

Isu dan Cabaran Pekerjaan Orang Kurang Upaya Penglihatan di Malaysia
(Employment Issues and Challenges of Persons with Visual Impairment in Malaysia)

Hammad Mohd Saidi
Aizan Sofia Amin¹
Nur Saadah Mohamad Aun
Mohd Nasir Selamat
Mohd Iqbal Haqim Mohd Nor

Faculty of Social Sciences and Humanities
Universiti Kebangsaan Malaysia

¹Corresponding e-mail: [aizansofia@ukm.edu.my]

This article aims to explore the employment issues of persons with visual impairment in Malaysia. Based on analysis of the literature reviews, there are two main employment issues faced by persons with visual impairment in Malaysia, namely job opportunity and workplace issues. These issues caused significant dilemmas for persons with visual impairment to work and they give negative implications on their social functioning and career development. In addition, challenges such as impairment effects, age, gender, level of education, vocational training and skills, family, employers' negative attitudes, transportation, lack of policy enforcement and non-conducive environment in the workplace become the main factors that contribute to the employment issues. Therefore, this article discusses the suggestion for a suitable conceptual framework and methodology that can be used for future research.

Keywords: issues, challenges, employment, persons with visual impairment

Berdasarkan kepada Pelan Tindakan Orang Kurang Upaya (PTOKU) 2016-2022, kerajaan optimis untuk meningkatkan penyertaan Orang Kurang Upaya (OKU) dalam pasaran pekerjaan terbuka, inklusif dan boleh diakses bagi menggalakkan mereka hidup berdikari dan menyumbang kepada pembangunan negara (Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, 2016). Teras strategik kedua yang terkandung di dalam PTOKU memberikan penekanan kepada pemerkasaan ekonomi OKU dan salah satu daripada objektif pada teras strategik tersebut adalah untuk meningkatkan peluang pekerjaan OKU di semua sektor pekerjaan terutamanya di sektor awam dan swasta (Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, 2016).

Jika diteliti dengan lebih mendalam, PTOKU 2016-2022 merupakan rentetan

daripada inisiatif-inisiatif yang telah dilancarkan oleh pihak kerajaan untuk meningkatkan penyediaan peluang-peluang pekerjaan kepada OKU. Misalnya, di sektor awam pihak kerajaan menyediakan kuota 1% kepada OKU untuk berkhidmat sebagai penjawat awam (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2010). Manakala di sektor swasta pula, bagi meluaskan peluang pekerjaan buat OKU, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia telah memperkenalkan Kod Amalan Penggajian OKU (Siti Khadijah, n.d). Malahan, pemberian insentif seperti perlepasan cukai juga diberikan kepada majikan yang menggajikan OKU di perusahaan mereka (Mohd. Hafiz, 2009).

Walau bagaimanapun, segala inisiatif yang sedia ada dilihat masih tidak memadai untuk memastikan peluang pekerjaan adalah terbuka kepada OKU

(Mohd Hafiz, 2009). Hal ini demikian kerana, kajian-kajian lepas di Malaysia telah menunjukkan bahawa OKU di Malaysia masih dibelenggu dengan isu peluang pekerjaan serta mengalami pelbagai halangan yang mengakibatkan mereka sukar untuk bersaing dalam pasaran pekerjaan hingga terpaksa bergantung kepada keluarga dan pihak kerajaan (Aizan Sofia & Jamiah, 2015; Lau, Ahmad Shamsuri & Peng, 2011). Senario ini turut berlaku dalam kalangan OKU penglihatan di Malaysia (Jiti Taiheng, 1996; Peter & Ferlis, 2014; Wong & Lim, 2017; Wong, 2017; Hazlin Falina et al., 2015).

Sehingga 31 Julai 2018, populasi OKU penglihatan di Malaysia yang berdaftar dalam Sistem Pengurusan Maklumat OKU (SMOKU) adalah seramai 42,719 orang dan mewakili 9.0 peratus daripada keseluruhan 477, 912 populasi OKU berdaftar di Malaysia (Jabatan Kebajikan Masyarakat, 2018). Walaupun bilangan tersebut boleh dianggap sebagai satu jumlah yang besar namun kadar pengambilan mereka bekerja masih berada di tahap yang kurang memberangsangkan. Contohnya, di sektor awam kadar pengambilan OKU penglihatan didapati lebih rendah (699 orang) berbanding kategori OKU lain seperti OKU fizikal (1086 orang) dan OKU pelbagai (1056 orang) (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2016 dalam Kementerian Sumber Manusia, 2016).

Justeru, artikel ini bertujuan untuk mengupas dan memberi penjelasan terhadap isu-isu pekerjaan dalam kalangan OKU penglihatan di Malaysia sekaligus memberikan idea kepada para pengkaji di masa akan datang untuk melakukan penelitian secara mendalam terhadap isu-isu yang dikemukakan. Maka, disebabkan itu artikel ini juga akan memuatkan kerangka konseptual cadangan dan metodologi yang mungkin boleh

digunakan untuk kajian-kajian di masa akan datang.

