



**KEMENTERIAN EKONOMI
JABATAN PERANGKAAN MALAYSIA**

KAJIAN PENGGAJIAN GOLONGAN ORANG KURANG UPAYA DI MALAYSIA

2025





**KEMENTERIAN EKONOMI
JABATAN PERANGKAAN MALAYSIA**

KAJIAN PENGGAJIAN GOLONGAN ORANG KURANG UPAYA DI MALAYSIA

Pemakluman

Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM) sedang melaksanakan Banci Ekonomi 2026 (BE2026) dengan tema “Data Nadi Ekonomi Rakyat”. Pelaksanaan Banci Ekonomi kali keenam ini berlangsung dari 5 Januari hingga 31 Oktober 2026. BE2026 bertujuan untuk mengumpul data yang menyeluruh dan berstruktur daripada semua pertubuhan perniagaan berdaftar dan tidak berdaftar di Malaysia, bagi menilai prestasi, struktur serta ciri-ciri ekonomi negara secara komprehensif dan berasaskan bukti.

Malaysia buat julung kalinya telah menduduki tangga pertama (1) di peringkat global dalam laporan dwi-tahunan Open Data Inventory (ODIN) 2024/25 yang dikeluarkan oleh Open Data Watch (ODW), mengatasi 197 negara lain. Pencapaian ini merupakan lonjakan ketara daripada kedudukan ke-67 dalam penilaian ODIN 2022/23.

OpenDOSM NextGen adalah medium yang menyediakan katalog data dan visualisasi bagi memudahkan pengguna menganalisis pelbagai data dan boleh diakses melalui portal <https://open.dosm.gov.my>

Perangkaan Perdagangan Luar Negeri (PPLN) dan Indeks Perdagangan Luar Negeri (IPLN) menyediakan data rasmi mengenai perdagangan Malaysia, termasuk nilai perdagangan import dan eksport antarabangsa secara bulanan dan tahunan serta indeks volum dan nilai unit secara bulanan. Statistik ini penting bagi memantau trend perdagangan dan seterusnya perkembangan ekonomi Malaysia. Penerbitan ini boleh diperoleh dalam bentuk penerbitan biasa dan juga boleh diakses di www.dosm.gov.my

JABATAN PERANGKAAN MALAYSIA
DEPARTMENT OF STATISTICS MALAYSIA

Diterbitkan dan dicetak oleh / *Published and printed by:*

Jabatan Perangkaan Malaysia

Department of Statistics Malaysia

Blok C6 & C7, Kompleks C,

Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan

62514 Putrajaya,

MALAYSIA

Tel.	: 03-8885 7000
Faks	: 03-8888 9248
Portal	: https://www.dosm.gov.my
Facebook / X / Instagram / Youtube	: StatsMalaysia
E-mel / E-mail	: info@dosm.gov.my (pertanyaan umum / <i>general enquiries</i>)

Diterbitkan pada April 2026 / *Published in April 2026*

Hakcipta terpelihara / All rights reserved

Tiada bahagian daripada terbitan ini boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau ditukar dalam apa-apa bentuk atau apa-apa jua pun kecuali setelah mendapat kebenaran daripada Jabatan Perangkaan Malaysia. Penulis menggunakan data yang tersedia sebagai rujukan untuk penghasilan penulisan. Pengguna yang mengeluarkan sebarang maklumat dari terbitan ini sama ada yang asal atau diolah semula hendaklah meletakkan kenyataan berikut:

“Sumber : Jabatan Perangkaan Malaysia”

No part of this publication may be reproduced or distributed in any form or by any means or stored in database without the prior written permission from Department of Statistics Malaysia. Users reproducing content of this publication with or without adaptation should quote the following.

“Source : Department of Statistics Malaysia”

KATA PENGANTAR

Laporan Kajian Penggajian Golongan Orang Kurang Upaya (OKU) di Malaysia membentangkan hasil dapatan berkaitan penglibatan majikan sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam penggajian golongan OKU di negara ini. Laporan ini turut mengemukakan maklumat mengenai tahap kesedaran dan pemahaman majikan terhadap penggajian golongan OKU, isu-isu serta cadangan rekomendasi yang bersesuaian. Liputan kajian ini merangkumi majikan yang sedang menggajikan, majikan yang pernah menggajikan dan majikan yang tidak pernah menggajikan golongan OKU di Malaysia.

Hasil kajian ini penting bagi membantu pembuat dasar dan pemegang taruh yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam penggajian golongan OKU di Malaysia. Ia memberi sumbangan yang penting dari sudut praktikal dengan mengemukakan cadangan-cadangan yang boleh dilaksanakan bagi membantu Kementerian dan agensi yang berkaitan menambah baik dasar, perundangan dan pelaksanaan program sedia ada. Strategi dan inisiatif yang dicadangkan boleh dilaksanakan di peringkat nasional kerana ia adalah bersifat praktikal dan telah ditanda aras dengan negara-negara lain. Di samping itu, kajian ini juga akan mencadangkan kaedah terbaik yang boleh dilakukan dalam menangani isu-isu yang melibatkan penggajian golongan OKU di Malaysia.

Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM) merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada responden dan semua pihak yang menyumbang kepada pelaksanaan survei dan menghasilkan laporan kajian ini. Pandangan dan cadangan ke arah penambahbaikan laporan ini pada masa hadapan amat dihargai.

DATO' SRI DR. MOHD UZIR MAHIDIN

Ketua Perangkawan Malaysia

November 2025

PENGURUSAN TERTINGGI JABATAN PERANGKAAN MALAYSIA



YBhg. Dato' Sri Dr. Mohd Uzir Mahidin
Ketua Perangkawan Malaysia



YBrs. Hajah Nazaria Baharudin
Timbalan Ketua Perangkawan
(Sosial & Pembangunan Teknikal)



YBrs. Pn. Siti Asiah Ahmad
Timbalan Ketua Perangkawan
(Ekonomi)

PENGURUSAN INSTITUT MAKLUMAT DAN ANALISIS PASARAN BURUH



Puan Siti Haslinda Mohd Din
Pengarah Kanan



Puan Rahman Bee A. Mohamed Sheriff
Timbalan Pengarah Seksyen Kajian



Dr. Ab Razak Othman
Timbalan Pengarah Seksyen Data

PASUKAN KAJIAN ILMIA



**Nor Najihah Najwa
binti Zakaria**
Pegawai Penyelidik

Dr Norshamshida binti Razak
Penolong Pengarah Kanan

**Sharifah Farah Adlina
binti Syed Abd Rahman**
Pegawai Penyelidik

Muhammad Ariff bin Mazlan
Pegawai Penyelidik

KANDUNGAN

Kata Pengantar	v
Kandungan	iv
Senarai Jadual	xi
Senarai Rajah	xii
Senarai Singkatan	xvii
Penemuan Utama Kajian	10
1.0 Pengenalan	10
2.0 Latar Belakang	10
3.0 Kesedaran Majikan Terhadap Penggajian Golongan OKU di Malaysia	11
3.1 Maklumat Asas Majikan	11
3.2 Kos Penggajian Golongan OKU	26
3.3 Perekrutan Pekerja Golongan OKU	34
3.4 Faedah dan Insentif Kerajaan kepada Majikan yang Menggajikan Golongan OKU	42
3.5 Peruntukkan Perundangan Perburuhan	52
3.6 Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan / Perlindungan dan Keselamatan Sosial	59
3.7 Latihan dan Pembangunan Modal Insan	62
4.0 Pengenalpastian Isu dan Rekomendasi	71
4.1 Maklumat Asas Peserta Perbincangan	78
4.2 Penggajian Pekerja Golongan OKU di Malaysia	78
4.3 Peruntukan Perundangan Perburuhan	98
4.4 Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan / Perlindungan dan Keselamatan Sosial	124
4.5 Latihan dan Pembangunan Modal Insan	133
4.6 Isu dan Rekomendasi Tambahan	140
Rumusan	154
Kesimpulan	216
Lampiran	
a. Landskap Penggajian Golongan OKU di Malaysia: Cabaran dan Peluang Dalam Pasaran Pekerjaan	222
b. Peruntukan Undang-undang dan Polisi Berkaitan Penggajian Golongan OKU di Malaysia dan Penandaarasan Luar Negara	236
c. Hasil Dapatan Terperinci	300
Rujukan	304
Penghargaan	312

Senarai Jadual

Bil	Nama Jadual	
Jadual 1	Peratus anggaran pendapatan tahunan majikan bagi sektor pembuatan	13
Jadual 2	Peratus anggaran pendapatan tahunan majikan	14
Jadual 3	Peratus status pemilikan majikan	15
Jadual 4	Peratus jenis pemilikan majikan	15
Jadual 5	Peratus kumpulan bilangan pekerja golongan OKU yang sedang digajikan	16
Jadual 6	Peratus kategori pekerjaan yang ditawarkan kepada golongan OKU	18
Jadual 7	Peratus kumpulan bilangan pekerja golongan OKU yang pernah digajikan	19
Jadual 8	Peratus kategori pekerjaan yang pernah ditawarkan kepada golongan OKU	21
Jadual 9	Peratus alasan tidak menggajikan pekerja golongan OKU	23
Jadual 10	Peratus kategori OKU yang bukan menjadi pilihan untuk digajikan	24

Senarai Rajah

Bil	Nama Rajah	
Rajah 1	Peratus taburan lokasi majikan	12
Rajah 2	Peratus majikan mengikut sektor	13
Rajah 3	Peratus kategori majikan	16
Rajah 4	Peratus kategori OKU yang digajikan	17
Rajah 5	Peratus status pekerja golongan OKU yang digajikan	17
Rajah 6	Peratus pemilikan Kad OKU	18
Rajah 7	Peratus pembayaran gaji	18
Rajah 8	Peratus kebarangkalian majikan dalam menggajikan golongan OKU pada masa hadapan	19
Rajah 9	Peratus kategori OKU yang pernah digajikan	20
Rajah 10	Peratus status pekerja golongan OKU yang pernah digajikan	20
Rajah 11	Peratus pemilikan Kad OKU	21
Rajah 12	Peratus pembayaran gaji	21
Rajah 13	Peratus kebarangkalian majikan dalam menggajikan golongan OKU pada masa hadapan	22
Rajah 14	Peratus kebarangkalian majikan dalam menggajikan golongan OKU pada masa hadapan	22
Rajah 15	Peratus status pekerja OKU sekiranya digajikan	23
Rajah 16	Peratus pembangunan garis panduan berkaitan penggajian golongan OKU	24
Rajah 17	Peratus maklum balas terhadap tahap produktiviti golongan OKU	24
Rajah 18	Peratus maklum balas terhadap kualiti pekerja golongan OKU	25
Rajah 19	Peratus maklum balas terhadap etika kerja golongan OKU	25
Rajah 20	Peratus maklum balas berkaitan penyesuaian diri pekerja golongan OKU dengan rakan sekerja	25
Rajah 21	Peratus maklum balas terhadap kos kewangan yang tinggi yang perlu ditanggung oleh majikan dalam menggajikan pekerja golongan OKU	26

Rajah 22	Peratus maklum balas terhadap sumbangan pekerja golongan OKU dalam meningkatkan produktiviti atau inovasi	27
Rajah 23	Peratus maklum balas terhadap bebanan kewangan yang mungkin dihadapi majikan dalam menyediakan kemudahan tambahan kepada pekerja golongan OKU	28
Rajah 24	Peratus maklum balas terhadap peningkatan kos operasi dalam menyediakan alat bantu atau teknologi khas mengikut jenis pekerjaan pekerja golongan OKU	29
Rajah 25	Peratus maklum balas terhadap kos yang tinggi dalam pengubahsuaian dan penyediaan tempat kerja yang mesra OKU	30
Rajah 26	Peratus maklum balas terhadap ketidaksesuaian infrastruktur dan fasiliti sedia ada untuk pekerja golongan OKU	31
Rajah 27	Peratus maklum balas terhadap kos yang tinggi dalam menyediakan keperluan latihan yang khusus kepada pekerja golongan OKU	32
Rajah 28	Peratus maklum balas terhadap tambahan kos bagi penyeliaan sekiranya pekerja golongan OKU digajikan	33
Rajah 29	Peratus maklum balas terhadap kesediaan majikan dalam melakukan ubah suai di tempat kerja bagi memenuhi keperluan pekerja golongan OKU	34
Rajah 30	Peratus maklum balas terhadap kesukaran mendapatkan calon golongan OKU yang sesuai dengan keperluan majikan	35
Rajah 31	Peratus maklum balas terhadap kesesuaian golongan OKU terhadap pekerjaan seperti BDR atau waktu kerja anjal	36
Rajah 32	Peratus maklum balas terhadap keperluan bagi pihak Kerajaan untuk menyediakan garis panduan atau tatacara khusus berkaitan proses perekrutan golongan OKU untuk rujukan majikan	37
Rajah 33	Peratus maklum balas terhadap keberkesanan laman sesawang perkhidmatan pengambilan pekerja di Malaysia membantu majikan dalam menggajikan golongan OKU	38
Rajah 34	Peratus maklum balas terhadap keperluan laman sesawang perkhidmatan pengambilan pekerja di Malaysia dalam menyediakan saluran / medium khusus untuk rujukan majikan bagi menggajikan golongan OKU	39

Rajah 35	Peratus maklum balas terhadap keberkesanan program / inisiatif berkaitan dengan pengambilan pekerja yang diadakan oleh penyedia perkhidmatan pekerjaan dalam membantu majikan mendapatkan calon OKU yang sesuai	40
Rajah 36	Peratus maklum balas terhadap keperluan bagi majikan untuk mempunyai polisi khusus	41
Rajah 37	Peratus maklum balas terhadap keperluan untuk pihak majikan mempunyai pegawai khusus untuk menangani aspek yang berkaitan dengan pekerja golongan OKU	42
Rajah 38	Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan berkaitan dengan faedah / insentif kewangan yang diberikan oleh Kerajaan sekiranya menggajikan golongan OKU	43
Rajah 39	Peratus maklum balas terhadap kecukupan insentif sedia ada bagi membantu majikan menggajikan lebih ramai golongan OKU	44
Rajah 40	Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan berkaitan dengan Program Perkhidmatan Job Coach oleh JKM	45
Rajah 41	Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan berkaitan dengan Program OKU Talent Enhancement	46
Rajah 42	Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai berganda bayaran gaji golongan OKU	47
Rajah 43	Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan kelayakan pekerja majikan yang menjadi OKU disebabkan kecederaan dan kemalangan sewaktu bekerja untuk tuntutan manfaat potongan cukai berganda	48
Rajah 44	Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai berganda kepada majikan mengikut amaun / perbelanjaan yang ditanggung majikan dalam latihan yang diberikan kepada golongan OKU	49
Rajah 45	Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai berganda terhadap perbelanjaan yang dilakukan untuk memberi latihan kepada golongan OKU yang bukan pekerjanya untuk meningkatkan prospek pekerjaannya	50
Rajah 46	Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai bagi sebarang kos pengubahsuaian kemudahan majikan bagi kepentingan pekerja golongan OKU	51

Rajah 47	Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai terhadap pembelian peralatan	52
Rajah 48	Peratus maklum balas terhadap keperluan menggubal satu undang-undang khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU	53
Rajah 49	Peratus maklum balas terhadap keperluan mewujudkan satu garis panduan khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU	54
Rajah 50	Peratus maklum balas terhadap keperluan pihak Kerajaan menetapkan kuota / bilangan penggajian golongan OKU	55
Rajah 51	Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan menyediakan kontrak perkhidmatan yang berbeza kepada pekerja golongan OKU	56
Rajah 52	Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan memberikan penerangan dengan jelas berkenaan dengan kontrak perkhidmatan yang ditawarkan kepada pekerja golongan OKU ini atau wakil pekerja tersebut	57
Rajah 53	Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan menyediakan saluran khusus bagi pekerja OKU untuk berkomunikasi dan membuat aduan	58
Rajah 54	Peratus maklum balas terhadap keperluan pihak berwajib meningkatkan aktiviti pendidikan perburuhan kepada agensi / individu yang terlibat dengan penggajian golongan OKU di Malaysia	59
Rajah 55	Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan berkaitan peningkatan risiko kecederaan dan keselamatan di tempat kerja sekiranya pekerja golongan OKU digajikan	60
Rajah 56	Peratus maklum balas majikan yang mempunyai polisi keselamatan khusus untuk pekerja OKU	61
Rajah 57	Peratus maklum balas terhadap keperluan Kerajaan dalam menyediakan dasar khusus bagi melindungi kesihatan dan keselamatan pekerja golongan OKU	62
Rajah 58	Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan dalam menyediakan latihan kerja yang berbeza bagi pekerja golongan OKU	63
Rajah 59	Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan dalam menyediakan tempoh masa latihan lebih panjang kepada pekerja golongan OKU berbanding pekerja golongan orang upaya	64

Rajah 60	Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan dalam melatih pegawai sumber manusia berkaitan prosedur dalam menyediakan kemudahan untuk pekerja golongan OKU	65
Rajah 61	Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan dalam menyediakan latihan kepada pekerja orang upaya berkenaan kesedaran berkaitan dengan golongan OKU	66
Rajah 62	Peratus maklum balas terhadap majikan yang mempunyai kurang pengalaman dalam menguruskan isu-isu berkaitan dengan pekerja golongan OKU	67
Rajah 63	Peratus maklum balas terhadap keperluan latihan kepada majikan untuk mengendalikan pekerja golongan OKU bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU	68
Rajah 64	Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan bagi kemudahan latihan yang disediakan oleh HRD Corp kepada pekerja golongan OKU	69
Rajah 65	Peratus maklum balas terhadap majikan yang telah melaksanakan Program DET	70
Rajah 66	Peratusan maklum balas terhadap majikan yang mengetahui berkaitan dengan Program DET oleh JKM	71

Senarai Singkatan

ADA	<i>Americans with Disabilities Act</i>
AXA IM	<i>AXA Investment Managers</i>
BDR	Bekerja Dari Rumah
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
CPF	<i>Central Provident Fund</i>
CPFB	<i>Central Provident Fund Board</i>
CRPD	<i>Convention on the Rights of Persons with Disabilities</i>
CSR	<i>Corporate social responsibility</i>
CSRA	<i>Civil Service Reform Act</i>
DDA	<i>Disability Discrimination Act</i>
DET	<i>Disability Equality Training</i>
DoED	<i>United States Department of Education</i>
DOJ	<i>United States Department Of Justice</i>
DOL	<i>United States Department of Labor</i>
DOSM	<i>Department of Statistics Malaysia</i>
EA	<i>Employment Act</i>
ECA	<i>Employment Claims Act</i>
EEOC	<i>Equal Employment Opportunity Commission</i>
EPOKU	Elaun Pekerja Orang Kurang Upaya
ESA	<i>Employment and Support Allowance</i>
ESG	<i>Environmental, Social and Governance</i>
FGD	Perbincangan Kumpulan Berfokus
GLC	Majikan Berkaitan Kerajaan
HRD Corp	<i>Human Resource Development Corporation</i>
IDI	<i>In-Depth Interview</i>
ILO	<i>International Labour Organization</i>
IR	<i>Industrial Relations</i>
JHT	Jaminan Hari Tua
JICA	<i>Japan International Cooperation Agency</i>
JKK	Jaminan Kecelakaan Kerja
JKKP	Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

JKM	Jabatan Kebajikan Masyarakat
JP	Jaminan Pensiu
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
JTK	Jabatan Tenaga Kerja
JTKSM	Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
KESUMA	Kementerian Sumber Manusia
KPKT	Kementerian Perumahan Dan Kerajaan Tempatan Malaysia
KPT	Kementerian Pendidikan Tinggi
KPWKM	Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga, dan Masyarakat
KSU	Ketua Setiausaha Kementerian
LHDNM	Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia
LIBRAS	<i>Brazilian Sign Language</i>
MA	<i>MediSave Account</i>
MDEC	<i>Malaysia Digital Economy Corporation</i>
ME	Kementerian Ekonomi
MKBOKU	Majlis Kebangsaan Bagi Orang Kurang Upaya
MOF	Kementerian Kewangan
MoU	Memorandum Persefahaman
MSPB	Lembaga Perlindungan Sistem Merit Amerika Syarikat
NGO	Pertubuhan Bukan Kerajaan
OA	<i>Ordinary Account</i>
OFCCP	<i>Office of Federal Contract Compliance Programs</i>
OKU	Orang Kurang Upaya
OSC	<i>United States Office of Special Counsel</i>
OTEP	OKU Talent Enhancement Programme
PDEA	<i>The Persons with Disabilities Empowerment Act</i>
PERKESO	Pertubuhan Keselamatan Sosial
PJT	Latihan Penempatan Pekerjaan
PKS	Perusahaan Kecil dan Sederhana
PWD	<i>Persons with Disabilities</i>
QR Code	<i>Quick Response Code</i>
RA	<i>Retirement Account</i>

RRA	Akta Persaraan dan Pekerjaan Semula
RTW	<i>Return to Work</i>
SA	<i>Special Account</i>
SBGP-OKU	Skim Bantuan Galakan Perniagaan OKU
SDG	<i>Sustainable Development Goals</i>
SJSN	Sistem Jaminan Sosial Nasional
SME Corp	<i>Small and Medium Enterprise Corporation</i>
SOP	<i>Standart Operating Prosedure</i>
SSDI	<i>Social Security Disability Insurance</i>
SSO	<i>Social Security Office</i>
SSS	<i>Social Security System</i>
TGFEP	<i>Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices</i>
TPD	<i>Total and Permanent Disability</i>
UN	<i>United Nations</i>
VEVRAA	<i>Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act</i>
VR	<i>Vocational Rehabilitation</i>
WFL	<i>Workplace Fairness Legislation</i>
WIOA	<i>Workforce Innovation and Opportunity Act</i>

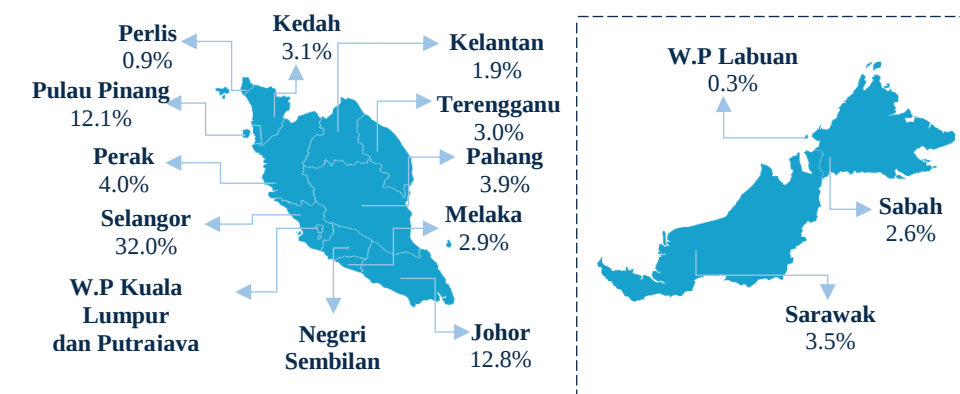


A person wearing a blue long-sleeved shirt and dark blue pants is walking on a wooden deck. They have a prosthetic leg on their right side, which is black and silver. The prosthetic leg is wearing a white sock and a white sneaker with black accents. The background is a wooden deck with horizontal planks. A large, light blue circular overlay is centered over the image, containing the text "PENEMUAN UTAMA" in bold, black, serif capital letters.

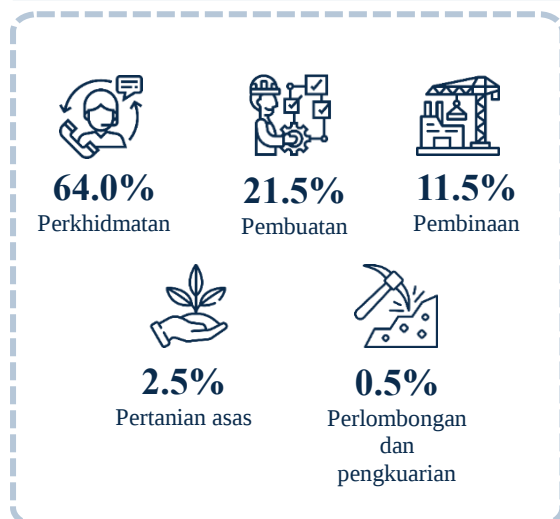
PENEMUAN UTAMA

MAKLUMAT ASAS SYARIKAT

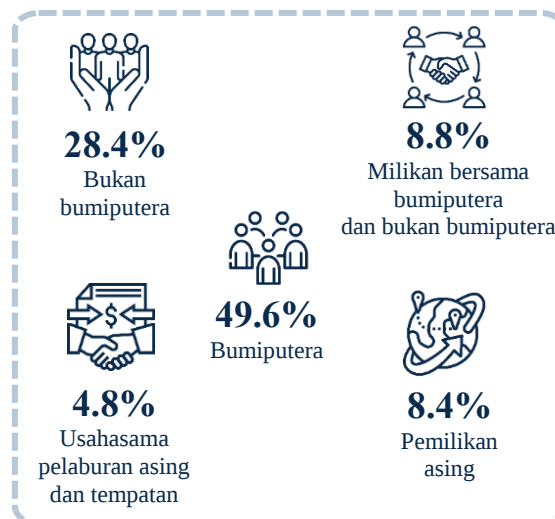
Peratusan taburan lokasi majikan



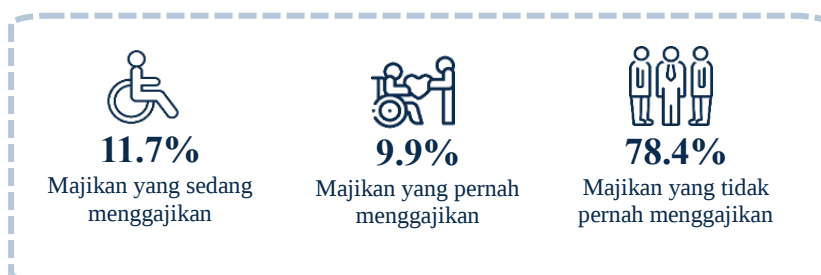
Peratus majikan mengikut sektor



Peratus status pemilikan majikan



Peratus kategori majikan



KOS PENGGAJIAN GOLONGAN OKU

**Kos yang tinggi dalam
penggajian golongan
OKU**

39.1%



Ya

60.9%



Tidak

**Bebanan kewangan
dalam menyediakan
kemudahan tambahan**

50.7%



Ya

49.3%



Tidak

**Penyediaan alat bantu
atau teknologi khas
yang membebaskan
majikan**

63.0%



Ya

37.0%



Tidak

**Kos yang tinggi dalam
pengubahsuaian
dan penyediaan tempat
kerja mesra OKU**

63.3%



Ya

36.7%



Tidak

**Kos yang tinggi
dalam penyediaan
keperluan latihan
khusus**

53.3%



Ya

46.7%



Tidak

**Penambahan kos bagi
penyeliaan pekerja
golongan OKU**

57.3%



Ya

42.7%



Tidak

PEREKRUTAN

**Kesukaran
mendapatkan calon
OKU yang sesuai**

78.6%



Ya

21.4%



Tidak

**Keperluan garis
panduan atau tatacara
khusus proses
perekrutan**

87.4%



Ya

12.6%



Tidak

**Keberkesanan laman
sesawang
perkhidmatan
pekerjaan di Malaysia**

69.7%



Ya

30.3%



Tidak



Keberkesanan program berkaitan pengambilan pekerja golongan OKU

78.6% 21.4%



Ya



Tidak

Keperluan untuk mempunyai polisi khusus perekrutan

76.8% 23.2%



Ya



Tidak

Keperluan mempunyai pegawai khusus

71.9% 28.1%



Ya



Tidak

FAEDAH DAN INSENTIF KERAJAAN

Kecukupan insentif sedia ada

39.2% 60.8%



Ya



Tidak

Kesedaran berkaitan program Job Coach oleh JKM

32.1% 67.9%



Ya



Tidak

Kesedaran berkaitan program OKU Talent Enhancement

31.5% 68.5%



Ya



Tidak

Kesedaran berkaitan potongan cukai berganda dalam latihan

47.3% 52.7%



Ya



Tidak

Kesedaran berkaitan potongan cukai bagi kos pengubahsuaian

44.9% 55.1%



Ya



Tidak

Kesedaran potongan cukai terhadap pembelian peralatan

44.5% 55.5%



Ya



Tidak



PERUNTUKAN PERUNDANGAN

Penggubalan satu undang-undang khusus

81.9%



Ya

18.1%



Tidak

Pewujudan satu garis panduan

90.6%



Ya

9.4%



Tidak

Penetapan kuota

51.0%



Ya

49.0%



Tidak

Keperluan penyediaan kontrak pekerjaan yang berbeza

65.8%



Ya

34.2%



Tidak

Keperluan memberikan penerangan berkaitan kontrak pekerjaan

91.1%



Ya

8.9%



Tidak

Keperluan menyediakan saluran khusus aduan

80.3%



Ya

19.7%



Tidak

KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN / PERLINDUNGAN DAN KESELAMATAN SOSIAL

Kesedaran majikan berkenaan risiko kecederaan dan keselamatan di tempat kerja

61.7%



Ya

38.3%



Tidak

Majikan mempunyai polisi keselamatan khusus

42.8%



Ya

57.2%



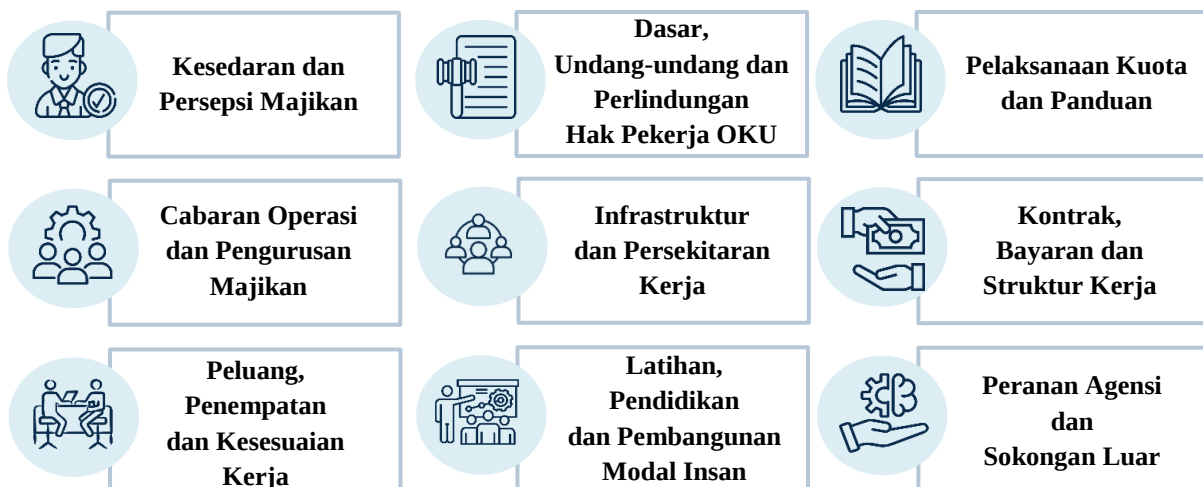
Tidak



LATIHAN DAN PEMBANGUNAN MODAL INSAN



ISU PENGGAJIAN GOLONGAN OKU



1.0 PENGENALAN

Laporan penemuan utama kajian merangkumi analisis dapatan daripada sesi tinjauan sendiri, FGD dan IDI bagi kajian penggajian golongan OKU di Malaysia. Responden bagi sesi tinjauan sendiri terdiri daripada majikan sektor swasta merangkumi lima (5) sektor utama iaitu pembuatan, perkhidmatan, pertanian asas, pembinaan serta perlombongan dan pengkuarian. Ia melibatkan majikan yang terpilih sama ada sedang, pernah dan tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Seramai **1,830** majikan telah melengkapkan soal selidik ini. Sebanyak **22** sesi FGD dan IDI telah dijalankan melibatkan wakil kementerian, agensi swasta, majikan, pekerja, persatuan OKU dan ahli akademik.

2.0 LATAR BELAKANG

Penggajian golongan OKU di Malaysia merupakan inisiatif Kerajaan bagi memastikan golongan ini mendapat akses dan peluang yang saksama untuk bekerja dalam pasaran buruh negara. **Akta Orang Kurang Upaya 2008 (Akta 685)** telah digubal bagi melindungi hak-hak golongan orang kurang upaya (OKU) di Malaysia. Akta ini memberikan pengiktirafan, perlindungan dan kemudahan yang membolehkan golongan OKU menikmati hak yang setara dalam masyarakat. Ia merangkumi pelbagai sektor dan menjamin akses OKU kepada pendidikan, pekerjaan, kemudahan awam serta perkhidmatan kesihatan.

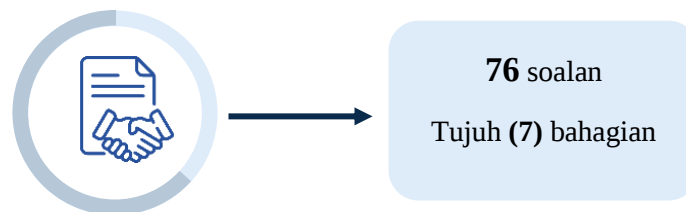
Dalam konteks penggajian pula, **Akta Kerja 1955 (Akta 265)** serta **Ordinan Buruh bagi Sabah dan Sarawak** telah diwujudkan bagi melindungi hak pekerja serta menetapkan tanggungjawab majikan. Walaupun tiada peruntukan khusus berkaitan penggajian OKU dalam akta-akta ini, golongan OKU tetap dilindungi di bawah peruntukan umum yang terpakai kepada semua pekerja. Di dalam perundangan perburuhan tersebut, hak pekerja adalah setara tanpa membezakan keupayaan fizikal seseorang pekerja demi menjamin kesaksamaan hak mereka.

Namun begitu, sektor swasta masih belum mempunyai dasar yang jelas berkaitan sasaran penggajian OKU. Laporan ini memberi tumpuan kepada isu penggajian OKU dalam sektor swasta dan bertujuan mengisi jurang dalam kajian sedia ada. Ini termasuk meneliti tahap pengetahuan dan pematuhan terhadap undang-undang perburuhan berkaitan penggajian golongan OKU di Malaysia.

3.0 KESEDARAN MAJIKAN TERHADAP PENGGAJIAN GOLONGAN OKU DI MALAYSIA

Bahagian ini menerangkan kesedaran majikan terhadap penggajian golongan OKU di Malaysia. Ia merangkumi tujuh (7) bahagian dengan keseluruhan 76 soalan.

Soal Selidik

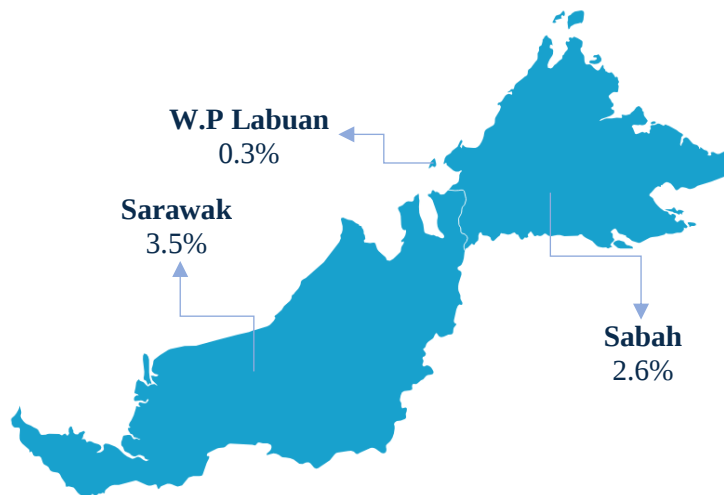
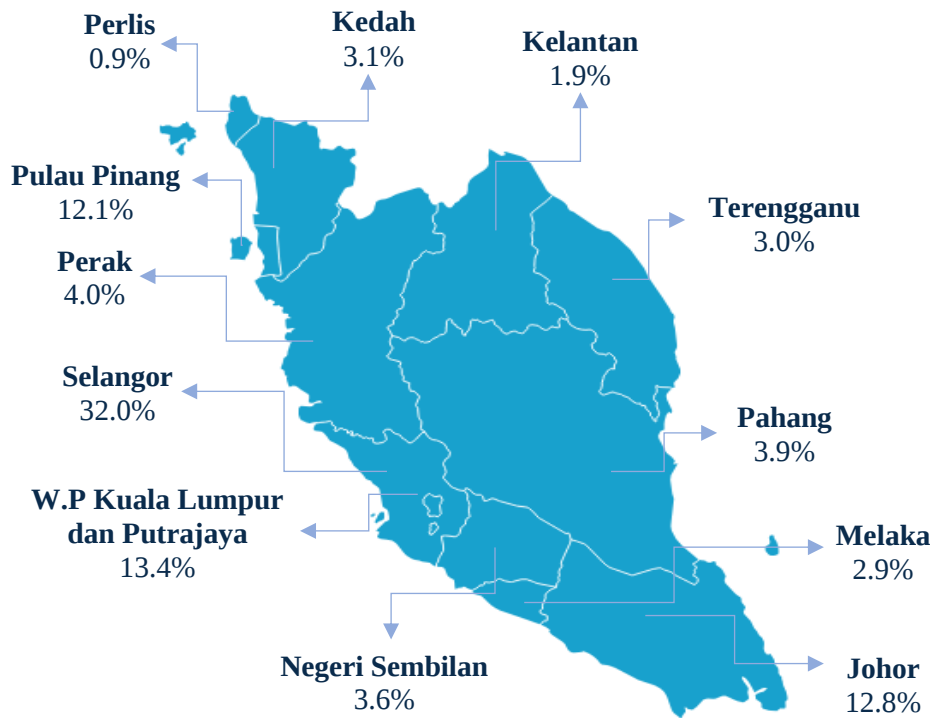


3.1 Maklumat Asas Majikan

Bahagian ini memfokuskan kepada maklumat berkaitan lokasi majikan, sektor, anggaran pendapatan tahunan, pemilikan, jenis pemilikan dan kategori majikan. Terdapat tiga (3) kategori majikan yang terlibat dalam kajian ini iaitu majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU, majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU dan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU.

Majikan yang terlibat dalam kajian ini beroperasi di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Rajah 1 menunjukkan taburan lokasi majikan yang memberi maklum balas terhadap soal selidik dengan majoritinya berasal dari Selangor (32%, 586), diikuti Johor (12.8%, 235) dan Pulau Pinang (12.1%, 222).

Rajah 1: Peratus taburan lokasi majikan



Nota: Peta tidak mengikut skala sebenar

Rajah 2 menunjukkan taburan majikan mengikut sektor. Lima (5) sektor utama yang terlibat ialah perkhidmatan, pembuatan, pembinaan, pertanian asas serta perlombongan dan pengkuarian. Sektor perkhidmatan mencatatkan peratus teratas 64.0 peratus (1,172),

diikuti pembuatan, 21.5 peratus (394) dan pembinaan, 11.5 peratus (210) . Sektor pertanian asas dan perlombongan masing-masing mencatatkan 2.5 peratus (45) dan 0.5 peratus (9).

Rajah 2: Peratus majikan mengikut sektor



Hasil kajian ini turut mengambil kira anggaran pendapatan tahunan majikan bagi setiap sektor. Bagi sektor pembuatan, 50.3 peratus majikan mencatatkan pendapatan tahunan antara RM300,000 hingga kurang daripada RM15 juta. Ini diikuti 21.3 peratus majikan berpendapatan antara RM15 juta hingga tidak melebihi RM50 juta. Sementara itu, 15.2 peratus majikan mencatatkan pendapatan kurang daripada RM300,000.

Jadual 1: Peratus anggaran pendapatan tahunan majikan bagi sektor pembuatan

Anggaran Pendapatan	Bilangan	Peratus (%)
Kurang daripada RM300,000	60	15.2
RM300,000 hingga kurang daripada RM15 juta	198	50.3
RM15 juta hingga tidak melebihi RM50 juta	84	21.3
RM50 juta dan ke atas	52	13.2

Manakala dapatan analisis bagi empat (4) sektor selain pembuatan ditunjukkan dalam Jadual 2.

Bagi majikan dalam sektor **perkhidmatan**, hampir lima puluh peratus anggaran pendapatan tahunan antara RM300,000 hingga kurang daripada RM3 juta (48.2%), diikuti kurang daripada RM300,000 (26.4%) dan RM3 juta hingga tidak melebihi RM20 juta (17.1%).

Bagi sektor **pertanian asas**, 37.8 peratus majikan mempunyai anggaran pendapatan tahunan kurang daripada RM300,000. Seterusnya, diikuti dengan majikan berpendapatan di antara RM300,000 hingga kurang daripada RM3 juta (28.9%) dan RM3 juta hingga tidak melebihi RM20 juta (26.7%).

Bagi sektor **pembinaan** pula, majoriti majikan mencatatkan anggaran pendapatan tahunan antara RM300,000 hingga kurang daripada RM3 juta (51.4%). Kategori pendapatan kedua teratas ialah RM3 juta hingga tidak melebihi RM20 juta (27.6%) dan diikuti dengan RM20 juta ke atas (12.9%).

Kategori pendapatan teratas bagi sektor **perlombongan dan pengkuarian** ialah majikan yang mencatatkan anggaran pendapatan tahunan antara RM300,000 hingga kurang daripada RM3 juta (55.6%). Seterusnya ialah anggaran pendapatan RM20 juta dan ke atas (22.2%). Manakala kategori ketiga teratas ialah kurang daripada RM300,000 dan RM3 juta hingga tidak melebihi RM20 juta masing-masing mencatatkan 11.1 peratus.

Jadual 2: Peratus anggaran pendapatan tahunan majikan

Sektor	Perkhidmatan		Pertanian Asas		Pembinaan		Perlombongan dan Pengkuarian	
	Bil	(%)	Bil	(%)	Bil	(%)	Bil	(%)
Kurang daripada RM300,000	309	26.4	17	37.8	17	8.1	1	11.1
RM300,000 hingga kurang daripada RM3 juta	565	48.2	13	28.9	108	51.4	5	55.6
RM3 juta hingga tidak melebihi RM20 juta	200	17.1	12	26.7	58	27.6	1	11.1
RM20 juta dan ke atas	98	8.3	3	6.6	27	12.9	2	22.2

Dapatan kajian turut mengambil kira status pemilikan majikan seperti ditunjukkan dalam Jadual 3. Tiga (3) kumpulan teratas majikan terdiri daripada majikan milik bumiputera (49.6%), diikuti majikan milik bukan bumiputera (28.4%), serta pemilikan bersama bumiputera dan bukan bumiputera (8.8%).

Jadual 3: Peratus status pemilikan majikan

Status Pemilikan Majikan	Bilangan	Peratus (%)
Bumiputera	907	49.6
Bukan Bumiputera	519	28.4
Milikan bersama bumiputera dan bukan bumiputera	161	8.8
Usahasama pelaburan asing dan tempatan	89	4.8
Pemilikan Asing	154	8.4

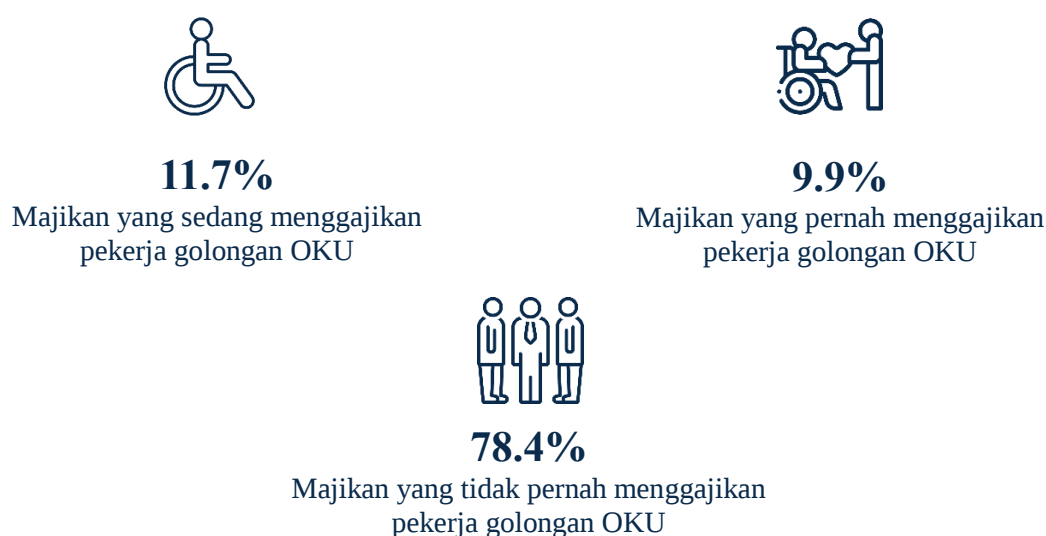
Jadual 4 menunjukkan peratus majikan mengikut jenis pemilikan. Tiga (3) kumpulan teratas majikan yang menjawab soal selidik ini adalah terdiri daripada sendirian berhad (69.5%) diikuti oleh milikan perseorangan (14.9%) dan perkongsian (8.8%).

