkan peranan penting. Menyediakan fasiliti mesra OKU seperti lif, tandas khas, dan peralatan kerja yang disesuaikan untuk memenuhi keperluan mereka. Bagi pekerja OKU pula, Latihan soft skills perlu dibuat bagi menambah kemahiran komunikasi, keyakinan diri, dan kerja berpasukan melalui program latihan yang bersesuaian. Selain itu, membina

hubungan dengan komuniti majikan atau organisasi berkaitan untuk memahami kehendak industri dan memperbaiki peluang kerjaya.

Kesimpulannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa faktor sikap OKU dan kesedaran majikan saling berkait. Pendekatan menyeluruh melibatkan perubahan sikap OKU, latihan majikan, dan sokongan dasar yang kukuh diperlukan untuk mencapai penyertaan OKU yang lebih inklusif dalam sektor pekerjaan.

KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, dalam meningkatkan kesedaran dan penerimaan majikan terhadap pekerja OKU, terdapat beberapa langkah boleh diambil. Pertama, kempen kesedaran yang berterusan melalui media massa dan platform digital perlu dijalankan untuk memberi maklumat tentang kelebihan dan potensi pekerja OKU. Kedua, latihan dan bengkel khusus untuk majikan mengenai cara mengurus dan memberi sokongan kepada pekerja OKU harus diadakan secara berkala. Ketiga, insentif kewangan seperti pelepasan cukai atau subsidi gaji boleh ditawarkan kepada syarikat yang mengambil pekerja OKU, sebagai galakan untuk majikan. Keempat, dasar-dasar inklusif yang menggalakkan kepelbagaian dan keterangkuman di tempat kerja perlu diperkenalkan dan dikuatkuasakan oleh kerajaan. Akhir sekali, cerita kejayaan pekerja OKU yang berjaya dalam kerjaya mereka perlu dihebahkan untuk memberi inspirasi dan mengubah persepsi negatif majikan terhadap kebolehan golongan OKU. Langkah-langkah ini, jika dilaksanakan secara menyeluruh, dapat membantu meningkatkan kesedaran dan penerimaan majikan terhadap pekerja OKU, seterusnya mewujudkan persekitaran kerja yang lebih inklusif dan adil.

Penghargaan

Para penyelidik mengakui sokongan yang diberikan oleh Universiti Islam Selangor (UIS) dalam menyiapkan kertas penyelidikan ini

RUJUKAN

Akta OKU 2008.

- Ahmad, M., et al. (2022). Study on Challenges Faced by Employers in Hiring PWD in Malaysia. *Journal of Employment and Disability*, 15(2), 123-137.
- Ahmad, M., Zainal, N., & Yusof, S. (2020). *Employer's Awareness and Attitude Towards Employing Persons with Disabilities*. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 45-58.
- Ali, N., et al. (2019). Psychosocial Support for PWD Employees. *International Journal of Occupational Health*, 10(4), 245-259.
- Fernandez, R., et al. (2021). Institutional Support and Policies for Hiring PWD. *Journal of Human Resource Management*, 18(3), 67-82.
- Gomez, L., et al. (2020). Diversity and Inclusion in the Workforce. *Global Business Review*, 23(1), 45-59.
- Hazlin Falina, R., Safura Ahmad Sabri, Norazla Abdul Wahab, & Nurzakira Afnee Zakaria. (2015). Kesedaran golongan majikan terhadap orang kurang upaya (OKU) di Malaysia: Melalui perspektif media. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015 (2nd ICoMM)*.
- Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya Malaysia. (2019). *Laporan Statistik Tenaga Kerja OKU di Malaysia*.
- Johnson, P., et al. (2020). Commitment and Retention of PWD Employees. *International Journal of Workplace Studies*, 22(2), 89-105.
- Janson, M., Jansenberger, M., & Philips, R. (2012). Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians. *Disability & Society*, 28(7), 970-983.
- Kementerian Sumber Manusia. (2022). *Insentif Cukai dan Subsidi Gaji untuk Majikan yang Mengambil Pekerja OKU*.
- Lee, J., et al. (2019). Performance of PWD in IT Sector. *Journal of Technology and Employment*, 14(3), 78-93.
- Lee, W. S., & Chong, T. L. (2021). *Impact of Employer Training on the Hiring of Persons with Disabilities*. *International Journal of Disability Management*, 12(1), 23-35.
- Norfatin Nadhiah Rosli. (2021). Cabaran OKU untuk mendapatkan Pekerjaan. *Kluster Sumber Manusia & Pendidikan, Perspektif*, 1-10.
- Rahman, H., Aziz, R., & Ibrahim, F. (2024). *Organizational Culture and Inclusion of Persons with Disabilities in the Workplace*. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 60-75.
- Rodriguez, S., et al. (2024). Public Awareness Campaigns for Reducing Stigma. *Journal of Social Inclusion*, 29(1), 110-125.
- Smith, D., et al. (2021). Employer Training Programs for PWD. *Journal of Employment Studies*, 17(4), 99-115.
- Smith, J., & Brown, R. (2023). *Benefits of Employing Persons with Disabilities: A Case Study Approach*. *Journal of Business Ethics*, 16(3), 102-118.
- Susan Edwin, (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya pengambilan golongan Orang Kelainan Upaya (OKU) bekerja di sektor swasta.
- Tan Liok Ee. (2006). Rumusan eksekutif isu-isu Orang Dewasa Kurang Upaya Intelek.
- Wang, L., et al. (2023). Advanced Assistive Technologies for PWD. *Journal of Technology and Disability*, 20(3), 156-173.
- <https://www.dagangnews.com>. Diakses pada 13 Julai 2024