Kajian Kepustakaan

Hasil sorotan literatur yang telah dijalankan ke atas kajian-kajian di Malaysia mendapati OKU penglihatan berhadapan dengan dua isu pekerjaan utama iaitu isu peluang pekerjaan dan isu di tempat kerja (Hazlin Falina et al., 2015; Jiti Taiheng, 1996; Peter & Ferlis, 2014; Wong & Lim, 2017; Wong, 2017). Secara umumnya, isu-isu pekerjaan yang dinyatakan di atas berlaku disebabkan oleh cabaran yang datang daripada ciri-ciri individu dan persekitaran sosial (Duquette & Baril, 2013). Selain itu, apa yang lebih membimbangkan isu-isu tersebut jelas mendatangkan implikasi negatif kepada aspek kefungsi sosial dan pembangunan kerjaya mereka (Mellisa, Yen & See, 2011; Wong, 2017). Sub-sub topik seterusnya akan mengupas dengan lebih lanjut mengenai isu dan cabaran pekerjaan yang dialami oleh OKU penglihatan di Malaysia.

Isu Peluang Pekerjaan

Kajian yang dijalankan oleh Mellisa, Yen dan See (2013), Hazlin Falina et al. (2015) dan Wong dan Lim (2017) mendapati OKU penglihatan di Malaysia mengalami kesukaran untuk mendapatkan peluang-peluang pekerjaan. Terdapat 9 cabaran utama yang dikenalpasti sering dihadapi oleh OKU penglihatan dalam mendapatkan peluang pekerjaan iaitu kesan daripada ketakupayaan (*impairment effects*), usia, gender, tahap pendidikan, latihan dan program, keluarga, majikan, pengangkutan dan polisi yang akan diterangkan dalam bahagian ini.

Cabaran yang pertama adalah kesan daripada ketakupayaan. Menurut Shaw et al. (2007), kekangan yang berlaku daripada faktor ketakupayaan

mengakibatkan OKU penglihatan tidak berpeluang untuk mendapatkan pekerjaan kerana skop tugas dan jenis pekerjaan yang ditawarkan dalam pasaran kerja tidak bersesuaian dengan keupayaan mereka. Di samping itu, kekangan atau limitasi terhadap keupayaan dan kemampuan dikenal pasti memberi kesan negatif terhadap keberkesanan pencarian kerja (Shaw, Gold & Wolffe, 2007). Hal ini berlaku disebabkan kapasiti pencarian kerja buat mereka adalah terhad (Brennan & Sleightolm, 2009). Kajian Wolffe (2012) mendapati populasi OKU penglihatan seringkali berhadapan dengan kesukaran untuk membentuk sokongan kemahiran pencarian kerja, kesukaran untuk mengakses bantuan penempatan kerja yang bagus atau menerima maklumat berkenaan peluang kerjaya.

Cabaran kedua adalah disebabkan faktor usia. Beberapa kajian telah mengenal pasti OKU penglihatan yang berumur dalam lingkungan 16 hingga 36 tahun lebih berpeluang untuk diambil bekerja berbanding OKU Penglihatan yang lebih berusia (LaGrow, 2004; Darensbourg, 2013; Clements, Douglas & Pavey, 2011). Hal ini disebabkan wujudnya persepsi yang menganggap OKU penglihatan yang lebih berusia tidak mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik sekaligus menyebabkan peluang pekerjaan kepada mereka adalah berkurangan (Brennan & Sleightolm, 2009).

Cabaran ketiga merupakan aspek gender. Sejak 1980-an lagi, kajian di Malaysia telah menunjukkan jumlah lelaki kurang upaya penglihatan yang diambil bekerja adalah melebihi wanita dari semua kategori pekerjaan (Jane, 1985; dalam Hazlin Falina et al., 2015). Kajian-kajian di luar negara turut menunjukkan dapatan yang sama iaitu lelaki kurang upaya penglihatan memiliki peluang pekerjaan dan kadar pengambilan mereka bekerja lebih tinggi berbanding wanita kurang

upaya penglihatan (Clements, Douglas & Pavey, 2011; Darensbourg, 2013; Lee & Park, 2008; LaGrow, 2004). Menurut Kachaka (2011), keadaan ini berlaku disebabkan oleh faktor dalam sesetengah budaya yang memberikan cabaran kepada wanita kurang upaya penglihatan untuk berkerjaya. Misalnya, wujudnya stigma bahawa wanita kurang upaya penglihatan lebih dipertanggungjawabkan untuk menguruskan keluarga dan melakukan kerja-kerja di rumah (Sveinsdottir, 2014).