Jadual 4: Peratus jenis pemilikan majikan

Jenis Pemilikan	Bilangan	Peratus (%)
Hak milik perseorangan	273	14.9
Perkongsian	161	8.8
Perkongsian liabiliti terhad	14	0.8
Syarikat sendirian berhad	1271	69.5
Syarikat awam berhad	49	2.7
Syarikat koperasi	11	0.5
Syarikat berkaitan kerajaan	22	1.2
Lain-lain	29	1.6

Rajah 3 menunjukkan peratus mengikut kategori majikan. Tiga (3) kategori dikenal pasti iaitu majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU (11.7%, 215), pernah menggajikan (9.9%, 181) dan tidak pernah menggajikan (78.4%, 1,434).

Rajah 3: Peratus kategori majikan



Bagi **majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU**, tinjauan sendiri merangkumi maklumat berkaitan bilangan pekerja golongan OKU yang digajikan, kategori OKU, status pekerjaan, jenis pekerjaan yang ditawarkan, pemilikan Kad OKU, pembayaran gaji serta perancangan penggajian pada masa hadapan.

Dapatan analisis mendapati majoriti majikan menggajikan antara 1 hingga 5 orang pekerja golongan OKU (83.7%), diikuti 6 hingga 10 orang (8.8%) dan 21 orang ke atas (3.7%). Majikan yang menggajikan antara 11 hingga 15 orang dan 16 hingga 20 orang masing-masing mencatatkan 2.8 peratus dan 0.9 peratus.

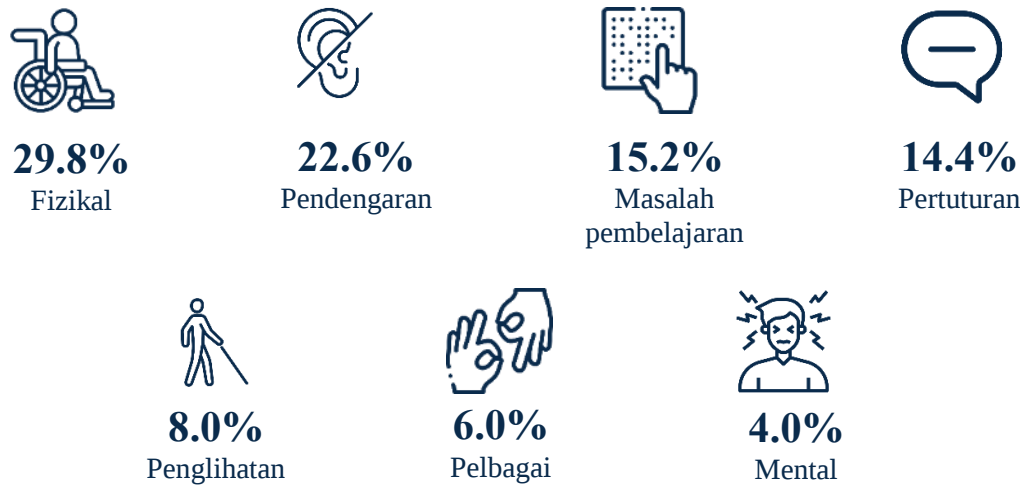
Jadual 5: Peratus kumpulan bilangan pekerja golongan OKU yang sedang digajikan

Bilangan Pekerja	Bilangan	Peratus (%)
1 hingga 5 orang	180	83.7
6 hingga 10 orang	19	8.8
21 orang ke atas	8	3.7
11 hingga 15 orang	6	2.8
16 hingga 20 orang	2	1.0

Dapatan seterusnya merujuk kepada peratus kategori OKU yang digajikan oleh majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU seperti ditunjukkan dalam Rajah 4. Kategori OKU teratas yang digajikan ialah fizikal (29.8%, 104), pendengaran (22.6%, 79),

masalah pembelajaran (15.2%, 53), pertuturan (14.4%, 50), penglihatan (8.0%, 28), pelbagai (6.0%, 21) dan mental (4.0%, 14).

Rajah 4: Peratus kategori OKU yang digajikan



Dapatan analisis turut meneliti status penggajian pekerja golongan OKU sama ada secara sepenuh masa, sambilan atau gabungan kedua-duanya seperti ditunjukkan dalam Rajah 5. Hasil kajian menunjukkan bahawa majoriti majikan menggajikan pekerja golongan OKU secara sepenuh masa (74.9%, 161), diikuti secara sambilan (10.2%, 22) dan kedua-dua status (14.9%, 32).

Rajah 5: Peratus status pekerja golongan OKU yang digajikan



Jadual 6 menunjukkan kategori pekerjaan yang ditawarkan oleh majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU. Tiga (3) kategori teratas ialah pekerja asas (31.6%), pekerja sokongan perkeranian (16.4%) dan profesional (11.3%).

Jadual 6: Peratus kategori pekerjaan yang ditawarkan kepada golongan OKU

Kategori Pekerjaan	Bilangan	Peratus (%)
Pengurus	28	8.8
Profesional	36	11.3
Juruteknik dan profesional bersekutu	17	5.3
Pekerja sokongan perkeranian	52	16.4
Pekerja perkhidmatan jualan	30	9.4
Pekerja kemahiran pertanian, perhutanan, penternakan dan perikanan	6	2.0
Pekerja pertukangan yang berkaitan	22	6.9
Operator mesin dan loji & pemasangan	27	8.5
Pekerja asas	100	31.4

Seterusnya ialah pemilikan Kad OKU dalam kalangan pekerja golongan OKU yang sedang digajikan oleh majikan. Sebanyak 86.5 peratus (186) majikan melaporkan menggajikan pekerja golongan OKU yang memiliki Kad OKU, manakala 11.6 peratus (25) tidak pasti dan 1.9 peratus (4) menggajikan pekerja golongan OKU tanpa Kad OKU.

Rajah 6: Peratus pemilikan Kad OKU



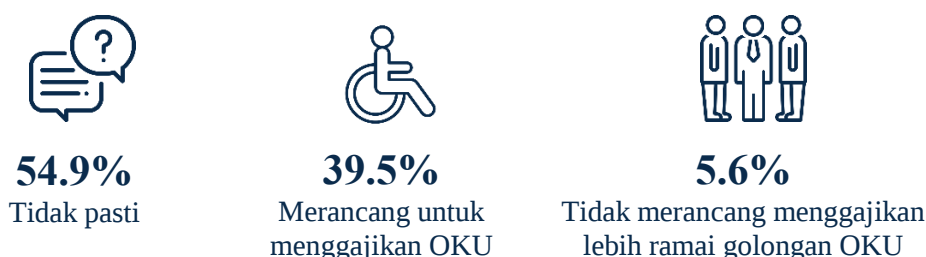
Hasil analisis menunjukkan bahawa 65.6 peratus (141) majikan menawarkan gaji berdasarkan taraf pendidikan, manakala 17.2 peratus (37) tidak pasti dan 17.2 peratus (37) lagi tidak berbuat demikian.

Rajah 7: Peratus pembayaran gaji



Dapatan analisis berikutnya ialah perancangan majikan untuk menggajikan lebih ramai golongan OKU pada masa hadapan. Sebanyak 54.9 peratus (118) majikan menyatakan tidak pasti, diikuti 39.5 peratus (85) yang merancang untuk berbuat demikian. Manakala 5.6 peratus (12) tidak merancang untuk menambah bilangan pekerja golongan OKU.

Rajah 8: Peratus kebarangkalian majikan dalam menggajikan golongan OKU pada masa hadapan



Bagi **majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU**, tinjauan sendiri merangkumi maklumat berkaitan jumlah pekerja golongan OKU yang pernah digajikan, kategori OKU, status pekerjaan, jenis pekerjaan yang ditawarkan, pemilikan Kad OKU, pembayaran gaji serta perancangan penggajian pada masa hadapan.

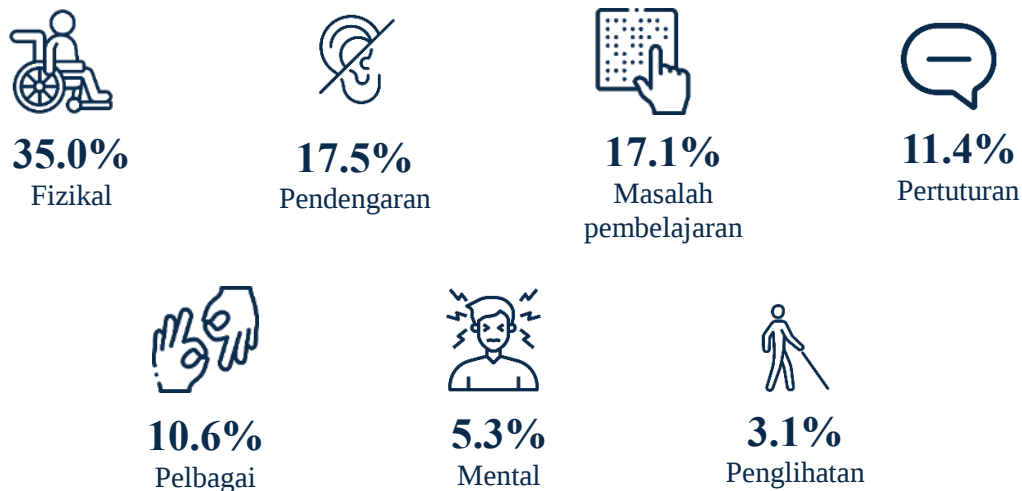
Majoriti majikan melaporkan pernah menggajikan antara 1 hingga 5 orang pekerja golongan OKU (90.6%) dan diikuti 6 hingga 10 orang (6.6%). Sementara itu, majikan yang pernah menggajikan antara 16 hingga 20 orang dan 21 orang ke atas masing-masing mencatatkan 1.1 peratus, manakala 0.6 peratus pernah menggajikan antara 11 hingga 15 orang.

Jadual 7: Peratus kumpulan bilangan pekerja golongan OKU yang pernah digajikan

Bilangan Pekerja	Bilangan	Peratus (%)
1 hingga 5 orang	164	90.6
6 hingga 10 orang	12	6.6
16 hingga 20 orang	2	1.1
21 orang ke atas	2	1.1
11 hingga 15 orang	1	0.6

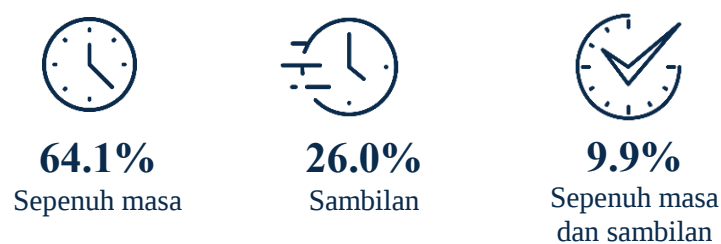
Dapatan merujuk kepada peratus kategori OKU bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU. Kategori teratas ialah fizikal (35.0%, 86), pendengaran (17.5%, 43), masalah pembelajaran (17.1%, 42), pertuturan (11.4%, 28), pelbagai (10.6%, 26), mental (5.3%, 13) dan penglihatan (3.1%, 8).

Rajah 9: Peratus kategori OKU yang pernah digajikan



Seterusnya ialah status penggajian pekerja golongan OKU sama ada secara sepenuh masa, sambilan atau gabungan kedua-duanya. Hasil kajian menunjukkan bahawa 64.1 peratus (116) majikan pernah menggajikan pekerja golongan OKU secara sepenuh masa, diikuti secara sambilan sebanyak 26.0 peratus (47) dan kedua-dua status sebanyak 9.9 peratus (18).

Rajah 10: Peratus status pekerja golongan OKU yang pernah digajikan



Jadual 8 menunjukkan peratus kategori pekerjaan yang pernah ditawarkan oleh majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU. Tiga (3) kategori teratas ialah pekerja asas (43.3%), pekerja sokongan perkeranian (13.0%) serta operator mesin dan loji & pemasangan (10.8%).

Jadual 8: Peratus kategori pekerjaan yang pernah ditawarkan kepada golongan OKU

Kategori Pekerjaan	Bilangan	Peratus (%)
Pengurus	5	2.2
Profesional	23	10.0
Juruteknik dan profesional bersekutu	7	3.0
Pekerja sokongan perkeranian	30	13.0
Pekerja perkhidmatan jualan	19	8.2
Pekerja kemahiran pertanian, perhutanan, penternakan dan perikanan	4	1.7
Pekerja pertukangan yang berkaitan	18	7.8
Operator mesin dan loji & pemasangan	25	10.8
Pekerja asas	100	43.3

Analisis berikut ialah pemilikan Kad OKU dalam kalangan pekerja golongan OKU yang pernah diambil bekerja. Sebanyak 80.7 peratus (146) majikan melaporkan pernah menggajikan pekerja OKU yang memiliki Kad OKU, manakala 17.7 peratus (32) tidak pasti dan 1.6 peratus (3) pernah menggajikan pekerja OKU tanpa Kad OKU.

Rajah 11: Peratus pemilikan Kad OKU



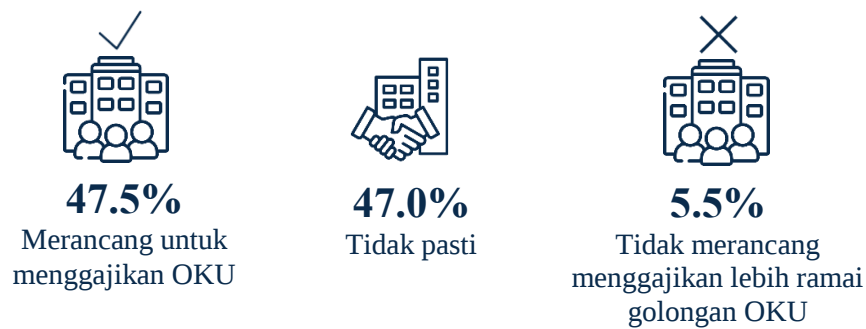
Dapatan analisis seterusnya merupakan peratus majikan yang menawarkan gaji kepada pekerja golongan OKU yang pernah digajikan berdasarkan taraf pendidikan. Hasil analisis mendapati 58.6 peratus (106) majikan menawarkan gaji berpandukan taraf pendidikan, manakala 24.3 peratus (44) tidak berbuat demikian dan 17.1 peratus (31) tidak pasti.

Rajah 12: Peratus pembayaran gaji



Bagi dapatan analisis perancangan majikan untuk menggajikan golongan OKU pada masa hadapan pula, sebanyak 47.5 peratus (86) majikan bercadang untuk berbuat demikian dan 47.0 peratus (85) tidak pasti. Manakala 5.5 peratus (10) tidak merancang untuk menggajikan pekerja golongan OKU.

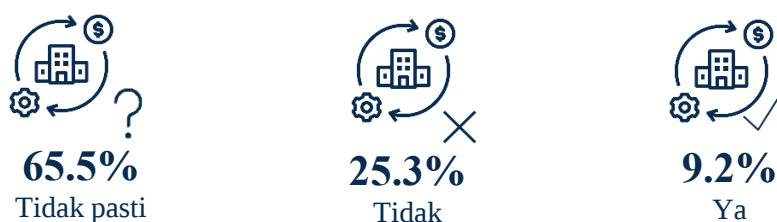
Rajah 13: Peratus kebarangkalian majikan dalam menggajikan golongan OKU pada masa hadapan



Seterusnya, soal selidik turut melibatkan **majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU**. Hasil kajian merangkumi alasan utama tidak menggajikan pekerja golongan OKU, perancangan penggajian pada masa hadapan, status pekerjaan sekiranya digajikan, kategori OKU yang kurang menjadi pilihan, kewujudan garis panduan serta pandangan terhadap tahap produktiviti, kualiti kerja, etika kerja dan penyesuaian diri pekerja golongan OKU bersama rakan sekerja.

Seterusnya perancangan majikan untuk menggajikan golongan OKU pada masa hadapan. Sebanyak 65.5 peratus (939) majikan menyatakan tidak pasti, 25.3 peratus (363) tidak merancang untuk berbuat demikian, manakala hanya 9.2 peratus (132) berkemungkinan akan menggajikan golongan OKU.

Rajah 14: Peratus kebarangkalian majikan dalam menggajikan golongan OKU pada masa hadapan



Jadual 9 menunjukkan alasan utama majikan tidak menggajikan pekerja golongan OKU. Tiga (3) alasan utama yang dikenal pasti ialah tiada jawatan yang sesuai dengan calon OKU

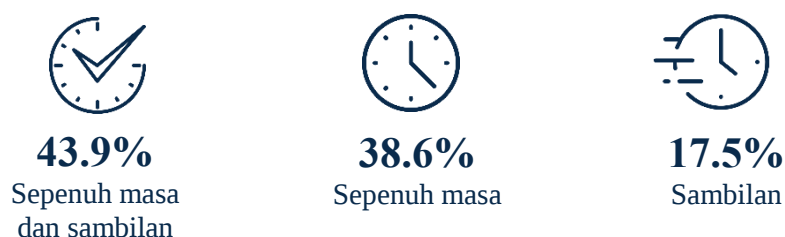
(53.3 peratus), tiada kekosongan jawatan (24.8 peratus) dan calon tidak sesuai (7.9 peratus).

Jadual 9: Peratus alasan tidak menggajikan pekerja golongan OKU

Kategori Pekerja	Bilangan	Peratus (%)
Tiada jawatan kosong	355	24.8
Tidak ada jawatan yang sesuai dengan calon golongan OKU	764	53.3
Calon yang tidak sesuai	113	7.9
Bimbang berkenaan dengan kos menyediakan kemudahan kepada pekerja golongan OKU	46	3.2
Bimbang pekerja golongan orang upaya sedia ada tidak selesa dengan kehadiran pekerja golongan OKU	29	2.0
Tidak berminat untuk menggajikan pekerja golongan OKU	28	1.9
Majikan baru	2	0.1
Tiada fasiliti khas untuk OKU disediakan	7	0.5
Tiada permohonan diterima	52	3.6
Tidak tahu tatacara pengambilan dan penjagaan pekerja golongan OKU	7	0.5
Lain-lain	31	2.2

Kajian ini juga memfokuskan kepada status penggajian sekiranya majikan berhasrat menggajikan golongan OKU pada masa hadapan. Sebanyak 43.9 peratus (58) majikan memilih untuk menggajikan secara sepenuh masa atau sambilan, diikuti 38.6 peratus (51) secara sepenuh masa sahaja dan 17.5 peratus (23) secara sambilan sahaja.

Rajah 15: Peratus status pekerja OKU sekiranya digajikan



Jadual 10 merujuk kepada kategori OKU yang kurang menjadi pilihan untuk digajikan oleh majikan yang tidak pernah mempunyai pengalaman menggajikan golongan OKU seperti ditunjukkan dalam Jadual 10. Kategori pelbagai (lebih daripada satu kecacatan) mencatatkan peratus teratas iaitu 37.6 peratus, diikuti kategori kecacatan mental dan penglihatan masing-masing 20.5 peratus.

Jadual 10: Peratus kategori OKU yang bukan menjadi pilihan untuk digajikan

Kategori Pekerjaan	Bilangan	Peratus (%)
Penglihatan	220	20.5
Pendengaran	28	2.7
Fizikal	91	8.5
Masalah pembelajaran	77	7.2
Pertuturan	32	3.0
Mental	220	20.5
Pelbagai	403	37.6

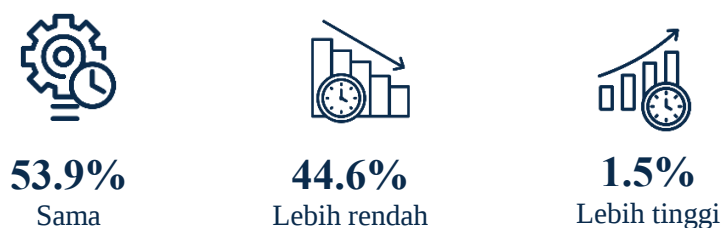
Kajian turut meneliti pembangunan garis panduan penggajian golongan OKU dalam kalangan majikan yang tidak pernah menggajikan OKU. Sebanyak 85.5 peratus (916) majikan tidak mempunyai garis panduan berkaitan penggajian golongan OKU. Namun begitu, 14.5 peratus (155) majikan dalam kumpulan ini melaporkan mempunyai garis panduan tersebut.

Rajah 16: Peratus pembangunan garis panduan berkaitan penggajian golongan OKU



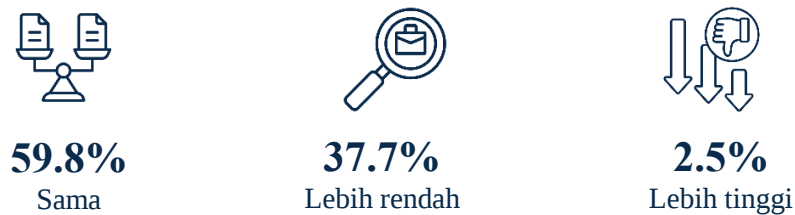
Seterusnya, kajian ini mengenal pasti pandangan majikan terhadap tahap produktiviti pekerja golongan OKU berbanding pekerja orang upaya. Sebanyak 53.9 peratus (773) majikan berpendapat tahap produktiviti adalah sama. Manakala 44.6 peratus (639) menyatakan produktiviti pekerja golongan OKU lebih rendah. Hanya 1.5 peratus (22) majikan beranggapan bahawa pekerja golongan OKU mempunyai tahap produktiviti yang lebih tinggi.

Rajah 17: Peratus maklum balas terhadap tahap produktiviti golongan OKU



Berikut ialah perbandingan kualiti pekerja golongan OKU dengan pekerja orang upaya. Dapatan analisis mendapati 59.8 peratus (857) majikan berpendapat kualiti adalah sama, manakala 37.7 peratus (540) menyatakan kualiti pekerja golongan OKU lebih rendah. Hanya 2.5 peratus (37) majikan beranggapan kualiti pekerja golongan OKU lebih tinggi daripada pekerja orang upaya.

Rajah 18: Peratus maklum balas terhadap kualiti pekerja golongan OKU



Bagi perbandingan etika kerja antara pekerja golongan OKU dan pekerja orang upaya, 71.0 peratus (1,018) majikan berpendapat etika kerja adalah sama, diikuti 19.1 peratus (274) yang menyatakan etika kerja pekerja golongan OKU lebih rendah. Sementara itu, 9.9 peratus (142) majikan berpandangan etika kerja pekerja golongan OKU adalah lebih tinggi.

Rajah 19: Peratus maklum balas terhadap etika kerja golongan OKU



Seterusnya, pandangan majikan terhadap keupayaan penyesuaian diri pekerja golongan OKU dengan rakan sekerja. Sebanyak 53.3 peratus (764) majikan berpendapat pekerja golongan OKU tidak dapat menyesuaikan diri, manakala 46.7 peratus (670) berpendapat pekerja golongan OKU boleh menyesuaikan diri di tempat kerja.

Rajah 20: Peratus maklum balas berkaitan penyesuaian diri pekerja golongan OKU dengan rakan sekerja

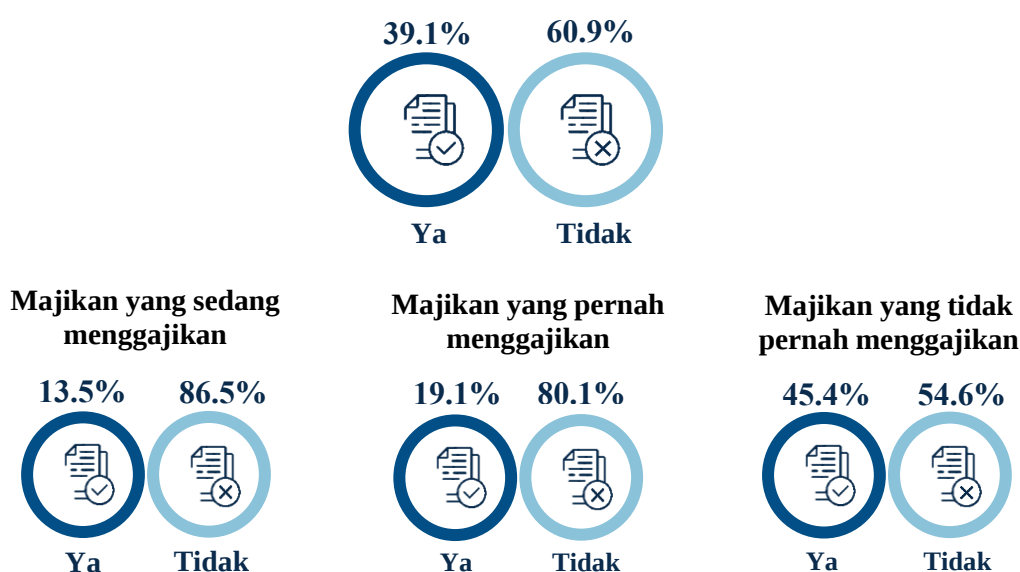


3.2 Kos Penggajian Golongan OKU

Bahagian ini memfokuskan kepada kos penggajian pekerja golongan OKU di Malaysia. Fokus utama merangkumi beban kewangan yang mungkin ditanggung oleh majikan termasuk keperluan menyediakan kemudahan tambahan, alat bantu atau teknologi khas, latihan khusus serta pengubahsuaian tempat kerja yang sesuai. Kajian ini turut meneliti sumbangan pekerja golongan OKU terhadap peningkatan produktiviti dan inovasi majikan, kos penyeliaan tambahan, kesesuaian infrastruktur sedia ada serta tahap kesediaan majikan untuk melakukan penyesuaian bagi memenuhi keperluan mereka. Sebanyak 60.9 peratus (1,114) majikan berpandangan bahawa penggajian pekerja golongan OKU tidak melibatkan kos yang tinggi, manakala 39.1 peratus (716) berpandangan sebaliknya.

Bagi majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU, 86.5 peratus (186) majikan menyatakan tiada kos kewangan yang tinggi terlibat, manakala hanya 13.5 peratus (29) melaporkan sebaliknya. Seterusnya, bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU pula, 80.1 peratus (145) melaporkan tiada kos kewangan yang tinggi dan 19.9 peratus (36) menyatakan sebaliknya. Akhir sekali ialah majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU. Sebanyak 54.6 peratus (783) berpandangan bahawa penggajian tidak akan melibatkan kos kewangan yang tinggi, manakala 45.4 peratus (651) menjangkakan kos yang tinggi sekiranya penggajian dilakukan.

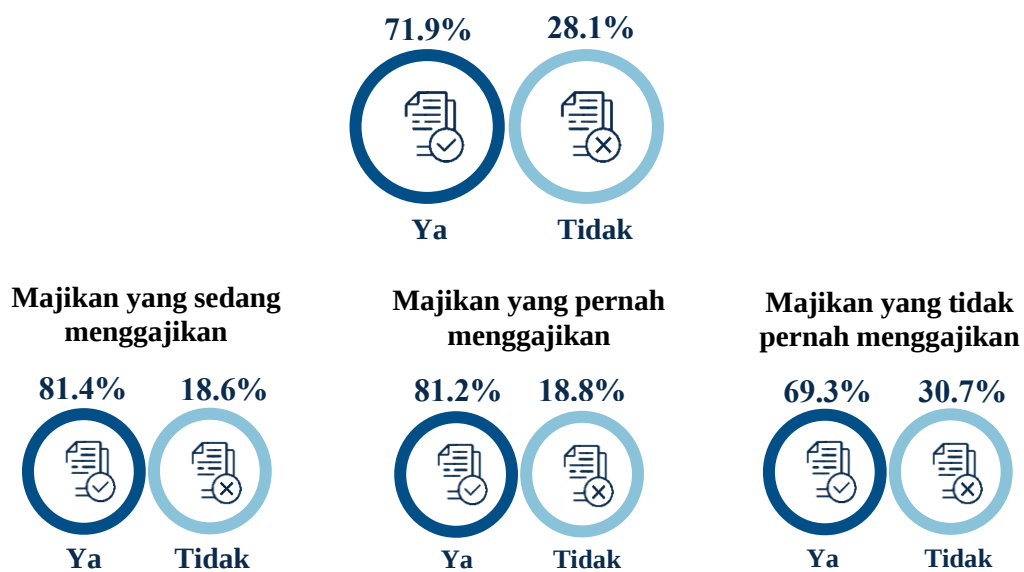
Rajah 21: Peratus maklum balas terhadap kos kewangan yang tinggi yang perlu ditanggung oleh majikan dalam menggajikan pekerja golongan OKU



Kajian ini turut meneliti pandangan majikan terhadap sumbangan pekerja golongan OKU dalam meningkatkan produktiviti atau inovasi. Sebanyak 71.9 peratus (1,316) majikan berpandangan bahawa pekerja golongan OKU menyumbang kepada peningkatan produktiviti atau inovasi, manakala 28.1 peratus (514) berpendapat sebaliknya.

Hasil kajian juga menunjukkan 81.4 peratus (175) majikan yang sedang menggajikan pekerja OKU menyatakan golongan ini mempunyai sumbangan positif terhadap produktiviti atau inovasi, manakala 18.6 peratus (40) tidak bersetuju. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 81.2 peratus (147) mengakui sumbangan tersebut tetapi 18.8 peratus (34) tidak melihat kesan yang sama. Sementara itu, 69.3 peratus (994) majikan yang tidak pernah menggajikan OKU berpendapat golongan ini berpotensi menyumbang kepada produktiviti atau inovasi dan 30.7 peratus (440) tidak berkongsi pandangan tersebut.

Rajah 22: Peratus maklum balas terhadap sumbangan pekerja golongan OKU dalam meningkatkan produktiviti atau inovasi

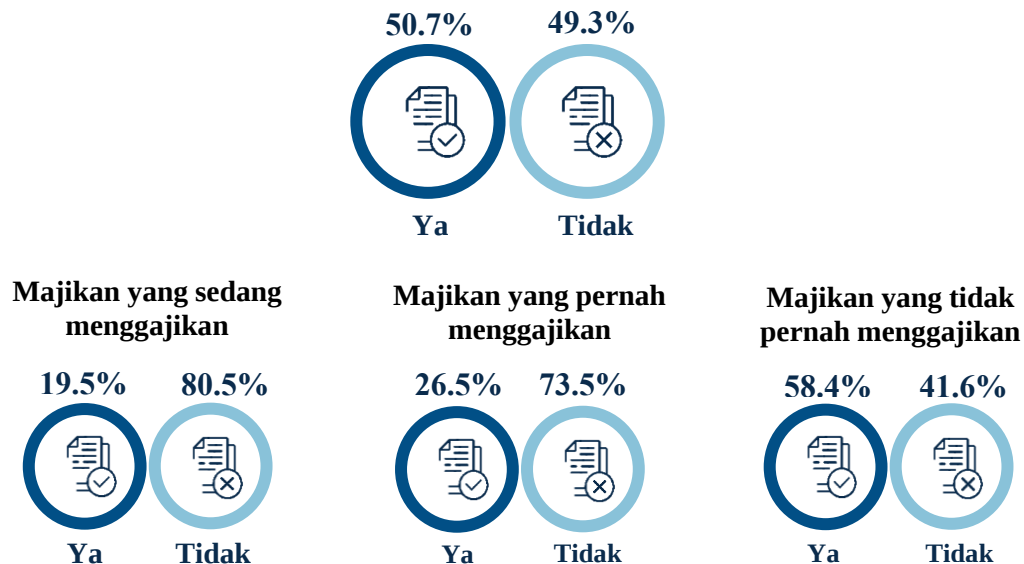


Rajah 23 menunjukkan pandangan majikan berkenaan bebanan kewangan yang mungkin dihadapi dalam menyediakan kemudahan tambahan kepada pekerja golongan OKU. Sebanyak 50.7 peratus (927) majikan berpandangan bahawa bebanan kewangan mungkin timbul, manakala 49.3 peratus (903) menyatakan sebaliknya.

Dapatan juga melaporkan bahawa 80.5 peratus (173) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU tidak menghadapi bebanan kewangan, manakala 19.5 peratus (42) menyatakan bebanan tersebut mungkin wujud. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 73.5 peratus (133) berpendapat tiada bebanan kewangan

yang wujud dan 26.5 peratus (48) berpandangan sebaliknya. Sementara itu, 58.4 peratus (837) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menjangkakan akan menghadapi bebanan kewangan namun 41.6 peratus (597) tidak menjangkakan demikian.

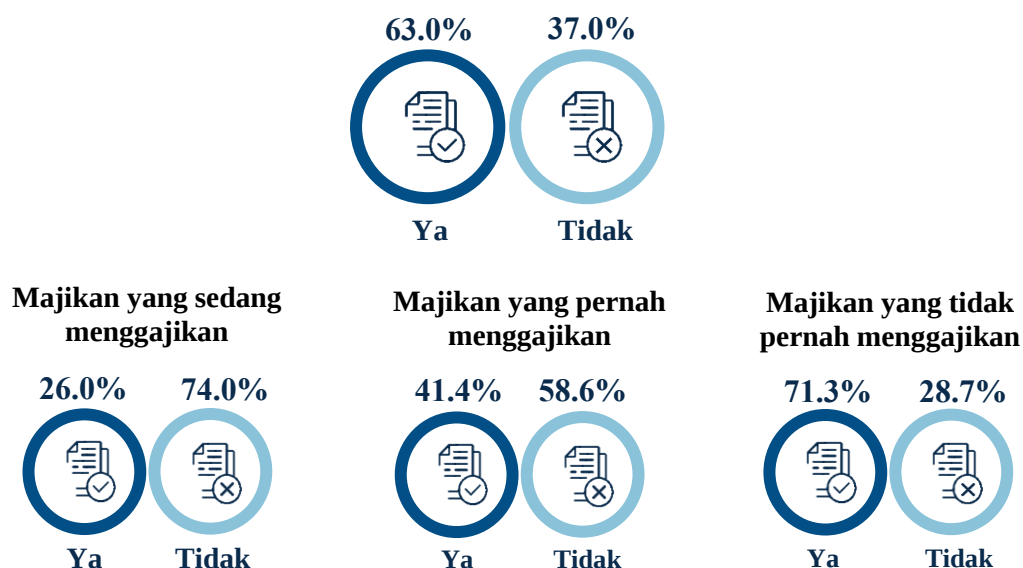
Rajah 23: Peratus maklum balas terhadap bebanan kewangan yang mungkin dihadapi majikan dalam menyediakan kemudahan tambahan kepada pekerja golongan OKU



Kajian ini turut mendapatkan maklum balas majikan berkenaan keperluan menyediakan alat bantu atau teknologi khas mengikut jenis pekerjaan pekerja golongan OKU yang boleh meningkatkan kos operasi dan membebankan majikan. Rajah 24 menunjukkan bahawa 63.0 peratus (1,153) majikan berpandangan penyediaan tersebut akan menyebabkan peningkatan kos operasi dan beban kewangan. Sebaliknya, 37.0 peratus (677) menyatakan tidak.

Bukan itu sahaja, 74.0 peratus (159) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU melaporkan tiada peningkatan kos atau bebanan bagi penyediaan alat bantu dan teknologi khas, manakala 26.0 peratus (56) menyatakan sebaliknya. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 58.6 peratus (106) tidak melihat kesan ketara terhadap kos operasi dan 41.4 peratus (75) melaporkan peningkatan kos dan bebanan. Sebaliknya, 71.3 peratus (1,022) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menjangkakan peningkatan kos operasi dan bebanan akibat penyediaan alat bantu atau teknologi khas, manakala 28.7 peratus (412) tidak berpendapat demikian.

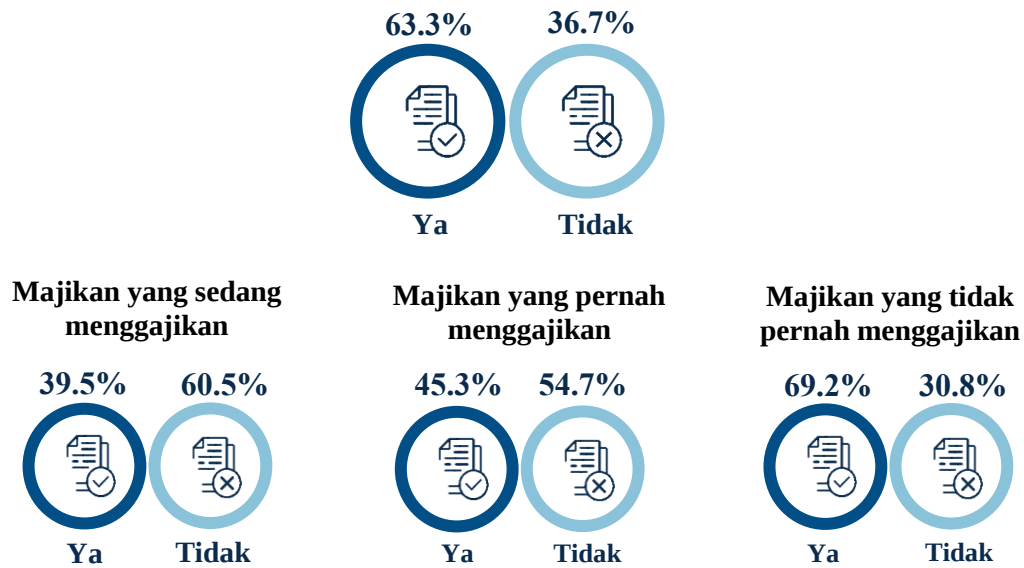
Rajah 24: Peratus maklum balas terhadap peningkatan kos operasi dalam menyediakan alat bantu atau teknologi khas mengikut jenis pekerjaan pekerja golongan OKU



Majikan bertanggungjawab melakukan pengubahsuaian dan menyediakan tempat kerja yang sesuai bagi menjamin keselesaan dan keselamatan pekerja golongan OKU. Namun begitu, usaha ini mungkin melibatkan kos yang tinggi bagi sesetengah majikan. Rajah 25 menunjukkan bahawa 63.3 peratus (1,159) majikan berpandangan pengubahsuaian dan penyediaan tempat kerja mesra OKU memerlukan kos yang tinggi. Sebaliknya, 36.7 peratus (671) menyatakan kos tinggi tidak diperlukan.

Dapatan daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan 60.5 peratus (130) menyatakan tiada kos tinggi diperlukan, manakala 39.5 peratus (85) menyatakan sebaliknya. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU pula, 54.7 peratus (99) menyatakan tidak menghadapi kos tinggi sementara 45.3 peratus (82) berpandangan sebaliknya. Seterusnya, 69.2 peratus (992) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU berpandangan bahawa pengubahsuaian dan penyediaan tempat kerja akan melibatkan kos tinggi, manakala hanya 30.8 peratus (442) menyatakan tidak.

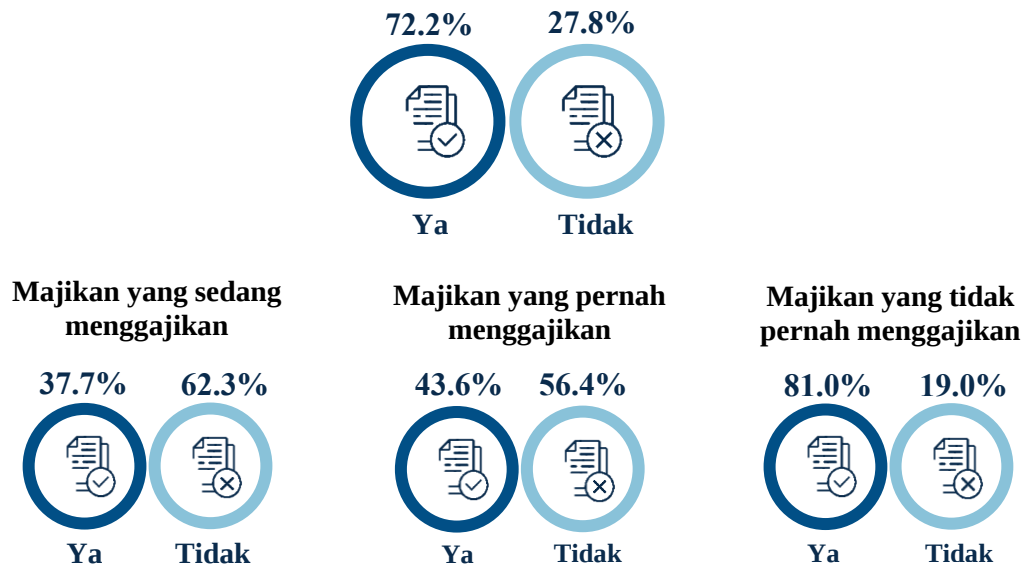
Rajah 25: Peratus maklum balas terhadap kos yang tinggi dalam pengubahsuaian dan penyediaan tempat kerja yang mesra OKU



Kajian ini turut mendapatkan maklum balas berkaitan ketidaksesuaian infrastruktur dan fasiliti sedia ada untuk menggajikan pekerja golongan OKU seperti ditunjukkan dalam Rajah 26. Sebanyak 72.2 peratus (1,321) majikan menyatakan bahawa infrastruktur dan fasiliti sedia ada tidak sesuai. Sementara itu, 27.8 peratus (509) berpandangan bahawa kemudahan sedia ada adalah sesuai untuk menggajikan pekerja golongan OKU.

Sebanyak 62.3 peratus (134) majikan yang sedang menggajikan pekerja OKU berpendapat infrastruktur dan fasiliti sedia ada adalah memenuhi keperluan golongan OKU. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja OKU, 56.4 peratus (102) menyatakan kemudahan di tempat kerja tidak sesuai. Sementara itu, 81.0 peratus (1,161) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja OKU beranggapan infrastruktur dan fasiliti sedia ada tidak memenuhi keperluan.

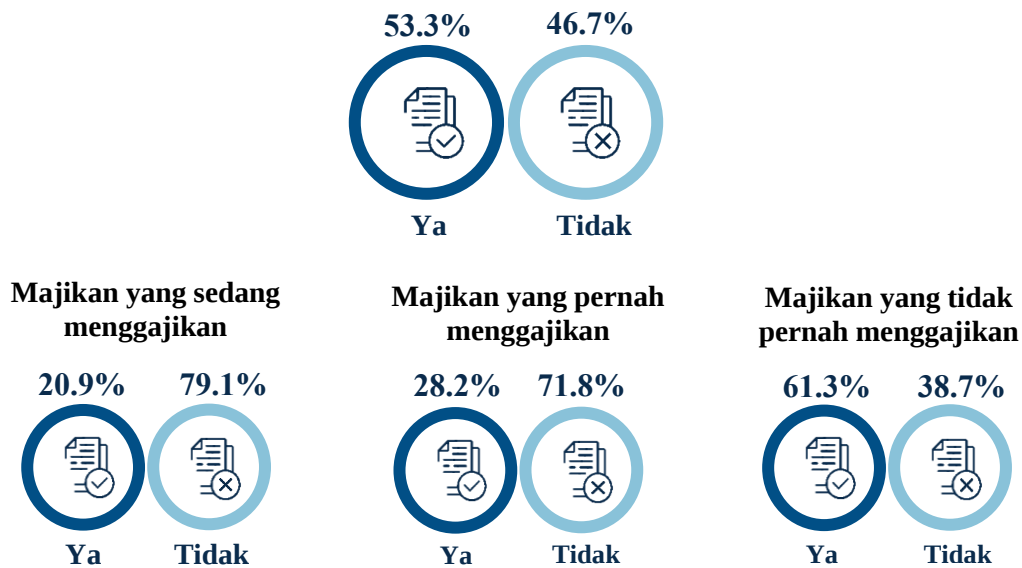
Rajah 26: Peratus maklum balas terhadap ketidaksesuaian infrastruktur dan fasiliti sedia ada untuk pekerja golongan OKU



Pekerja golongan OKU berhak menerima latihan untuk pembangunan kerjaya. Oleh itu, majikan bertanggungjawab menyediakan latihan yang sesuai. Namun begitu, usaha ini mungkin memerlukan kos tambahan. Rajah 27 menunjukkan bahawa 53.3 peratus (975) majikan menyatakan akan berlaku peningkatan kos sekiranya latihan khusus disediakan. Sebaliknya, 46.7 peratus (855) menyatakan tiada kenaikan kos itu.

Dalam kalangan majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU, 79.1 peratus (170) menyatakan tiada peningkatan kos yang tinggi, manakala 20.9 peratus (45) menjangka kos mungkin meningkat. Manakala dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 71.8 peratus (130) melaporkan tiada kenaikan kos dan 28.2 peratus (51) menjangka peningkatan berlaku. Sementara itu, 61.3 peratus (879) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menyatakan penyediaan latihan akan meningkatkan kos.

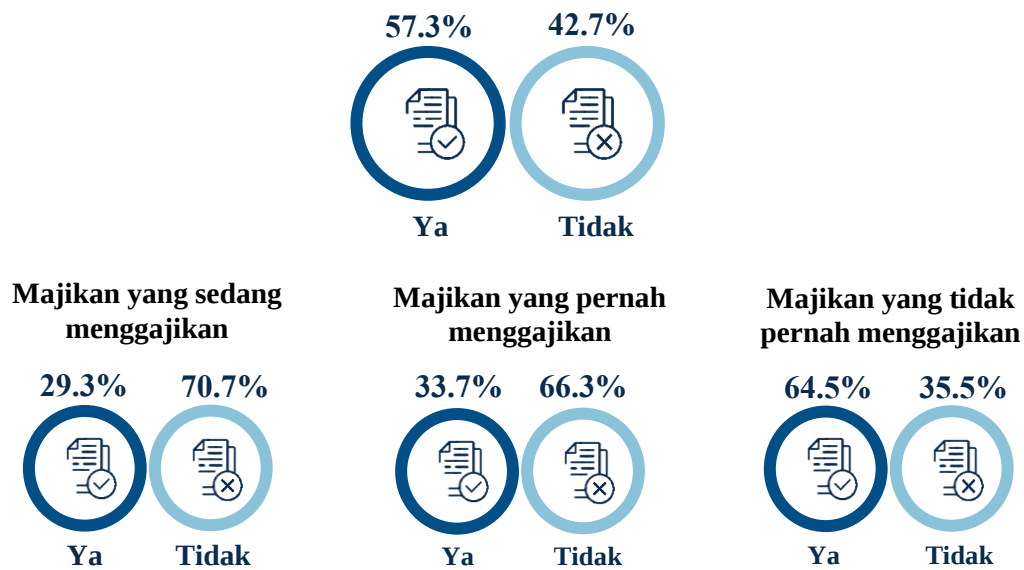
Rajah 27: Peratus maklum balas terhadap kos yang tinggi dalam menyediakan keperluan latihan yang khusus kepada pekerja golongan OKU



Bagi memastikan kualiti kerja yang baik maka pekerja golongan OKU perlu diselia dengan berkesan. Namun begitu, langkah ini mungkin melibatkan penambahan kos penyeliaan. Rajah 28 menunjukkan bahawa 57.3 peratus (1,049) majikan menjangka kos penyeliaan akan meningkat jika pekerja golongan OKU digajikan. Sementara itu, 42.7 peratus (781) menyatakan tiada penambahan kos.

Sebanyak 70.7 peratus (152) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU pula tidak mengalami penambahan kos penyeliaan, manakala 29.3 peratus (63) menyatakan sebaliknya. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 66.3 peratus (120) tidak menghadapi kos penyeliaan tambahan dan 33.7 peratus (61) melaporkan sebaliknya. Sementara itu, 64.5 peratus (925) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menjangka berlaku penambahan kos penyeliaan namun 35.5 peratus (509) tidak menjangkakan demikian.

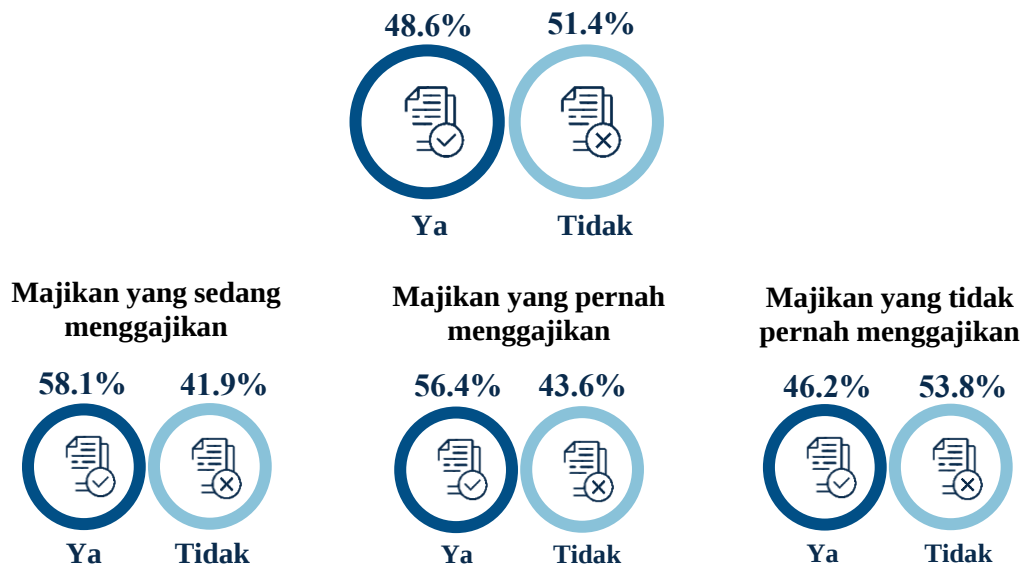
Rajah 28: Peratus maklum balas terhadap tambahan kos bagi penyeliaan sekiranya pekerja golongan OKU digajikan



Bagi memastikan tempat kerja sesuai dengan keperluan pekerja golongan OKU maka majikan perlu melakukan pengubahsuaian di tempat kerja. Rajah 29 menunjukkan 51.4 peratus (940) majikan tidak bersedia melakukan pengubahsuaian, manakala 48.6 peratus (890) menyatakan bersedia.

Sebanyak 58.1 peratus (125) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU pula bersedia melakukan pengubahsuaian, manakala 41.9 peratus (90) tidak bersedia. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 56.4 peratus (102) menyatakan kesediaan untuk melakukan pengubahsuaian dan 43.6 peratus (79) tidak bersedia. Sementara itu, 53.8 peratus (771) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU tidak bersedia melakukan pengubahsuaian. Hanya 46.2 peratus (663) menyatakan bersedia.

Rajah 29: Peratus maklum balas terhadap kesediaan majikan dalam melakukan ubah suai di tempat kerja bagi memenuhi keperluan pekerja golongan OKU



3.3 Perekrutan Pekerja Golongan OKU

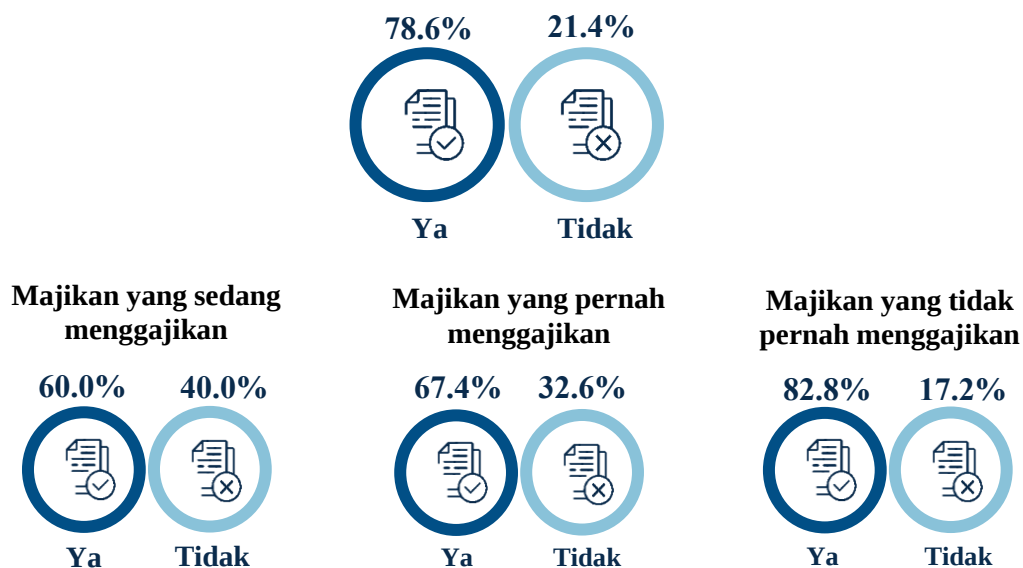
Bahagian ini memfokuskan kepada perekrutan pekerja golongan OKU oleh majikan dalam sektor swasta. Ini termasuklah kesukaran mendapatkan calon golongan OKU yang sesuai dengan keperluan majikan, kesesuaian golongan OKU terhadap pekerjaan seperti Bekerja Dari Rumah (BDR) atau waktu kerja anjal, keperluan bagi pihak Kerajaan untuk menyediakan garis panduan atau tatacara khusus berkaitan proses perekrutan golongan OKU untuk rujukan majikan, keberkesanan laman sesawang perkhidmatan pengambilan pekerja di Malaysia membantu majikan dalam menggajikan golongan OKU, keperluan laman sesawang perkhidmatan pengambilan pekerja di Malaysia dalam menyediakan saluran / medium khusus untuk rujukan majikan bagi menggajikan golongan OKU, keberkesanan program / inisiatif berkaitan dengan pengambilan pekerja yang diadakan oleh penyedia perkhidmatan dalam membantu majikan mendapatkan calon OKU yang sesuai, keperluan bagi majikan untuk mempunyai polisi khusus bagi menggajikan calon pekerja golongan OKU dan keperluan untuk pihak majikan mempunyai pegawai khusus untuk menangani aspek yang berkaitan dengan pekerja golongan OKU.

Rajah 30 menunjukkan tahap kesukaran majikan dalam mendapatkan calon pekerja golongan OKU yang sesuai dengan keperluan majikan. Sebanyak 78.6 peratus (1,349) majikan menyatakan menghadapi kesukaran dalam mendapatkan calon yang sesuai, manakala 21.4 peratus (391) majikan menyatakan tidak menghadapi kesukaran. Bagi majikan yang

sedang menggajikan pekerja golongan OKU, 60 peratus (129) menyatakan menghadapi kesukaran untuk mendapatkan calon yang sesuai dengan keperluan majikan dan 40 peratus (86) majikan menyatakan tidak menghadapi kesukaran.

Dapatan menunjukkan 67.4 peratus (122) majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU menghadapi kesukaran mendapatkan calon yang sesuai, manakala 32.6 peratus (959) tidak mengalami kesukaran. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 82.8 peratus (1,188) melaporkan menghadapi kesukaran dalam mendapatkan calon sesuai, manakala 17.2 peratus (246) menyatakan tidak menghadapi kesukaran.

Rajah 30: Peratus maklum balas terhadap kesukaran mendapatkan calon golongan OKU yang sesuai dengan keperluan majikan

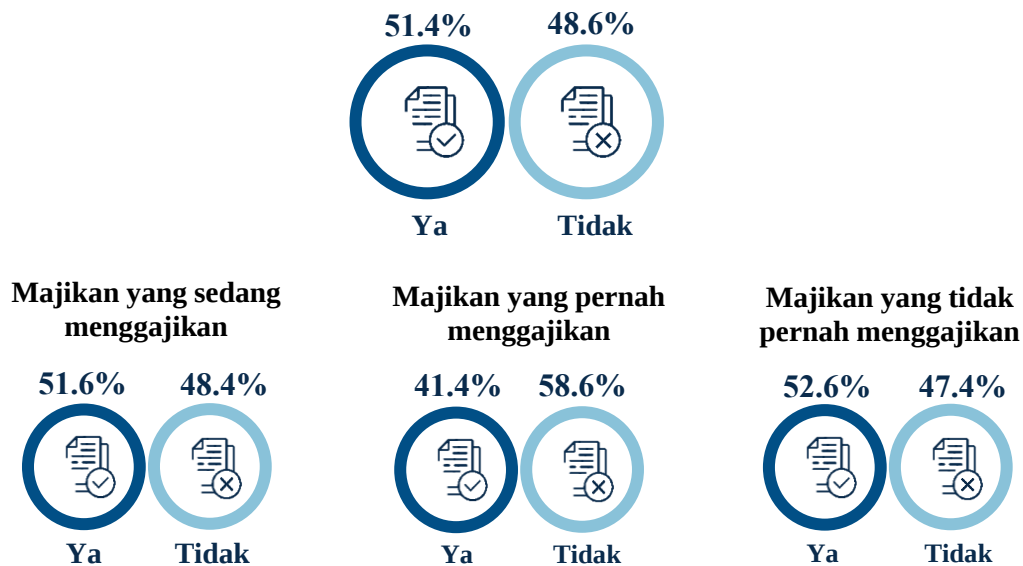


Kajian ini turut memfokuskan kepada kesesuaian dalam memberikan pekerjaan seperti BDR atau waktu kerja anjal kepada pekerja golongan OKU. Rajah 31 menunjukkan 51.4 peratus (942) majikan berpandangan bahawa BDR atau waktu kerja anjal sesuai untuk pekerja golongan OKU, manakala 48.6 peratus (890) tidak berpandangan demikian.

Sebanyak 51.6 peratus (111) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU berpendapat bahawa BDR atau waktu kerja anjal sesuai untuk pekerja golongan OKU, manakala 48.4 peratus (104) tidak bersetuju. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 58.6 peratus (106) berpendapat BDR atau waktu kerja anjal tidak sesuai dan 41.4 peratus (75) menyatakan ia sesuai. Sementara itu, 52.6 peratus (754)

majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU berpendapat BDR atau waktu kerja anjal sesuai namun 47.4 peratus (680) tidak bersetuju.

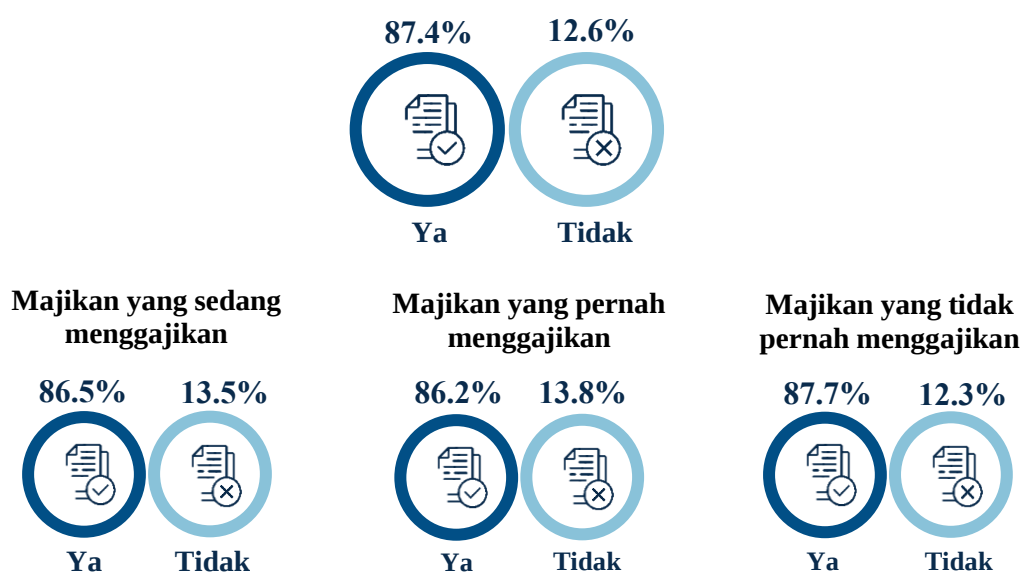
Rajah 31: Peratus maklum balas terhadap kesesuaian golongan OKU terhadap pekerjaan seperti BDR atau waktu kerja anjal



Kajian ini turut memfokuskan kepada keperluan pihak Kerajaan untuk menyediakan garis panduan atau tatacara khusus berkaitan proses perekrutan pekerja golongan OKU sebagai rujukan kepada majikan. Tujuannya adalah untuk membantu dan memudahkan proses perekrutan tanpa berlakunya diskriminasi. Rajah 32 menunjukkan 87.4 peratus (1,599) majikan berpandangan terdapat keperluan agar garis panduan atau tatacara ini dibangunkan, manakala hanya 12.6 peratus (231) menyatakan tiada keperluan.

Hasil kajian melaporkan 86.5 peratus (186) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU berpendapat garis panduan atau tatacara perlu dibangunkan, manakala 13.5 peratus (29) tidak bersetuju. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 86.2 peratus (156) berpandangan terdapat keperluan tersebut namun 13.8 peratus (25) berpendapat sebaliknya. Sementara itu, 87.7 peratus (1,257) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menyokong keperluan tersebut, manakala 12.3 peratus (177) tidak bersetuju.

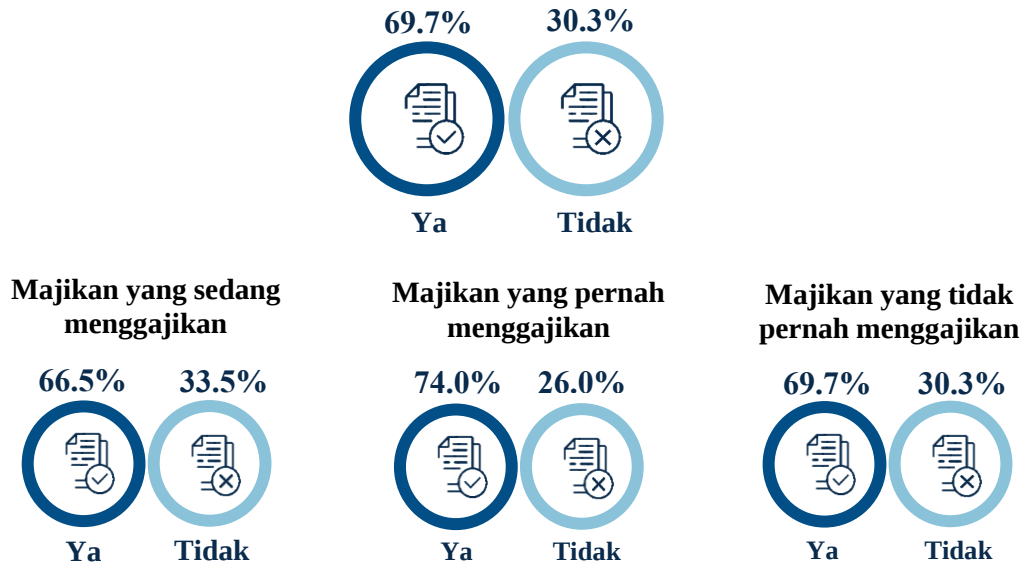
Rajah 32: Peratus maklum balas terhadap keperluan bagi pihak Kerajaan untuk menyediakan garis panduan atau tatacara khusus berkaitan proses perekrutan golongan OKU untuk rujukan majikan



Seterusnya adalah berkenaan keberkesanan laman sesawang perkhidmatan pengambilan pekerja di Malaysia dalam membantu majikan menggajikan pekerja golongan OKU. Rajah 33 menunjukkan 69.7 peratus (1,276) majikan mengakui bahawa laman sesawang tersebut berkesan dalam membantu proses pengambilan pekerja golongan OKU. Hanya 30.3 peratus (554) majikan menyatakan pandangan yang berbeza.

Sepuluh daripada majikan 66.5 peratus (143) sedang menggajikan pekerja golongan OKU mengakui keberkesanan laman sesawang tersebut, manakala 33.5 peratus (72) tidak bersetuju. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 74.0 peratus (134) bersetuju laman sesawang ini berkesan dan 26.0 peratus (47) berpandangan sebaliknya. Sementara itu, 69.7 peratus (999) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU berpendapat laman sesawang tersebut membantu dan 30.3 peratus (435) tidak bersetuju.

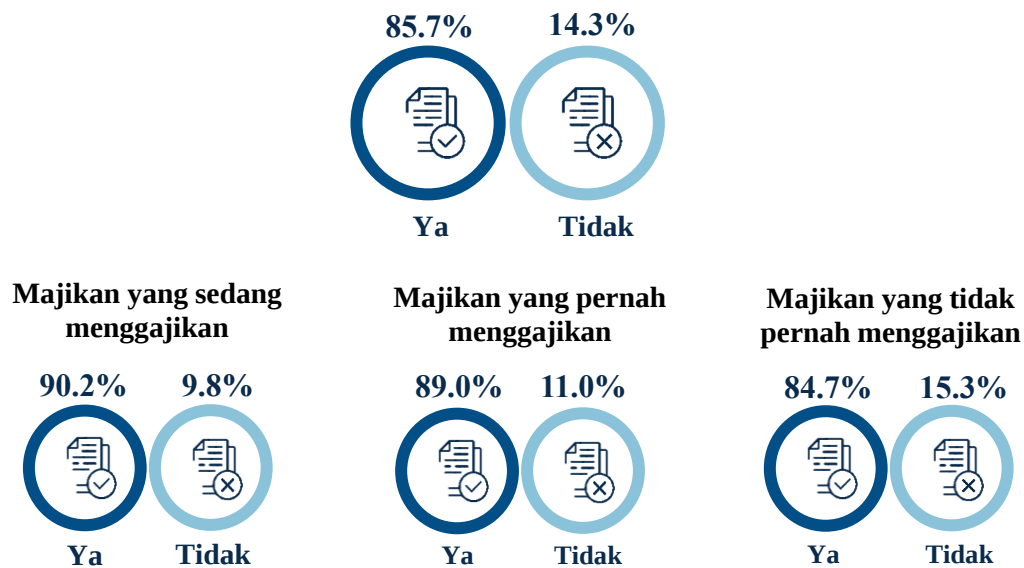
Rajah 33: Peratus maklum balas terhadap keberkesanan laman sesawang perkhidmatan pengambilan pekerja di Malaysia membantu majikan dalam menggajikan golongan OKU



Seterusnya kajian ini turut memfokuskan kepada keperluan laman sesawang perkhidmatan pengambilan pekerja di Malaysia dalam menyediakan saluran atau medium khusus sebagai rujukan majikan untuk menggajikan golongan OKU. Rajah 34 menunjukkan 85.7 peratus (1,569) majikan menyatakan bahawa terdapat keperluan untuk mewujudkan saluran atau medium khusus tersebut. Manakala 14.3 peratus (261) majikan menyatakan sebaliknya.

Sebanyak 90.2 peratus (197) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menyatakan keperluan untuk menyediakan saluran atau medium khusus, manakala hanya 9.8 peratus (21) tidak melihat keperluan tersebut. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 89.0 peratus (161) bersetuju saluran atau medium khusus perlu disediakan dan 11.0 peratus (20) tidak bersetuju. Sementara itu, 84.7 peratus (1,214) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menyatakan keperluan menyediakan saluran atau medium khusus sebaliknya 15.3 peratus (220) pula tidak bersetuju.

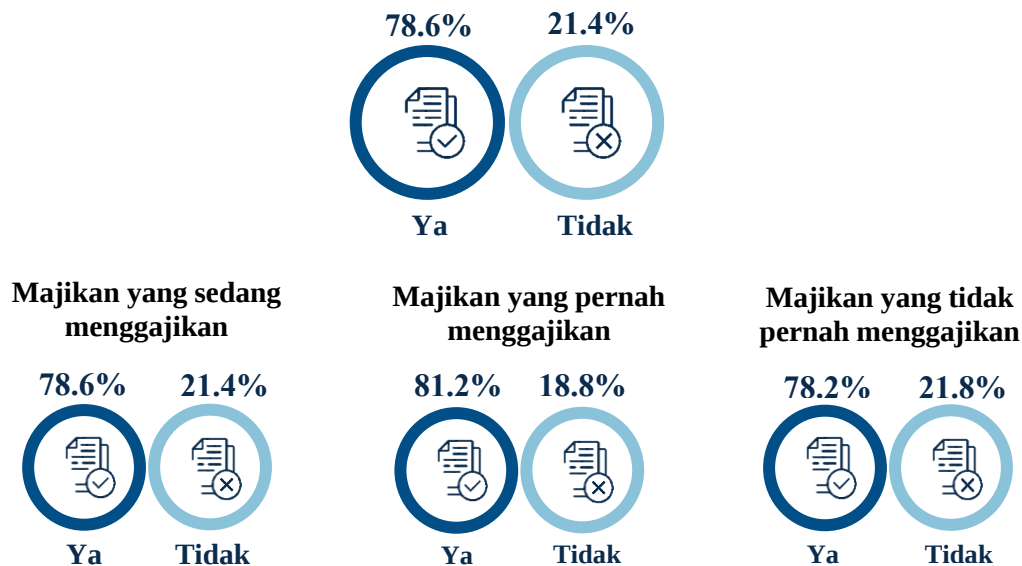
Rajah 34: Peratus maklum balas terhadap keperluan laman sesawang perkhidmatan pengambilan pekerja di Malaysia dalam menyediakan saluran / medium khusus untuk rujukan majikan bagi menggajikan golongan OKU



Kajian ini turut mengambil kira keberkesanan program atau inisiatif yang dijalankan oleh penyedia perkhidmatan pekerjaan dalam membantu majikan mendapatkan calon pekerja golongan OKU yang sesuai. Rajah 35 menunjukkan 78.6 peratus (1,438) majikan mengakui keberkesanan program atau inisiatif ini, manakala 21.4 peratus (392) menyatakan sebaliknya.

Secara spesifiknya, 78.6 peratus (169) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU mengakui keberkesanan program atau inisiatif tersebut, manakala 21.4 peratus (46) menyatakan sebaliknya. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 81.2 peratus (147) menyatakan program atau inisiatif itu berkesan namun 18.8 peratus (34) menyatakan tidak. Sementara itu, 78.2 peratus (1,122) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU berpendapat program atau inisiatif yang dijalankan oleh penyedia perkhidmatan adalah berkesan dan 21.8 peratus (312) menyatakan tidak.

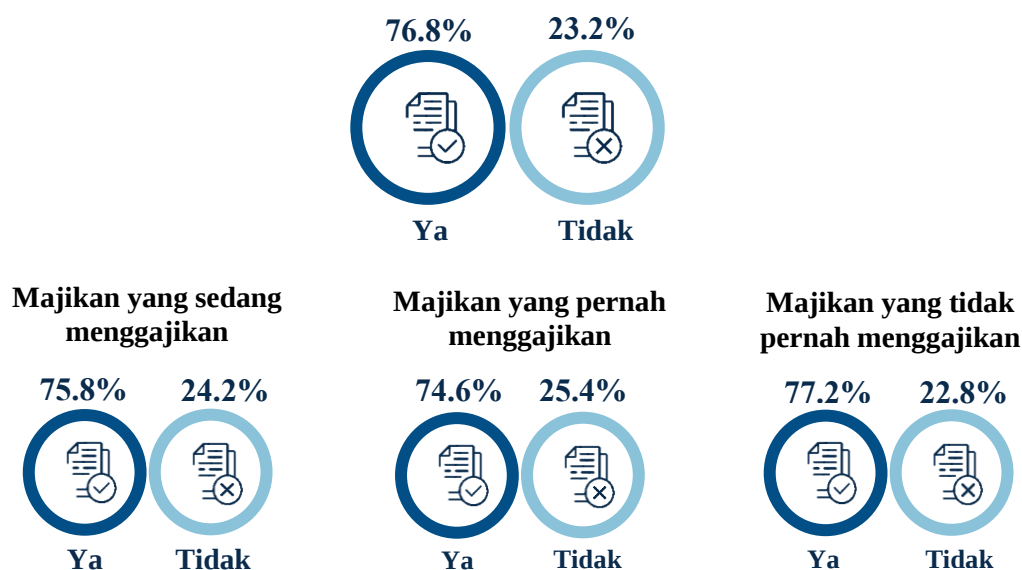
Rajah 35: Peratus maklum balas terhadap keberkesanan program / inisiatif berkaitan dengan pengambilan pekerja yang diadakan oleh penyedia perkhidmatan pekerjaan dalam membantu majikan mendapatkan calon OKU yang sesuai



Bagi memastikan pengambilan pekerja golongan OKU dilakukan secara adil dan tanpa diskriminasi maka kajian ini mendapatkan maklum balas berkaitan keperluan majikan untuk mempunyai polisi khusus dalam menggajikan calon pekerja golongan OKU. Rajah 36 menunjukkan bahawa 76.8 peratus (1,405) majikan menyatakan keperluan untuk mempunyai polisi khusus, manakala 23.2 peratus (425) menyatakan tiada keperluan.

Sebanyak 75.8 peratus (163) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU bersetuju bahawa polisi khusus diperlukan, manakala 24.2 peratus (52) menyatakan sebaliknya. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 74.6 peratus (135) menyatakan perlunya polisi khusus namun 25.4 peratus (46) tidak melihat keperluan tersebut. Sementara itu, 77.2 peratus (1,107) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU mengakui keperluan untuk mempunyai polisi khusus dan 22.8 peratus (327) menyatakan sebaliknya.

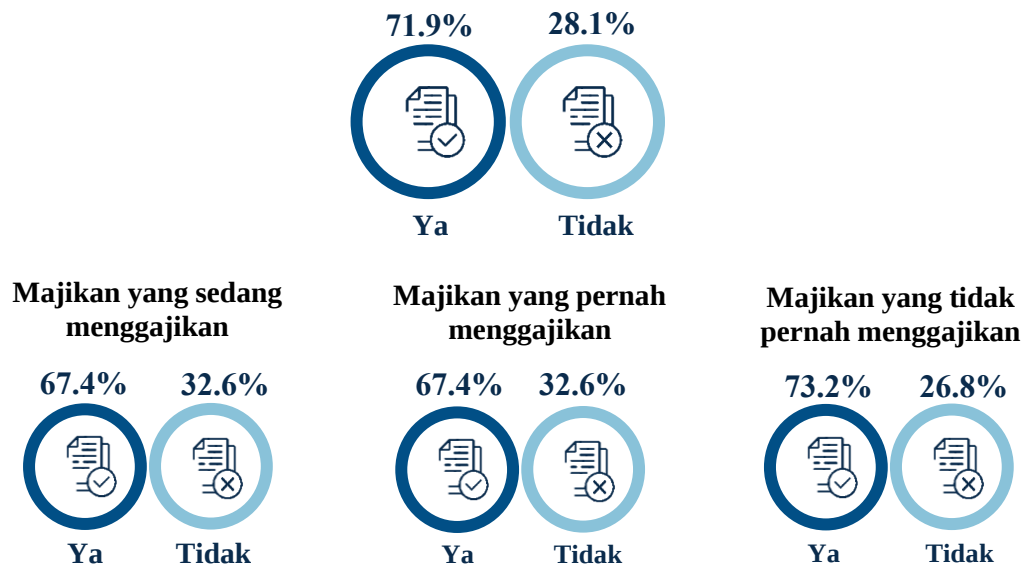
Rajah 36: Peratus maklum balas terhadap keperluan bagi majikan untuk mempunyai polisi khusus



Kajian ini seterusnya turut mendapatkan maklum balas berkaitan keperluan majikan untuk mempunyai pegawai khusus bagi menangani aspek berkaitan pekerja golongan OKU. Rajah 37 menunjukkan bahawa 71.9 peratus (1,316) majikan menyatakan keperluan tersebut, manakala 28.1 peratus (514) menyatakan sebaliknya.

Sebanyak 67.4 peratus (145) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU bersetuju bahawa pegawai khusus diperlukan, manakala 32.6 peratus (70) tidak menyatakan keperluan tersebut. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 67.4 peratus (122) menyatakan keperluan pegawai khusus. Manakala 32.6 peratus (59) tidak bersetuju. Sementara itu, 73.2 peratus (1,049) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU mengakui keperluan melantik pegawai khusus sekiranya ingin menggajikan pekerja OKU pada masa hadapan dan 26.8 peratus (385) menyatakan sebaliknya.

Rajah 37: Peratus maklum balas terhadap keperluan pihak majikan mempunyai pegawai khusus menangani aspek yang berkaitan dengan pekerja golongan OKU



3.4 Faedah dan Insentif Kerajaan kepada Majikan yang Menggajikan Golongan OKU

Bahagian ini memfokuskan faedah dan insentif Kerajaan kepada majikan yang menggajikan golongan OKU. Ini meliputi perkara yang melibatkan kesedaran majikan berkaitan dengan faedah / insentif kewangan yang diberikan oleh Kerajaan sekiranya menggajikan golongan OKU, kecukupan insentif sedia ada bagi membantu majikan menggajikan lebih ramai golongan OKU, kesedaran majikan berkaitan dengan Program Perkhidmatan Job Coach oleh JKM dan juga kesedaran majikan berkaitan dengan Program OKU Talent Enhancement.

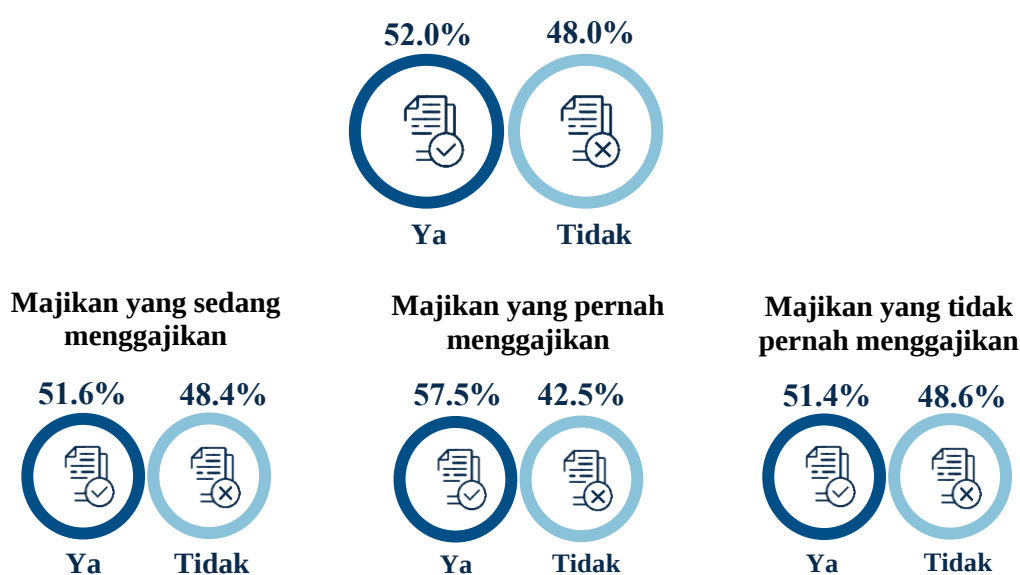
Selain itu, bahagian ini juga memfokuskan kepada faedah yang disediakan oleh LHDNM termasuklah manfaat potongan cukai berganda bayaran gaji golongan OKU, kelayakan pekerja yang menjadi OKU disebabkan kecederaan dan kemalangan sewaktu bekerja untuk tuntutan manfaat potongan cukai berganda dan manfaat potongan cukai berganda kepada majikan mengikut amaun / perbelanjaan yang ditanggung majikan dalam latihan yang diberikan kepada golongan OKU.

Bukan itu sahaja, hasil kajian turut merangkumi manfaat potongan cukai berganda terhadap perbelanjaan yang dilakukan untuk memberi latihan kepada golongan OKU yang bukan pekerja untuk meningkatkan prospek pekerjaannya, manfaat potongan cukai bagi sebarang kos pengubahsuaian kemudahan majikan bagi kepentingan pekerja golongan OKU dan manfaat potongan cukai terhadap pembelian peralatan bagi tujuan kemudahan bekerja golongan OKU.

Dapatan menunjukkan kesedaran majikan mengenai faedah atau insentif kewangan yang ditawarkan oleh Kerajaan kepada majikan yang menggajikan golongan OKU. Sebanyak 52.0 peratus (952) majikan menyatakan mengetahui berkenaan insentif ini, manakala 48.0 peratus (878) menyatakan tidak mengetahui.

Selain itu, 51.6 peratus (111) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU mengetahui mengenai faedah atau insentif kewangan, manakala 48.4 peratus (104) tidak mengetahuinya. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 57.5 peratus (104) mengetahui mengenai insentif Kerajaan namun 42.5 peratus (77) tidak mengetahuinya. Sementara itu, 51.4 peratus (737) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menyatakan mengetahui faedah atau insentif kewangan dan 48.6 peratus (697) tidak mengetahui.

Rajah 38: Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan berkaitan dengan faedah / insentif kewangan yang diberikan oleh Kerajaan sekiranya menggajikan golongan OKU

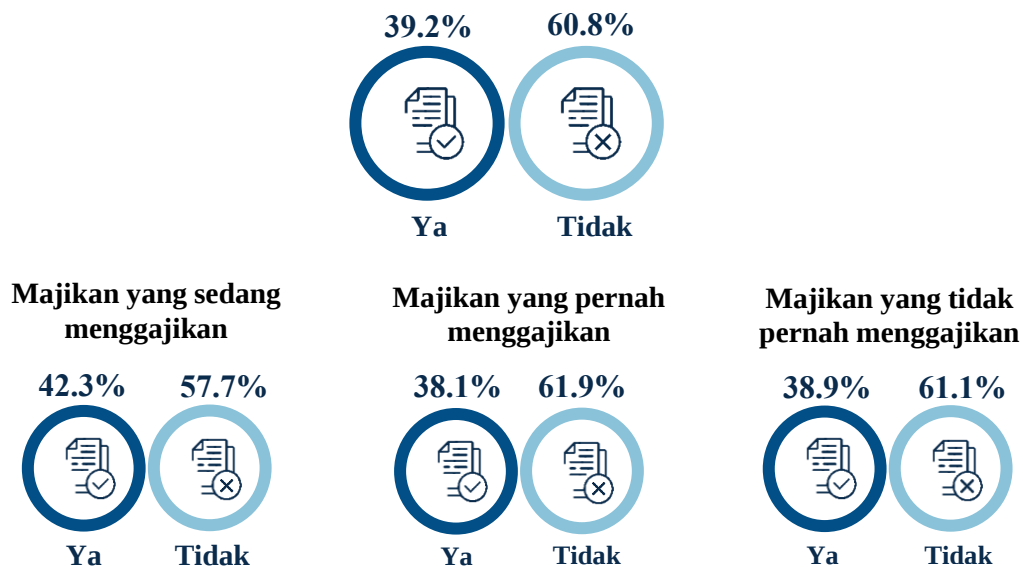


Hasil kajian ini turut mendapatkan maklumat sama ada insentif yang diberikan mencukupi untuk membantu majikan menggajikan lebih ramai golongan OKU. Rajah 39 menunjukkan bahawa 60.8 peratus (1,112) majikan menyatakan insentif tersebut tidak mencukupi, manakala 39.2 peratus (718) menyatakan sebaliknya.

Sebanyak 57.7 peratus (124) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU pula menyatakan insentif sedia ada tidak mencukupi dan 42.3 peratus (91) berpendapat insentif tersebut mencukupi. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan

OKU, 61.9 peratus (112) berpendapat insentif sedia ada tidak mencukupi untuk menggajikan lebih ramai pekerja OKU namun 38.1 peratus (69) berpendapat sebaliknya. Sementara itu, 61.1 peratus (876) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menyatakan insentif sedia ada tidak mencukupi namun 38.9 peratus (558) berpendapat ia mencukupi.

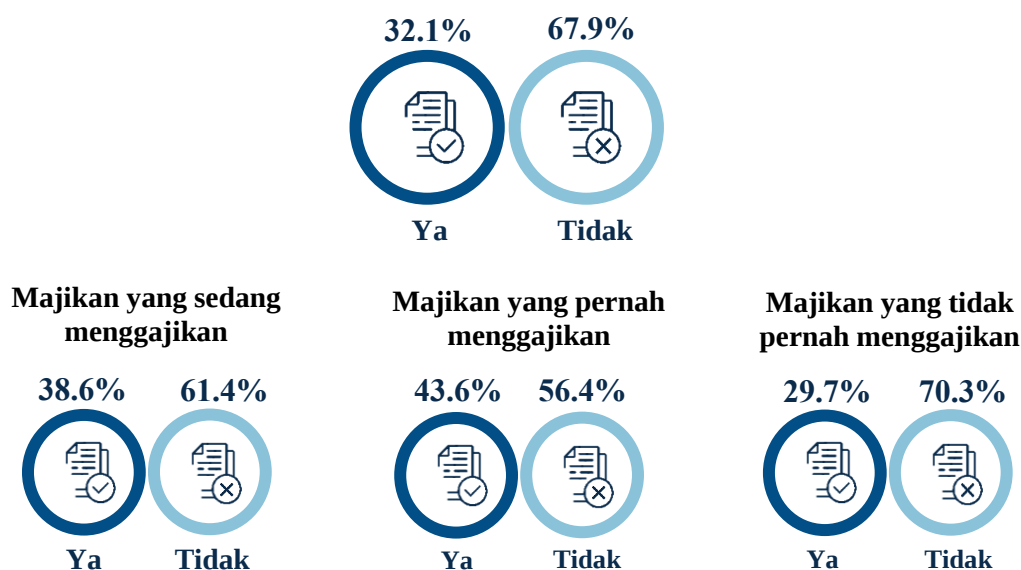
Rajah 39: Peratus maklum balas terhadap kecukupan insentif sedia ada bagi membantu majikan menggajikan lebih ramai golongan OKU



Perkhidmatan Job Coach oleh JKM merupakan satu program sokongan pekerjaan berterusan untuk golongan OKU. Kajian ini turut memfokuskan kepada kesedaran majikan berkaitan dengan pelaksanaan program ini. Rajah 40 menunjukkan bahawa 67.9 peratus (1,242) majikan tidak mengetahui berkenaan dengan program tersebut, manakala hanya 32.1 peratus (588) menyatakan mengetahui.

Seterusnya, 61.4 peratus (132) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menyatakan tidak mengetahui pelaksanaan program oleh JKM, manakala 38.6 peratus (83) menyatakan mengetahui. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 56.4 peratus (102) tidak mengetahui tentang program tersebut sebaliknya 43.6 peratus (79) mengetahui. Sementara itu, 70.3 peratus (1,008) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menyatakan tidak mengetahui pelaksanaan program oleh JKM dan hanya 29.7 peratus (426) menyatakan mengetahui.

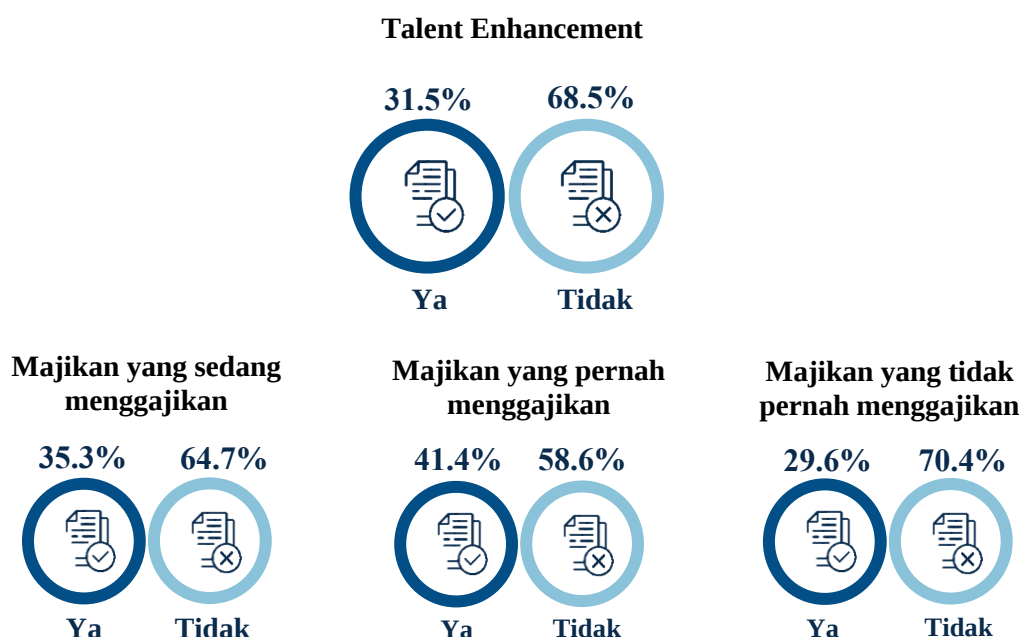
Rajah 40: Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan berkaitan dengan Program Perkhidmatan Job Coach oleh JKM



Hasil kajian turut mendapatkan maklum balas berkenaan dengan kesedaran majikan terhadap program yang terdapat di bawah KESUMA. Antaranya ialah Program OKU Talent Enhancement. Program ini bertujuan untuk melatih golongan OKU dengan kemahiran yang sesuai dan seterusnya menempatkan golongan ini dalam sektor pekerjaan. Rajah 41 menunjukkan bahawa 68.5 peratus (1,254) majikan tidak mengetahui tentang program ini, manakala 31.5 peratus (576) menyatakan sebaliknya.