Cabaran keempat yang didapati boleh mempengaruhi peluang OKU untuk mendapat peluang pekerjaan adalah tahap pendidikan. Di dalam sesebuah populasi, tahap pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan dengan peluang pekerjaan. Kajian-kajian terdahulu membuktikan bahawa dengan adanya pendidikan atau pun kemahiran akademik atau sekurang-kurangnya menamatkan pengajian di peringkat sekolah akan meningkatkan peluang pekerjaan buat OKU penglihatan (Bell & Mino, 2013; 2015; McDonnall & Crudden, 2009; Clements, Douglas & Pavey, 2011; Jo, Chen & Kosciulek, 2010). Keadaan ini menunjukkan OKU penglihatan yang tidak memiliki tahap pendidikan tinggi seperti di peringkat ijazah kurang mendapat peluang untuk diambil bekerja (Bell & Mino, 2013). Walau bagaimanapun, kajian yang dijalankan Petty (2005) menunjukkan walaupun terdapat dalam kalangan OKU penglihatan mempunyai tahap pendidikan tinggi akan tetapi peluang pekerjaan yang ditawarkan kepada mereka masih berada dalam lingkungan yang sempit seperti bekerja sebagai operator (Petty, 2005).

Cabaran yang kelima adalah latihan atau program vokasional rehabilitasi. Al-Refi dan Al-Gasheny (2016) menyatakan latihan atau program yang kurang memuaskan menyebabkan OKU penglihatan sukar untuk mendapatkan peluang pekerjaan. Namun, antara penyebab yang menjadikan program ini

tidak berkesan untuk memberikan OKU penglihatan lebih berkemampuan bagi menempatkan diri dalam sektor pekerjaan adalah kerana kurikulum yang ditawarkan tidak mengikut cadangan atau saranan yang telah dijalankan oleh kajian secara empirikal (McDonnall, Crudden & O`Mally, 2015).

Cabaran keenam yang tidak kurang penting adalah faktor keluarga. Ahli keluarga terutamanya ibu bapa yang mempunyai anak OKU dikatakan sering kali mempunyai sikap negatif yang dikenal pasti sebagai penghalang kepada mereka untuk bekerja (Mellisa, Yen & See, 2011). Kajian yang dijalankan O`Donnell (2014) turut menyatakan bahawa sikap keluarga yang terlalu melindungi anak memberi kesan kepada tahap emosi dan sosial OKU penglihatan walaupun mereka telah mengikuti program rehabilitasi dengan jayanya. Faktor halangan keluarga membuatkan mereka tidak dapat keluar dari rumah untuk bekerja dan mungkin memberi kesan negatif kepada estimasi diri dan keupayaan diri yang terbatas (Mugabi, 2012). Manakala bagi OKU penglihatan yang telah berkeluarga pula, peranan dan komitmen yang dipikul dalam keluarga seperti suami, isteri dan ibu bapa menyebabkan peluang pekerjaan buat mereka ini menjadi terhad (Peter & Ferlis, 2014).

Cabaran ketujuh merupakan aspek majikan. Kajian-kajian terdahulu telah membuktikan bahawa majikan sering kali mempunyai sikap negatif terhadap OKU penglihatan yang membuatkan mereka sukar untuk mendapatkan peluang-peluang pekerjaan (O`Donnell, 2014; Janson, Jansenberger & Philips, 2013; McDonnall, Crudden & O`Mally, 2015). Kajian Janson, et al. (2013) menyatakan majikan dilaporkan terpengaruh dengan stigma masyarakat yang menganggap bahawa OKU penglihatan tidak berupaya untuk bekerja menyebabkan mereka tidak mahu menggajikan mereka dan terdapat juga

dalam kalangan majikan yang tidak mahu menggajikan lebih dari seorang OKU penglihatan di perusahaan mereka. Di samping itu, stereotaip yang menganggap bahawa OKU penglihatan hanya sesuai untuk bekerja sebagai jurutengkas, tukang urut dan operator telefon menyebabkan golongan majikan tidak membuka peluang pekerjaan yang lain kepada mereka (Hazlin Falina et al., 2015).

Cabaran kelapan adalah aspek pengangkutan. Peter dan Ferlis (2014) menjelaskan bahawa OKU penglihatan di Malaysia mengalami cabaran pengangkutan untuk ke tempat kerja. Selain itu, jarak tempat kerja yang jauh dan kemudahan di persekitaran yang tidak inklusif membuatkan mereka ini sukar untuk mendapatkan kemudahan pengangkutan. Markiewicz dan Skomorowski (2010) menyatakan OKU penglihatan berhadapan dengan kesukaran untuk mengakses kemudahan pengangkutan awam di kawasan bandar. Rentetan daripada usaha-usaha yang telah dijalankan terdapat beberapa masalah utama mengenai pengangkutan awam buat OKU penglihatan iaitu kelemahan identifikasi kenderaan, isyarat berhenti yang tidak sesuai, kelemahan informasi audio, kelemahan format waktu perjalanan dan kelemahan terhadap kesedaran pemandu mengenai keperluan OKU penglihatan (Markiewicz & Skomorowski, 2010). Masalah-masalah ini nyata memberi impak terhadap penyertaan OKU penglihatan dalam aktiviti-aktiviti pekerjaan dan sosial (Crudden, McDonnall & Hierholzer, 2015).