Sebanyak 64.7 peratus (139) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menyatakan tidak mengetahui tentang Program OKU Talent Enhancement, manakala 35.3 peratus (76) mengetahui. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 58.6 peratus (106) tidak mengetahui tentang program tersebut dan 41.4 peratus (75) mengetahui. Sementara itu, 70.4 peratus (1,009) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menyatakan tidak mengetahui tentang program ini sebaliknya 29.6 peratus (425) menyatakan mengetahui.

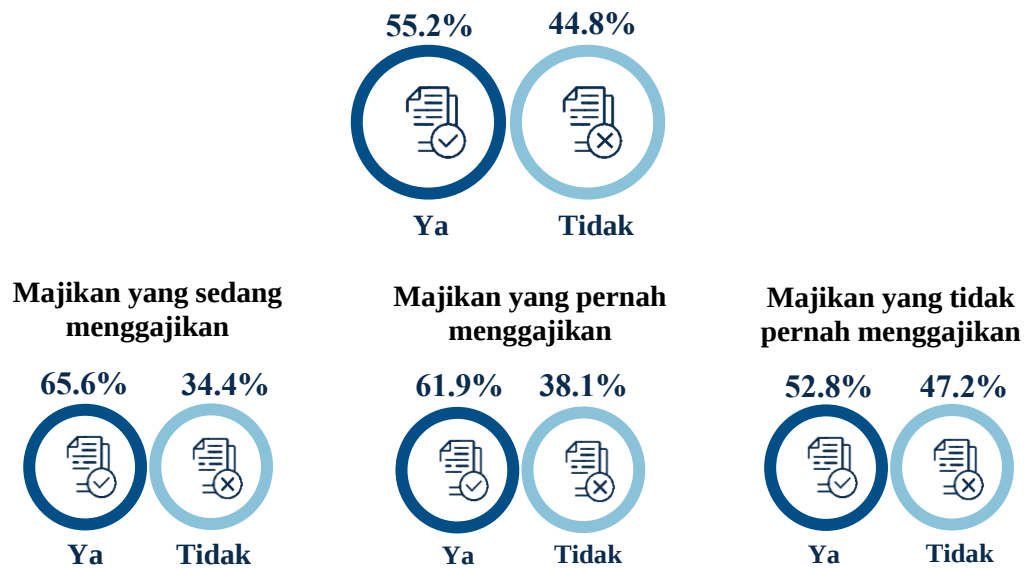
Rajah 41: Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan berkaitan dengan Program OKU



LHDNM telah menyediakan pelbagai kemudahan manfaat potongan cukai kepada majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU. Kajian ini turut mendapatkan maklum balas berkenaan kesedaran majikan terhadap manfaat potongan cukai yang ditawarkan. Rajah 42 menunjukkan bahawa 55.2 peratus (1,010) majikan mengetahui tentang manfaat potongan cukai berganda bagi bayaran gaji golongan OKU, manakala 44.8 peratus (820) tidak mengetahui berkenaan dengan manfaat yang disediakan.

Sebanyak 65.6 peratus (141) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU pula mengetahui tentang manfaat potongan cukai berganda yang ditawarkan, manakala 34.4 peratus (74) tidak mengetahui. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 61.9 peratus (112) menyatakan mengetahui manfaat tersebut sebaliknya 38.1 peratus (69) tidak mengetahuinya. Sementara itu, 52.8 peratus (757) majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU mengetahui tentang manfaat potongan cukai berganda yang ditawarkan oleh LHDNM namun 47.2 peratus (677) tidak mengetahui.

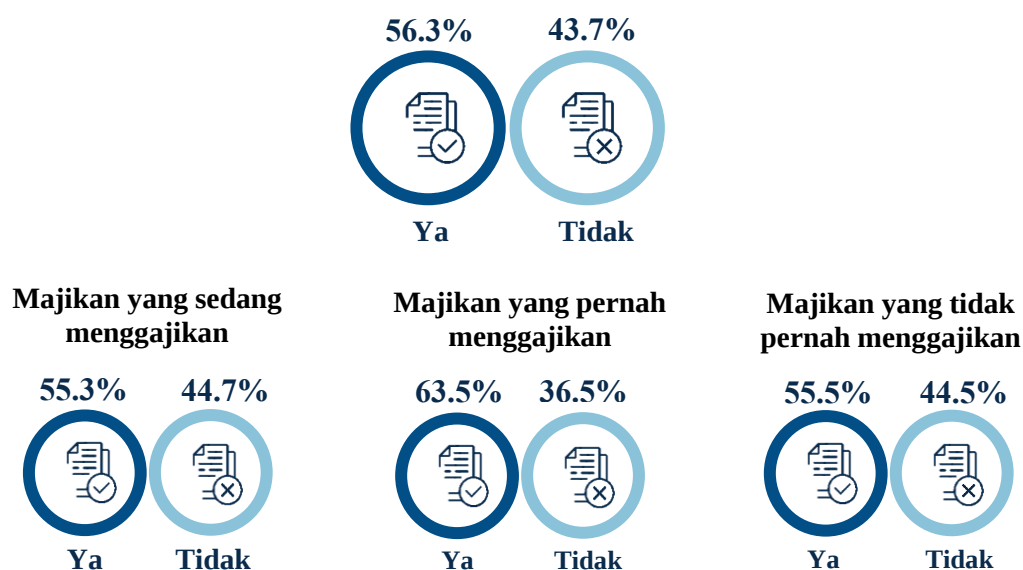
Rajah 42: Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai berganda bayaran gaji golongan OKU



Selain manfaat potongan cukai berganda bagi bayaran gaji golongan OKU, terdapat juga manfaat potongan cukai berganda berkaitan kelayakan pekerja yang menjadi OKU akibat kecederaan atau kemalangan sewaktu bekerja. Rajah 43 menunjukkan bahawa 56.3 peratus (1,030) majikan mengetahui tentang manfaat ini, manakala 43.7 peratus (800) menyatakan tidak mengetahui.

Seterusnya, 55.3 peratus (119) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU mengetahui kelayakan pekerja yang menjadi OKU akibat kecederaan atau kemalangan sewaktu bekerja untuk tuntutan manfaat potongan cukai berganda, manakala 44.7 peratus (96) tidak mengetahui. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja OKU, 63.5 peratus (115) menyatakan mengetahui kelayakan tuntutan tersebut dan 36.5 peratus (66) tidak mengetahui. Walaupun tidak pernah menggajikan pekerja OKU namun 55.5 peratus (796) majikan mengetahui kelayakan tuntutan potongan cukai berganda bagi pekerja yang menjadi OKU disebabkan kecederaan atau kemalangan sewaktu bekerja sementara 44.5 peratus (638) tidak mengetahui.

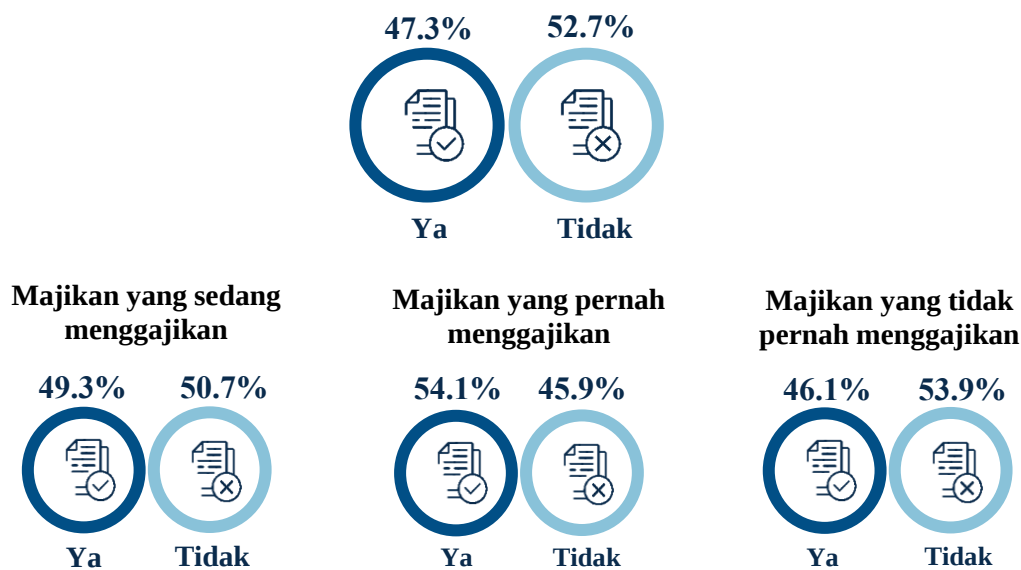
Rajah 43: Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan kelayakan pekerja yang menjadi OKU disebabkan kecederaan dan kemalangan sewaktu bekerja untuk tuntutan manfaat potongan cukai berganda



Kajian ini juga mendapatkan maklum balas berkaitan kesedaran majikan terhadap manfaat potongan cukai berganda yang diberikan mengikut amaun atau perbelanjaan yang ditanggung bagi latihan kepada golongan OKU. Rajah 44 menunjukkan 52.7 peratus (965) majikan tidak mengetahui tentang manfaat ini, manakala 47.3 peratus (865) menyatakan mempunyai kesedaran.

Sebanyak 50.7 peratus (109) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU tidak mengetahui tentang manfaat potongan cukai berganda, manakala 49.3 peratus (106) menyatakan mengetahui. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja OKU, 54.1 peratus (98) mengetahui manfaat tersebut namun 45.9 peratus (83) tidak mengetahui. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja OKU, 53.9 peratus (773) menyatakan tidak mengetahui tentang manfaat potongan cukai berganda dan hanya 46.1 peratus (661) menyatakan mengetahui.

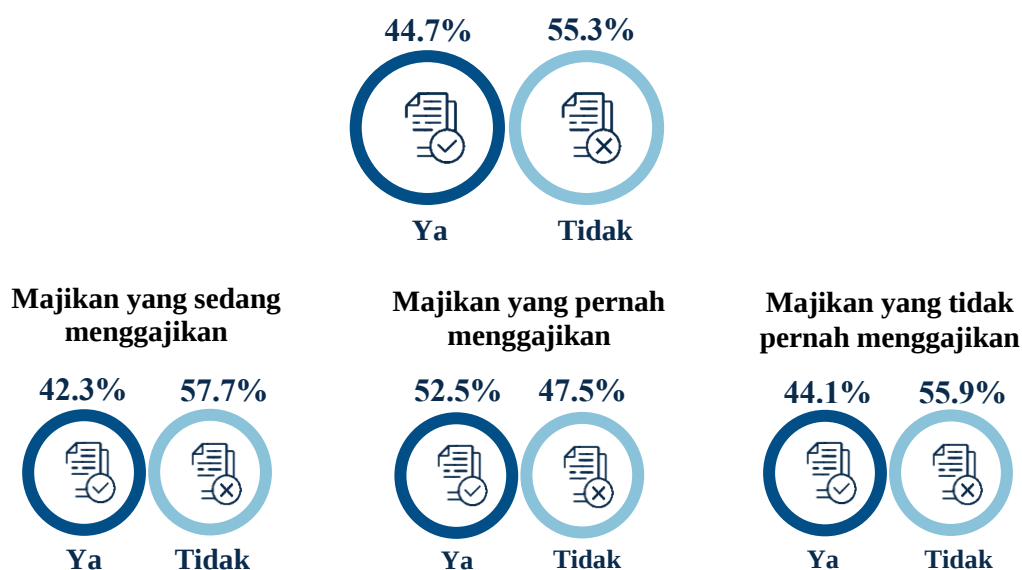
Rajah 44: Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai berganda kepada majikan mengikut amaun / perbelanjaan yang ditanggung majikan dalam latihan yang diberikan kepada golongan OKU



Majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU turut layak menerima manfaat potongan cukai berganda terhadap perbelanjaan yang ditanggung sekiranya latihan diberikan kepada golongan OKU yang bukan merupakan pekerja majikan dengan tujuan meningkatkan prospek pekerjaan. Hasil kajian turut mendapatkan maklum balas berkenaan kesedaran majikan terhadap manfaat tersebut. Rajah 45 menunjukkan 55.3 peratus (1,012) majikan tidak mengetahui, manakala hanya 44.7 peratus (818) menyatakan mengetahui tentang manfaat ini.

Bukan itu sahaja, 57.7 peratus (24) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU tidak mengetahui tentang manfaat ini, manakala 42.3 peratus (91) menyatakan mengetahui. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja OKU, 52.5 peratus (95) menyatakan mengetahui manfaat tersebut namun 47.5 peratus (86) tidak mengetahui. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja OKU, 55.9 peratus (802) tidak mengetahui tentang manfaat ini sementara 44.1 peratus (632) menyatakan mengetahui.

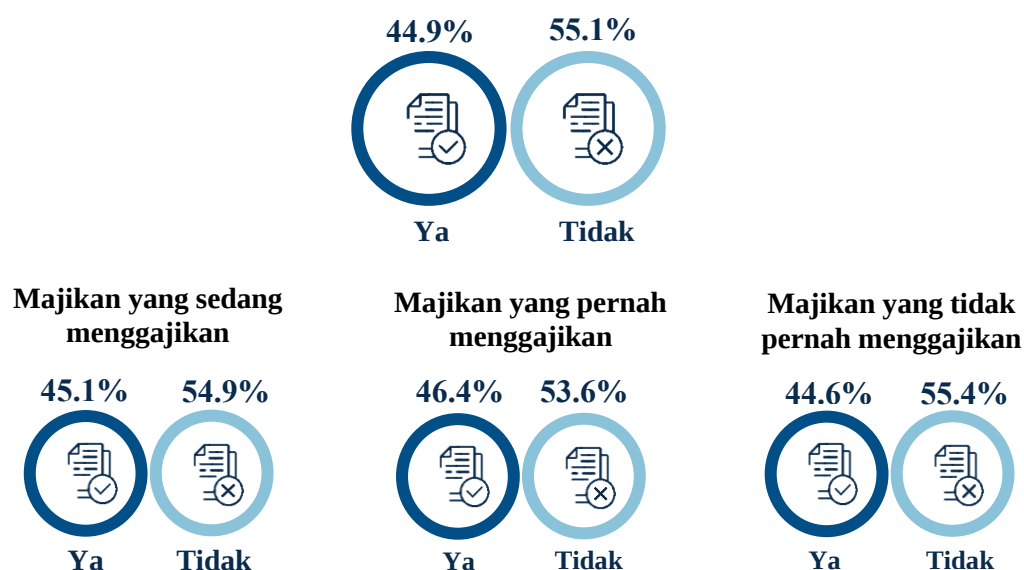
Rajah 45: Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai berganda terhadap perbelanjaan yang dilakukan untuk memberi latihan kepada golongan OKU yang bukan pekerja untuk meningkatkan prospek pekerjaannya



Antara manfaat potongan cukai lain yang ditawarkan ialah berkaitan kos pengubahsuaian kemudahan majikan bagi memenuhi keperluan pekerja golongan OKU. Rajah 46 menunjukkan bahawa 55.1 peratus (1,009) majikan tidak mengetahui berkenaan dengan manfaat ini, manakala 44.9 peratus (821) menyatakan mengetahui.

Dapatan analisis menunjukkan 54.9 peratus (118) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU tidak mengetahui tentang manfaat potongan cukai bagi sebarang kos pengubahsuaian kemudahan, manakala 45.1 peratus (97) menyatakan mengetahui. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja OKU, 53.6 peratus (97) tidak mengetahui tentang manfaat ini namun 46.4 peratus (84) menyatakan mengetahui. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja OKU, 55.4 peratus (794) tidak mengetahui mengenai manfaat potongan cukai tersebut dan hanya 44.6 peratus (640) menyatakan mengetahui.

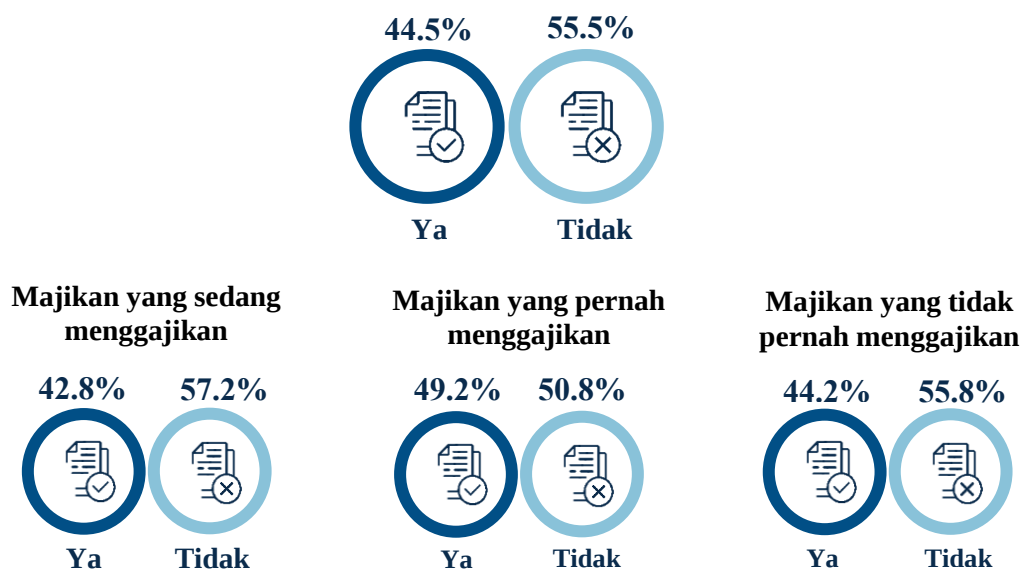
Rajah 46: Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai bagi sebarang kos pengubahsuaian kemudahan majikan bagi kepentingan pekerja golongan OKU



Bukan itu sahaja, majikan juga boleh mendapatkan manfaat potongan cukai terhadap pembelian peralatan bagi tujuan kemudahan bekerja untuk pekerja golongan OKU. Rajah 47 menunjukkan bahawa 55.5 peratus (1,015) majikan tidak mengetahui berkenaan dengan manfaat ini, manakala hanya 44.5 peratus (819) menyatakan mengetahui.

Dapatan analisis menunjukkan 57.2 peratus (123) majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU tidak mengetahui dan hanya 42.8 peratus (92) menyatakan mengetahui berkenaan manfaat potongan cukai terhadap pembelian peralatan ini. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 50.8 peratus (92) tidak mengetahui, manakala 49.2 peratus (89) menyatakan mengetahui mengenai manfaat ini. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 55.8 peratus (800) tidak mengetahui sebaliknya 44.2 peratus (634) menyatakan mengetahui berkenaan manfaat ini.

Rajah 47: Peratus maklum balas terhadap kesedaran berkaitan manfaat potongan cukai terhadap pembelian peralatan



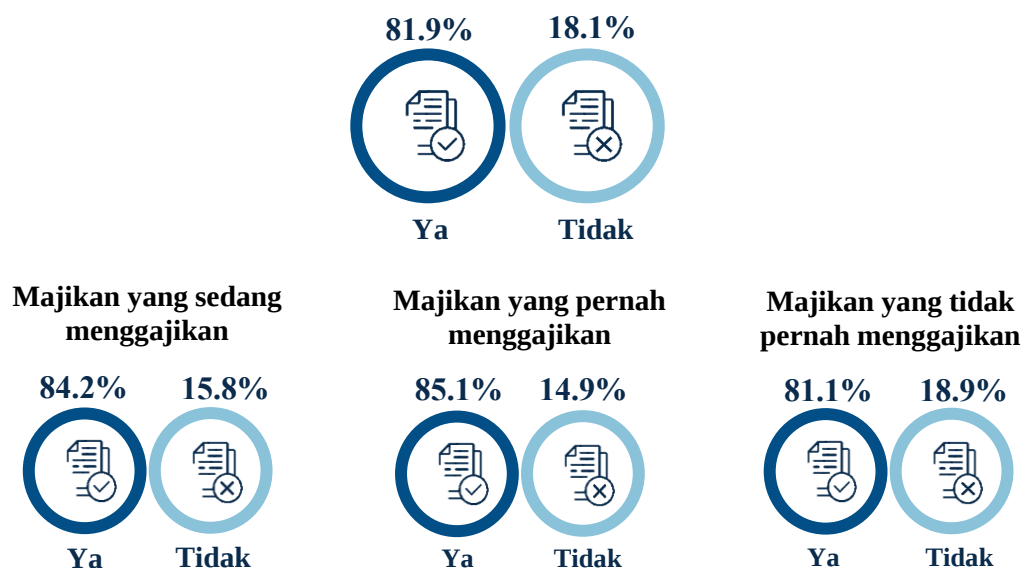
3.5 Peruntukan Perundangan Perburuhan

Bahagian ini memfokuskan kepada pengetahuan majikan berkaitan peruntukan perundangan perburuhan yang melibatkan penggajian golongan OKU di Malaysia. Antara skop dapatan analisis adalah meliputi keperluan untuk menggubal satu undang-undang khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU, keperluan untuk mewujudkan satu garis panduan khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU, keperluan untuk pihak Kerajaan menetapkan kuota / bilangan penggajian golongan OKU bagi semua majikan di Malaysia, keperluan untuk majikan menyediakan kontrak perkhidmatan yang berbeza kepada pekerja golongan OKU, keperluan majikan untuk memberikan penerangan dengan jelas berkenaan dengan kontrak perkhidmatan yang ditawarkan kepada pekerja golongan OKU ini atau wakil pekerja tersebut, keperluan majikan untuk menyediakan saluran khusus bagi pekerja OKU untuk berkomunikasi dan membuat aduan serta keperluan pihak berwajib untuk meningkatkan aktiviti pendidikan perburuhan kepada agensi / individu yang terlibat dengan penggajian golongan OKU di Malaysia.

Rajah 48 merujuk kepada maklum balas majikan berkenaan dengan keperluan untuk menggubal satu undang-undang khusus berkaitan penggajian golongan OKU sebagai rujukan kepada majikan. Dapatan analisis menunjukkan 81.9 peratus (1,498) majikan menyatakan keperluan agar pihak Kerajaan menggubal undang-undang khusus berkaitan penggajian pekerja golongan OKU, manakala 18.1 peratus (332) memberikan maklum balas sebaliknya.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan 84.2 peratus (181) menyatakan keperluan untuk menggubal undang-undang khusus berkaitan penggajian golongan OKU, manakala 15.8 peratus (34) memberikan maklum balas sebaliknya. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 85.1 peratus (154) menyatakan keperluan yang sama dan hanya 14.9 peratus (27) memberikan maklum balas sebaliknya. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU pula, 81.1 peratus (1,163) menyatakan keperluan untuk menggubal undang-undang khusus berkaitan penggajian golongan OKU dan hanya 18.9 peratus (271) memberikan maklum balas sebaliknya.

Rajah 48: Peratus maklum balas terhadap keperluan menggubal satu undang-undang khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU

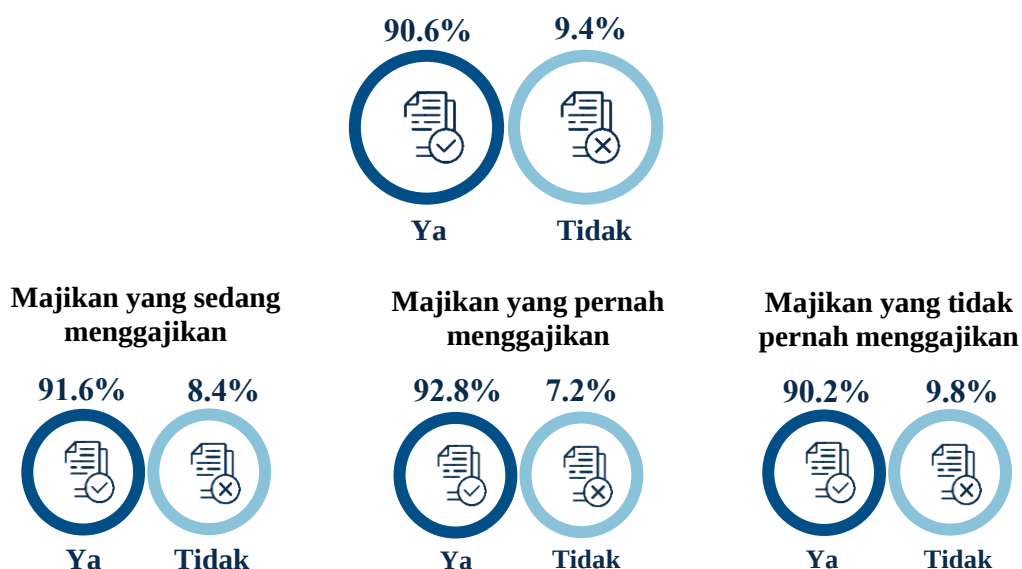


Kajian ini turut mendapatkan maklum balas berkenaan keperluan untuk mewujudkan satu garis panduan khusus berkaitan penggajian golongan OKU. Rajah 49 menunjukkan 90.6 peratus (1,658) majikan menyatakan terdapat keperluan untuk membangunkan garis panduan khusus ini, manakala hanya 9.4 peratus (172) majikan menyatakan sebaliknya.

Bagi majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan 91.6 peratus (197) menyatakan terdapat keperluan untuk membangunkan garis panduan khusus berkaitan penggajian golongan OKU, manakala hanya 8.4 peratus (18) menyatakan sebaliknya. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 92.8 peratus (168) menyatakan keperluan yang sama sementara 7.2 peratus (13) menyatakan sebaliknya. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 90.2 peratus (1,293)

menyatakan terdapat keperluan untuk membangunkan garis panduan khusus berkaitan penggajian golongan OKU dan hanya 9.8 peratus (141) menyatakan sebaliknya.

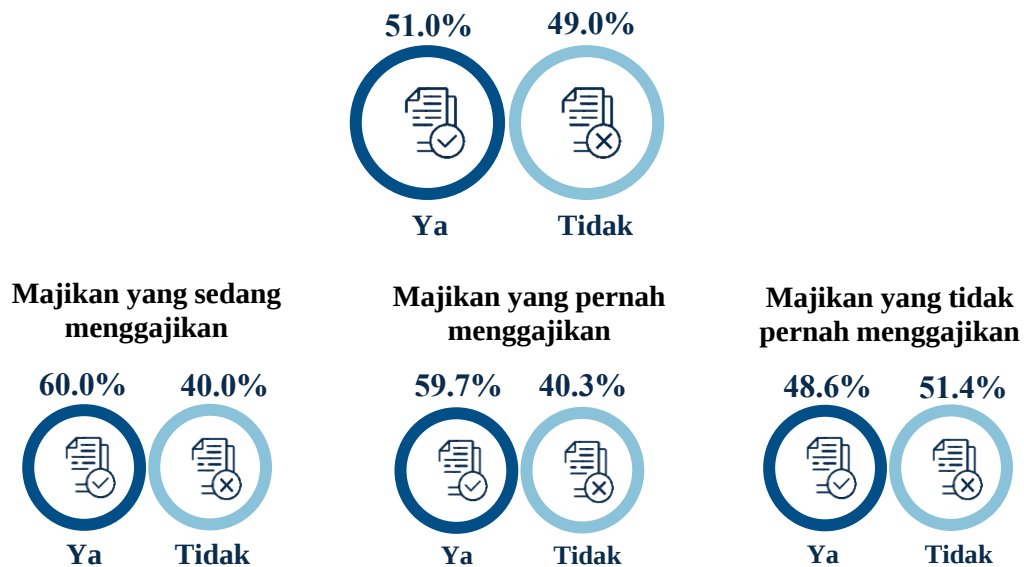
Rajah 49: Peratus maklum balas terhadap keperluan mewujudkan satu garis panduan khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU



Kajian ini turut memfokuskan kepada maklum balas berkenaan keperluan pihak Kerajaan dalam menetapkan kuota atau bilangan penggajian golongan OKU bagi semua majikan di Malaysia. Rajah 50 menunjukkan 51.0 peratus (934) majikan menyatakan terdapat keperluan untuk menetapkan kuota, manakala 49.0 peratus (896) mempunyai pandangan sebaliknya.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan 60.0 peratus (129) menyatakan terdapat keperluan untuk pihak Kerajaan menetapkan kuota penggajian golongan OKU, manakala 40.0 peratus (86) menyatakan tiada keperluan untuk penetapan kuota kepada semua majikan dalam penggajian golongan OKU. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 59.7 peratus (108) menyatakan terdapat keperluan untuk pihak Kerajaan menetapkan kuota penggajian golongan OKU dan hanya 40.3 peratus (73) menyatakan tiada keperluan untuk penetapan kuota tersebut. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 51.4 peratus (737) menyatakan tiada keperluan untuk pihak Kerajaan menetapkan kuota penggajian golongan OKU sementara 48.6 peratus (697) menyatakan sebaliknya.

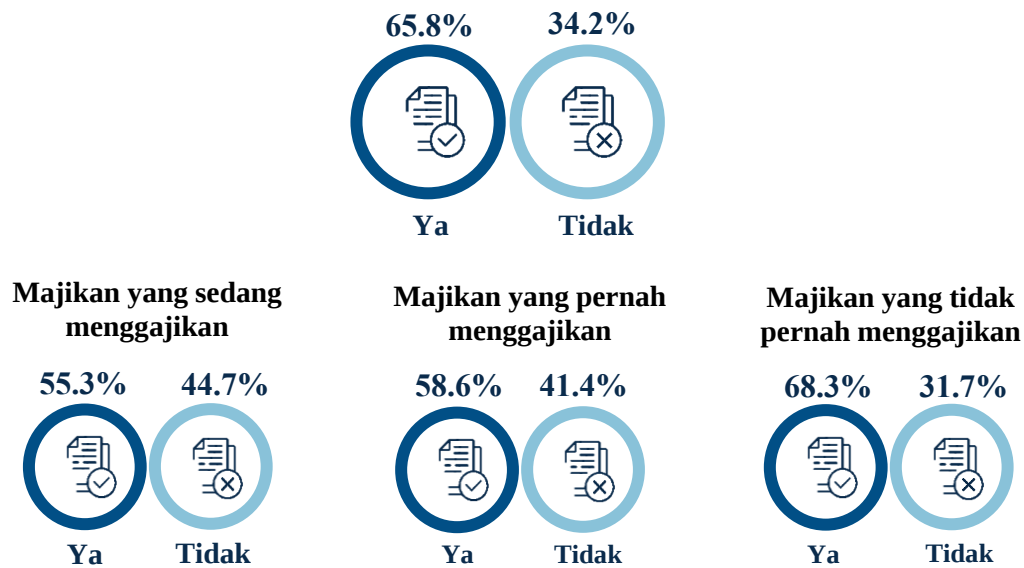
Rajah 50: Peratus maklum balas terhadap keperluan pihak Kerajaan menetapkan kuota atau bilangan penggajian golongan OKU



Kontrak perkhidmatan penting bagi memastikan majikan dan pekerja memahami serta mematuhi terma rujukan yang telah ditetapkan tidak kira sama ada pekerja tergolong dalam orang upaya atau pekerja kurang upaya. Rajah 51 menunjukkan keperluan majikan dalam menyediakan kontrak perkhidmatan yang berbeza kepada pekerja golongan OKU. Sebanyak 65.8 peratus (1,204) majikan menyatakan terdapat keperluan menyediakan kontrak yang berbeza kepada pekerja golongan OKU, manakala 34.2 peratus (626) majikan menyatakan sebaliknya.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan 55.3 peratus (119) majikan bersetuju bahawa terdapat keperluan menyediakan kontrak perkhidmatan yang berbeza, manakala 44.7 peratus (96) menyatakan tiada keperluan. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 58.6 peratus (106) menyatakan terdapat keperluan menyediakan kontrak perkhidmatan yang berbeza dan 41.4 peratus (75) menyatakan tiada keperluan. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 68.3 peratus (979) menyatakan terdapat keperluan menyediakan kontrak perkhidmatan yang berbeza namun hanya 31.7 peratus (455) menyatakan sebaliknya.

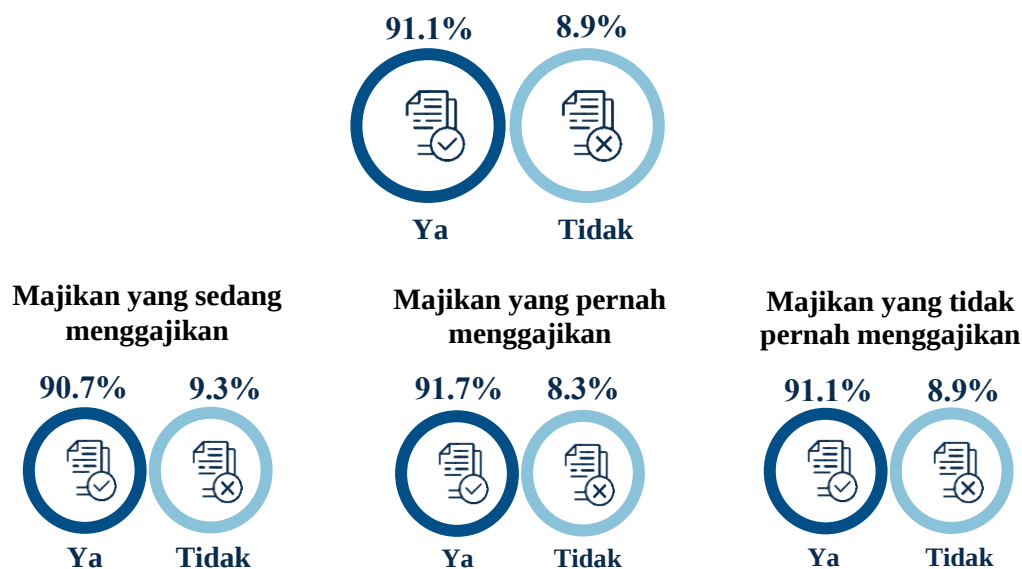
Rajah 51: Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan menyediakan kontrak perkhidmatan yang berbeza kepada pekerja golongan OKU



Selain menyediakan kontrak yang lengkap dan teratur, kajian ini juga memfokuskan kepada keperluan majikan untuk memberikan penerangan dengan jelas berkenaan dengan kontrak perkhidmatan yang ditawarkan kepada pekerja golongan OKU ini atau wakil pekerja tersebut. Ini penting bagi memastikan pekerja golongan OKU mengetahui hak-hak yang telah diperuntukkan di bawah undang-undang perburuhan di Malaysia. Rajah 52 menunjukkan 91.1 peratus (1,667) majikan mengakui bahawa penjelasan terhadap kandungan kontrak perkhidmatan adalah satu keperluan, manakala hanya 8.9 peratus (163) menyatakan bahawa tiada keperluan untuk berbuat demikian.

Bagi majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU pula menunjukkan 90.7 peratus (195) bersetuju bahawa penjelasan terhadap kandungan kontrak adalah penting, manakala 9.3 peratus (20) menyatakan tiada keperluan. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 91.7 peratus (166) bersetuju bahawa penerangan kandungan kontrak adalah penting dan hanya 8.3 peratus (15) menyatakan sebaliknya. Bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 91.1 peratus (1,306) mengakui keperluan menjelaskan kandungan kontrak perkhidmatan namun 8.9 peratus (128) menyatakan tiada keperluan.

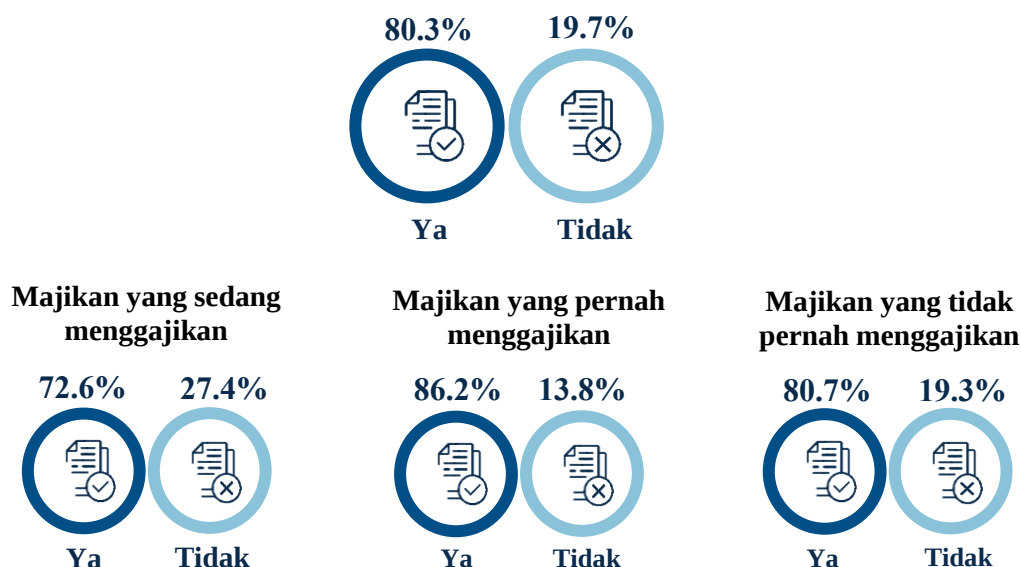
Rajah 52: Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan memberikan penerangan dengan jelas berkenaan dengan kontrak perkhidmatan yang ditawarkan kepada pekerja golongan OKU atau wakil pekerja



Pekerja turut mempunyai hak untuk menyuarakan pandangan serta mengemukakan aduan kepada pihak majikan. Sehubungan itu, kajian ini turut mendapatkan maklum balas berkaitan dengan keperluan menyediakan saluran khusus untuk pekerja golongan OKU berkomunikasi dan mengemukakan aduan. Rajah 53 menunjukkan bahawa 80.3 peratus (1,469) majikan mengakui terdapat keperluan untuk menyediakan saluran khusus tersebut, manakala 19.7 peratus (361) memberikan maklum balas sebaliknya.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan 72.6 peratus (156) bersetuju bahawa saluran khusus perlu disediakan, manakala 27.4 peratus (59) menyatakan tiada keperluan. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 86.2 peratus (156) menyatakan saluran khusus ini diperlukan namun 13.8 peratus (25) tidak bersetuju. Sementara itu, majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan 80.7 peratus (1,157) bersetuju bahawa penyediaan saluran khusus adalah perlu dan hanya 19.3 peratus (277) menyatakan sebaliknya.

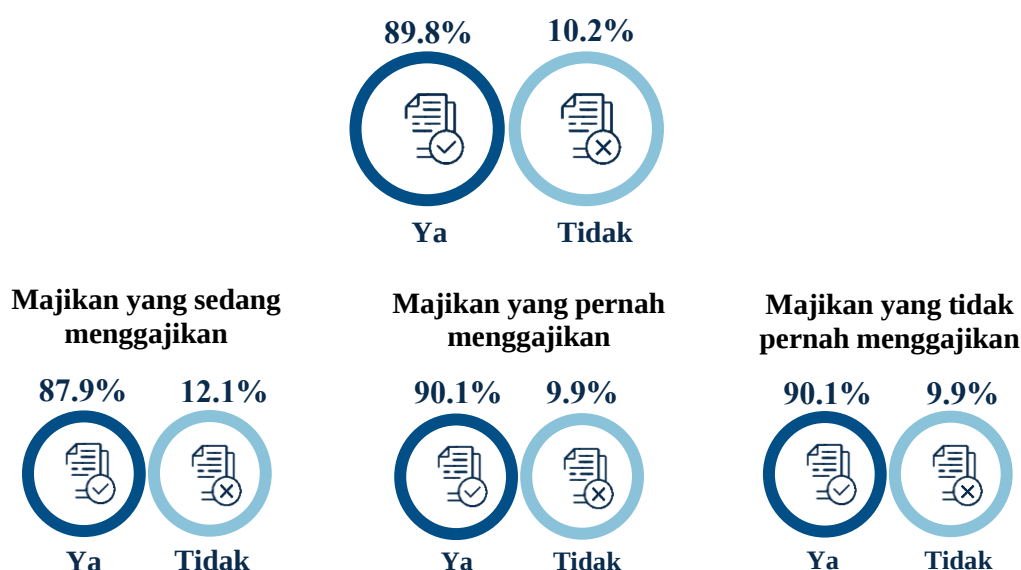
Rajah 53: Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan menyediakan saluran khusus bagi pekerja OKU untuk berkomunikasi dan membuat aduan



Kajian ini turut meneliti keperluan pihak berwajib untuk meningkatkan pelaksanaan aktiviti pendidikan perburuhan kepada agensi atau individu yang terlibat dalam penggajian golongan OKU di Malaysia. Rajah 54 menunjukkan bahawa 89.8 peratus (1,644) majikan mengakui keperluan untuk memperkukuh inisiatif pendidikan perburuhan tersebut, manakala 10.2 peratus (186) menyatakan sebaliknya.

Bukan itu sahaja, majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan 87.9 peratus (189) bersetuju bahawa pihak berwajib perlu meningkatkan aktiviti pendidikan perburuhan, manakala 12.1 peratus (26) menyatakan tiada keperluan. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU pula, 90.1 peratus (163) menyatakan terdapat keperluan untuk meningkatkan pendidikan perburuhan kepada agensi atau individu berkaitan dan hanya 9.9 peratus (18) tidak bersetuju. Dalam pada itu juga, hasil kajian yang melibatkan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan 90.1 peratus (1,292) bersetuju bahawa usaha pendidikan perburuhan perlu dipertingkatkan, manakala 9.9 peratus (142) memberikan maklum balas sebaliknya.

Rajah 54: Peratus maklum balas terhadap keperluan pihak berwajib meningkatkan aktiviti pendidikan perburuhan kepada agensi / individu yang terlibat dengan penggajian golongan OKU di Malaysia



3.6 Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan / Perlindungan dan Keselamatan Sosial

Bahagian ini memfokuskan kepada kesedaran majikan terhadap perkara yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan / perlindungan dan keselamatan sosial yang melibatkan penggajian golongan OKU di Malaysia. Ini meliputi kesedaran berkaitan peningkatan risiko kecederaan dan keselamatan di tempat kerja sekiranya pekerja golongan OKU digajikan, sama ada majikan mempunyai polisi keselamatan khusus untuk pekerja golongan OKU bagi memastikan persekitaran kerja yang lebih inklusif dan keperluan majikan dalam menyediakan dasar khusus bagi melindungi kesihatan dan keselamatan pekerja golongan OKU.

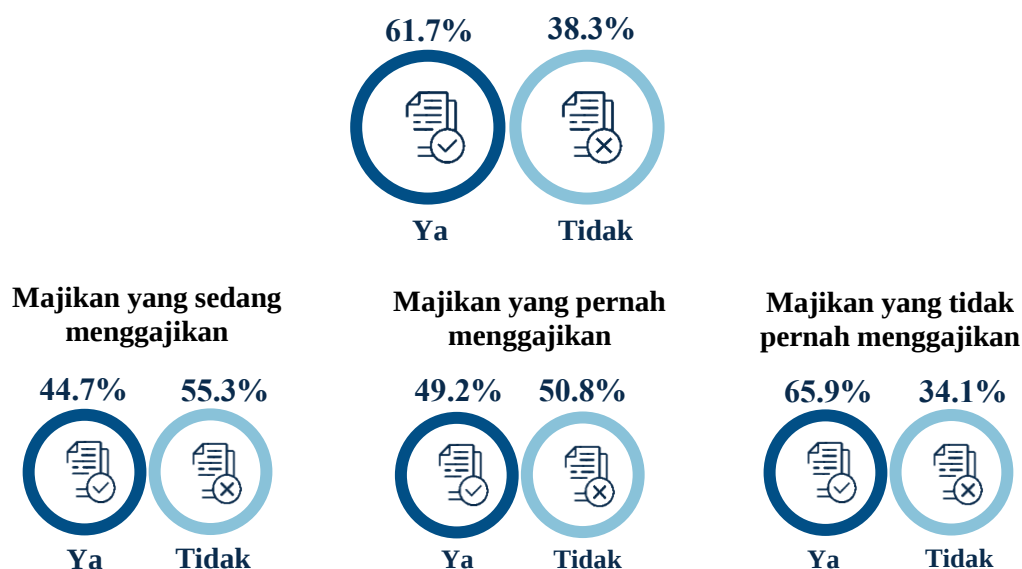
Kajian ini turut mendapatkan maklum balas berkenaan dengan kesedaran majikan terhadap kemungkinan peningkatan risiko kecederaan dan keselamatan di tempat kerja sekiranya menggajikan pekerja golongan OKU. Aspek ini penting bagi memastikan majikan memainkan peranan proaktif dalam menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan inklusif.

Rajah 55 menunjukkan bahawa 61.7 peratus (1,130) majikan mengakui terdapat risiko peningkatan aspek keselamatan dan kecederaan di tempat kerja sekiranya menggajikan pekerja golongan OKU. Sebaliknya, 38.3 peratus (700) majikan tidak menyedari atau tidak mengetahui berkenaan dengan potensi risiko tersebut.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 44.7 peratus (96) majikan menyatakan mengetahui berkenaan dengan peningkatan risiko keselamatan dan kecederaan, manakala 55.3 peratus (119) tidak mengetahui atau tidak menyedarinya. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 49.2 peratus (89) menyatakan mengetahui tentang risiko ini namun hanya 50.8 peratus (92) tidak mengetahui.

Dalam kalangan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU pula, 65.9 peratus (945) menyatakan mengetahui tentang risiko keselamatan dan kecederaan yang mungkin timbul sekiranya pekerja OKU digajikan dan 34.1 peratus (489) tidak mengetahui berkenaan perkara ini.

Rajah 55: Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan berkaitan peningkatan risiko kecederaan dan keselamatan di tempat kerja sekiranya pekerja golongan OKU digajikan

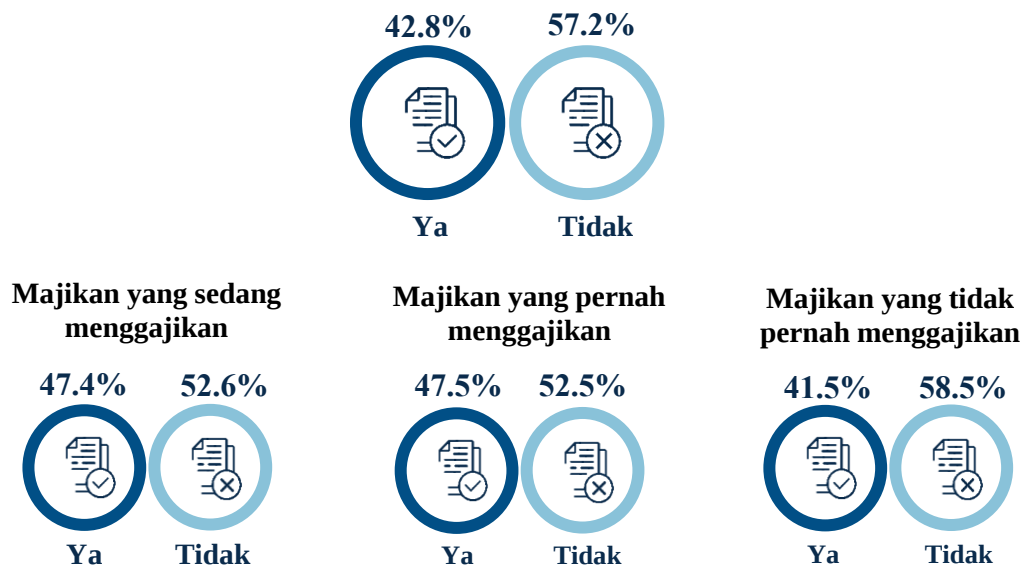


Polisi keselamatan yang khusus penting bagi memastikan persekitaran kerja yang inklusif terutama untuk pekerja golongan OKU. Rajah 56 menunjukkan 57.2 peratus (1,047) majikan tidak mempunyai polisi keselamatan khusus sebagai rujukan dan panduan berkaitan pekerja golongan OKU, manakala 42.8 peratus (783) menyatakan memiliki polisi tersebut.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 52.6 peratus (113) tidak mempunyai polisi keselamatan khusus, manakala 47.4 peratus (102) menyatakan mempunyai polisi berkaitan. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 52.5 peratus (95) tidak mempunyai polisi

keselamatan khusus sementara 47.5 peratus (86) menyatakan sebaliknya. Dalam kalangan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 58.5 peratus (839) tidak mempunyai polisi keselamatan khusus dan hanya 41.5 peratus (595) menyatakan mempunyai dokumen panduan tersebut.

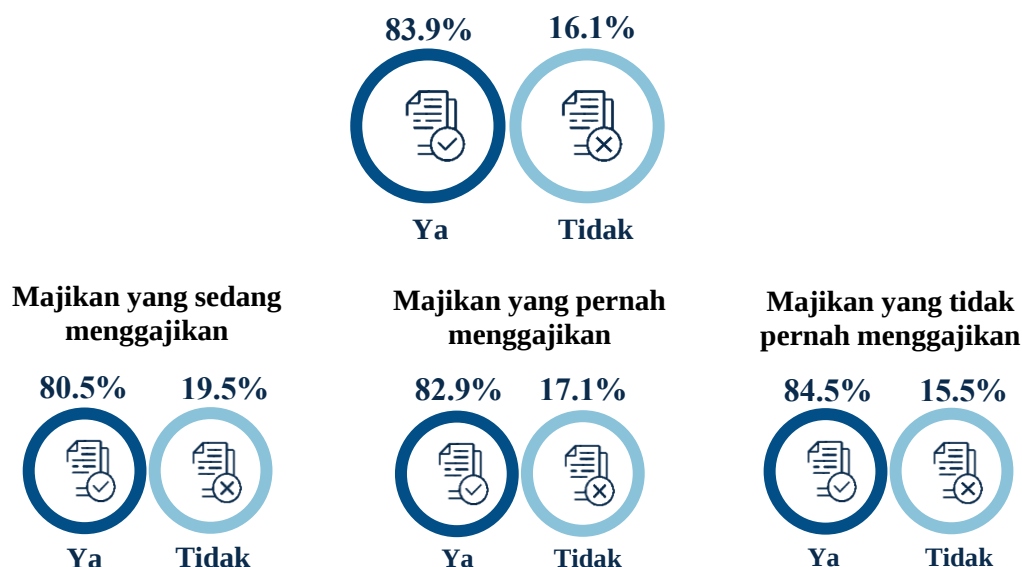
Rajah 56: Peratus maklum balas majikan yang mempunyai polisi keselamatan khusus untuk pekerja OKU



Bagi melindungi kesihatan dan keselamatan pekerja golongan OKU di tempat kerja maka penyediaan dasar khusus perlu dipertimbangkan untuk dilaksanakan oleh majikan. Namun begitu, tidak semua majikan bersetuju bahawa dasar ini perlu diwujudkan. Justeru, kajian ini mendapatkan maklum balas berkaitan perkara tersebut. Rajah 57 menunjukkan bahawa 83.9 peratus (1,535) majikan mengakui keperluan menyediakan dasar khusus bagi melindungi kesihatan dan keselamatan pekerja golongan OKU, manakala 16.1 peratus (295) memberikan maklum balas sebaliknya.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 80.5 peratus (173) bersetuju bahawa dasar khusus ini diperlukan, manakala 19.5 peratus (42) tidak bersetuju. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 82.9 peratus (150) bersetuju dengan keperluan penyediaan dasar khusus ini namun 17.1 peratus (31) tidak bersetuju. Dalam kalangan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 84.5 peratus (1,212) menyatakan dasar ini perlu disediakan dan hanya 15.5 peratus (222) menyatakan sebaliknya.

Rajah 57: Peratus maklum balas terhadap keperluan Kerajaan dalam menyediakan dasar khusus bagi melindungi kesihatan dan keselamatan pekerja golongan OKU



3.7 Latihan dan Pembangunan Modal Insan

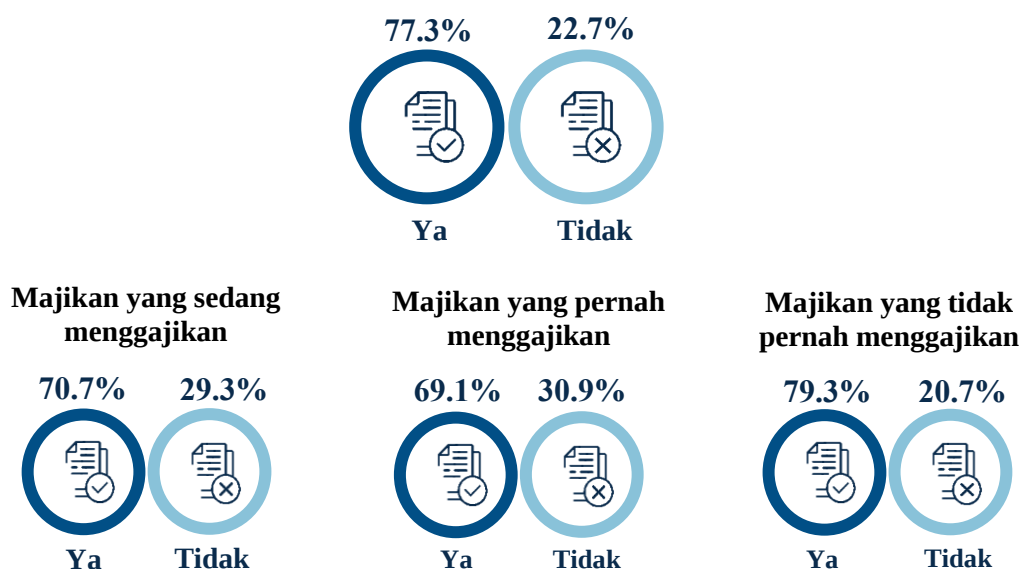
Bahagian ini memfokuskan kepada kesedaran majikan terhadap perkara yang berkaitan dengan latihan dan pembangunan modal insan yang melibatkan penggajian golongan OKU di Malaysia. Ini meliputi keperluan majikan dalam menyediakan latihan kerja yang berbeza bagi pekerja golongan OKU, keperluan majikan dalam menyediakan tempoh masa latihan lebih panjang kepada pekerja golongan OKU berbanding pekerja golongan orang upaya, keperluan majikan melatih pegawai sumber manusia berkaitan prosedur dalam menyediakan kemudahan untuk pekerja golongan OKU, keperluan majikan dalam menyediakan latihan kepada pekerja orang upaya berkaitan dengan kesedaran berkaitan dengan golongan OKU, sama ada majikan mempunyai kurang pengalaman dalam menguruskan isu-isu berkaitan dengan pekerja golongan OKU, keperluan latihan kepada majikan untuk mengendalikan pekerja golongan OKU dan kesedaran majikan terhadap kemudahan latihan yang disediakan oleh HRD Corp kepada pekerja golongan OKU. Selain itu, terdapat juga soalan yang memfokuskan kepada Program DET iaitu sama ada majikan telah mengadakan Program DET dan sama ada majikan mengetahui berkaitan dengan Program DET oleh JKM.

Bagi memastikan pekerja golongan OKU turut menerima latihan kerja yang sesuai maka majikan perlu menyediakan modul latihan yang bersesuaian dengan keperluan mereka. Rajah 58 menunjukkan maklum balas majikan berkaitan keperluan menyediakan latihan kerja yang berbeza bagi pekerja golongan OKU. Sebanyak 77.3 peratus (1,414) majikan mengakui

bahawa latihan yang berbeza diperlukan. Manakala 22.7 peratus (416) memberikan maklum balas sebaliknya.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 70.7 peratus (152) bersetuju bahawa latihan kerja yang berbeza perlu disediakan dan 29.3 peratus (63) menyatakan tiada keperluan untuk membezakan latihan antara pekerja orang upaya dan kurang upaya. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 69.1 peratus (125) bersetuju dengan keperluan menyediakan latihan yang berbeza sementara 30.9 peratus (56) memberikan maklum balas sebaliknya. Dalam kalangan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 79.3 peratus (1,173) menyatakan keperluan untuk menyediakan latihan kerja yang berbeza bagi pekerja golongan OKU namun 20.7 peratus (297) menyatakan tidak.

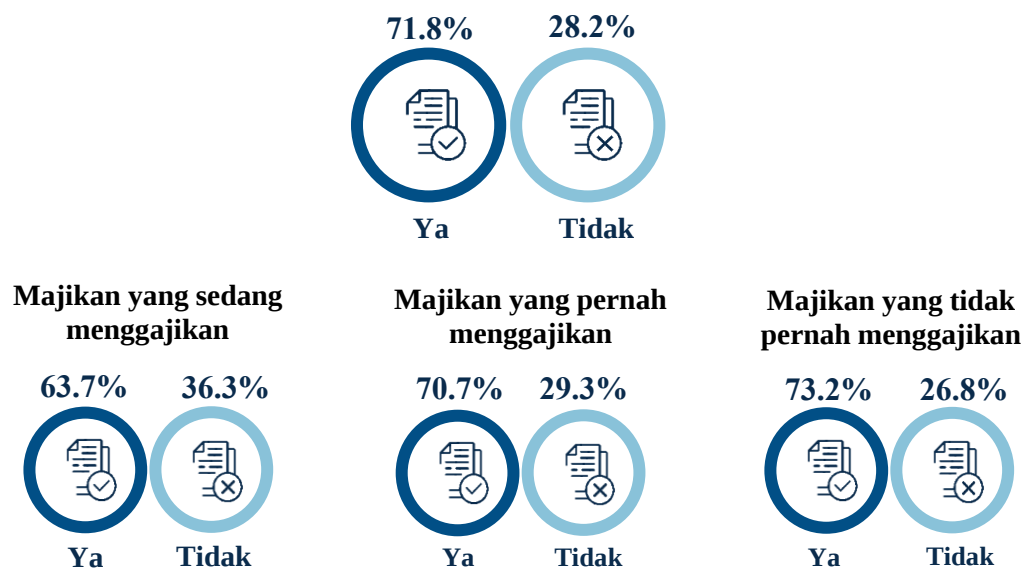
Rajah 58: Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan dalam menyediakan latihan kerja yang berbeza bagi pekerja golongan OKU



Kajian ini turut memberi tumpuan kepada keperluan menyediakan tempoh latihan yang lebih panjang kepada pekerja golongan OKU. Langkah ini penting untuk memastikan latihan yang diberikan benar-benar berkesan dan mudah difahami oleh golongan tersebut. Rajah 59 menunjukkan bahawa 71.8 peratus (1,314) majikan bersetuju dengan keperluan ini. Sebaliknya, 28.2 peratus (516) menyatakan bahawa penyediaan latihan yang lebih panjang tidak diperlukan.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 63.7 peratus (137) bersetuju bahawa tempoh latihan yang lebih panjang adalah perlu, manakala 36.3 peratus (78) berpendapat sebaliknya. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 70.7 peratus (128) bersetuju bahawa latihan yang lebih panjang penting untuk golongan ini dan hanya 29.3 peratus (53) tidak melihat keperluan tersebut. Dalam kalangan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 73.2 peratus (1,049) mengakui bahawa latihan yang lebih panjang diperlukan dan 26.8 peratus (385) menyatakan pandangan yang bertentangan.

Rajah 59: Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan dalam menyediakan tempoh masa latihan lebih panjang kepada pekerja golongan OKU berbanding pekerja golongan orang upaya

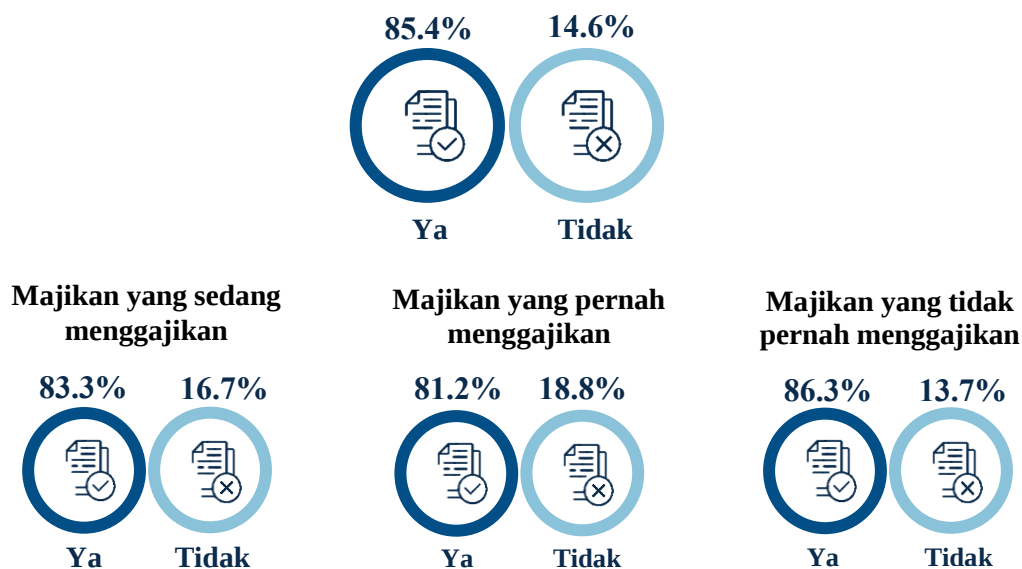


Pegawai sumber manusia merupakan individu yang memainkan peranan penting dalam memastikan setiap pekerja memperoleh kemudahan yang bersesuaian. Bagi pekerja golongan OKU, pegawai sumber manusia turut bertanggungjawab dalam penyediaan kemudahan yang memenuhi keperluan khusus. Oleh itu, latihan khusus amat diperlukan bagi memastikan pegawai sumber manusia memahami jenis dan bentuk kemudahan yang sesuai untuk pekerja golongan OKU. Rajah 60 memaparkan dapatan analisis berkaitan keperluan majikan untuk melatih pegawai sumber manusia mengenai prosedur penyediaan kemudahan bagi pekerja golongan OKU. Dapatan menunjukkan bahawa 85.4 peratus (1,563) majikan mengakui wujudnya keperluan latihan tersebut, manakala 14.6 peratus (267) menyatakan sebaliknya.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja OKU menunjukkan bahawa 83.3 peratus (179) mengakui keperluan melatih pegawai sumber manusia dalam aspek

penyediaan kemudahan namun 16.7 peratus (36) tidak bersetuju. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja OKU, 81.2 peratus (147) mengakui keperluan latihan berkaitan penyediaan kemudahan untuk pekerja OKU dan hanya 18.8 peratus (34) menyatakan sebaliknya. Akhir sekali, dalam kalangan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja OKU, 86.3 peratus (1,237) bersetuju dengan keperluan melatih pegawai sumber manusia dalam aspek penyediaan kemudahan sebaliknya 13.7 peratus (197) tidak bersetuju.

Rajah 60: Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan dalam melatih pegawai sumber manusia berkaitan prosedur dalam menyediakan kemudahan untuk pekerja golongan OKU

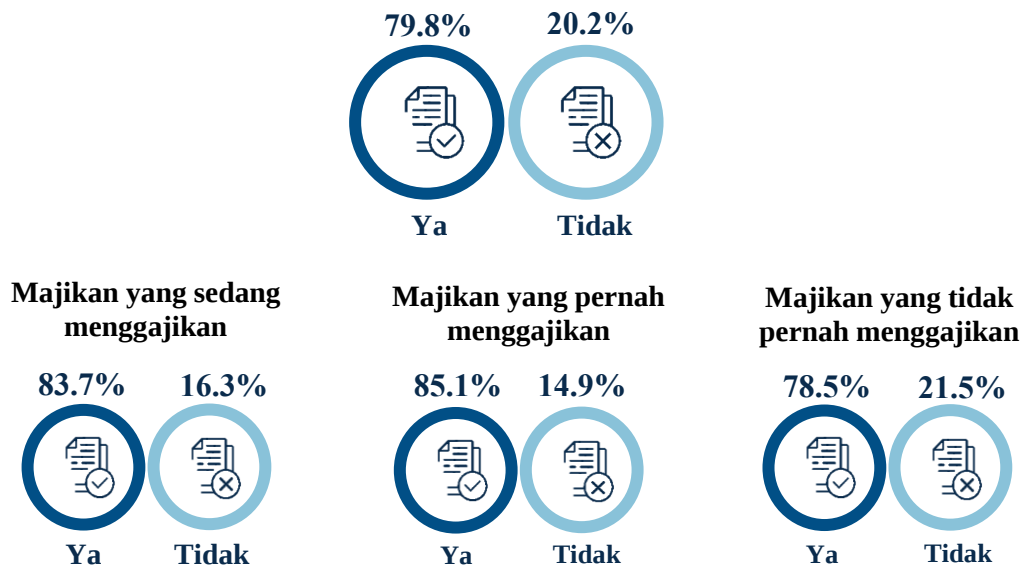


Bagi mewujudkan suasana kerja yang harmoni antara pekerja orang upaya dengan pekerja golongan OKU maka latihan kesedaran perlu dilaksanakan oleh pihak majikan. Rajah 61 menunjukkan dapatan analisis berkaitan keperluan pelaksanaan latihan tersebut. Sebanyak 79.8 peratus (1,460) majikan bersetuju bahawa latihan kepada pekerja orang upaya mengenai keperluan dan kepelbagaian golongan OKU adalah penting. Sebaliknya, 20.2 peratus (370) majikan berpandangan bahawa latihan tersebut tidak diperlukan.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 83.7 peratus (180) mengakui keperluan untuk menyediakan latihan kepada pekerja orang upaya berkaitan golongan OKU, manakala 16.3 peratus (35) tidak bersetuju. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 85.1 peratus (154) menyokong pelaksanaan latihan kesedaran dan hanya 14.9 peratus (27) memberikan maklum balas sebaliknya. Dalam kalangan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan

OKU, 78.5 peratus (1,126) bersetuju tentang keperluan latihan kepada pekerja orang upaya berkaitan golongan OKU namun 21.5 peratus (308) tidak bersetuju.

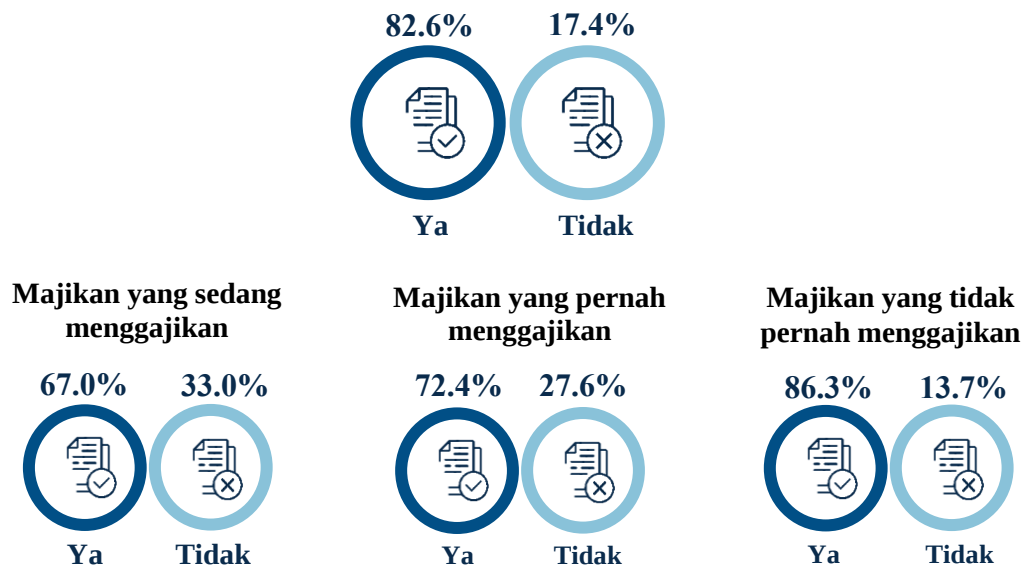
Rajah 61: Peratus maklum balas terhadap keperluan majikan dalam menyediakan latihan kepada pekerja orang upaya berkenaan kesedaran berkaitan dengan golongan OKU



Hasil kajian juga memfokuskan kepada pengalaman majikan dalam menguruskan isu-isu berkaitan dengan pekerja golongan OKU. Rajah 62 menunjukkan 82.6 peratus (1,512) majikan yang menjawab soal selidik ini mempunyai kurang pengalaman dalam menguruskan isu-isu berkaitan dengan pekerja golongan OKU. Manakala 17.4 peratus (318) majikan responden mengakui mempunyai pengalaman dalam menguruskan isu-isu berkaitan dengan pekerja golongan OKU.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 67.0 peratus (144) majikan responden mempunyai kurang pengalaman dalam menguruskan isu-isu berkaitan dengan pekerja golongan OKU, manakala 33.0 peratus (71) mengakui mempunyai pengalaman dalam perkara tersebut. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 72.4 peratus (131) mempunyai kurang pengalaman dalam menguruskan isu berkaitan pekerja OKU dan 27.6 peratus (50) mempunyai pengalaman. Seterusnya, dalam kalangan majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 86.3 peratus (1,237) melaporkan kurang pengalaman dalam menguruskan isu-isu berkaitan golongan OKU namun hanya 13.7 peratus (197) mengakui mempunyai pengalaman.

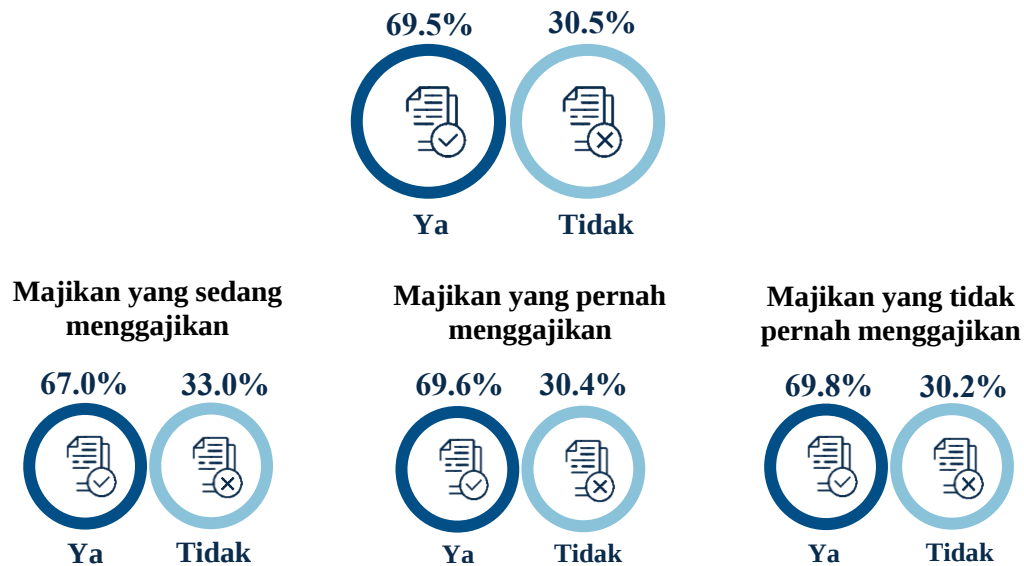
Rajah 62: Peratus maklum balas terhadap majikan yang mempunyai kurang pengalaman dalam menguruskan isu-isu berkaitan dengan pekerja golongan OKU



Kajian ini turut menumpukan perhatian terhadap keperluan latihan yang perlu disediakan kepada majikan bagi mengendalikan pekerja golongan OKU. Rajah 63 menunjukkan bahawa 69.5 peratus (1,271) majikan mengakui wujudnya keperluan untuk menjalankan latihan berkaitan. Sebaliknya, 30.5 peratus (559) majikan menyatakan latihan tersebut tidak diperlukan.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 67.0 peratus (144) majikan mengakui keperluan latihan, manakala 33.0 peratus (71) menyatakan sebaliknya. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 69.6 peratus (126) bersetuju dengan keperluan latihan namun 30.4 peratus (55) tidak menganggap latihan tersebut perlu. Seterusnya, dapatan daripada majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 69.8 peratus (1,001) majikan mengakui keperluan latihan dan hanya 30.2 peratus (433) menyatakan latihan tidak diperlukan.

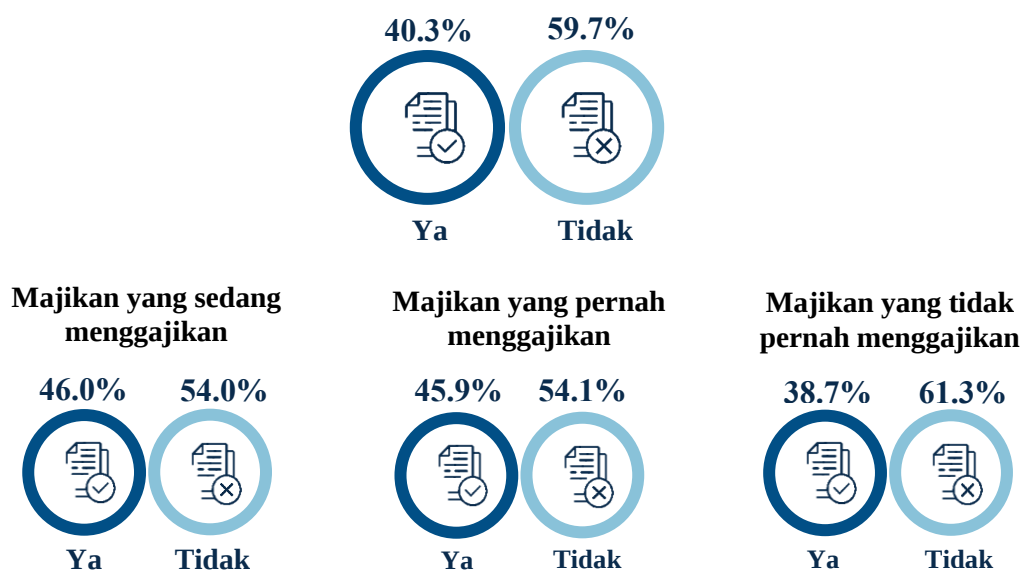
Rajah 63: Peratus maklum balas terhadap keperluan latihan kepada majikan untuk mengendalikan pekerja golongan OKU bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU



Kajian ini turut menilai kesedaran majikan terhadap kemudahan latihan yang disediakan oleh HRD Corp khusus bagi pekerja golongan OKU. Rajah 64 menunjukkan 59.7 peratus (1,093) majikan tidak mengetahui tentang kewujudan kemudahan latihan tersebut. Sebaliknya, hanya 40.3 peratus (737) majikan menyatakan sebaliknya.

Maklum balas daripada majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 54.0 peratus (116) majikan tidak mengetahui tentang kemudahan latihan yang disediakan oleh HRD Corp, manakala 46.0 peratus (99) mengetahui tentang kemudahan tersebut. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 54.1 peratus (98) tidak mengetahui tentang kemudahan latihan yang ditawarkan dan hanya 45.9 peratus (83) mengetahui mengenai kemudahan latihan ini. Seterusnya, maklum balas daripada majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 61.3 peratus (879) tidak mengetahui tentang kewujudan kemudahan latihan ini namun 38.7 peratus (555) menyatakan mengetahui.

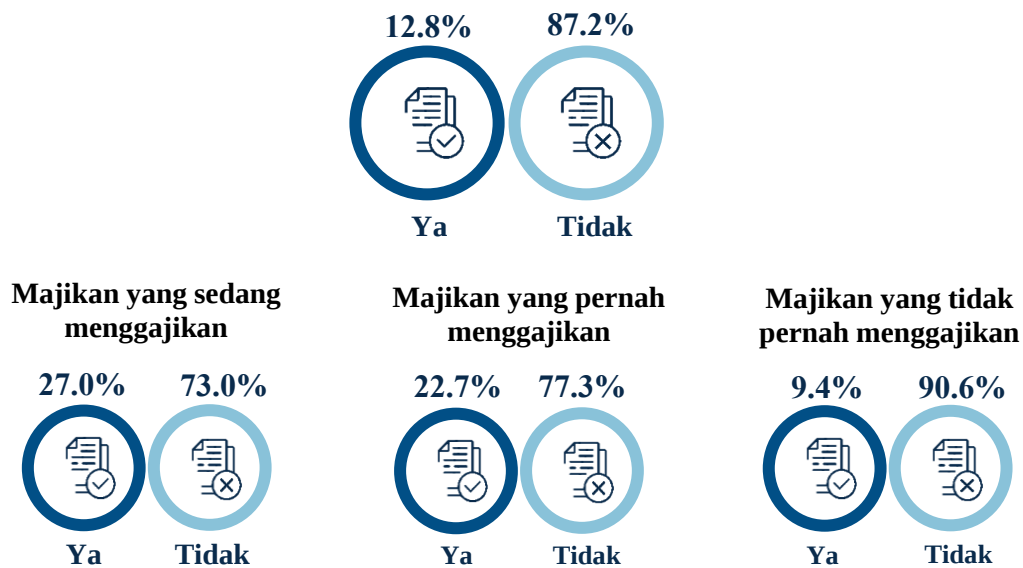
Rajah 64: Peratus maklum balas terhadap kesedaran majikan bagi kemudahan latihan yang disediakan oleh HRD Corp kepada pekerja golongan OKU



Program DET di bawah JKM merupakan satu program yang bertujuan untuk membangunkan kebolehpasaran dan kemahiran bekerja dalam kalangan OKU melalui latihan serta bimbingan yang sesuai dengan keupayaan dan potensi individu. Kajian ini juga mendapatkan maklum balas sama ada majikan telah mengadakan Program DET. Rajah 65 menunjukkan bahawa 87.2 peratus (1,596) majikan tidak melaksanakan Program DET. Sebaliknya, hanya 12.8 peratus (234) majikan melaporkan pelaksanaan program ini.

Bagi majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 73.0 peratus (157) tidak melaksanakan Program DET, manakala 27.0 peratus (58) melaksanakan program tersebut. Bagi majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 77.3 peratus (140) tidak melaksanakan Program DET namun 22.7 peratus (41) melaporkan sebaliknya. Seterusnya, maklum balas daripada majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 90.6 peratus (1,299) tidak melaksanakan Program DET dan hanya 9.4 peratus (135) melaporkan pernah melaksanakan program ini.

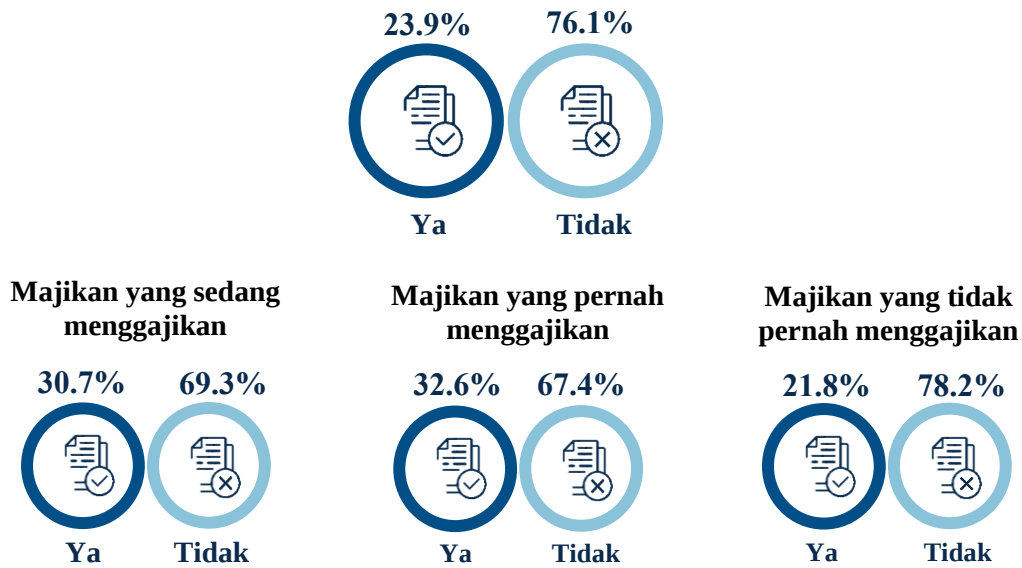
Rajah 65: Peratus maklum balas terhadap majikan yang telah melaksanakan Program DET



Selain memfokuskan kepada pelaksanaan Program DET, kajian ini turut meneliti pengetahuan majikan secara umum terhadap program ini. Rajah 66 menunjukkan bahawa 76.1 peratus (1,393) majikan tidak mengetahui tentang kewujudan Program DET. Sebaliknya, hanya 23.9 peratus (437) majikan mengetahui tentang program tersebut.

Majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU menunjukkan bahawa 69.3 peratus (149) tidak mengetahui tentang Program DET, manakala 30.7 peratus (66) mengetahui tentang program ini. Dalam kalangan majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 67.4 peratus (122) tidak mengetahui tentang Program DET oleh JKM namun 32.6 peratus (59) mengetahui kewujudannya. Seterusnya, bagi majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU, 78.2 peratus (1,122) tidak mengetahui tentang Program DET dan hanya 21.8 peratus (312) menyatakan mengetahui tentang program tersebut.

Rajah 66: Peratus maklum balas terhadap majikan yang mengetahui berkaitan dengan Program DET oleh JKM



4.0 PENGENALPASTIAN ISU DAN REKOMENDASI

Kajian ini telah membincangkan isu dan rekomendasi berkaitan penggajian golongan OKU di Malaysia. Terdapat lima (5) fokus utama sesi iaitu untuk mendapatkan pandangan berkenaan dengan penggajian pekerja golongan OKU di Malaysia, peruntukan perundangan perburuhan, keselamatan dan kesihatan pekerjaan / perlindungan dan keselamatan sosial, latihan dan pembangunan modal insan serta isu-isu dan cadangan penambahbaikan terhadap penggajian golongan OKU di Malaysia.

Paparan 1: Lima (5) fokus utama

-  Penggajian pekerja golongan OKU di Malaysia
-  Peruntukan perundangan perburuhan
-  Keselamatan dan kesihatan pekerjaan / perlindungan dan keselamatan sosial
-  Latihan dan pembangunan modal insan
-  Isu-isu dan cadangan penambahbaikan terhadap penggajian golongan OKU

Paparan 2: Isu Berkaitan Penggajian Golongan OKU di Malaysia



Kesedaran dan Persepsi Majikan

- Kesedaran majikan terhadap potensi sebenar pekerja golongan OKU masih rendah.
- Wujudnya stereotaip dan diskriminasi terhadap kebolehan golongan OKU termasuk anggapan mereka hanya layak menerima gaji rendah atau bekerja atas dasar simpati.
- Kurangnya interaksi dan pengalaman majikan bersama komuniti golongan OKU menyebabkan persepsi yang berat sebelah.
- Tanggapan bahawa penggajian golongan OKU akan membebankan majikan dari segi kos penyesuaian dan latihan.
- Kesedaran majikan tentang bentuk kemudahan dan penyesuaian munasabah masih lemah.
- Kurangnya pendedahan kepada ilmu komunikasi dan psikologi dalam pengurusan pekerja golongan OKU.



Dasar, Undang-undang dan Perlindungan Hak Pekerja OKU

- Ketiadaan akta atau dasar khusus yang melindungi hak pekerja golongan OKU secara menyeluruh.
- Tiada jaminan terhadap kestabilan pekerjaan dan tiada kontrak kerja yang jelas bagi sebahagian besar pekerja golongan OKU.
- Struktur gaji yang tidak setara dan kurang telus.
- Tiada mekanisme pengawasan atau penguatkuasaan yang sistematis terhadap hak golongan OKU di tempat kerja.
- Tiada saluran aduan yang inklusif dan mesra OKU.
- Kekurangan akses terhadap faedah perlindungan sosial seperti PERKESO dan keselamatan pekerjaan.
- Akta sedia ada seperti Akta 514 tidak mengandungi peruntukan khusus untuk pekerja golongan OKU.



Pelaksanaan Kuota dan Panduan

- Pelaksanaan sistem kuota hanya tertumpu kepada sektor awam, manakala sektor swasta tiada mekanisme khusus.
- Tiada pendekatan yang bersifat fleksibel mengikut saiz dan jenis industri.
- Kekurangan garis panduan serta dasar terperinci untuk rujukan dan pelaksanaan oleh majikan.
- Kebimbangan bahawa pelaksanaan mandatori kuota akan menjejaskan operasi majikan kecil dan sederhana.
- Kekurangan insentif yang mampu menarik minat majikan sektor swasta untuk mengambil pekerja golongan OKU.

Paparan 2: Isu Berkaitan Penggajian Golongan OKU di Malaysia (sambungan)



Cabaran Operasi dan Pengurusan Majikan

- Tekanan operasi dan kekangan kewangan menyukarkan penyesuaian tempat kerja yang mesra OKU.
- Kekurangan teknologi bantuan dan peralatan kerja yang sesuai untuk golongan OKU.
- Penilaian risiko tempat kerja tidak mengambil kira keperluan khas golongan OKU.
- Jadual kerja tidak fleksibel dan menyukarkan golongan OKU yang memerlukan rawatan berkala.
- Kebimbangan terhadap kos latihan serta kesiediaan organisasi dalam menyediakan penyeliaan atau pemantauan khas.



Infrastruktur dan Persekitaran Kerja

- Kekurangan kemudahan fizikal asas seperti lif, tandas khas dan laluan yang sesuai bagi golongan OKU.
- Persekitaran kerja tidak inklusif dan tidak mengambil kira keperluan fizikal serta aksesibiliti pekerja golongan OKU.
- Tiada penyediaan kemudahan khas yang bersesuaian di kebanyakan tempat kerja.



Kontrak, Bayaran dan Struktur Kerja

- Ramai pekerja golongan OKU bekerja tanpa kontrak bertulis dan hanya berdasarkan perjanjian lisan.
- Struktur bayaran gaji tidak tetap dan tidak dimaklumkan secara telus.
- Potongan gaji dilakukan tanpa penjelasan bertulis.
- Kontrak kerja tidak bersifat fleksibel, tidak mengambil kira keperluan latihan khas, waktu kerja anjal atau cuti kesihatan.

Paparan 2: Isu Berkaitan Penggajian Golongan OKU di Malaysia (sambungan)



Peluang, Penempatan dan Kesesuaian Kerja

- Penempatan kerja sering dibuat berdasarkan kekurangan, bukan kekuatan dan keupayaan sebenar golongan OKU.
- Tiada penilaian atau padanan kerja yang sistematik mengikut kebolehan individu OKU.
- Tiada garis panduan atau standard pekerjaan yang disesuaikan mengikut kategori OKU.
- Majikan tidak diberi pendedahan berkenaan bentuk penyelesaian munasabah di tempat kerja.
- Peluang pekerjaan untuk golongan OKU khususnya di peringkat negeri adalah terhad.
- Cabaran lebih besar dihadapi oleh golongan OKU yang mempunyai pelbagai jenis ketidakupayaan.



Latihan, Pendidikan dan Pembangunan Modal Insan

- Kekurangan latihan kemahiran dan komunikasi yang bersesuaian untuk pekerja golongan OKU.
- Modul latihan keselamatan tidak inklusif dan bersifat umum.
- Majikan kurang kesedaran untuk mengoptimalkan potensi pekerja golongan OKU.
- Tiada modul khusus untuk latihan kepada majikan, pekerja golongan OKU dan keluarga.
- Kurangnya peranan aktif kaunselor dalam proses penyesuaian pekerja golongan OKU di tempat kerja.
- Tiada pelantikan pegawai khas penyalaras golongan OKU di majikan.



Peranan Agensi dan Sokongan Luar

- Peranan JKM masih tertumpu kepada aspek kebajikan dan tidak menyeluruh dalam aspek pembangunan kerjaya.
- Ibu bapa terlalu melindungi anak OKU sehingga membataskan potensi kerjaya mereka.
- Kerjasama antara agensi kerajaan dan swasta dalam isu penggajian golongan OKU masih lemah.
- Tiada sokongan atau insentif yang kukuh kepada majikan yang menggajikan golongan OKU secara berterusan.

Paparan 3: Rekomendasi Berkaitan Penggajian Golongan OKU di Malaysia



Dasar dan Perundangan

- Menggubal akta atau garis panduan khusus berkaitan penggajian golongan OKU.
- Memastikan hak dan perlindungan kepada pekerja golongan OKU dan majikan melalui undang-undang sedia ada seperti Akta Kerja 1955 dan Akta OKU 2008.
- Meminda atau menambah baik undang-undang bagi memastikan ketelusan, keadilan dan pelaksanaan yang berkesan.
- Menetapkan kuota penggajian golongan OKU secara fleksibel mengikut industri dan kapasiti majikan.
- Menyediakan dasar pemantauan dan penguatkuasaan terhadap pematuhan dasar penggajian golongan OKU.



Pelaksanaan Dasar dan Pemantauan

- Melaksanakan sistem pemantauan dan audit berkala ke atas majikan dalam sektor awam dan swasta.
- Menyediakan saluran aduan khusus untuk pekerja golongan OKU.
- Menilai keberkesanan pelaksanaan kuota dan insentif secara berkala.
- Memastikan penyelarasan antara agensi seperti JKM, PERKESO dan KESUMA dalam pelaksanaan dasar.



Sokongan dan Insentif kepada Majikan

- Memberi insentif kepada majikan yang menggaji golongan OKU termasuk potongan cukai, geran, atau subsidi.
- Menyediakan latihan atau pengiktirafan kepada majikan yang mencapai prestasi baik dalam menggajikan golongan OKU.
- Menyediakan khidmat bimbingan teknikal kepada majikan mengenai pengurusan pekerja golongan OKU.
- Menyediakan garis panduan pekerjaan berdasarkan kategori OKU untuk rujukan majikan.