Cabaran terakhir yang sering dihadapi oleh OKU penglihatan dalam mendapatkan peluang pekerjaan adalah aspek polisi. Dari sudut polisi, penguatkuasaan polisi yang sedia ada dilihat seakan-akan tidak dapat memastikan OKU di Malaysia dapat bekerja sama seperti orang upaya yang lain (Rezaul, 2015; Nurhidayah, Hanira & Nur

Izzati, 2017). Namun begitu, kajian yang dijalankan oleh Nurhidayah et al. (2017) telah mengkritik Akta OKU 2008 dengan menegaskan supaya Akta ini perlu dikaji semula. Misalnya, tiada mekanisme pemantauan yang komprehensif terhadap pihak yang tidak mematuhi hak-hak OKU seperti yang termaktub di dalam Akta. Secara tidak langsung cabaran dari sudut polisi turut mengekang peluang pekerjaan buat OKU Penglihatan di Malaysia (Rezaul, 2015).

Isu di Tempat Kerja

Kajian yang dijalankan oleh Aizan Sofia dan Jamiah (2015) mendapati persekitaran kerja yang tidak kondusif menjadi isu kepada OKU untuk bekerja. Dalam konteks OKU penglihatan, persekitaran kerja yang tidak kondusif dan sikap orang sekeliling mengakibatkan mereka mengalami ketidakpuasan kerja dan merasa terabai (Wong, 2017). Kajian-kajian lepas mendapati terdapat 4 cabaran utama yang sering dialami OKU di tempat kerja iaitu isu mobiliti dan aksesibiliti, kemudahan teknologi, majikan dan rakan sekerja serta risiko keselamatan yang akan dikupas dalam bahagian ini.

Isu utama yang sering dialami oleh OKU penglihatan di tempat kerja adalah cabaran mobiliti dan aksesibiliti. Menurut Coffey, Coufopoulos dan Kinghorn (2014) dan LaGrow dan Daye (2005) menjelaskan OKU penglihatan sering mengalami cabaran mobiliti di tempat kerja. Hal ini berlaku kerana, keadaan infrastruktur dan persekitaran kerja adalah tidak inklusif kepada mereka lalu menyebabkan OKU penglihatan sukar untuk bergerak dan melakukan tugas mereka.

Manakala dari segi aksesibiliti untuk membantu OKU penglihatan melaksanakan tugas mereka dengan baik di tempat kerja, mereka amat bergantung kepada keperluan dan kemudahan seperti aplikasi bacaan skrin (*screen-reading*

software), format dokumen yang alternatif, modifikasi persekitaran kerja dan fleksibiliti terhadap polisi di tempat kerja (Frost, 2018). Setiap daripada keperluan dan kemudahan aksesibiliti ini merupakan bentuk-bentuk fizikal yang diperlukan OKU penglihatan di tempat kerja (O'Donnell, 2014). Namun, kekurangan atau pun ketiadaan bentuk-bentuk fizikal ini di tempat kerja membuatkan OKU penglihatan mengalami kesukaran untuk mengakses di tempat kerja (O'Donnell, 2014).

Isu kedua pula adalah dalam aspek cabaran kemudahan teknologi. Kemudahan teknologi di tempat kerja dianggap dapat membantu seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja tetapi dalam masa yang sama bagi OKU penglihatan ia turut menjadi isu terhadap mereka (Petty, 2005). Bantuan teknologi adalah penting buat OKU penglihatan untuk melaksanakan pekerjaan mereka tetapi bantuan-bantuan tersebut memerlukan kos perbelanjaan yang banyak dan bagi mengekalkan bantuan tersebut di tempat kerja serta memerlukan latihan untuk memahirkan OKU (Crudden, Sansing & Butler, 2005). Kedua-dua faktor ini menjadi cabaran kepada OKU penglihatan untuk menunjukkan produktiviti kerja mereka dengan baik dan sempurna.

Cabaran ketiga yang sering dialami OKU penglihatan adalah menangani isu dengan majikan dan rakan sekerja. Golub (2006) dalam kajiannya mendapati integrasi antara majikan dan OKU penglihatan adalah penting bagi mewujudkan suasana yang baik di tempat kerja seperti sosial, struktur budaya dan keharmonian sesama pekerja. Namun begitu, kajian Wong (2017) menjelaskan majikan dan rakan sekerja mempunyai stigma negatif iaitu dengan melihat kepada ketidakupayaan OKU penglihatan berbanding keupayaan. Secara tidak langsung daripada stigma tersebut akan menimbulkan diskriminasi kepada mereka

di tempat kerja. Misalnya, OKU penglihatan tidak diberikan peluang untuk dinaikkan pangkat dan mengikuti peluang-peluang latihan dan kursus secara berterusan (Wong, 2017). Wong menambah tingkah laku majikan dan rakan sekerja yang menunjukkan pengabaian kepada OKU Penglihatan di tempat kerja seakan-akan berlakunya prejudis terhadap mereka hingga menyebabkan OKU penglihatan merasa sunyi dan terabai.

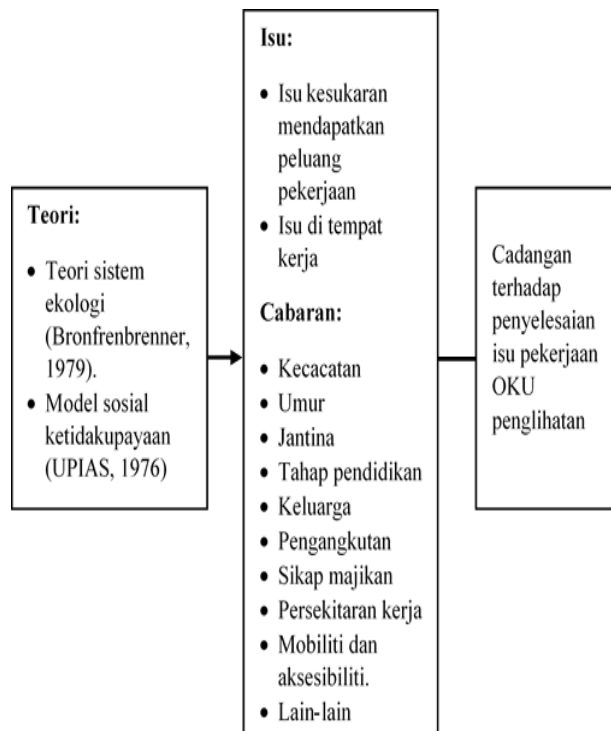
Isu yang terakhir adalah risiko keselamatan di tempat kerja. Ekoran daripada jenis ketakupayaan yang dialami oleh OKU penglihatan, terdapat berberapa kajian yang mendedahkan bahawa mereka turut terdedah kepada isu keselamatan dan kecederaan di tempat kerja akibat daripada persekitaran tempat kerja yang tidak kondusif dan sikap negatif (Joseph & Robinson, 2012; Legood, Scuffham & Cryer, 2002). Selain itu, lebih merisaukan bagi wanita kurang upaya penglihatan mereka sering dilaporkan menjadi sasaran terhadap gangguan seksual di tempat kerja (Garcia & Henderson, 1999). Perkara ini sedikit sebanyak memberi kesan terhadap pengekalannya di tempat kerja.

Kerangka Konseptual

Setiap daripada kupasan di atas jelas menunjukkan bahawa OKU penglihatan di Malaysia mengalami isu dan cabarannya yang tersendiri. Hasil kajian-kajian terdahulu dilihat menyokong pendapat yang dinyatakan oleh Duquette dan Baril (2013) iaitu isu-isu pekerjaan yang dialami OKU penglihatan berpunca daripada cabaran bersifat individu dan persekitaran

sosial. Sekiranya penelitian lanjut ingin dilakukan ke atas topik ini maka penulis menyarankan agar kajian tersebut menjadikan teori sistem ekologi Bronfenbrenner (1979) dan model sosial ketidakupayaan (Union of the Physically Impaired Against Segregation, 1976) sebagai sandaran utama untuk panduan menjalankan kajian. Hal ini kerana, kedua-dua teori ini menekankan interaksi di antara individu dengan persekitaran sosial serta berorientasikan kepada penglibatan OKU dalam aktiviti pekerjaan (Lindsay et al., 2015; Barnes & Mercer, 2004).

Selain itu, didapati juga kajian-kajian terdahulu telah banyak membincangkan mengenai isu-isu pekerjaan OKU penglihatan sama ada dari dalam mahu pun luar negara. Sehubungan dengan itu, artikel ini akan mengemukakan cadangan supaya kajian di masa hadapan dapat memberikan tumpuan kepada jalan penyelesaian terhadap isu dan cabaran tersebut. Tambahan, kajian di Malaysia terhadap aspek pekerjaan OKU penglihatan lebih banyak menumpukan kepada isu peluang pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengannya tetapi kajian yang menyentuh akan intervensi terhadap permasalahan tersebut masih berkurangan (Zinaida, 2006). Justeru, artikel ini menggalakkan agar para pengkaji di masa akan datang dapat mengenal pasti dan mencadangkan alternatif yang berkesan dalam membantu menyelesaikan isu-isu pekerjaan OKU penglihatan dengan sebaik mungkin. Rajah 1 di bawah merupakan kerangka konseptual cadangan yang boleh diimplementasikan.