Paparan 3: Rekomendasi Berkaitan Pengajian Golongan OKU di Malaysia (sambungan)



Pendidikan dan Kesedaran Majikan

- Memberikan latihan dan pendidikan kepada majikan berkaitan hak pekerja golongan OKU dan amalan pekerjaan inklusif.
- Menganjurkan kempen kesedaran bersasar kepada majikan yang masih ragu-ragu atau terpengaruh dengan stigma.
- Melatih pegawai sumber manusia dan pengurus tentang pengurusan prestasi serta sokongan empatik kepada pekerja golongan OKU.



Pembangunan Modal Insan dan Latihan

- Menyediakan latihan berasaskan kemahiran untuk golongan OKU mengikut keperluan pasaran.
- Melibatkan NGO, majikan dan kaunselor dalam penyediaan modul latihan yang sesuai.
- Mewujudkan program latihan bersama antara agensi Kerajaan dan sektor swasta.



Struktur Pekerjaan dan Gaji

- Menyediakan kontrak kerja bertulis yang jelas untuk pekerja golongan OKU.
- Menjamin struktur gaji yang adil dan tidak diskriminatif kepada golongan OKU.
- Memastikan kestabilan pekerjaan kepada golongan OKU (tetap, kontrak jangka panjang).

Paparan 3: Rekomendasi Berkaitan Penggajian Golongan OKU di Malaysia (sambungan)



Kemudahan dan Persekitaran Kerja

- Menyediakan kemudahan fizikal mesra OKU di tempat kerja.
- Menyediakan persekitaran kerja yang menyokong dari segi komunikasi dan emosi.
- Memastikan aksesibiliti kepada teknologi dan maklumat.



Kerjasama Pelbagai Pihak

- Mewujudkan kerjasama antara Kerajaan, NGO, sektor swasta, institusi pendidikan dan komuniti golongan OKU.
- Menyediakan data dan profil pekerjaan golongan OKU untuk rujukan bersama.
- Menyediakan platform pepadanan pekerjaan untuk golongan OKU.

4.1 Maklumat Asas Peserta Perbincangan

Peserta yang terlibat di dalam sesi perbincangan ini ialah terdiri daripada 32 agensi yang mewakili majikan, kesatuan pekerja dan majikan, ahli akademik, persatuan dan pertubuhan OKU, agensi pekerjaan swasta, Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP), KPWKM, JKM, Bahagian Dasar KESUMA, JTKSM, JTK Sabah, JTK Sarawak, JKKP, PERKESO dan HRD Corp di seluruh Malaysia.

Paparan 4: Peserta yang terlibat di dalam sesi FGD dan IDI



Wakil majikan



Kesatuan pekerja
dan majikan



Ahli akademik



Persatuan
dan pertubuhan OKU



KWSP



KPWKM



JKM



Bahagian Dasar
KESUMA



JTK Sabah



JTK Sarawak



JKKP



PERKESO



Agensi perkhidmatan
pekerjaan swasta



JTKSM

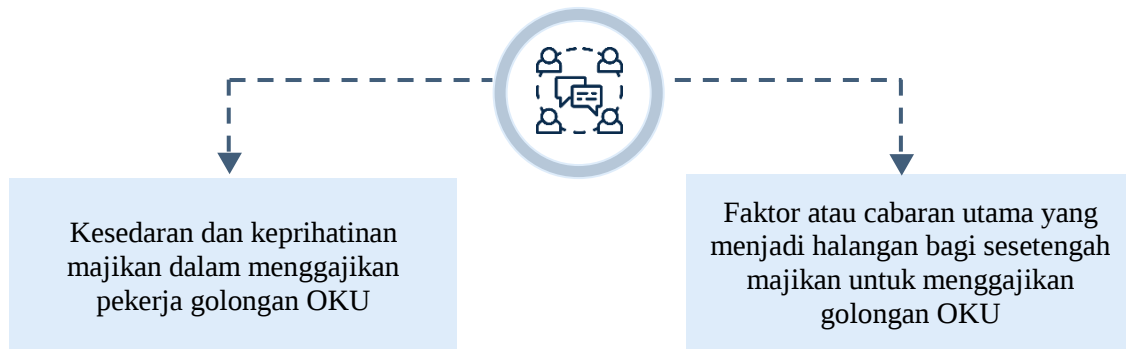


HRD Corp

4.2 Penggajian Pekerja Golongan OKU di Malaysia

Fokus pertama sesi adalah untuk melihat berkenaan penggajian pekerja golongan OKU di Malaysia. Skop perbincangan merangkumi kesedaran dan keprihatinan majikan dalam menggajikan pekerja golongan OKU dalam sektor swasta yang menjadi halangan bagi sesetengah majikan untuk menggajikan golongan OKU.

Paparan 5: Skop perbincangan penggajian pekerja golongan OKU di Malaysia

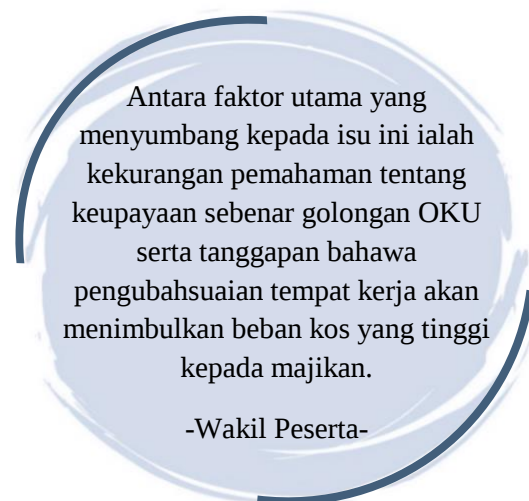


Kesedaran dan keprihatinan majikan untuk menggajikan pekerja golongan OKU dalam sektor swasta

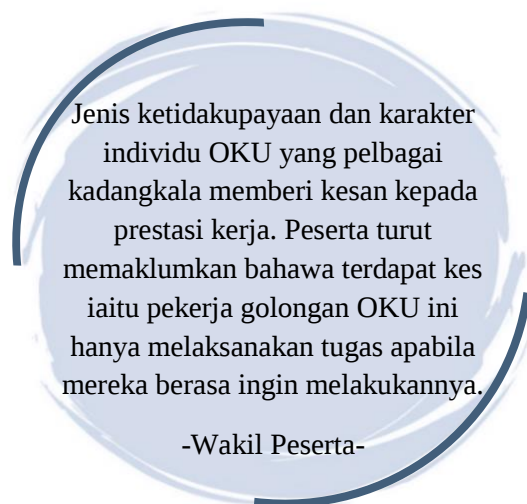
Perbincangan ini memberi tumpuan kepada kesedaran dan keprihatinan majikan terhadap pengambilan pekerja dalam kalangan OKU di sektor swasta di Malaysia. Ini termasuklah kesedaran majikan kepada pekerja golongan OKU, cabaran dan realiti majikan terhadap golongan OKU, potensi golongan OKU dalam dunia pekerjaan, inisiatif Kerajaan dan galakan kepada majikan sektor swasta, jurang pemahaman antara generasi, peranan dan tanggungjawab sosial korporat (CSR) dalam penggajian golongan OKU, kemudahan dan prasarana mesra OKU serta peluang pekerjaan dan pepadanan kerja berdasarkan jenis kecacatan.

1. Kesedaran majikan kepada pekerja golongan OKU.

Secara umumnya, para peserta memaklumkan bahawa kadar pengambilan pekerja golongan OKU oleh majikan di Malaysia masih berada pada tahap yang rendah. Keadaan ini dipercayai berpunca daripada kurangnya kesedaran dalam kalangan majikan terhadap manfaat serta potensi besar yang dimiliki oleh golongan OKU. Antara faktor utama yang menyumbang kepada isu ini ialah kekurangan pemahaman tentang keupayaan sebenar golongan OKU serta tanggapan bahawa pengubahsuaian tempat kerja akan menimbulkan beban kos yang tinggi kepada majikan. Selain itu, kurangnya interaksi langsung antara majikan dan individu OKU turut menyumbang kepada kewujudan stereotaip negatif yang akhirnya menjadi penghalang kepada pengambilan golongan ini dalam sektor pekerjaan terutamanya sektor swasta.



Namun demikian, peserta juga memaklumkan bahawa tidak semua majikan mempunyai keupayaan atau pengalaman untuk melaksanakan usaha pengambilan pekerja golongan OKU secara berkesan. Terdapat majikan yang bersikap terbuka dan sedia memberi peluang namun berhadapan dengan cabaran dari sudut pelaksanaan jangka panjang. Dalam sektor perhotelan misalnya, terdapat hotel yang telah memberi ruang kepada pekerja golongan OKU untuk bekerja dalam bahagian *housekeeping*. Walaupun inisiatif ini satu langkah yang positif namun pelaksanaannya tidak semudah yang disangka. Jenis ketidakupayaan dan karakter individu.

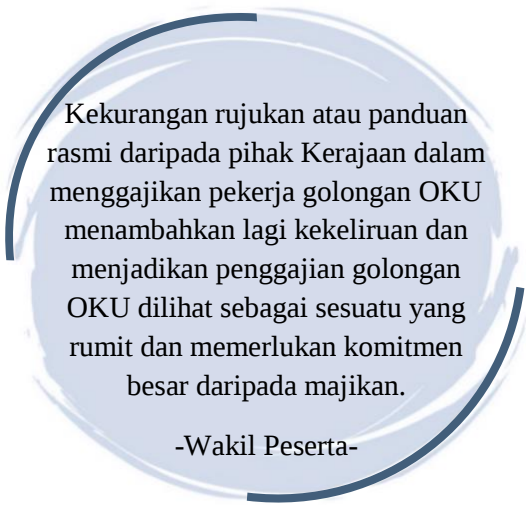


OKU yang pelbagai kadangkala memberi kesan kepada prestasi kerja. Peserta turut memaklumkan bahawa terdapat kes iaitu pekerja golongan OKU ini hanya melaksanakan tugas apabila mereka berasa ingin melakukannya. Ketidakkonsistenan ini akhirnya menimbulkan persepsi negatif dalam kalangan majikan terutamanya dalam sektor yang memerlukan disiplin, kepatuhan kepada jadual dan kecekapan kerja yang tinggi.

Secara umumnya peserta berpandangan bahawa majikan dalam sektor swasta tidak menolak untuk mengambil pekerja golongan OKU terutamanya jika skop kerja tersebut boleh dilaksanakan dengan munasabah oleh individu daripada golongan ini. Ramai dalam kalangan peserta menyatakan bahawa majikan sebenarnya terbuka kepada konsep pekerjaan inklusif dan bersedia memberi peluang kepada golongan OKU khususnya bagi jawatan yang bersesuaian dengan keupayaan serta kelayakan mereka. Namun begitu, peserta juga menekankan bahawa tahap kesedaran dan kesiapsiagaan dalam kalangan majikan adalah tidak seragam. Ada majikan yang menurut peserta telah melaksanakan dasar pengambilan pekerja secara inklusif dengan menyediakan sistem sokongan yang sesuai. Sebaliknya, terdapat juga majikan yang masih kurang kesedaran dan pengalaman dalam mengurus keperluan khusus pekerja golongan OKU. Menurut peserta, situasi ini menyebabkan usaha yang dijalankan oleh sesetengah majikan masih bersifat minimum dan belum benar-benar dijadikan sebahagian daripada dasar pengambilan pekerja majikan.

Tahap kesediaan majikan juga sering dikaitkan dengan fokus organisasi itu sendiri. Menurut beberapa peserta, majikan yang memfokuskan keuntungan mungkin kurang cenderung untuk mengambil pekerja golongan OKU. Ini kerana majikan berpandangan bahawa golongan ini sebagai beban sekiranya tidak dapat menyumbang secara langsung kepada produktiviti atau pulangan pelaburan majikan. Sebaliknya, organisasi bukan berasaskan keuntungan seperti pertubuhan bukan kerajaan (NGO) lebih terbuka dan bersedia menggajikan golongan OKU kerana mereka memberi tumpuan kepada misi sosial dan pembangunan komuniti dan bukan keuntungan semata-mata.

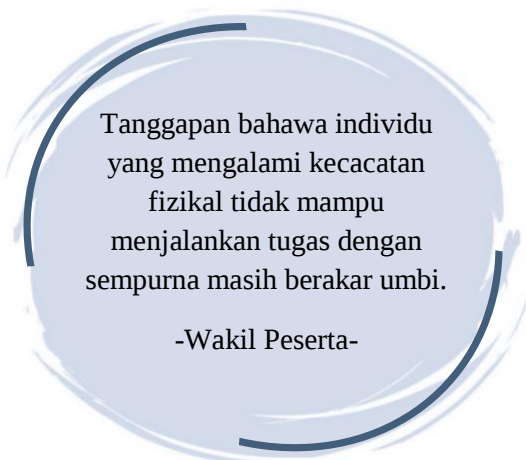
Dalam kalangan majikan yang belum pernah menggajikan pekerja golongan OKU pula, peserta berpandangan bahawa wujud keraguan dan kebimbangan yang ketara. Golongan ini sering kali mempunyai ekspektasi tinggi dan bimbang sama ada pekerja golongan OKU mampu melaksanakan tugas seperti individu lain. Mereka juga risau akan implikasi kos terutamanya dari segi penyediaan kemudahan dan latihan khas yang diperlukan. Kekurangan



Kekurangan rujukan atau panduan rasmi daripada pihak Kerajaan dalam menggajikan pekerja golongan OKU menambahkan lagi kekeliruan dan menjadikan penggajian golongan OKU dilihat sebagai sesuatu yang rumit dan memerlukan komitmen besar daripada majikan.

-Wakil Peserta-

rujukan atau panduan rasmi daripada pihak Kerajaan dalam menggajikan pekerja golongan OKU menambahkan lagi kekeliruan dan menjadikan penggajian golongan OKU dilihat sebagai sesuatu yang rumit dan memerlukan komitmen besar daripada majikan.



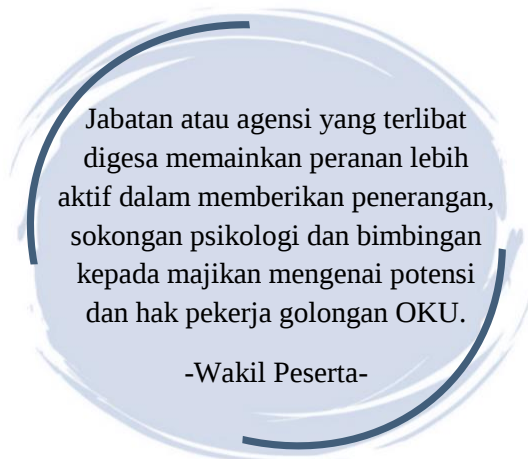
Tanggapan bahawa individu yang mengalami kecacatan fizikal tidak mampu menjalankan tugas dengan sempurna masih berakar umbi.

-Wakil Peserta-

Dalam masa yang sama, peserta juga menegaskan bahawa stigma terhadap golongan OKU masih kuat dalam kalangan majikan. Tanggapan bahawa individu yang mengalami kecacatan fizikal tidak mampu menjalankan tugas dengan sempurna masih berakar umbi. Diskriminasi terhadap pekerja golongan OKU, walaupun tidak ketara namun ia tetap berlaku dalam proses pengambilan pekerja sama ada

secara langsung mahupun tidak langsung. Walaupun terdapat dasar dan galakan Kerajaan dalam menggalakkan penglibatan golongan OKU di tempat kerja tetapi persepsi negatif dan

prasangka masih menjadi penghalang utama.

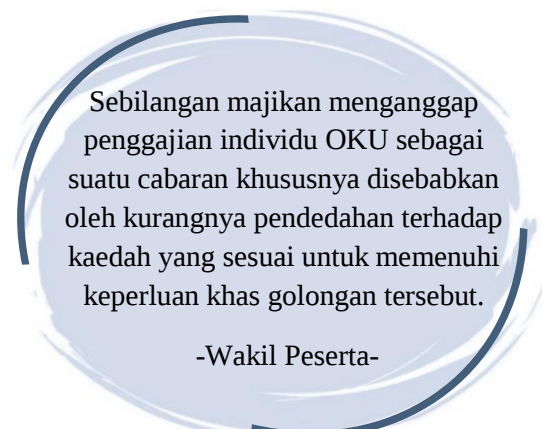


Bagi mengubah keadaan ini, peserta menekankan keperluan untuk meningkatkan pendidikan perburuhan dan kesedaran dalam kalangan majikan. Jabatan atau agensi yang terlibat digesa memainkan peranan lebih aktif dalam memberikan penerangan, sokongan psikologi dan bimbingan kepada majikan mengenai potensi dan hak pekerja golongan OKU. Usaha ini boleh dilaksanakan melalui program latihan, bengkel kesedaran

serta perkongsian kejayaan daripada majikan yang telah berjaya menggajikan golongan OKU. Pendedahan seperti ini diyakini dapat memperluas pemahaman dan mengurangkan diskriminasi yang selama ini menjadi penghalang kepada keterlibatan golongan OKU dalam sektor pekerjaan.

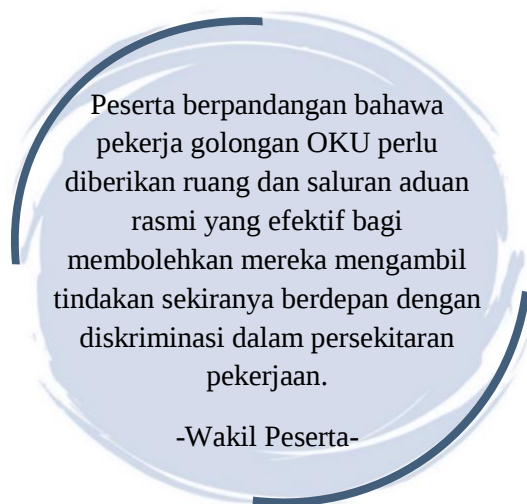
2. Cabaran dan realiti majikan. Peserta turut menyatakan bahawa majikan juga merupakan individu yang berdepan pelbagai tekanan dan keutamaan dalam menjalankan perniagaan. Terdapat segelintir majikan yang kurang cenderung untuk menggajikan pekerja golongan OKU bukan kerana majikan tersebut tidak berempati tetapi disebabkan oleh pelbagai cabaran yang dihadapi khususnya dalam usaha menstabilkan operasi majikan. Di samping itu, ketiadaan prasarana asas, kekurangan akses kepada teknologi sokongan serta faktor jarak geografi yang luas terutamanya di kawasan luar bandar menyulitkan lagi usaha untuk mewujudkan tempat kerja yang benar-benar inklusif. Kesemua faktor ini menjadi halangan kepada majikan yang sebenarnya berhasrat untuk menggajikan pekerja daripada kalangan OKU.

Selain itu, peserta turut memaklumkan bahawa sebilangan majikan menganggap penggajian individu OKU sebagai suatu cabaran khususnya disebabkan oleh kurangnya pendedahan terhadap kaedah yang sesuai untuk memenuhi keperluan khas golongan tersebut. Kebimbangan terhadap kos tambahan seperti pengubahsuaian fizikal tempat kerja serta



serta penyediaan latihan khusus juga menjadi antara halangan utama yang membataskan kesediaan majikan untuk menggaji golongan OKU ini.

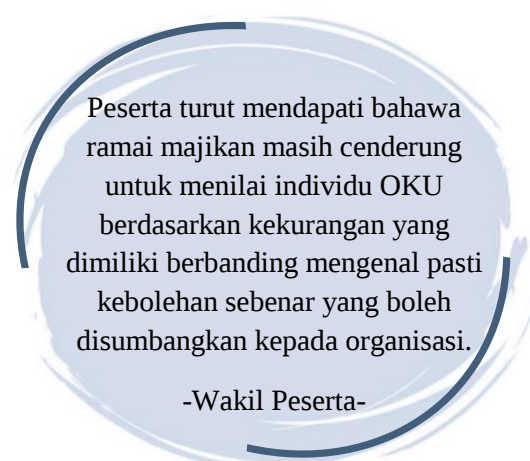
Peserta turut berpandangan bahawa persepsi sedemikian lazimnya berpunca daripada kekurangan maklumat yang tepat berkaitan potensi sebenar individu OKU untuk menyumbang secara produktif apabila diberikan sokongan yang bersesuaian. Hakikatnya, terdapat banyak kisah kejayaan yang menunjukkan bahawa golongan OKU mampu menjadi pekerja yang rajin, setia dan berdedikasi terutamanya dalam sektor seperti khidmat pelanggan dan pemprosesan data. Oleh itu, sekiranya majikan diberikan pendedahan melalui contoh-contoh amalan terbaik serta latihan sokongan yang komprehensif maka peserta berpandangan bahawa persepsi negatif ini berupaya diubah kepada satu pandangan yang lebih positif dan inklusif.



Peserta menyatakan bahawa selain daripada kekurangan maklumat berkaitan pengambilan pekerja golongan OKU, majikan juga sering tidak menyedari kewujudan pelbagai insentif dan bentuk sokongan daripada pihak berkuasa. Sebagai contoh, insentif seperti potongan cukai oleh LHDNM sebenarnya boleh membantu mengurangkan kos berkaitan pengambilan dan penyesuaian tempat kerja untuk pekerja golongan OKU yang tidak adil di tempat

kerja. Sehubungan itu, peserta berpandangan bahawa pekerja golongan OKU perlu diberikan ruang dan saluran aduan rasmi yang efektif bagi membolehkan mereka mengambil tindakan sekiranya berdepan dengan diskriminasi dalam persekitaran pekerjaan.

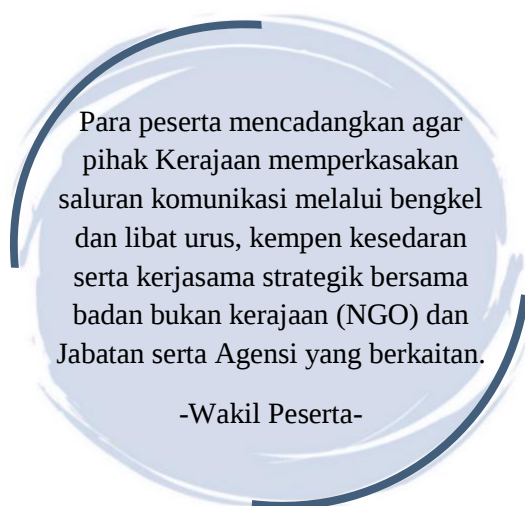
3. Potensi golongan OKU dalam dunia pekerjaan. Peserta juga berpandangan bahawa individu OKU mempunyai potensi yang besar untuk menyumbang dalam pelbagai bidang pekerjaan sama ada individu tersebut mengalami kecacatan fizikal, penglihatan mahupun kognitif. Peserta turut mendapati bahawa ramai majikan masih cenderung untuk



menilai individu OKU berdasarkan kekurangan yang dimiliki berbanding mengenal pasti kebolehan sebenar yang boleh disumbangkan kepada organisasi. Menurut beberapa peserta, setiap individu OKU mempunyai kelebihan dan kebolehan tertentu yang unik bergantung kepada jenis dan tahap keupayaan masing-masing.

Dengan peluang yang adil serta sokongan yang bersesuaian maka individu OKU pasti berupaya menjadi aset penting kepada organisasi. Sehubungan itu, peserta merasakan bahawa perubahan sikap dalam kalangan majikan amat diperlukan bagi menegakkan hak golongan OKU dalam sektor pekerjaan serta mengiktiraf peranan mereka sebagai penyumbang yang signifikan kepada pembangunan masyarakat. Tambahan pula, potensi ini boleh dipertingkatkan melalui pepadanan kerja yang bersesuaian dengan kekuatan individu OKU tersebut, penyediaan latihan kemahiran khusus dan penggunaan teknologi bantuan yang relevan dengan keperluan golongan OKU ini.

4. Inisiatif Kerajaan dan galakan kepada majikan sektor swasta. Peserta memaklumkan bahawa Kerajaan telah mengambil pelbagai langkah proaktif dalam usaha menggalakkan penggajian golongan OKU dalam sektor swasta. Antara inisiatif utama yang dinyatakan oleh peserta termasuklah potongan cukai pendapatan kepada majikan yang menggaji OKU, penyediaan geran atau bantuan kewangan untuk pengubahsuaian tempat kerja serta pelaksanaan program latihan kemahiran yang bersesuaian dengan keperluan golongan ini.



Walau bagaimanapun, peserta turut menyuarakan kebimbangan bahawa masih ramai majikan yang tidak menyedari kewujudan insentif-insentif tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh kekurangan penyampaian maklumat yang berkesan dan kurangnya publisiti terhadap manfaat yang ditawarkan. Sehubungan dengan itu, para peserta mencadangkan agar pihak Kerajaan memperkasakan saluran komunikasi melalui bengkel dan libat urus,

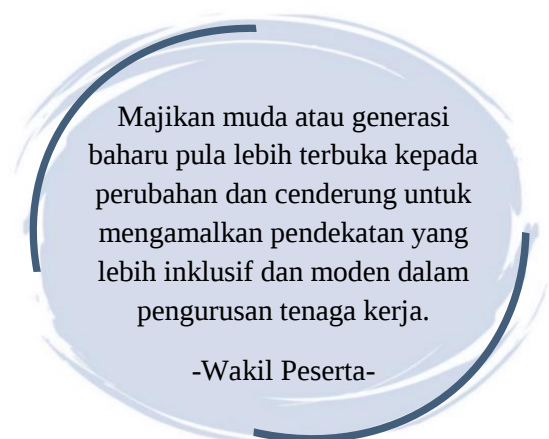
melalui bengkel dan libat urus, kempen kesedaran serta kerjasama strategik bersama badan bukan kerajaan (NGO) dan Jabatan serta Agensi yang berkaitan. Langkah ini dilihat penting bagi memastikan maklumat berkenaan insentif dan bantuan sedia ada dapat disampaikan secara meluas dan difahami oleh semua majikan terutamanya bagi majikan yang beroperasi di luar

bandar atau kawasan yang mempunyai kurangnya capaian maklumat.

Peserta turut memaklumkan bahawa usaha untuk mendorong penggajian golongan OKU sebenarnya telah disokong oleh pelbagai insentif dan kemudahan yang disediakan oleh pihak Kerajaan. Antara yang disebut oleh peserta termasuklah potongan cukai oleh LHDNM serta bentuk sokongan lain yang bertujuan untuk mengurangkan kos pengambilan pekerja golongan OKU dan penyesuaian tempat kerja. Namun begitu, peserta menyatakan bahawa ramai majikan masih belum mengetahui atau menyedari kewujudan insentif-insentif ini. Kekurangan pendedahan tersebut dilihat sebagai antara faktor yang menghalang majikan daripada mengambil kesempatan terhadap insentif yang ditawarkan sekali gus mengehadkan peluang pekerjaan kepada golongan OKU. Justeru itu, para peserta menekankan kepentingan untuk meningkatkan tahap kesedaran dalam kalangan majikan berkenaan manfaat serta kemudahan yang tersedia bagi menyokong pengambilan pekerja golongan OKU.

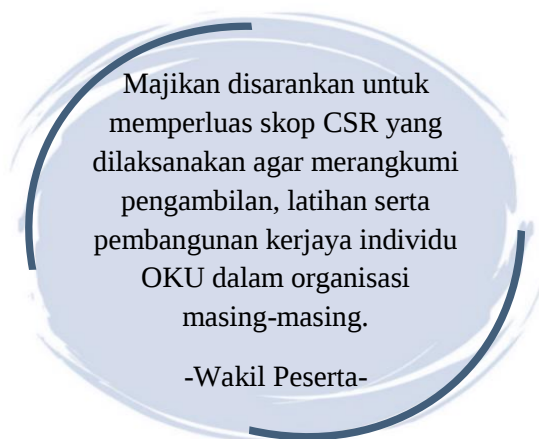
5. Jurang pemahaman antara generasi. Hasil dapatan daripada perbincangan bersama peserta menunjukkan wujudnya jurang pemahaman yang ketara antara generasi majikan dalam aspek penggajian golongan OKU. Menurut peserta, majikan daripada generasi terdahulu cenderung mengamalkan pendekatan tradisional dalam pengurusan sumber manusia. Majikan ini melihat penggajian OKU lebih kepada tanggungjawab sosial dan amal kebajikan dan bukan sebagai strategi jangka panjang yang boleh memberikan impak positif terhadap prestasi organisasi.

Sebaliknya, peserta memaklumkan bahawa majikan muda atau generasi baharu pula lebih terbuka kepada perubahan dan cenderung untuk mengamalkan pendekatan yang lebih inklusif dan moden dalam pengurusan tenaga kerja. Namun demikian, peserta memaklumkan bahawa golongan majikan ini mungkin mempunyai kurang pendedahan dan maklumat berstruktur tentang insentif, program sokongan serta garis panduan yang berkaitan dengan pengambilan pekerja golongan OKU. Kekurangan ini akan menyebabkan kebarangkalian majikan untuk menggajikan pekerja golongan OKU adalah rendah meskipun wujud keinginan untuk berbuat demikian. Oleh itu, peserta mencadangkan



agar wujud satu pendekatan komunikasi yang berbeza mengikut kumpulan generasi majikan.

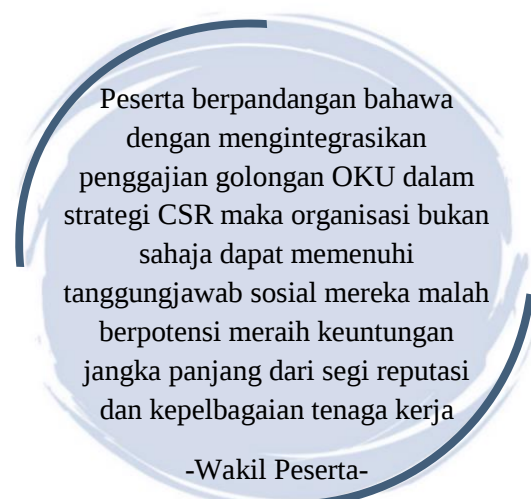
Di samping itu, peserta juga menekankan bahawa pemerkasaan peranan pihak berkepentingan amat penting dalam merapatkan jurang ini. Melalui pendekatan yang lebih strategik dan tersusun maka perbezaan pandangan antara generasi boleh dijadikan kekuatan dalam memperkukuh budaya kerja inklusif dan seterusnya membuka lebih banyak peluang pekerjaan kepada golongan OKU dalam sektor swasta.



6. Peranan dan CSR dalam penggajian golongan OKU. Peserta turut menyatakan bahawa CSR oleh kebanyakan majikan di Malaysia masih tertumpu kepada bentuk sumbangan konvensional seperti derma kepada badan kebajikan atau program khidmat masyarakat secara berkala. Walaupun usaha ini dilihat sebagai tindakan yang positif namun ia masih belum cukup menyeluruh dalam

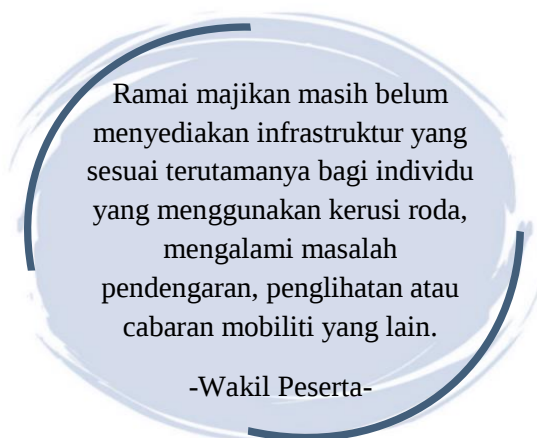
membantu golongan OKU secara langsung terutamanya dari segi penyediaan peluang pekerjaan. Peserta menyatakan bahawa penekanan terhadap CSR yang bersifat lebih menyeluruh dan berimpak jangka panjang wajar diberi perhatian. Dalam hal ini, majikan disarankan untuk memperluas skop CSR yang dilaksanakan agar merangkumi pengambilan, latihan serta pembangunan kerjaya individu OKU dalam organisasi masing-masing. Hal ini tidak hanya membantu golongan OKU untuk berdikari malah memberi peluang kepada majikan untuk memperkaya tenaga kerja yang sedia ada dengan nilai-nilai seperti ketabahan, kesetiaan dan semangat kerja yang tinggi yang sering ditonjolkan oleh individu OKU.

Beberapa peserta turut menyatakan bahawa CSR memainkan peranan penting dalam mendorong penggajian golongan OKU. Menurut peserta, terdapat majikan-majikan besar yang telah mula mengambil inisiatif untuk membangunkan dasar pekerjaan inklusif sebagai sebahagian daripada komitmen CSR mereka. Usaha ini bukan sahaja



memberi manfaat sosial kepada komuniti malah turut membantu, meningkatkan imej majikan serta menarik bakat daripada pelbagai latar belakang Peserta berpandangan bahawa dengan mengintegrasikan penggajian golongan OKU dalam strategi CSR maka organisasi bukan sahaja dapat memenuhi tanggungjawab sosial mereka malah berpotensi meraih keuntungan jangka panjang dari segi reputasi dan kepelbagaian tenaga kerja.

Peserta turut mencadangkan agar Kerajaan dan pihak yang terlibat memainkan peranan dalam menyediakan pengiktirafan dan insentif kepada majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU. Anugerah atau pensijilan khas boleh diberikan kepada majikan yang menunjukkan komitmen terhadap penggajian golongan OKU sebagai satu elemen utama dalam dasar CSR majikan tersebut. Pendekatan ini bukan sahaja mengiktiraf usaha yang telah dijalankan oleh majikan berkenaan tetapi juga boleh menjadi dorongan kepada majikan lain untuk mencontohi amalan tersebut.



7. Kemudahan dan prasarana mesra OKU.

Peserta memaklumkan bahawa salah satu faktor utama yang menghalang penglibatan aktif golongan OKU dalam sektor pekerjaan swasta ialah kekurangan kemudahan dan prasarana mesra OKU di tempat kerja. Ramai majikan masih belum menyediakan infrastruktur yang sesuai terutamanya bagi individu yang menggunakan kerusi roda, mengalami masalah pendengaran,

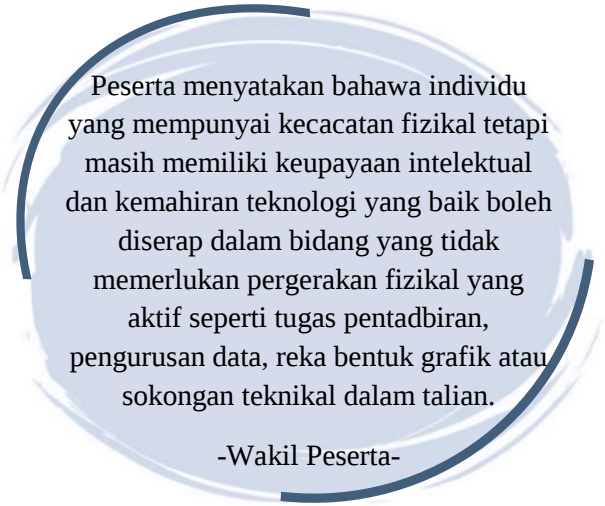
penglihatan atau cabaran mobiliti yang lain. Situasi ini bukan sahaja mengehadkan peluang pekerjaan malah turut memberi isyarat bahawa keperluan golongan ini belum diambil kira secara menyeluruh dalam perancangan organisasi. Selain itu, penggunaan teknologi seperti perisian pembaca skrin, alat pendengaran dan sistem komunikasi alternatif juga memainkan peranan penting dalam memastikan pekerja golongan OKU dapat melaksanakan tugas dengan efisien dan berdikari. Bagi mengatasi masalah ini maka peserta mencadangkan agar perundingan awal antara majikan dan individu OKU dilakukan sebelum proses pengambilan kerja bagi memastikan penyediaan kemudahan yang lebih bersesuaian. Ini termasuk penyesuaian terhadap tempat duduk, pencahayaan serta waktu kerja fleksibel bagi mengurangkan tekanan fizikal dan mental terhadap pekerja golongan OKU. Peserta turut memaklumkan bahawa penggunaan teknologi sokongan seperti pembaca skrin untuk

individu dengan masalah penglihatan, alat bantu pendengaran bagi mereka yang pekak atau kurang pendengaran, serta perisian khas untuk mereka yang mempunyai gangguan pembelajaran boleh membuka lebih banyak peluang pekerjaan yang sebelum ini dilihat sukar untuk diakses oleh golongan OKU.

8. Peluang pekerjaan dan pepadanan kerja berdasarkan jenis kecacatan.

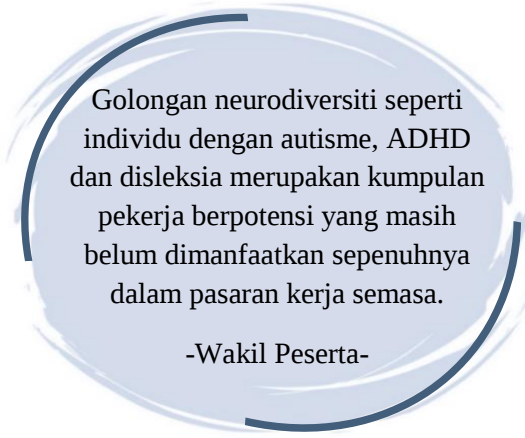
Peserta memaklumkan bahawa peluang pekerjaan bagi golongan OKU seharusnya dirancang dan disesuaikan berdasarkan jenis kecacatan yang dialami oleh individu. Hal ini penting bagi memastikan bahawa keupayaan serta kekuatan sebenar individu OKU dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam sektor pekerjaan yang bersesuaian. Sebagai contoh,

peserta menyatakan bahawa individu yang mempunyai kecacatan fizikal tetapi masih memiliki keupayaan intelektual dan kemahiran teknologi yang baik boleh diserap dalam bidang yang tidak memerlukan pergerakan fizikal yang aktif seperti tugas pentadbiran, pengurusan data, reka bentuk grafik atau sokongan teknikal dalam talian. Sebaliknya, individu yang mengalami kecacatan pembelajaran boleh diberi peluang dalam sektor perkhidmatan seperti peruncitan, hospitaliti, kerja-kerja sokongan asas atau pengurusan stor yang lebih berstruktur dan rutin. Peserta turut menekankan kepentingan pepadanan kerja yang mengambil kira bukan sahaja jenis kecacatan tetapi juga minat dan kemahiran individu. Melalui pendekatan ini, majikan boleh merangka tugas kerja yang lebih sesuai dan produktif sekali gus mengelakkan diskriminasi dan ketidakadilan di tempat kerja.



Peserta menyatakan bahawa individu yang mempunyai kecacatan fizikal tetapi masih memiliki keupayaan intelektual dan kemahiran teknologi yang baik boleh diserap dalam bidang yang tidak memerlukan pergerakan fizikal yang aktif seperti tugas pentadbiran, pengurusan data, reka bentuk grafik atau sokongan teknikal dalam talian.

-Wakil Peserta-



Golongan neurodiversiti seperti individu dengan autisme, ADHD dan disleksia merupakan kumpulan pekerja berpotensi yang masih belum dimanfaatkan sepenuhnya dalam pasaran kerja semasa.

-Wakil Peserta-

Beberapa peserta turut menekankan bahawa golongan neurodiversiti seperti individu dengan autisme, ADHD dan disleksia merupakan kumpulan pekerja berpotensi yang masih belum dimanfaatkan sepenuhnya dalam pasaran kerja semasa. Golongan ini sering diketepikan seolah-olah tiada ruang yang disediakan untuk mereka dalam dunia pekerjaan. Peserta berpandangan

bahawa perkara sebegini sangat merugikan kerana individu neurodiversiti juga mempunyai keupayaan dan kekuatan tersendiri yang mampu menyumbang secara signifikan kepada produktiviti organisasi sekiranya diberikan peluang dan sokongan yang bersesuaian. Oleh itu, keupayaan dan kekuatan tersendiri yang mampu menyumbang secara signifikan kepada produktiviti organisasi sekiranya diberikan peluang dan sokongan yang bersesuaian. Oleh itu, peserta menyarankan agar wujud usaha yang lebih bersungguh-sungguh daripada pihak kerajaan, majikan dan masyarakat untuk menyediakan peluang pekerjaan yang sesuai serta pemadanan kerja berdasarkan jenis ketidakupayaan. Langkah ini diyakini akan dapat meningkatkan kadar penyertaan golongan OKU termasuk mereka yang neurodiversiti dalam sektor pekerjaan secara lebih inklusif.

Selain itu, peserta juga mencadangkan agar majikan diberikan garis panduan yang jelas berkenaan cara untuk menyesuaikan keperluan pekerjaan dengan jenis kecacatan yang berbeza. Usaha ini mampu membantu meningkatkan keyakinan majikan untuk menggaji golongan OKU dan memastikan penempatan kerja yang lebih efektif dan lestari. Secara keseluruhannya, pengiktirafan terhadap kepelbagaian keupayaan golongan OKU melalui pendekatan kerja yang fleksibel dan berfokus kepada kekuatan individu merupakan langkah penting ke arah mewujudkan persekitaran kerja yang benar-benar inklusif.

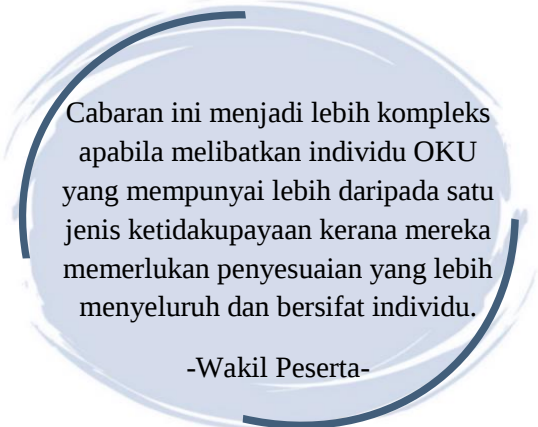
Faktor halangan bagi sesebuah majikan untuk menggajikan golongan OKU

Perbincangan ini memberi tumpuan kepada faktor halangan majikan dalam menggajikan golongan OKU. Ini termasuklah cabaran dalam pengambilan pekerja golongan OKU dengan lebih daripada satu disabiliti, peluang pekerjaan yang terhad di peringkat negeri, kelemahan dalam pelaksanaan dasar sedia ada, kekurangan pemantauan dan tiada garis panduan yang jelas untuk majikan, peranan JKM, peranan ibu bapa, kelemahan majikan dalam menyediakan kemudahan dan sokongan serta kekurangan latihan berkaitan penggajian golongan OKU disediakan kepada majikan.

1. Cabaran dalam pengambilan pekerja golongan OKU dengan lebih daripada satu disabiliti. Secara umumnya, individu OKU yang mengalami satu jenis ketidakupayaan seperti pekak atau buta lebih mudah diterima bekerja berbanding mereka yang mempunyai lebih daripada satu bentuk disabiliti. Sebagai contoh, individu pekak yang juga menghidap autisme atau gangguan lain sering kali dianggap lebih sukar untuk diuruskan dalam pekerjaan tetap.

Hal ini demikian kerana wujudnya persepsi bahawa mereka mungkin memerlukan perhatian tambahan atau pendekatan khusus yang dianggap tidak praktikal oleh sebahagian majikan.

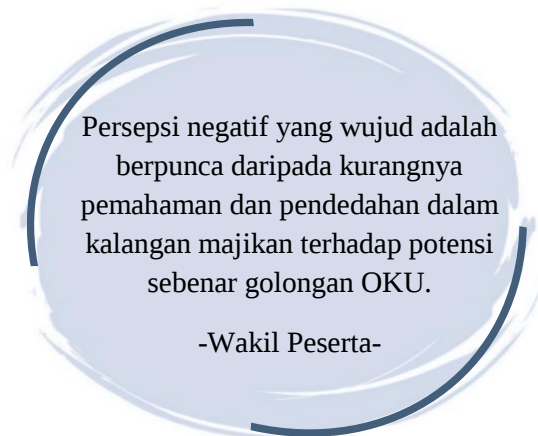
Para peserta juga berpandangan bahawa walaupun tiada penolakan secara terang-terangan daripada pihak majikan terhadap pengambilan pekerja golongan OKU namun masih wujud pelbagai cabaran yang menghalang pelaksanaan penggajian inklusif secara menyeluruh dalam organisasi. Salah satu cabaran utama yang dikemukakan oleh peserta ialah keperluan untuk menyesuaikan terma dan syarat dalam kontrak pekerjaan bagi menggambarkan keperluan atau kekangan unik yang dihadapi oleh pekerja golongan OKU. Penyesuaian ini termasuklah pelaksanaan waktu kerja yang lebih fleksibel, pengubahsuaian terhadap skop tugas, tempoh latihan yang lebih panjang atau penyediaan cuti perubatan tambahan. Cabaran ini menjadi lebih kompleks apabila melibatkan individu OKU yang mempunyai lebih daripada satu jenis ketidakupayaan kerana mereka memerlukan penyesuaian yang lebih menyeluruh dan bersifat individu. Peserta berpendapat bahawa tanpa fleksibiliti dalam sistem sedia ada maka majikan mungkin berasa keberatan untuk melaksanakan dasar penggajian yang benar-benar inklusif.