Rajah 1. Kerangka Konseptual Cadangan

Di samping itu, artikel ini juga akan mengemukakan pandangan mengenai kaedah kajian atau metodologi yang mungkin boleh digunakan bagi tujuan pelaksanaan kajian dan mendapatkan hasil kajian yang komprehensif. Oleh yang demikian, kaedah kajian secara kualitatif dianggap bersesuaian untuk diaplikasikan ke atas topik yang diperkenalkan. Menurut Marshall dan Rossman (1995), kajian yang menggunakan kaedah kualitatif bertujuan untuk mengenal pasti dan cuba menghuraikan masalah sosial yang kompleks. Tambahan pula, isu dan cabaran pekerjaan OKU penglihatan merupakan fenomena yang memerlukan penjelasan secara kualitatif. Maka penjelasan dalam kaedah kualitatif sahaja yang dapat merungkai fenomena manusia dengan jelas dan terperinci (Noraini, 2010). Selain itu, untuk memastikan kajian kualitatif itu merupakan sebuah kajian yang mantap dengan pelbagai maklumat, maka pertimbangan untuk menjadikan saluran pengumpulan data daripada pelbagai perspektif seperti OKU penglihatan itu

sendiri, majikan dan keluarga boleh dilakukan.

Perbincangan

Menurut Wolffe (2012), isu-isu pekerjaan yang dialami mampu mendatangkan implikasi negatif kepada OKU penglihatan. Misalnya, dengan ketiadaan peluang pekerjaan, akan berlakunya krisis pengangguran dalam kalangan OKU penglihatan hingga terjebak ke dalam kancuh kemiskinan (McDonnall, 2005). Selain itu, ianya juga mampu menjejaskan kesejahteraan hidup, melahirkan konsep sendiri yang negatif dan berlakunya ketidakpuasan kerja dalam kalangan OKU penglihatan (Peter & Ferlis, 2014; Mellisa, Yen & See, 2011; Wong, 2017). Perkara ini sekiranya tidak dibendung dari sekarang ianya pasti memberi pengaruh negatif terhadap aspirasi kerjaya generasi OKU di masa-masa akan datang (Lau, Ahmad Shamsuri & Chew, 2011).

Artikel ini bertujuan untuk mengupas isu dan cabaran pekerjaan OKU penglihatan di Malaysia. Seterusnya artikel ini turut mengemukakan cadangan kerangka konseptual serta metodologi yang mungkin boleh diguna pakai di dalam kajian-kajian di masa hadapan. Penerangan mengenai kerangka konseptual juga menunjukkan bahawa adanya keperluan untuk dijalankan kajian susulan secara empirikal terutamanya yang menumpukan kepada jalan penyelesaian bagi mengatasi isu-isu pekerjaan yang dialami oleh OKU penglihatan sekaligus menggalakkan penyertaan mereka dalam pasaran pekerjaan.

Jika kajian tersebut dapat dijalankan maka ia mampu memberikan sumbangan yang signifikan kepada pihak yang berkepentingan seperti agensi-agensi kerajaan iaitu Jabatan Tenaga Kerja (JTK), Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM), Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) bagi tujuan penambahbaikan kepada program pekerjaan yang sedia ada khususnya kepada OKU penglihatan. Selain itu, badan-badan bukan kerajaan (NGO) seperti Malaysian Association of Blind (MAB) dan St. Nicholas Home Penang turut boleh mendapat manfaat dengan menjadikan dapatan kajian sebagai salah satu alternatif dalam menawarkan perkhidmatan kepada OKU penglihatan.

Selain itu, didapati kajian-kajian terdahulu yang melakukan perbincangan mengenai kajian lapangan ketidakupayaan (*disability research*) banyak dijalankan daripada perspektif perubatan dan pendidikan (Wan Arnidawati, 2013). Sekiranya, kerangka konseptual ini dijalankan dalam konteks sains sosial sedikit sebanyak kajian tersebut akan menyumbang kepada pengkayaan literatur dari perspektif sains sosial khususnya dalam bidang kerja sosial. Akhir sekali, kajian tersebut signifikan untuk dijalankan adalah bagi menggiatkan kesedaran ramai pihak seperti keluarga, masyarakat,

majikan dan kerajaan berkenaan dengan hak OKU penglihatan terhadap akses kepada pekerjaan. Sekaligus mendorong pihak-pihak ini untuk menggembeng tenaga memperkasakan hak OKU penglihatan di Malaysia.