Cabaran ini menjadi lebih kompleks apabila melibatkan individu OKU yang mempunyai lebih daripada satu jenis ketidakupayaan kerana mereka memerlukan penyesuaian yang lebih menyeluruh dan bersifat individu.

-Wakil Peserta-

Peserta turut memaklumkan bahawa antara cabaran utama dalam pengambilan pekerja golongan OKU yang mempunyai lebih daripada satu disabiliti ialah kewujudan stereotaip negatif terhadap keupayaan pekerja golongan OKU tersebut. Sebagai contoh, jika seseorang individu pekak juga menghidap autisme maka terdapat persepsi dalam kalangan majikan bahawa individu tersebut mungkin sukar mengikuti arahan atau berinteraksi dengan rakan sekerja terutamanya dalam situasi kerja yang memerlukan komunikasi aktif dan kefahaman sosial.

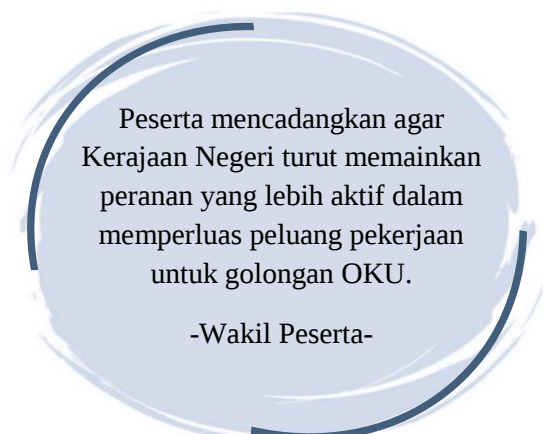


Walau bagaimanapun, peserta turut menegaskan bahawa sekiranya golongan ini diberikan latihan, ruang untuk berkembang dan suasana kerja yang sesuai maka golongan OKU ini sebenarnya mampu melaksanakan tugas dengan baik dan menyumbang secara bermakna kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahawa persepsi negatif yang wujud adalah berpunca daripada kurangnya pemahaman dan pendedahan dalam kalangan majikan terhadap

potensi sebenar golongan OKU. Justeru, peserta mencadangkan agar lebih banyak usaha dilakukan untuk meningkatkan tahap kesedaran majikan agar lebih terbuka dan bersedia menerima kehadiran pekerja golongan OKU termasuk yang mempunyai lebih daripada satu disabiliti.

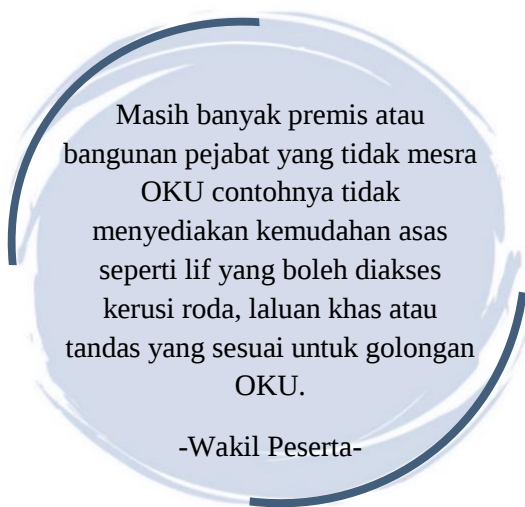
2. Peluang pekerjaan yang terhad di pasaran Kerajaan Negeri. Para peserta menyuarakan pandangan terhadap isu peluang pekerjaan yang masih terhad bagi golongan OKU di setiap negeri. Kekurangan peluang ini menyebabkan golongan OKU terpaksa bersaing dengan individu bukan OKU untuk mendapatkan pekerjaan yang terhad bilangannya. Persaingan ini menjadi semakin sukar apabila jawatan yang ditawarkan tidak disesuaikan dengan keperluan golongan OKU seterusnya menghalang golongan OKU daripada menonjolkan potensi diri yang sebenar.

Bagi mengatasi masalah ini maka peserta mencadangkan agar Kerajaan Negeri turut memainkan peranan yang lebih aktif dalam memperluas peluang pekerjaan untuk golongan OKU. Antara cadangan yang dikemukakan termasuklah menyediakan dasar pengambilan yang lebih mesra OKU, memperuntukkan kuota pekerjaan khusus, memberikan insentif kepada majikan yang menggaji pekerja golongan OKU



serta memperbaiki infrastruktur tempat kerja agar lebih mesra dan boleh diakses. Para peserta percaya bahawa dengan pelaksanaan langkah-langkah tersebut maka lebih banyak peluang pekerjaan akan terbuka untuk golongan OKU seterusnya membolehkan

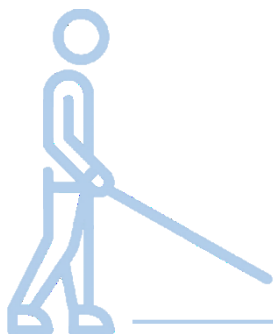
pekerja golongan OKU menyumbang secara produktif kepada pembangunan negeri serta masyarakat secara keseluruhannya.



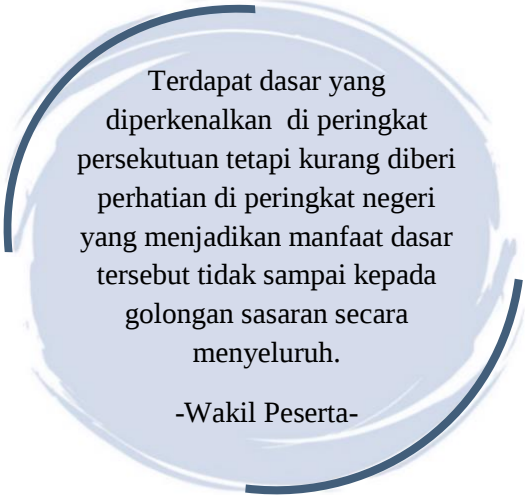
Bukan itu sahaja, beberapa peserta turut menekankan bahawa persekitaran fizikal tempat kerja masih menjadi antara halangan utama dalam pelaksanaan penggajian inklusif di setiap negeri. Masih banyak premis atau bangunan pejabat yang tidak mesra OKU contohnya tidak menyediakan kemudahan asas seperti lif yang boleh diakses kerusi roda, laluan khas atau tandas yang sesuai untuk golongan OKU. Kekurangan infrastruktur ini menyebabkan akses

dan pergerakan pekerja golongan OKU menjadi sangat terbatas, sekali gus menjejaskan kebolehlaksanaan penempatan kerja. Peserta turut menyatakan bahawa walaupun ada majikan yang berniat untuk menggajikan golongan OKU namun kekangan fizikal di premis mereka menjadi faktor penghalang utama. Isu ini dilihat lebih ketara di peringkat negeri, khususnya di kawasan luar bandar yang infrastrukturnya belum berkembang sepenuhnya. Keadaan ini mengakibatkan peluang pekerjaan bagi golongan OKU di lokasi tersebut menjadi lebih terhad dan penggajian secara inklusif masih belum diterima atau dilaksanakan secara menyeluruh.

3. Kelemahan dalam pelaksanaan dasar sedia ada. Para peserta menyuarakan pandangan berkenaan kelemahan dalam pelaksanaan dasar Kerajaan yang bertujuan menyokong golongan OKU dalam sektor pekerjaan terutama majikan swasta. Menurut peserta, pelaksanaan yang tidak konsisten menyebabkan golongan OKU menghadapi kesukaran dalam mengakses peluang pekerjaan yang sepatutnya tersedia.



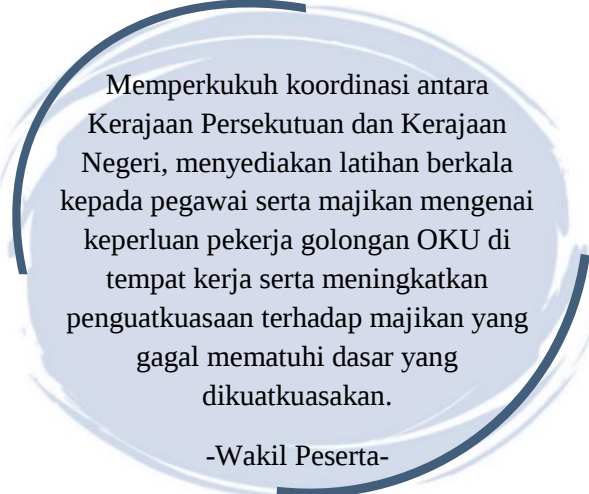
Peserta juga menegaskan bahawa salah satu kelemahan utama adalah perbezaan dalam penguatkuasaan dasar antara Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan Negeri. Sebagai contoh, terdapat dasar yang diperkenalkan di peringkat persekutuan tetapi kurang diberi perhatian di peringkat negeri yang menjadikan manfaat dasar tersebut tidak sampai kepada golongan sasaran secara menyeluruh. Kekurangan koordinasi antara agensi berkaitan turut menyumbang kepada kelemahan dalam pelaksanaan dasar sedia ada. Ini terjadi apabila maklumat dan inisiatif yang diperkenalkan tidak disebarkan dengan efektif kepada pihak majikan atau organisasi berkaitan

A light blue circular callout bubble with a dark blue border. The text inside is centered and reads: "Terdapat dasar yang diperkenalkan di peringkat persekutuan tetapi kurang diberi perhatian di peringkat negeri yang menjadikan manfaat dasar tersebut tidak sampai kepada golongan sasaran secara menyeluruh."

Terdapat dasar yang diperkenalkan di peringkat persekutuan tetapi kurang diberi perhatian di peringkat negeri yang menjadikan manfaat dasar tersebut tidak sampai kepada golongan sasaran secara menyeluruh.

-Wakil Peserta-

Menurut peserta juga dasar sedia ada yang terlalu umum sering kali gagal untuk mengambil kira keunikan setiap kategori golongan OKU. Peserta menekankan bahawa dengan tujuh (7) kategori utama serta subkategori keperluan yang berbeza maka pendekatan "satu dasar untuk semua" tidak lagi relevan. Selain itu, peserta turut menyatakan bahawa perkembangan teknologi yang pesat menambah cabaran bagi golongan OKU dalam menyesuaikan diri dengan peluang pekerjaan yang semakin berkurang.

A light blue circular callout bubble with a dark blue border. The text inside is centered and reads: "Memperkukuh koordinasi antara Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan Negeri, menyediakan latihan berkala kepada pegawai serta majikan mengenai keperluan pekerja golongan OKU di tempat kerja serta meningkatkan penguatkuasaan terhadap majikan yang gagal mematuhi dasar yang dikuatkuasakan."

Memperkukuh koordinasi antara Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan Negeri, menyediakan latihan berkala kepada pegawai serta majikan mengenai keperluan pekerja golongan OKU di tempat kerja serta meningkatkan penguatkuasaan terhadap majikan yang gagal mematuhi dasar yang dikuatkuasakan.

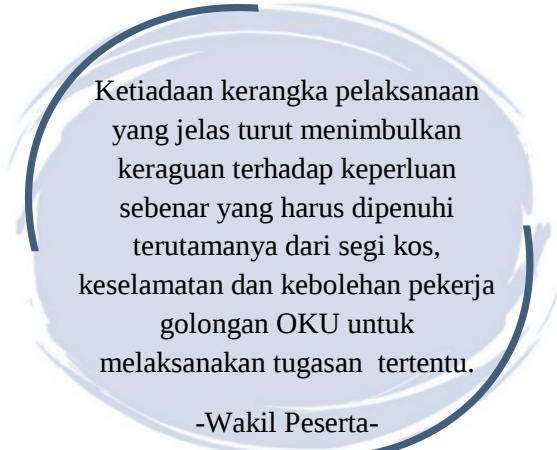
-Wakil Peserta-

Oleh itu, para peserta mencadangkan beberapa langkah penambahbaikan yang perlu dilakukan bagi memastikan dasar yang sedia ada dapat dilaksanakan dengan lebih berkesan. Antaranya termasuk memperkukuh koordinasi antara Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan Negeri, menyediakan latihan berkala kepada pegawai serta majikan mengenai keperluan pekerja golongan OKU di tempat kerja serta meningkatkan penguatkuasaan terhadap

majikan yang gagal mematuhi dasar yang dikuatkuasakan. Peserta berpendapat bahawa dengan adanya tindakan susulan yang lebih tegas dan berkesan maka dasar yang dirangka bukan sahaja akan memberi manfaat sebenar kepada golongan OKU tetapi juga membantu membentuk ekosistem pekerjaan yang lebih baik dan saksama.

4. Kekurangan pemantauan dan tiada garis panduan yang jelas untuk majikan. Salah satu faktor utama yang menyumbang kepada kurangnya pengambilan pekerja dalam kalangan OKU oleh sektor swasta ialah kelemahan dari segi pemantauan dan ketiadaan garis panduan yang jelas. Walaupun terdapat peruntukan dasar yang menguatkuasakan kuota tertentu bagi pengambilan pekerja golongan OKU dalam sektor awam namun pelaksanaannya dalam sektor swasta pula masih sangat longgar dan tidak menyeluruh. Ini menunjukkan wujudnya jurang dari segi penyelarasan serta pemantauan antara agensi pelaksana dan sektor swasta.

Tambahan pula, kekurangan garis panduan yang khusus dan terperinci untuk majikan berkaitan proses pengambilan, penyediaan fasiliti dan penyesuaian tempat kerja menyebabkan ramai majikan tidak tahu langkah yang sepatutnya diambil. Ketidadaan kerangka pelaksanaan yang jelas turut menimbulkan keraguan terhadap keperluan sebenar yang harus dipenuhi terutamanya dari segi kos, keselamatan



Ketiadaan kerangka pelaksanaan yang jelas turut menimbulkan keraguan terhadap keperluan sebenar yang harus dipenuhi terutamanya dari segi kos, keselamatan dan kebolehan pekerja golongan OKU untuk melaksanakan tugas tertentu.

-Wakil Peserta-

dan kebolehan pekerja golongan OKU untuk melaksanakan tugas tertentu. Hal ini boleh menimbulkan persepsi bahawa pengambilan pekerja golongan OKU adalah satu proses yang kompleks dan membebankan. Tanpa panduan atau sokongan teknikal yang mencukupi maka majikan mungkin lebih cenderung untuk tidak melibatkan diri dalam inisiatif pengambilan pekerja golongan OKU walaupun mempunyai niat untuk berbuat demikian.

Menurut peserta juga, jabatan sumber manusia di kebanyakan majikan terutamanya dalam sektor perusahaan kecil dan sederhana (PKS), majikan berkaitan kerajaan (GLC) dan majikan di luar bandar sering kali tidak dilengkapi dengan kesedaran atau latihan khusus untuk mengurus keperluan pekerja golongan OKU. Peserta juga menyatakan bahawa kekurangan keupayaan ini menyebabkan timbulnya keraguan serta keengganan untuk menggajikan golongan OKU kerana majikan tidak yakin sama ada majikan mampu memenuhi keperluan khas yang diperlukan. Selain itu, kekurangan pemantauan yang berkesan dan tiada garis panduan yang jelas juga menjadikan majikan tidak yakin dalam melaksanakan penggajian golongan OKU secara inklusif.

Peserta mencadangkan agar pihak Kerajaan dan agensi berkaitan perlu memainkan peranan lebih proaktif dalam menyediakan garis panduan yang komprehensif, sistem pemantauan yang

konsisten dan galakan berterusan kepada majikan untuk memperkukuh penyertaan golongan OKU dalam pasaran buruh.

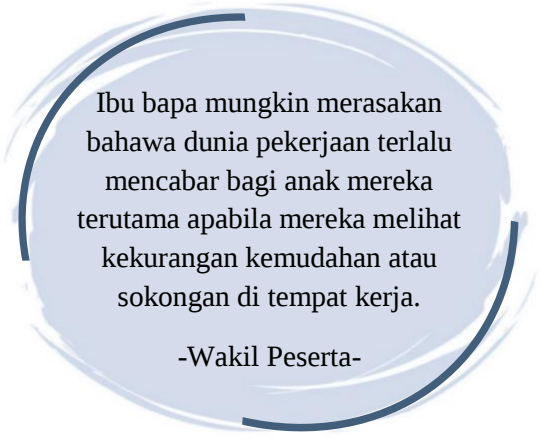
5. Peranan JKM. Peserta berpandangan bahawa JKM memikul tanggungjawab penting dalam memberi sokongan sosial kepada golongan OKU namun masih wujud kekeliruan tentang sejauh mana penglibatan JKM dalam aspek perancangan kerjaya dan peluang pekerjaan yang sesuai untuk golongan ini. Peserta mencadangkan supaya JKM seharusnya memainkan peranan yang lebih proaktif bukan sahaja sebagai penyedia bantuan kebajikan tetapi juga sebagai pemangkin kepada pembangunan kerjaya golongan OKU. Ini termasuk memberi cadangan kepada agensi-agensi berkaitan mengenai jenis pekerjaan yang sesuai berdasarkan tahap keupayaan fizikal dan kemahiran golongan OKU serta mencadangkan bentuk latihan atau kursus kemahiran yang dapat meningkatkan kebolehpasaran golongan OKU di pasaran kerja.



Peserta juga mencadangkan agar JKM bekerjasama lebih rapat dengan agensi latihan, pusat vokasional dan pihak industri dalam merancang program peralihan yang sistematik bagi membolehkan golongan OKU bersedia menghadapi alam pekerjaan. Peralihan ini bukan sekadar menyediakan latihan teknikal tetapi juga sokongan psikososial dan pemantapan jati diri yang diperlukan bagi menyesuaikan diri dalam suasana kerja sebenar.

Di samping itu, peserta menekankan bahawa program bantuan dan latihan yang sedia ada perlu disemak semula secara berkala supaya selari dengan keperluan dan trend pasaran kerja semasa. Latihan yang terlalu umum atau tidak menepati keperluan industri akan menyebabkan golongan OKU terus terpinggir daripada peluang pekerjaan yang produktif dan bermakna.

6. Peranan ibu bapa. Ibu bapa memainkan peranan yang sangat penting dalam memberi peluang golongan OKU untuk mendapatkan pekerjaan. Salah satu halangan utama adalah sikap terlalu melindungi ibu bapa terhadap anak-anak OKU mereka. Kebimbangan ibu bapa terhadap kemampuan anak mereka untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran pekerjaan sering kali membuatkan ibu bapa ragu-ragu untuk



Ibu bapa mungkin merasakan bahawa dunia pekerjaan terlalu mencabar bagi anak mereka terutama apabila mereka melihat kekurangan kemudahan atau sokongan di tempat kerja.

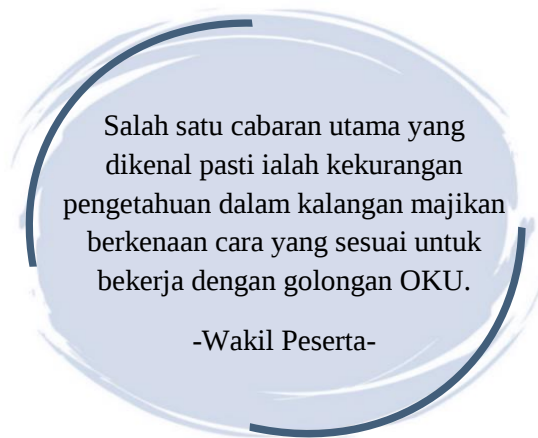
-Wakil Peserta-

membenarkan anak mereka bekerja. Peserta berpandangan bahawa ibu bapa mungkin bimbang tentang keselamatan anak mereka terutama jika anak mereka menghadapi kecacatan yang memerlukan perhatian khas. Misalnya, ibu bapa mungkin merasakan bahawa dunia pekerjaan terlalu mencabar bagi anak mereka terutama apabila mereka melihat kekurangan kemudahan atau sokongan di tempat kerja. Dalam kes ini, ibu bapa tidak hanya memberi sokongan emosi tetapi juga menjadi halangan apabila mereka menghalang anak mereka daripada mengambil peluang pekerjaan yang ada. Hal ini boleh dikurangkan jika majikan dan NGO yang terlibat dapat memberi penerangan yang jelas mengenai kemudahan yang disediakan di tempat kerja serta langkah-langkah yang diambil untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja golongan OKU. Sebagai contoh, jika ibu bapa dimaklumkan dengan jelas tentang adanya kemudahan khas seperti ruang kerja yang dilengkapi alat bantu penglihatan atau persekitaran yang mesra OKU maka ibu bapa akan lebih yakin dan mungkin lebih mudah untuk memberi kebenaran kepada anak mereka untuk bekerja.

Peserta mencadangkan agar kebimbangan ibu bapa ini ditangani melalui pendekatan komunikasi yang lebih terbuka dan inklusif oleh pihak majikan, agensi Kerajaan dan NGO. Peserta menyarankan agar maklumat terperinci mengenai kemudahan di tempat kerja, langkah-langkah keselamatan dan sokongan khusus yang disediakan seperti ruang kerja yang mesra OKU, alat bantu mobiliti atau teknologi sokongan diberikan kepada ibu bapa secara langsung. Penerangan ini mampu meningkatkan keyakinan ibu bapa terhadap keselamatan dan kebajikan anak mereka di tempat kerja.

Sebagai langkah proaktif, peserta juga menyarankan agar ibu bapa diberi pendedahan melalui sesi taklimat atau lawatan ke tempat kerja yang mengutamakan kebajikan golongan OKU. Dengan melihat sendiri bagaimana majikan menyediakan suasana kerja yang selamat dan

inklusif maka ibu bapa dijangka lebih bersedia memberi sokongan dan galakan kepada anak-anak mereka untuk bekerja dan berdikari.



7. Kelemahan majikan dalam menyediakan

kemudahan dan sokongan. Para peserta menekankan bahawa majikan memainkan peranan yang amat penting dalam mengatasi pelbagai halangan berkaitan pengambilan pekerja golongan OKU. Salah satu cabaran utama yang dikenal pasti ialah kekurangan pengetahuan dalam kalangan majikan berkenaan cara yang sesuai untuk bekerja dengan golongan OKU. Ramai majikan tidak

mengetahui keperluan asas yang perlu disediakan di tempat kerja bagi menyokong keberfungsian pekerja golongan OKU. Kelemahan ini akhirnya mencetuskan kekangan dalam usaha untuk mewujudkan persekitaran kerja yang inklusif dan mesra OKU.

Para peserta mencadangkan agar majikan diberikan penerangan yang jelas serta pendedahan yang bersesuaian mengenai keperluan sebenar dalam menggajikan golongan OKU. Pengetahuan ini harus merangkumi bukan sahaja aspek teknikal berkaitan penyesuaian tempat kerja tetapi juga aspek sosial seperti cara berinteraksi dan memberi sokongan emosi kepada pekerja golongan OKU. Sebagai contoh, bagi pekerja golongan OKU penglihatan, peserta menjelaskan bahawa kemudahan seperti pencahayaan optimum, pembaca skrin, pembesar teks dan susun atur ruang kerja yang jelas adalah sangat penting untuk memastikan mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien. Bukan itu sahaja, peserta turut mencadangkan agar majikan diberikan latihan khusus bersama-sama kakitangan lain bagi meningkatkan kefahaman dan empati terhadap keperluan pekerja golongan OKU. Latihan seperti ini bukan sahaja membantu membina suasana kerja yang lebih harmoni malah meningkatkan keyakinan majikan untuk mengambil pekerja golongan OKU secara terbuka.

8. Kekurangan latihan berkaitan penggajian golongan OKU disediakan kepada majikan.

Peserta memaklumkan bahawa terdapat majikan yang berasa takut untuk mengambil golongan OKU bekerja kerana tidak tahu bagaimana hendak berkomunikasi atau berinteraksi secara profesional tanpa menyinggung perasaan golongan OKU ini. Tanpa latihan dan pendedahan yang mencukupi maka akan wujud jurang kefahaman yang besar antara majikan dan pekerja

golongan OKU sekali gus menjejaskan peluang golongan ini untuk mendapat pekerjaan yang setara.

Namun begitu, peserta bersetuju bahawa cabaran ini boleh diatasi sekiranya majikan diberikan pendidikan dan latihan yang berstruktur. Latihan ini seharusnya merangkumi pengenalan kepada pelbagai jenis kecacatan termasuk cara mengenal pasti keperluan khusus setiap individu, langkah-langkah penyesuaian tempat kerja agar lebih mesra dan selamat untuk pekerja OKU, latihan komunikasi dan etika interaksi supaya wujud suasana kerja yang harmoni dan saling memahami serta pembentukan budaya kerja yang inklusif di mana keupayaan setiap individu dihargai tanpa diskriminasi.

Dengan sokongan berterusan daripada pihak Kerajaan, NGO dan institusi latihan maka majikan dapat memainkan peranan yang lebih proaktif dalam menghapuskan stigma serta menyediakan peluang pekerjaan yang lebih adil kepada golongan OKU. Peserta juga mencadangkan agar program latihan ini perlu dihadiri sebagai sebahagian daripada amalan pengurusan sumber manusia khususnya dalam organisasi yang berhasrat untuk menggajikan golongan OKU pada masa hadapan.

4.3 Peruntukan Perundangan Perburuhan

Fokus kedua sesi adalah untuk melihat berkenaan peruntukan perundangan perburuhan sedia ada berkaitan penggajian pekerja golongan OKU di Malaysia. Skop perbincangan termasuklah keperluan untuk menggubal satu akta / peraturan / garis panduan khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia, penetapan kuota atau bilangan tertentu bagi penggajian golongan OKU di Malaysia dan langkah-langkah yang perlu diambil oleh pihak Kerajaan khususnya KESUMA untuk memastikan hak yang adil diberikan kepada majikan dan pekerja OKU.



Paparan 6: Skop perbincangan peruntukan perundangan perburuhan



Keperluan untuk menggubal satu akta / peraturan / garis panduan khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia

Perbincangan ini memberi tumpuan kepada keperluan untuk dasar atau undang-undang yang lebih tegas perlu dilaksanakan berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia. Fokus utama adalah terhadap hak-hak pekerja golongan OKU, panduan mengenai jenis pekerjaan yang sesuai untuk setiap kategori OKU, penyediaan kontrak pekerjaan, bayaran kepada pekerja golongan OKU, cadangan bagi skop akta / peraturan / garis panduan khusus kepada pekerja golongan OKU dan keperluan membangunkan Kod Amalan Penggajian Golongan OKU sebagai langkah awal.

1. Hak-hak pekerja golongan OKU. Peserta menyatakan bahawa ramai pekerja golongan OKU masih kurang didedahkan dengan maklumat berkaitan hak mereka sebagai pekerja khususnya berkaitan isu pemecatan, bayaran gaji serta saluran aduan sekiranya berlaku sebarang ketidakadilan. Hal ini menyebabkan mereka lebih terdedah kepada risiko eksploitasi atau layanan yang tidak setimpal di tempat kerja. Bagi mengatasi isu ini maka para peserta menekankan bahawa pekerja golongan OKU perlu diberi penerangan yang

Pekerja golongan OKU perlu diberi penerangan yang lebih menyeluruh dan sistematik berkenaan hak-hak asas pekerja golongan OKU sebagai pekerja.

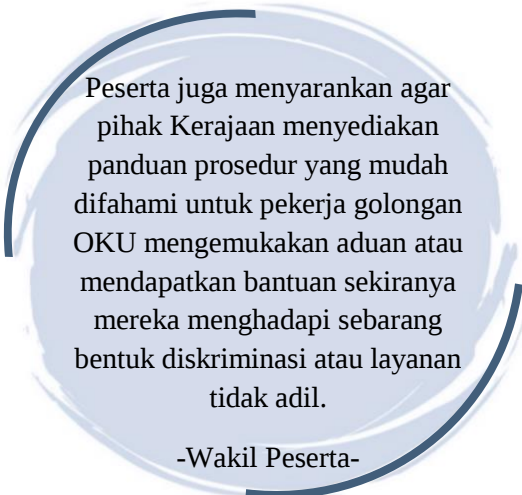
-Wakil Peserta-

lebih menyeluruh dan sistematik berkenaan hak-hak asas pekerja golongan OKU sebagai pekerja. Ini termasuk hak untuk mendapat perlindungan daripada pemecatan yang tidak adil, hak untuk menerima gaji yang setara dengan beban kerja dan kemahiran yang ditawarkan dan hak untuk bekerja dalam persekitaran yang selamat, kondusif serta bebas daripada diskriminasi. Pandangan peserta juga menunjukkan bahawa pekerja golongan OKU sering kali tidak mengetahui mekanisme aduan yang boleh digunakan apabila berdepan masalah di tempat kerja dan ini menyebabkan isu-isu yang timbul tidak dapat ditangani dengan sewajarnya.

Seiring dengan itu, para peserta turut mencadangkan agar latihan atau modul penerangan khas berkenaan hak pekerja golongan OKU dapat disediakan dalam pelbagai format termasuk bahan cetakan mudah faham, audio, video serta sokongan penterjemahan untuk golongan OKU pekak dan perisian pembaca skrin bagi golongan OKU penglihatan. Tindakan ini penting bagi memastikan maklumat dapat disampaikan dengan berkesan kepada semua kategori golongan OKU tanpa mengira jenis kecacatan yang dihadapi.

Dalam masa yang sama, peserta juga berpandangan bahawa majikan perlu diberikan latihan khusus untuk memahami dan mematuhi hak-hak pekerja golongan OKU. Latihan ini bukan sahaja perlu menjelaskan tentang tanggungjawab majikan malah harus memberi penekanan kepada nilai inklusiviti, keadilan sosial dan penyesuaian munasabah di tempat kerja. Para peserta percaya bahawa pendedahan yang lebih mendalam kepada realiti yang dihadapi oleh pekerja golongan OKU akan mendorong perubahan sikap dalam kalangan majikan dan pengurusan majikan.

Selanjutnya, peserta memaklumkan bahawa penggubalan undang-undang atau garis panduan yang jelas dan terperinci berkenaan hak pekerja golongan OKU dilihat sebagai langkah penting untuk mengelakkan sebarang bentuk penyalahgunaan kuasa, diskriminasi atau ketidakadilan dalam sektor pekerjaan. Menurut pandangan peserta, garis panduan ini perlu merangkumi hak untuk mendapat gaji minimum yang sah, akses kepada latihan dan pembangunan kerjaya serta jaminan kepada persekitaran kerja yang selamat dan menyokong keperluan individu OKU.



Peserta juga menyarankan agar pihak Kerajaan menyediakan panduan prosedur yang mudah difahami untuk pekerja golongan OKU mengemukakan aduan atau mendapatkan bantuan sekiranya mereka menghadapi sebarang bentuk diskriminasi atau layanan tidak adil.

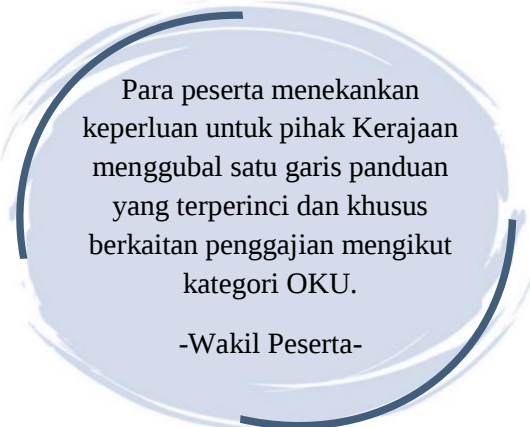
-Wakil Peserta-

Selain itu, peserta juga menyarankan agar pihak Kerajaan menyediakan panduan prosedur yang mudah difahami untuk pekerja golongan OKU mengemukakan aduan atau mendapatkan bantuan sekiranya mereka menghadapi sebarang bentuk diskriminasi atau layanan tidak adil. Panduan ini perlu jelas dari segi langkah-langkah tindakan yang sesuai bagi golongan OKU, saluran aduan rasmi serta badan-badan yang bertanggungjawab

memberi sokongan dan perlindungan undang-undang berkaitan penggajian pekerja. Penyediaan pusat khidmat nasihat secara fizikal atau dalam talian kepada pekerja golongan OKU juga dicadangkan oleh beberapa peserta sebagai antara langkah proaktif untuk memastikan setiap aduan dapat diurus dengan adil dan berkesan.

2. Panduan mengenai jenis pekerjaan yang sesuai untuk setiap kategori OKU. Peserta memaklumkan bahawa keperluan golongan OKU adalah pelbagai dan bergantung secara langsung kepada jenis kecacatan yang dihadapi. Oleh yang demikian, pendekatan umum dalam penggajian pekerja golongan OKU perlu diubah kepada pendekatan yang lebih bersifat spesifik dan responsif terhadap keperluan sebenar individu OKU. Peserta turut berpandangan bahawa setiap kategori OKU memerlukan sokongan dan penyesuaian yang berbeza dalam dunia pekerjaan. Sebagai contoh, peserta menyatakan bahawa golongan OKU pekak lebih cenderung kepada pekerjaan yang tidak memerlukan komunikasi verbal secara langsung, manakala golongan OKU penglihatan memerlukan akses kepada teknologi khas seperti perisian pembaca skrin atau dokumen dalam format braille.

Justeru itu, para peserta menekankan keperluan untuk pihak Kerajaan menggubal satu garis panduan yang terperinci dan khusus berkaitan penggajian mengikut kategori OKU. Panduan ini bukan sahaja bertujuan untuk menyenaraikan jenis pekerjaan yang bersesuaian tetapi juga memberi penerangan tentang bentuk penyesuaian munasabah yang wajar disediakan oleh majikan.



Para peserta menekankan keperluan untuk pihak Kerajaan menggubal satu garis panduan yang terperinci dan khusus berkaitan penggajian mengikut kategori OKU.

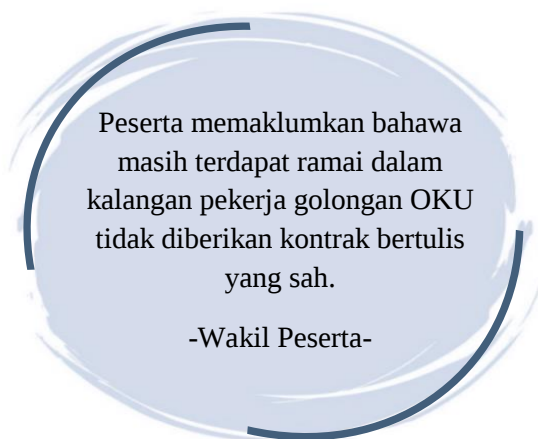
-Wakil Peserta-

Dengan adanya garis panduan yang jelas dan praktikal ini maka kekeliruan dalam kalangan majikan mengenai penggajian golongan OKU dapat dikurangkan dan seterusnya meningkatkan keyakinan majikan untuk membuka lebih banyak peluang pekerjaan kepada golongan ini.

Selain itu, peserta turut mencadangkan agar pihak Kerajaan memperkenalkan insentif kepada majikan yang mengambil inisiatif menyediakan pekerjaan yang disesuaikan dengan keperluan khusus golongan OKU. Antara bentuk insentif yang dicadangkan termasuk potongan cukai, subsidi untuk pengubahsuaian tempat kerja atau bantuan kewangan bagi pembelian peralatan aksesibiliti. Langkah-langkah seperti ini dilihat mampu menggalakkan lebih ramai majikan membuka peluang pekerjaan yang inklusif tanpa merasa terbeban secara kewangan.

Dalam usaha memastikan kesesuaian pekerjaan, peserta mencadangkan agar panduan yang disediakan oleh pihak Kerajaan perlulah mengandungi maklumat teknikal yang relevan. Ini termasuk cadangan tentang jenis peralatan bantuan, pengubahsuaian fizikal ruang kerja serta sokongan teknologi yang sesuai mengikut kategori kecacatan. Sebagai contoh, bagi golongan OKU penglihatan maka keperluan penggunaan skrin pembaca, perisian pengecaman suara atau susun atur pejabat yang mesra navigasi boleh dimasukkan ke dalam panduan yang disediakan kepada majikan kelak. Manakala bagi golongan OKU pendengaran, keperluan seperti isyarat visual, teks automatik atau jurubahasa isyarat mungkin boleh dicadangkan.

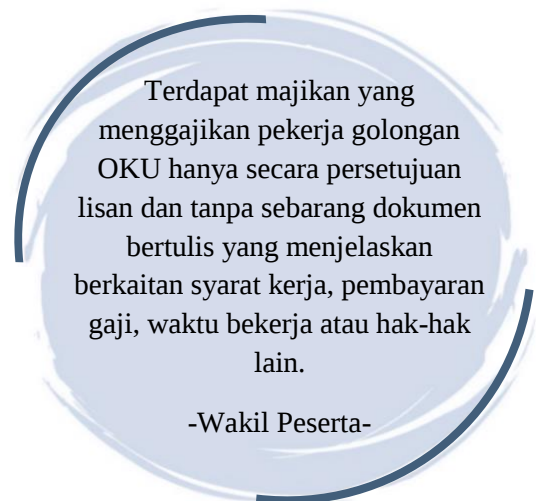
Peserta menegaskan bahawa panduan tersebut perlulah disampaikan dalam bentuk yang mudah difahami dan mudah dicapai oleh semua pihak yang berkepentingan termasuk majikan daripada perusahaan kecil dan sederhana yang mungkin kurang kesedaran tentang penggajian golongan OKU. Sokongan berbentuk bengkel, modul latihan digital dan garis panduan visual juga disarankan sebagai pendekatan tambahan untuk meningkatkan kefahaman dan pelaksanaan yang efektif.



3. Penyediaan kontrak pekerjaan. Dalam konteks pekerja golongan OKU, penyediaan kontrak yang jelas dan lengkap adalah penting memandangkan pekerja golongan OKU mungkin berdepan dengan pelbagai kekangan dari segi pemahaman, akses maklumat atau keperluan komunikasi. Peserta memaklumkan bahawa masih terdapat ramai dalam kalangan pekerja golongan OKU tidak diberikan kontrak bertulis

yang sah. Hal ini menyebabkan timbulnya pelbagai isu seperti bayaran gaji yang tidak tetap, kekeliruan berkenaan jenis kontrak dan ketiadaan perlindungan terhadap pemecatan tidak adil.

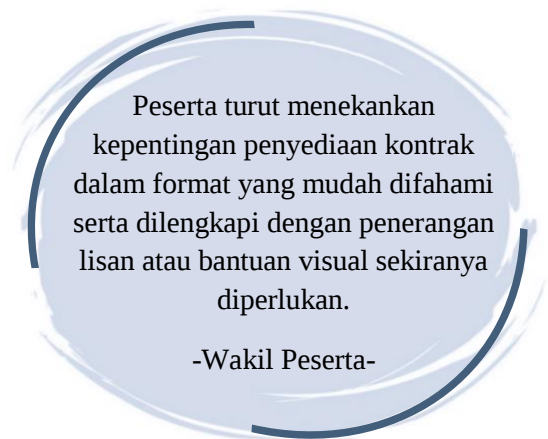
Menurut peserta, terdapat majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU hanya secara persetujuan lisan dan tanpa sebarang dokumen bertulis yang menjelaskan berkaitan syarat kerja, pembayaran gaji, waktu bekerja atau hak-hak lain. Keadaan ini bukan sahaja merugikan pekerja golongan OKU malah boleh membuka ruang kepada eksploitasi dan penindasan.



Sehubungan itu, peserta menyarankan agar pihak Kerajaan memperkenalkan garis panduan khusus berkaitan penyediaan kontrak pekerjaan bagi golongan OKU. Garis panduan ini harus menjelaskan perbezaan antara kontrak perkhidmatan (contract of service) dan kontrak bagi perkhidmatan (contract for service) yang seringkali disalah tafsir oleh kedua-dua pihak

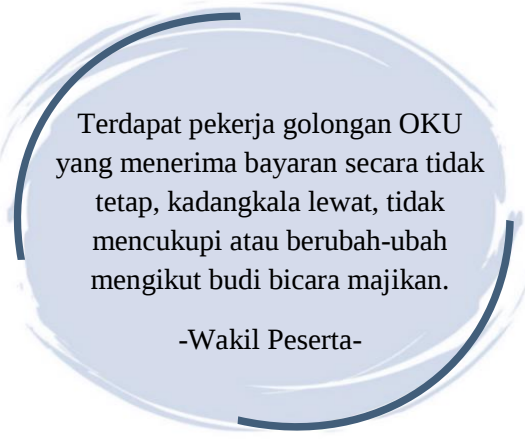


Selain itu, peserta turut menekankan kepentingan penyediaan kontrak dalam format yang mudah difahami serta dilengkapi dengan penerangan lisan atau bantuan visual sekiranya diperlukan. Bagi pekerja golongan OKU penglihatan misalnya, kontrak boleh disediakan dalam format braille atau melalui audio. Manakala bagi golongan OKU pendengaran, bantuan jurubahasa isyarat boleh disediakan ketika proses penerangan kontrak dilakukan. Pendekatan ini dilihat dapat meningkatkan pemahaman dan keyakinan pekerja golongan OKU terhadap isi kandungan kontrak yang ditandatangani.



Dalam usaha menyokong pelaksanaan ini, pihak Kerajaan disarankan menyediakan modul latihan yang komprehensif kepada majikan tentang penyediaan kontrak yang inklusif. Modul ini boleh merangkumi aspek seperti jenis kontrak, hak-hak pekerja, tanggungjawab majikan, keperluan minimum dari segi gaji dan waktu kerja serta prosedur yang harus diikuti jika berlaku pertikaian. Maklumat ini boleh disampaikan melalui seminar, bengkel atau secara dalam talian agar mudah diakses oleh semua pihak khususnya majikan dari sektor perusahaan kecil dan sederhana yang mungkin tidak mempunyai jabatan sumber manusia yang tersusun.

4. Bayaran kepada pekerja golongan OKU. Isu bayaran kepada pekerja golongan OKU sering menjadi perbincangan penting terutamanya apabila melibatkan bentuk pekerjaan yang tidak terikat kepada struktur gaji tetap atau tidak didokumentasikan secara formal. Peserta memaklumkan bahawa terdapat pelbagai bentuk bayaran yang diterima oleh pekerja golongan OKU. Ini termasuklah bayaran gaji tetap, bayaran mengikut jam, komisen berdasarkan hasil kerja atau gabungan antara beberapa kaedah. Walau bagaimanapun, peserta meluahkan kebimbangan sekiranya struktur bayaran ini tidak dimaklumkan secara jelas kepada pekerja golongan OKU ini pada awal penggajian. Ini akan menyebabkan tiada dokumen yang dapat dirujuk sekiranya berlaku perselisihan.

A light blue callout bubble with a dark blue border and a circular arrow graphic. It contains text about the payment issues of OKU workers.

Terdapat pekerja golongan OKU yang menerima bayaran secara tidak tetap, kadangkala lewat, tidak mencukupi atau berubah-ubah mengikut budi bicara majikan.

-Wakil Peserta-

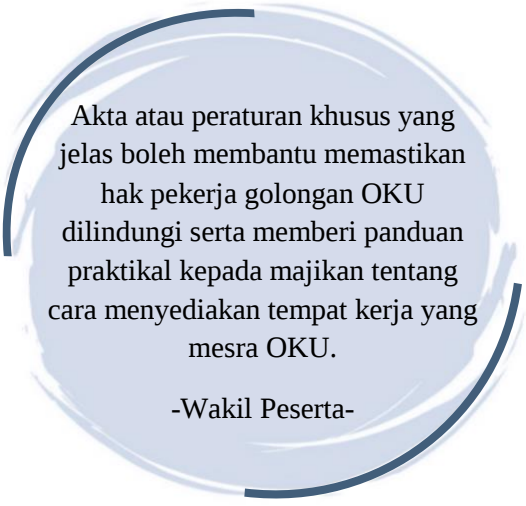
Peserta turut memaklumkan terdapat pekerja golongan OKU yang menerima bayaran secara tidak tetap, kadangkala lewat, tidak mencukupi atau berubah-ubah mengikut budi bicara majikan. Fenomena ini bukan sahaja memberi kesan kepada kelangsungan hidup golongan OKU malah turut menjejaskan motivasi golongan OKU untuk terus bekerja dan berdikari. Malangnya, disebabkan tiadanya saluran aduan yang jelas atau pengetahuan

yang mencukupi tentang hak sebagai seorang pekerja maka kebanyakan pekerja golongan OKU hanya berdiam diri dan menerima keadaan ini sebagai norma.