Kesimpulan

Kesimpulannya, artikel ini diharap dapat menyumbang kepada implikasi bagi kajian-kajian akan datang yang disarankan supaya memberi tumpuan kepada cadangan intervensi bagi mengatasi isu-isu pekerjaan OKU penglihatan di Malaysia. Hal ini kerana, pekerjaan menjadi sumber pendapatan utama bagi OKU penglihatan dan kemampuan mereka dalam meningkatkan produktiviti negara harus diperkasakan. Justeru, isu dan cabaran pekerjaan yang sering dialami oleh OKU penglihatan perlu diteliti dan diatasi dengan lebih efektif untuk menjamin kefungsiannya psikososial dan ekonomi mereka setanding dengan orang upaya.

Rujukan

- Abdul Rahim, A., Abd Samad, N. A., Said, I., & W. Seman, W. M. A. 2017. Malaysian plan of action for people with disabilities 2016-2022: Way forward. http://www.uia2017seoul.org/P/papers/Full_paper/Paper/Oral/PS3-52/O-0452.pdf.html [20 Julai 2018].
- Aizan Sofia, A., & Jamiyah M. (2015). Geography, poverty and Malaysia disabled women. *GEOGRAFIA Online Malaysia Journal of Society and Space*, 11(7), 82-91.
- Al-Refi, M., & Al-Gashany, A. (2017). Challenges emerged while providing vocational skill training and job opportunities for persons with visual impairment (PWVI) in IBB, Yemen. *Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies*, 4(35), 6317-6326.

- Barnes, C., & Mercer, G. (2004). *Disability policy and practice: Applying the social model*. Leeds: The Disability Press.
- Bell, E. C., & Mino, M. M. (2015). Employment outcomes for blind and visually impaired adults. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 5(2).
doi: <http://dx.doi.org/10.5241/5-85>
- Bell, E. C., & Mino, N. (2013). Blind and visually impaired adult rehabilitation and employment survey. *AFB AccessWorld Magazine*, 3(1).
doi: <http://dx.doi.org/10.5241/2F1-35>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, M.A: Havard University Press.
- Clements, B., Douglas, G., & Pavey, S. (2011). Which factors affect the chances of paid employment for individuals with visual impairment in Britain? *WORK: A Journal of Prevention, Assesment and Rehabilitation*, 39(1), 21-30.
- Coffey, M., Kinghorn, K., & Coufopoulos, A. (2014). Barriers to employment for visually impaired women. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(3), 171-185.
- Crudden, A., McDonnall, M., & Hierholzer, A. (2015). Transportation: An electronic survey of persons who are blind or visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 109, 445.
- Crudden, A., Sansing, W., & Butler, S. (2005). Overcoming barriers to employment: Strategies of rehabilitation providers. *Employment*, 99(6), 325.
- Darensbourg, B. L. (2013). Predictors of competitive employment of VR consumers with blindness or visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(1), 29-34.
- Duquette, J., & Baril, F. (2013). Factors influencing work participation for people with a visual impairment. Documentary Research Report, Institut Nazareth & Louis Braille.
- Frost, S. (2018 April 1). Alternative needs in the workplace for the visually impaired.
<http://smallbusiness.chron.com/adapt-ive-needs-workplace-visually-impaired-11049.html>.
- Garcia, S., & Henderson, M. (1999). Legal reform and social construction: Violence, gender, and the law. *Law and Social Inquiry*, 19(4), 829-851.
- Golub, D. B. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: the results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(12), 715-725.
- 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 Perkhidmatan Awam. (2010). Pencapaian dasar satu peratus peluang pekerjaan dalam perkhidmatan awam kepada orang kurang upaya. Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 16 Tahun 2010.
- 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.
- Jiti Taheing. (1996). Komuniti cacat penglihatan dan masalah mendapatkan pekerjaan: Satu kajian kes di Bandaraya Kuala Lumpur. Latihan Ilmiah Tidak Diterbitkan. Universiti Malaya.
- Joseph, M. A., & Robinson, M. (2012). Vocational experiences of college-educated individuals with visual impairments: The role of client

- satisfaction and acceptance of vision loss. *Journal of Applied Rehabilitation Counselling*, 41(3), 3-8.
- Kachaka, H. (2011). The challenges faced by women with visual impairments in living a sustainable livelihood: A case of Lusaka District, Zambia. Tesis Sarjana, University of Zambia.
- Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. (2016). Pelan Tindakan OKU 2016-2022. Retrieved from [http://www.jkm.gov.my/jkm/uploads/files/JPOKU/PelanTindakan_OKU\(EMAIL\).pdf.html](http://www.jkm.gov.my/jkm/uploads/files/JPOKU/PelanTindakan_OKU(EMAIL).pdf.html).
- Kementerian Sumber Manusia. (2016). Statistik Pekerjaan dan Perburuhan Siri 8 Bil. 2/2016. Putrajaya: Kementerian Sumber Manusia.
- LaGrow, S. J. (2004). Factors that affect the employment status of working-age adults with visual impairments in New Zealand. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 98(9), 546-560.
- LaGrow, S. J., & Daye, P. (2005). Barriers to employment identified by blind and vision-impaired persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand*, 26, 173-185.
- Lau, Ahmad Shamsuri & Chew. (2011). Peranan kaunselor dan perkhidmatan kaunseling kerjaya bagi orang kurang upaya. *Atikan*, 1(2), 233-246.
- Lee, I. S., & Park, S. K. (2008). Employment status and predictors among people with visual impairments in South Korea: Results of a national survey. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 102(3), 147-159.
- Lee, M. N., Abdullah, Y., & See, C. M. (2011). Employment of people with disabilities in Malaysia: Drivers and inhibitors. *International Journal of Special Education*, 26(1), 112-124.
- Legood, R., Schuffham, P., & Cryer, C. (2002). Are we blind to injuries in the visually impaired? A review of the literature. *Injury Prevention*, 8, 155-160.
- Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: Views of youth, employers, and job counsellor. *Disability and Rehabilitation*, 37(8), 701-711.
- Markiewicz, M., & Skomorowski, M. (2010). Public transport information systems for visual impaired and blind people. International Conference on Transport Systems Telematic. Katowice-Ustron, Poland, October 20-23.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (1995). *Designing qualitative research* (2nd). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2009). Factors affecting the successful employment of transition-age youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(6), 329-341.
- McDonnall, M. C., Crudden, A., & O'Mally, J. (2015). Predictors of employer attitudes toward people who are blind or visually impaired as employees. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 42, 41-50.
- Mohd Hafiz. (2009). The study development programs for the disabled community in Malaysia: The opportunities and problems in education and employment. Tesis Sarjana, Universiti Malaya.
- Mugabi, F. N. (2012). Perceived experiences of persons with visual impairment who have transitioned from school into work: A case study of five persons with visual impairment that have remunerable employment. Master of Philosophy Thesis, University of Oslo.
- Noraini Idris. (2010). *Penyelidikan dalam*

- pendidikan. Kuala Lumpur: McGraw Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- Nur Hidayah, Hanira & Nur Izzati. (2017). The rights of persons with disabilities in Malaysia: The underlying reasons for ineffectiveness of persons with disabilities Act 2008. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled, 1*, 127-134.
- Nurul Hariza, B. (2012). Aspirasi kerjaya dalam kalangan pelajar bermasalah pendengaran di politeknik. Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- O'Donnell, W. (2014). An analysis of employment barriers facing blind people. Paper 23. Retrieved from. https://scholarworks.umb.edu/mspa_capstone/23.
- Peter, V., & Ferlis, B. (2014). Cabaran pekerjaan dan kesan kepada kesejahteraan hidup OKU penglihatan yang berkeluarga di Sabah. Seminar Kebangsaan Integriti Keluarga 2014. Universiti Malaysia Sabah. Kota Kinabalu, Sabah, 11 Disember.
- Petty, R. E. (2005). Technology access in the workplace and higher education for persons with visual impairments: An examination of barriers and discussion of solutions. Report for Independent Living Research Utilization, The Institute for Rehabilitation and Research.
- Rezaul, M. I. (2015). Rights of the people with disabilities and social exclusion in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity, 5*(2), 171-177.
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-related experiences of youths who are visually impaired: How are these youths faring? *Journal of Visual Impairment & Blindness, 101*(1), 7-21.
- Siti Khadijah. n.d. Penglibatan Orang Kurang Upaya (OKU) fizikal dalam pekerjaan kemahiran teknikal dan vokasional. Cadangan Penyelidikan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Sveinsdottir, B, et al. (2014). Activity levels of blind and visually impaired individuals of working age 18-67. Working Paper. The National Institute for the Blind, Visually Impaired and Deafblind.
- Wan Arnidawati, W. A. (2013). Supported employment: Persons with learning difficulties in Malaysia. Tesis Dr. Fal, University of Warwick.
- Wolffe, K. E. (2012). Employment success: What research tells us about youth and adult with visual impairments. Working Paper Organized CRIR-MAB McKay Rehabilitation Center. 22 January.
- Wong, H. S. (2017). A qualitative study on job satisfaction among blind and visually impaired employees. *International of Business and Management, 2*(2).
- Wong, H. S., & Lim T. H. (2017). Cabaran dan Masalah utama yang dihadapi oleh belia OKU penglihatan. Seminar Penyelidikan Belia Kebangsaan 2017 Ke Arah Aspirasi Belia Masa Hadapan.
- Zinaida Ariffin. (2006). *Kerjaya untuk Orang Kurang Upaya*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.