Sehubungan itu, peserta mencadangkan agar pihak Kerajaan menggubal satu garis panduan khusus berkaitan struktur bayaran kepada pekerja golongan OKU. Garis panduan ini perlulah merangkumi elemen-elemen asas seperti kadar minimum bayaran yang sah di sisi undang-undang, perbezaan antara bayaran tetap dan bayaran berdasarkan hasil kerja serta hak pekerja untuk mengetahui dengan jelas butiran bayaran yang diterima. Dalam kes pekerja komisen atau pekerjaan separa formal maka majikan masih bertanggungjawab untuk memastikan bahawa jumlah bayaran tidak lebih rendah daripada kadar gaji minimum yang telah ditetapkan oleh pihak Kerajaan.

5. Cadangan skop bagi akta / peraturan khusus kepada pekerja golongan OKU.

Menurut peserta, ketiadaan dasar yang khusus turut menyebabkan isu penggajian golongan OKU terus terpinggir kerana tiada agensi yang benar-benar mengambil tanggungjawab secara menyeluruh. Peserta berpendapat bahawa satu pendekatan menyeluruh diperlukan agar golongan ini tidak terus terpinggir dalam sistem pekerjaan negara. Akta atau peraturan khusus yang jelas boleh membantu

A light blue callout bubble with a dark blue border and a circular arrow graphic. It contains text about the importance of clear acts or regulations for OKU workers.

Akta atau peraturan khusus yang jelas boleh membantu memastikan hak pekerja golongan OKU dilindungi serta memberi panduan praktikal kepada majikan tentang cara menyediakan tempat kerja yang mesra OKU.

-Wakil Peserta-

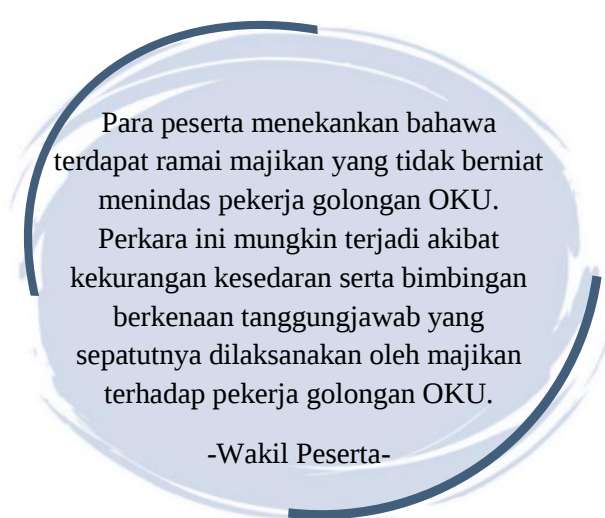
memastikan hak pekerja golongan OKU dilindungi serta memberi panduan praktikal kepada majikan tentang cara menyediakan tempat kerja yang mesra OKU. Selain itu, peserta juga menekankan bahawa pemantauan dan penguatkuasaan adalah amat penting agar

pelaksanaan dasar tidak menjadi longgar atau sekadar simbolik.

Peserta berpandangan bahawa ketiadaan kerangka perundangan yang terperinci menyebabkan banyak hak dan keperluan pekerja golongan OKU tidak dapat dipertahankan secara konsisten. Situasi ini bukan sahaja menjejaskan kesejahteraan golongan OKU malah turut mencerminkan ketidaksediaan sistem sedia ada untuk benar-benar mengurusperdanakan penyertaan golongan OKU dalam sektor pekerjaan.

Peserta mencadangkan agar satu undang-undang khusus yang memperincikan hak pekerja golongan OKU di tempat kerja digubal. Undang-undang ini perlu merangkumi aspek-aspek penting seperti hak untuk menerima gaji yang setara dengan kerja yang dilakukan, hak perlindungan daripada pemecatan tidak adil, hak untuk mendapat sokongan aksesibiliti dan penyesuaian tempat kerja serta hak untuk diberi peluang yang sama dalam latihan dan kenaikan pangkat. Dengan adanya undang-undang yang komprehensif maka pekerja golongan OKU akan lebih yakin untuk menyuarakan hak mereka dan majikan pula tidak boleh lagi memberi alasan kerana kekaburan dasar.

Selain itu, satu sistem pemantauan dan pelaporan perlu diwujudkan secara sistematik. Sistem ini bukan sahaja berfungsi sebagai saluran aduan tetapi juga sebagai platform pengumpulan data berhubung penggajian golongan OKU. Dengan adanya data yang menyeluruh dan boleh diakses, pihak kerajaan dan NGO boleh merancang dasar yang lebih berkesan serta mengenal pasti jurang pelaksanaan di peringkat industri dan wilayah terutamanya di kawasan luar bandar.



Para peserta menekankan bahawa terdapat ramai majikan yang tidak berniat menindas pekerja golongan OKU. Perkara ini mungkin terjadi akibat kekurangan kesedaran serta bimbingan berkenaan tanggungjawab yang sepatutnya dilaksanakan oleh majikan terhadap pekerja golongan OKU.

-Wakil Peserta-

Peserta mencadangkan agar peruntukan undang-undang juga perlu merangkumi aspek pendidikan perburuhan kepada majikan. Para peserta menekankan bahawa terdapat ramai majikan yang tidak berniat menindas pekerja golongan OKU. Perkara ini mungkin terjadi akibat kekurangan kesedaran serta bimbingan berkenaan tanggungjawab yang sepatutnya dilaksanakan oleh majikan terhadap

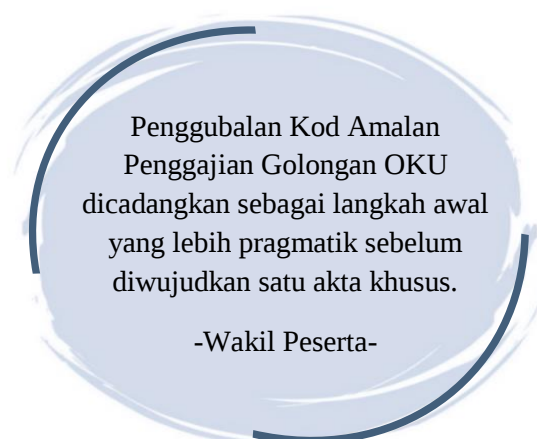
pekerja golongan OKU. Oleh itu, program latihan perlu dihadiri oleh majikan terutamanya yang menggaji lebih daripada bilangan tertentu pekerja golongan OKU adalah perlu disusun agar pengetahuan tentang hak pekerja golongan OKU menjadi sebahagian daripada standard pengurusan sumber manusia di sesebuah majikan.

Peserta turut menegaskan bahawa undang-undang yang digubal perlulah menyatakan dengan jelas perbezaan antara kontrak pekerjaan dan kontrak perkhidmatan dalam konteks penggajian golongan OKU. Pandangan peserta menunjukkan bahawa kekeliruan ini sering berlaku dan ia membuka ruang kepada penyalahgunaan dan eksploitasi seperti bayaran gaji di bawah kadar gaji minimum atau ketiadaan perlindungan kerja. Maka, undang-undang ini harus memberi garis panduan yang terang dan mudah difahami oleh kedua-dua majikan dan pekerja termasuk berkaitan tempoh kontrak, struktur bayaran, perlindungan sosial dan hak untuk membuat tuntutan jika berlaku pelanggaran kontrak.

6. Keperluan membangunkan Kod Amalan Penggajian Golongan OKU sebagai langkah awal.

Terdapat juga peserta yang mencadangkan agar pendekatan penggubalan Kod Amalan Penggajian Golongan OKU dicadangkan sebagai langkah awal yang lebih pragmatik sebelum diwujudkan satu akta khusus. Kod amalan ini berperanan sebagai garis panduan yang boleh diguna pakai oleh para majikan untuk memahami

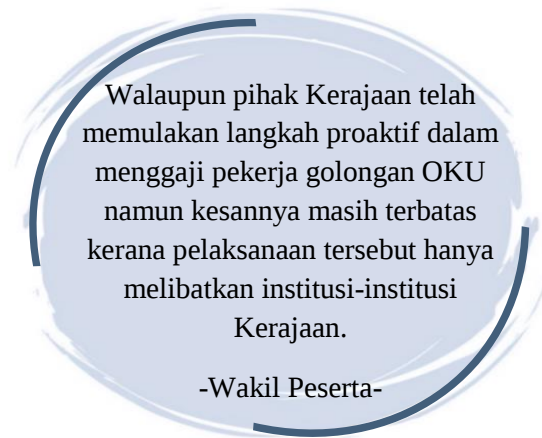
keperluan asas pekerja golongan OKU serta langkah-langkah penyesuaian yang perlu dibuat di tempat kerja. Namun demikian, kod amalan yang dicadangkan ini perlulah bersifat fleksibel dan tidak menekan mana-mana pihak. Pembangunan kod amalan secara bertimbang rasa seperti ini juga berupaya mewujudkan situasi menang-menang antara majikan dan pekerja golongan OKU di mana hak dan keperluan asas pekerja dipelihara tanpa membebankan pihak majikan secara keterlaluan.



Penetapan kuota atau bilangan tertentu bagi penggajian golongan OKU di Malaysia

Perbincangan ini memberi tumpuan kepada pandangan berkaitan pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu bagi penggajian golongan OKU sebagai satu pendekatan yang sah di sisi undang-undang. Ini termasuklah melihat pelaksanaan sistem kuota yang sedia ada, keperluan

garis panduan yang jelas, pelaksanaan kepada industri tertentu, penetapan kuota atau bilangan tertentu berdasarkan kemampuan majikan dan penetapan kuota atau bilangan tertentu berdasarkan skala perniagaan.



1. Pelaksanaan sistem kuota yang sedia ada.

Peserta berpandangan bahawa pelaksanaan sistem kuota bagi golongan OKU perlu diperluaskan secara menyeluruh bukan hanya terhad kepada sektor awam. Walaupun pihak Kerajaan telah memulakan langkah proaktif dalam menggaji pekerja golongan OKU namun kesannya masih terbatas kerana pelaksanaan tersebut hanya melibatkan institusi-institusi

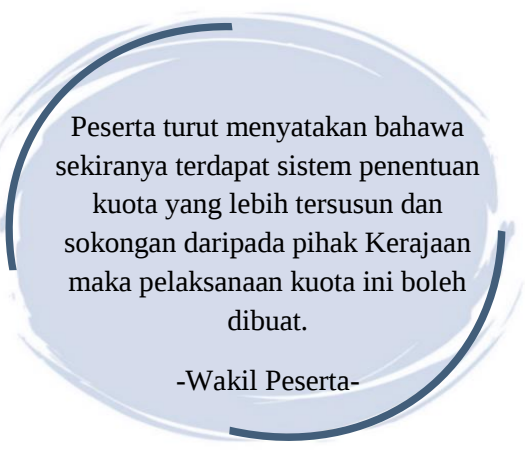
Kerajaan. Bukan itu sahaja, peserta juga mencadangkan agar pihak Kerajaan perlu memastikan kuota yang ditetapkan iaitu 1% dipenuhi terlebih dahulu sebagai contoh sebelum pelaksanaan sistem kuota diperluaskan ke sektor swasta.

Sebagai langkah permulaan, terdapat peserta mencadangkan agar penetapan kuota minimum 1 peratus pengambilan pekerja golongan OKU bagi setiap majikan swasta dilaksanakan tanpa mengira saiz organisasi. Ini bertujuan membuka lebih banyak ruang pekerjaan dalam pelbagai sektor ekonomi termasuk industri perkhidmatan, runcit, perhotelan dan pengeluaran. Langkah ini juga dilihat dapat membantu mengurangkan ketidakseimbangan peluang kerja dalam kalangan golongan OKU yang selama ini menghadapi pelbagai bentuk diskriminasi tersirat. Walau bagaimanapun, terdapat juga peserta yang berpandangan bahawa adalah wajar sekiranya pengecualian syarat diberikan kepada majikan yang menggajikan bilangan pekerja yang kecil misalnya kurang daripada lima (5) orang. Pendekatan ini bukan sahaja dapat mengurangkan beban kos kepada majikan malah dapat menggalakkan lebih banyak majikan untuk membuka peluang pekerjaan kepada golongan OKU.

Menurut peserta, penetapan kuota penggajian golongan OKU dilihat sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan peluang pekerjaan bagi golongan ini. Walau bagaimanapun, peserta menyarankan agar pelaksanaannya dilakukan secara bijak dan berperingkat. Terdapat cadangan agar kuota seperti prinsip 3-2-1 dijadikan panduan pelaksanaan. Namun, peserta juga menyatakan kekhuatiran bahawa pelaksanaan kuota secara menyeluruh dan mandatori akan menimbulkan beban atau penolakan terutamanya dalam kalangan majikan kecil. Oleh itu,

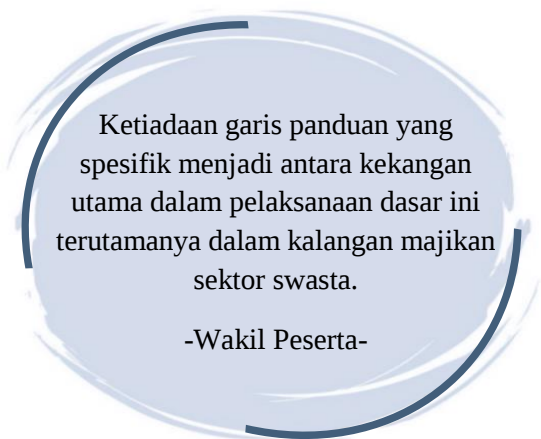
peserta menegaskan bahawa perlu ada pertimbangan yang sewajarnya mengenai kapasiti dan kesiapsiagaan majikan untuk melaksanakan sistem kuota ini.

Selain itu, peserta turut menyatakan bahawa sekiranya terdapat sistem penentuan kuota yang lebih tersusun dan sokongan daripada pihak Kerajaan maka pelaksanaan kuota ini boleh dibuat. Cabaran yang dihadapi sekarang ialah majikan tidak tahu bagaimana untuk memulakannya. Ini mungkin disebabkan oleh kekurangan dasar yang jelas menjadi antara faktor utama mengapa kadar penggajian golongan OKU dalam sektor swasta masih rendah.



Peserta turut menyatakan bahawa sekiranya terdapat sistem penentuan kuota yang lebih tersusun dan sokongan daripada pihak Kerajaan maka pelaksanaan kuota ini boleh dibuat.

-Wakil Peserta-



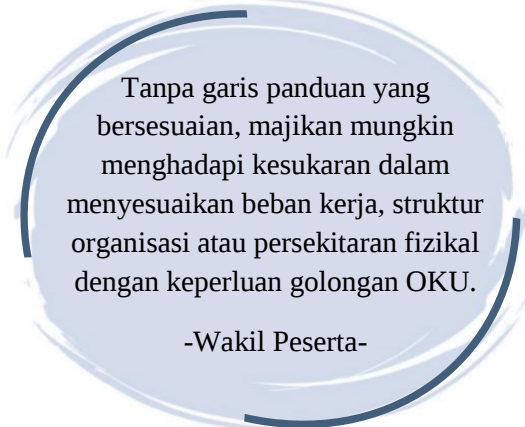
Ketiadaan garis panduan yang spesifik menjadi antara kekangan utama dalam pelaksanaan dasar ini terutamanya dalam kalangan majikan sektor swasta.

-Wakil Peserta-

2. Keperluan garis panduan yang jelas. Peserta memaklumkan bahawa sebelum pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu penggajian pekerja golongan OKU dapat dilaksanakan secara menyeluruh dan berkesan maka adalah wajar sekiranya penyediaan garis panduan yang jelas dan terperinci telah disediakan terlebih dahulu. Pandangan daripada para peserta menunjukkan bahawa ketiadaan

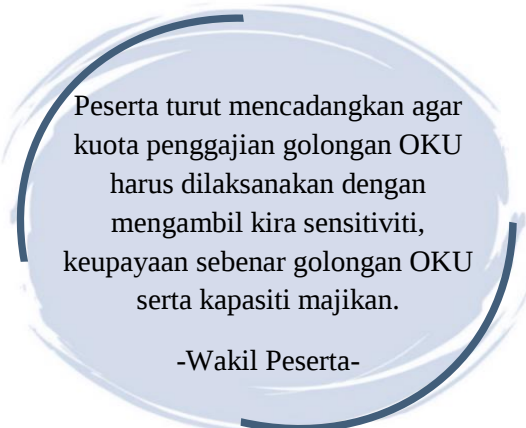
garis panduan yang spesifik menjadi antara kekangan utama dalam pelaksanaan dasar ini terutamanya dalam kalangan majikan sektor swasta. Majikan memerlukan rujukan yang konkrit mengenai jenis pekerjaan yang sesuai untuk golongan OKU, keperluan penyesuaian tempat kerja serta bentuk sokongan teknikal atau kewangan yang boleh diperoleh oleh pihak majikan.

Menurut peserta juga, garis panduan ini bukan sahaja perlu menjelaskan tanggungjawab majikan malah perlu juga memberi tumpuan kepada kesesuaian pekerjaan berdasarkan kategori kecacatan. Ini kerana keperluan dan kebolehan pekerja golongan OKU adalah sangat berbeza mengikut jenis ketidakupayaan yang mereka hadapi. Tanpa garis panduan yang bersesuaian, majikan mungkin menghadapi kesukaran dalam menyesuaikan beban kerja, struktur organisasi atau persekitaran fizikal dengan keperluan golongan OKU.

A light blue oval callout bubble with a dark blue border and a shadow effect.

Tanpa garis panduan yang bersesuaian, majikan mungkin menghadapi kesukaran dalam menyesuaikan beban kerja, struktur organisasi atau persekitaran fizikal dengan keperluan golongan OKU.

-Wakil Peserta-

A light blue oval callout bubble with a dark blue border and a shadow effect.

Peserta turut mencadangkan agar kuota penggajian golongan OKU harus dilaksanakan dengan mengambil kira sensitiviti, keupayaan sebenar golongan OKU serta kapasiti majikan.

-Wakil Peserta-

Bukan itu sahaja, peserta turut mencadangkan agar kuota penggajian golongan OKU harus dilaksanakan dengan mengambil kira sensitiviti, keupayaan sebenar golongan OKU serta kapasiti majikan. Peserta menegaskan bahawa sebahagian majikan mungkin hanya menggaji golongan OKU untuk mencukupkan angka tanpa mempertimbangkan kelayakan dan kesesuaian calon. Oleh itu, penekanan perlu diberi kepada

merit dan keupayaan sebenar dan bukan atas dasar simpati semata-mata. Peserta juga menekankan bahawa garis panduan yang jelas dan terperinci diperlukan untuk memastikan pelaksanaan kuota memberi impak positif bagi kedua-dua pihak iaitu pekerja golongan OKU dan majikan.

Terdapat juga peserta yang menyuarakan kebimbangan bahawa sekiranya penetapan kuota atau bilangan tertentu dikenakan tanpa mengambil kira kesesuaian pekerjaan maka ia boleh mengakibatkan ketidakpuasan hati dalam kalangan majikan dan pekerja. Ini kerana sesetengah pekerjaan terutamanya yang memerlukan kekuatan fizikal atau pergerakan aktif mungkin tidak sesuai untuk semua kategori OKU. Oleh yang demikian, garis panduan perlu dirangka dengan teliti agar ia mengambil kira perbezaan antara sektor ekonomi serta tahap kemampuan majikan, sama ada kecil atau besar.

3. Pelaksanaan kepada industri tertentu. Peserta mencadangkan agar pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu bagi penggajian pekerja golongan OKU perlu dilakukan secara berperingkat dan strategik bagi memastikan ia dapat dijalankan secara berkesan serta tidak membebankan mana-mana pihak. Para peserta berpandangan, pendekatan terbaik adalah dengan memulakan pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu dalam sektor atau industri yang lebih bersifat mesra OKU iaitu industri yang tidak memerlukan kekuatan fizikal yang tinggi atau pergerakan yang kompleks.

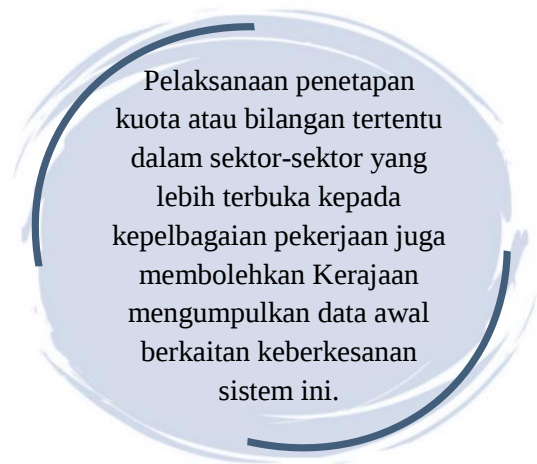
Antara sektor yang dicadangkan oleh peserta adalah sektor perkhidmatan seperti perhotelan, restoran, bakeri, runcit dan khidmat pelanggan. Ini kerana sektor ini mempunyai pelbagai tugas yang boleh disesuaikan dengan keupayaan pekerja golongan OKU. Sebagai contoh, tugas seperti penyusunan barang, kerja-kerja pembersihan ringan, pembungkusan produk atau tugas pentadbiran adalah lebih fleksibel dan membolehkan penyesuaian berdasarkan jenis ketidakupayaan seseorang pekerja.

Peserta turut berpandangan bahawa sektor perkhidmatan menyediakan ruang yang lebih luas untuk golongan OKU meningkatkan kemahiran melalui latihan jangka pendek dan pekerjaan bersifat *hands-on*. Hal ini sekali gus membuka peluang kepada golongan OKU untuk menyesuaikan diri dalam persekitaran kerja sebenar secara berperingkat sambil membina keyakinan diri. Di samping itu, sektor ini juga cenderung mempunyai persekitaran kerja yang lebih inklusif dan pelbagai yang memudahkan integrasi sosial di tempat kerja.

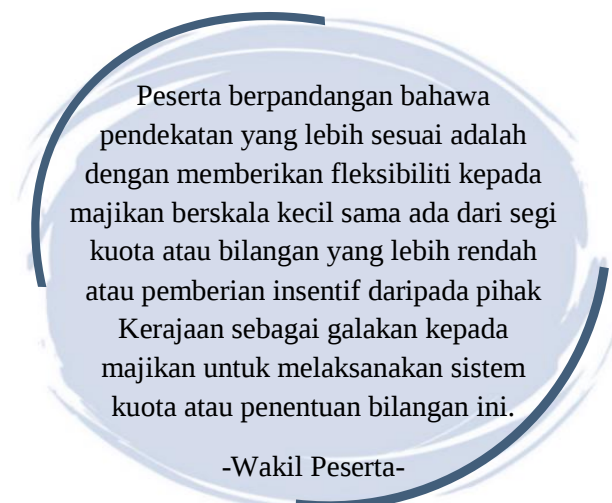
Berbeza dengan sektor pembinaan atau perkilangan berat yang menuntut kekuatan fizikal dan ketahanan tubuh badan, sektor perkhidmatan lebih mudah dipadankan dengan kebolehan individu OKU terutamanya mereka yang mengalami ketidakupayaan fizikal, pendengaran atau pembelajaran. Maka, pemilihan sektor yang sesuai menjadi langkah permulaan yang kritikal dalam menjayakan pelaksanaan kuota secara praktikal dan realistik.

Di samping itu, pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu dalam sektor-sektor yang lebih terbuka kepada kepelbagaian pekerjaan juga membolehkan Kerajaan mengumpulkan data awal berkaitan keberkesanan sistem ini. Data tersebut kemudiannya boleh dijadikan asas untuk penambahbaikan polisi dan perluasan pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu kepada sektor-sektor lain secara berperingkat.

Kejayaan di peringkat awal ini akan menjadi model rujukan bagi pelaksanaan yang lebih menyeluruh di masa hadapan.



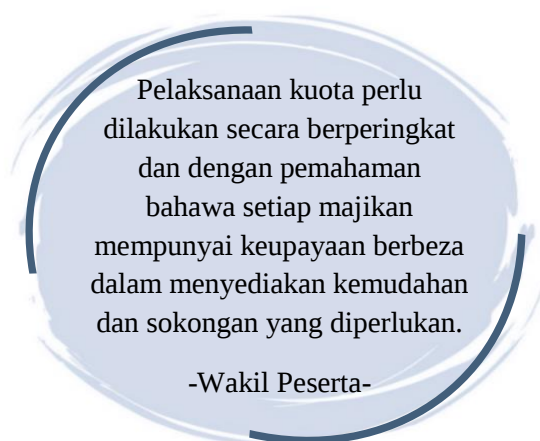
4. Penetapan kuota atau bilangan tertentu berdasarkan kemampuan majikan. Terdapat juga peserta yang mencadangkan agar pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu penggajian pekerja golongan OKU perlu mengambil kira tahap kemampuan dan sumber yang dimiliki oleh majikan terutamanya dari segi saiz organisasi, keupayaan kewangan dan kapasiti operasi. Ini kerana majikan-majikan besar seperti hotel bertaraf antarabangsa, rangkaian pasar raya, majikan perkilangan berskala besar serta majikan pembekalan dan logistik lazimnya mempunyai struktur organisasi yang lebih mantap dan peruntukan kewangan yang mencukupi untuk melaksanakan dasar ini. Majikan ini juga biasanya memiliki pelbagai jabatan dengan keperluan tenaga kerja yang berbeza sekali gus membuka lebih banyak peluang pekerjaan yang boleh disesuaikan dengan keupayaan pekerja golongan OKU. Oleh itu, majikan seperti ini seharusnya menjadi perintis dalam pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu penggajian golongan OKU.



Sebaliknya bagi majikan kecil dan perusahaan mikro pula mungkin tidak mempunyai pengurusan sumber manusia yang lengkap atau kewangan yang mencukupi untuk melaksanakan pengubahsuaian tempat kerja atau menyediakan latihan khas. Oleh yang demikian, peserta berpandangan bahawa pendekatan yang lebih sesuai adalah dengan

memberikan fleksibiliti kepada majikan berskala kecil sama ada dari segi kuota atau bilangan yang lebih rendah atau pemberian insentif daripada pihak Kerajaan sebagai galakan kepada majikan untuk melaksanakan sistem kuota atau penentuan bilangan ini. Insentif ini boleh datang dalam bentuk potongan cukai, geran latihan, subsidi untuk pembelian peralatan aksesibiliti atau bantuan teknikal dalam menyediakan persekitaran kerja yang sesuai. Dengan pendekatan sebegini, peserta yakin majikan kecil tidak akan merasa terbeban dan pada masa yang sama masih dapat menyumbang kepada matlamat nasional untuk meningkatkan kadar penggajian dalam kalangan OKU.

Menurut peserta, penetapan kuota perlu mengambil kira kemampuan majikan untuk menyesuaikan diri dengan keperluan khas pekerja golongan OKU. Peserta menyatakan bahawa tidak semua majikan mempunyai sumber dan keupayaan untuk menyediakan sokongan yang mencukupi untuk pekerja golongan OKU. Oleh itu, pelaksanaan kuota perlu dilakukan secara berperingkat dan dengan pemahaman

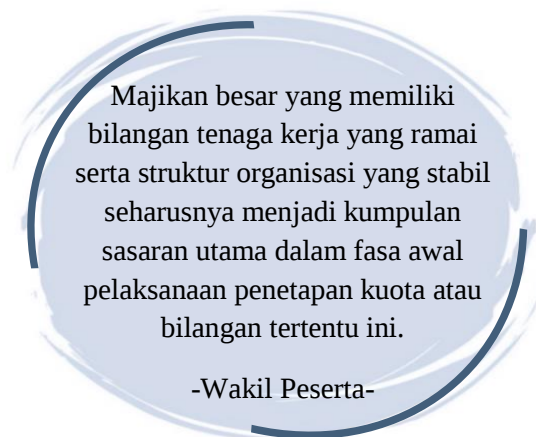


bahawa setiap majikan mempunyai keupayaan berbeza dalam menyediakan kemudahan dan sokongan yang diperlukan. Ini juga membolehkan majikan membina keupayaan mereka secara progresif sebelum memenuhi kuota yang ditetapkan.

Di samping itu, penetapan kuota atau bilangan tertentu berdasarkan kemampuan majikan juga akan menggalakkan penglibatan yang lebih menyeluruh daripada pelbagai sektor perniagaan. Majikan-majikan besar boleh dijadikan model kejayaan dalam pelaksanaan kuota, manakala majikan kecil pula boleh diberikan masa dan sokongan untuk mencapai tahap yang sama. Peserta berpandangan bahawa pendekatan berperingkat dan inklusif ini lebih bersifat mampan dalam jangka masa panjang.

5. Penetapan kuota atau bilangan tertentu berdasarkan skala perniagaan. Peserta memaklumkan bahawa penetapan kuota atau bilangan tertentu juga perlu mengambil kira skala dan kapasiti sesebuah perniagaan. Peserta memaklumkan bahawa sekiranya pelaksanaan dilakukan secara seragam tanpa mempertimbangkan saiz majikan boleh menyebabkan pelaksanaan dasar ini menjadi tidak adil dan sukar dilaksanakan khususnya bagi perniagaan

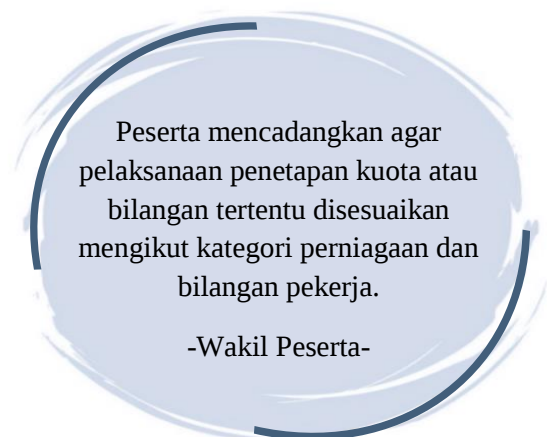
kecil dan mikro. Oleh itu, pendekatan yang bersifat berperingkat dan bersesuaian dengan kemampuan majikan adalah sangat diperlukan.



Peserta berpandangan bahawa majikan besar yang memiliki bilangan tenaga kerja yang ramai serta struktur organisasi yang stabil seharusnya menjadi kumpulan sasaran utama dalam fasa awal pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu ini. Majikan ini bukan sahaja mempunyai ruang dan kapasiti untuk melaksanakan pengubahsuaian tempat kerja malah mampu menawarkan pelbagai jenis pekerjaan yang sesuai dengan kebolehan serta

keperluan individu OKU. Sebagai contoh majikan yang mempunyai lebih daripada 100 pekerja maka pelaksanaan kuota 1% atau lebih boleh dicapai tanpa menjejaskan operasi majikan secara keseluruhan.

Sebaliknya, peserta memaklumkan bahawa bagi perusahaan kecil yang mempunyai kurang daripada 30 orang pekerja misalnya maka penetapan kuota atau bilangan yang sama iaitu 1% akan menimbulkan beban yang tidak seimbang. Dalam hal ini, peserta mencadangkan agar pelaksanaan penetapan kuota atau bilangan tertentu disesuaikan mengikut kategori perniagaan dan bilangan pekerja. Contohnya, majikan yang mempunyai antara 30 hingga 50 pekerja mungkin perlu mengambil sekurang-kurangnya seorang pekerja OKU, manakala majikan yang lebih kecil boleh diberikan insentif untuk melibatkan diri secara sukarela terlebih dahulu.



Peserta turut mencadangkan bahawa pendekatan fleksibel ini boleh disokong dengan pengenalan mekanisme pemantauan berperingkat oleh pihak berkuasa yang terlibat. Ini bukan sahaja memastikan pelaksanaan berjalan secara progresif dan tidak mendadak tetapi juga memberi peluang kepada majikan untuk membuat persediaan dari segi latihan dalaman, infrastruktur dan kesedaran warga kerja terhadap isu inklusiviti.

Selain mengambil kira skala perniagaan, pandangan peserta juga menekankan keperluan untuk memperluas pemahaman tentang jenis pekerjaan yang sesuai untuk golongan OKU. Ini kerana golongan OKU perlu diberikan peluang tidak hanya terhad kepada pekerjaan yang bersifat rutin atau manual sebaliknya ada yang memiliki kemahiran dalam bidang teknologi, perakaunan, rekaan grafik, khidmat pelanggan dan sebagainya. Maka, kuota juga boleh disesuaikan mengikut jenis sektor dan keperluan tenaga kerja majikan tersebut.

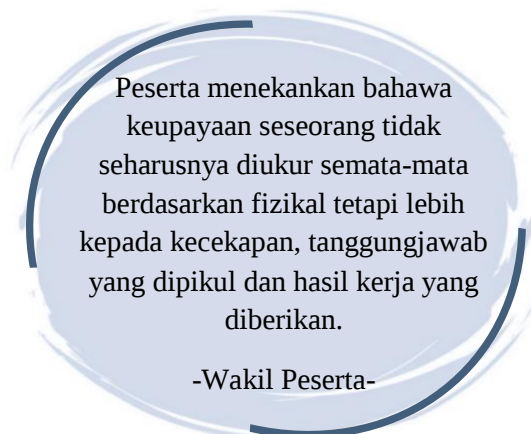
Langkah-langkah yang perlu diambil oleh pihak Kerajaan khususnya KESUMA untuk memastikan hak yang adil diberikan kepada majikan dan pekerja golongan OKU.

Perbincangan ini memberi tumpuan berkaitan tanggungjawab Kerajaan khususnya KESUMA khususnya serta pihak yang berkaitan penggajian golongan OKU di Malaysia dalam melindungi hak bagi majikan dan pekerja OKU. Ini termasuklah berkaitan hak dan perlindungan daripada diskriminasi gaji, keperluan pemantauan dan penguatkuasaan, pendidikan perburuhan kepada majikan dan mekanisme aduan yang efisien, pemerkasaan proses kerja dalaman berkaitan penggajian golongan OKU, jaminan pekerjaan yang stabil, keperluan pekerjaan tetap dan kontrak fleksibel, pertimbangan keupayaan majikan dan penyediaan insentif serta kerjasama bersepadu pihak berkepentingan.

1. Berkaitan hak dan perlindungan daripada diskriminasi gaji. Peserta memaklumkan bahawa isu berkaitan gaji pekerja golongan OKU sering kali menjadi antara kebimbangan utama dalam memperjuangkan hak dan kesaksamaan di tempat kerja. Dalam hal ini, beberapa peserta menyuarakan pandangan bahawa diskriminasi terhadap golongan OKU bukan hanya berlaku dari segi peluang pekerjaan tetapi juga dalam struktur bayaran gaji yang diterima. Justeru, penetapan dasar yang adil dan telus amat penting bagi memastikan pekerja golongan OKU tidak terus dipinggirkan dalam sistem ganjaran pekerjaan. Antara isu yang dibincangkan oleh peserta termasuklah:



a. Prinsip gaji setara untuk kerja setara



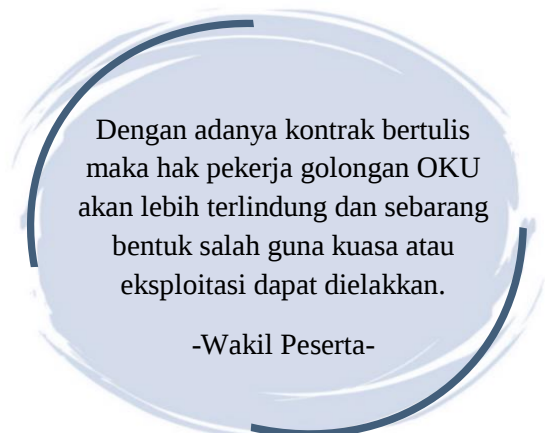
Prinsip gaji setara untuk kerja Peserta berpendapat bahawa pekerja golongan OKU yang melaksanakan tugas yang sama dengan pekerja lain wajar menerima gaji yang setara tanpa sebarang pengurangan semata-mata disebabkan status kecacatan mereka. Ini selaras dengan prinsip keadilan dalam perburuhan yang menuntut kesetaraan bagi kerja yang setara. Dalam konteks ini, peserta

keupayaan seseorang tidak seharusnya diukur semata-mata berdasarkan fizikal tetapi lebih kepada kecekapan, tanggungjawab yang dipikul dan hasil kerja yang diberikan.

Namun begitu, dalam situasi tertentu di mana tugas pekerja golongan OKU telah diubah suai atau diringankan atas sebab kesihatan atau kekangan fizikal maka peserta bersetuju bahawa penyesuaian kadar gaji adalah wajar dilaksanakan asalkan ia dibuat secara adil dan telus berdasarkan hasil kerja yang sebenar. Sebarang perubahan perlulah dimaklumkan dengan jelas kepada pekerja dan tidak dilakukan secara sewenang-wenangnya.

b. Kepentingan kontrak kerja bertulis dan jelas

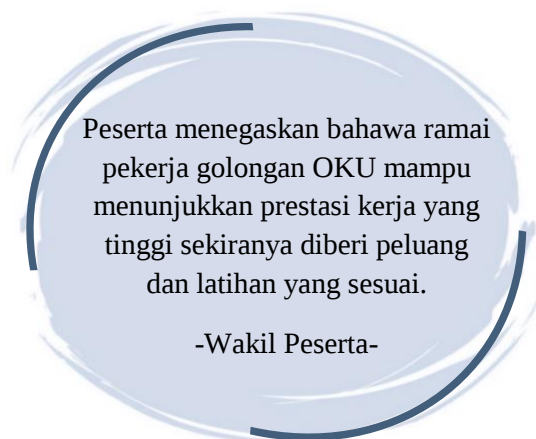
Peserta turut menegaskan bahawa perlunya kontrak kerja yang jelas dan menyeluruh bagi setiap pekerja golongan OKU. Kontrak tersebut harus merangkumi skop kerja, kadar gaji, waktu kerja serta sebarang bentuk penyesuaian pekerjaan yang diperlukan termasuk tempoh percubaan dan kadar kenaikan tahunan jika ada. Dengan adanya kontrak bertulis maka hak pekerja golongan



OKU akan lebih terlindung dan sebarang bentuk salah guna kuasa atau eksploitasi dapat dielakkan.

Peserta memaklumkan bahawa kontrak yang menyatakan syarat dan jangkaan secara terperinci bukan sahaja memberikan perlindungan kepada pekerja golongan OKU malah memudahkan pihak majikan membuat penilaian berasaskan prestasi yang objektif. Ini sekali gus membantu membina hubungan pekerjaan yang lebih profesional dan harmoni antara kedua-dua pihak.

c. Penilaian berdasarkan keupayaan dan prestasi



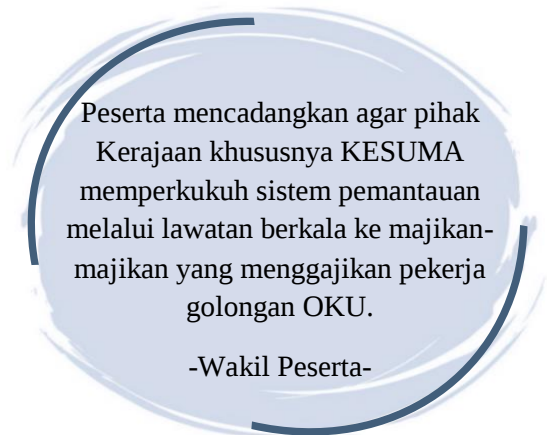
Sebilangan peserta turut menekankan bahawa penilaian terhadap pekerja OKU tidak seharusnya terlalu tertumpu kepada kecacatan yang dimiliki sebaliknya harus memberi tumpuan kepada keupayaan sebenar dalam menyelesaikan tugas yang diberi. Peserta menegaskan bahawa ramai pekerja golongan OKU mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi sekiranya diberi peluang dan latihan yang sesuai.

Pendekatan berasaskan prestasi ini juga dilihat sebagai langkah terbaik dalam menentukan struktur gaji yang adil. Dalam sesetengah kes, peserta menyatakan bahawa pekerja golongan OKU yang menunjukkan komitmen tinggi serta pencapaian kerja yang cemerlang wajar diberi imbuhan tambahan atau insentif sebagai pengiktirafan terhadap usaha yang dilakukan. Ini akan menjadi motivasi yang besar kepada pekerja golongan OKU untuk terus menyumbang secara aktif dalam organisasi.

2. Keperluan pemantauan dan penguatkuasaan, pendidikan perburuhan kepada majikan dan mekanisme aduan yang efisien. Peserta memaklumkan bahawa pelaksanaan dasar penggajian yang adil terhadap golongan OKU tidak akan memberi kesan yang menyeluruh sekiranya tidak disertai dengan langkah penguatkuasaan yang efektif dan berterusan. Berdasarkan pandangan peserta, pengawasan yang lemah dan kurangnya pemahaman majikan terhadap hak pekerja golongan OKU sering kali menyebabkan berlakunya ketidakadilan khususnya dalam aspek gaji, skop kerja dan layanan di tempat kerja. Oleh itu, beberapa langkah proaktif perlu diambil bagi memastikan hak golongan ini terus terpelihara. Ini termasuklah:

a. Pemantauan secara berkala oleh pihak berkuasa

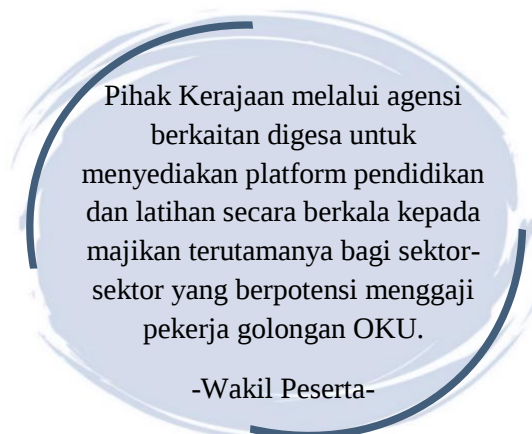
Para peserta menyatakan kebimbangan bahawa pelanggaran terhadap hak pekerja golongan OKU hanya dikesan selepas berlaku aduan atau pendedahan media. Oleh itu, peserta mencadangkan agar pihak Kerajaan khususnya KESUMA memperkukuh sistem pemantauan melalui lawatan berkala ke majikan-majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU.



Pemantauan ini bukan sekadar prosedur semakan dokumen tetapi perlu melibatkan pemerhatian langsung terhadap keadaan tempat kerja, temu bual pekerja golongan OKU dan pemeriksaan terhadap rekod pekerjaan serta bayaran gaji.

Peserta yakin bahawa pendekatan ini dapat mencegah berlakunya penindasan secara tersembunyi dan memastikan majikan benar-benar mematuhi peraturan serta garis panduan yang ditetapkan. Pemantauan yang konsisten juga memberi isyarat jelas kepada sektor swasta bahawa pihak Kerajaan serius dalam melindungi hak pekerja golongan OKU.

b. Pendidikan dan kesedaran kepada majikan

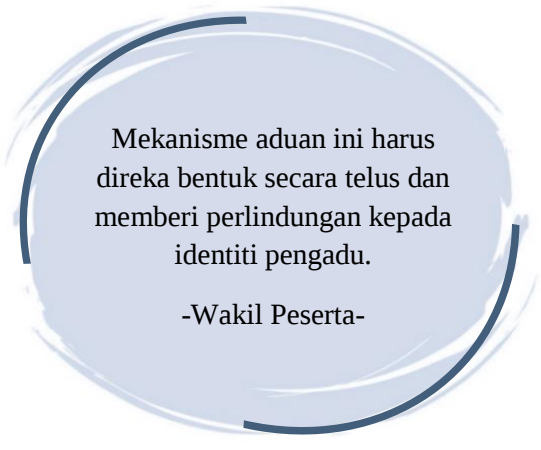


Peserta juga menegaskan bahawa masih ramai majikan yang kurang memahami keperluan dan tanggungjawab mereka dalam menggajikan golongan OKU. Oleh itu, pihak Kerajaan melalui agensi berkaitan digesa untuk menyediakan platform pendidikan dan latihan secara berkala kepada majikan terutamanya bagi sektor-sektor yang berpotensi menggaji pekerja golongan OKU.

Program ini bukan sahaja harus memberi penekanan kepada aspek undang-undang dan hak pekerja tetapi juga meliputi strategi penyediaan persekitaran kerja yang mesra OKU, pengubahsuaian tempat kerja dan kaedah sokongan teknologi dan sosial yang sesuai.

c. Mekanisme aduan yang mudah diakses dan selamat

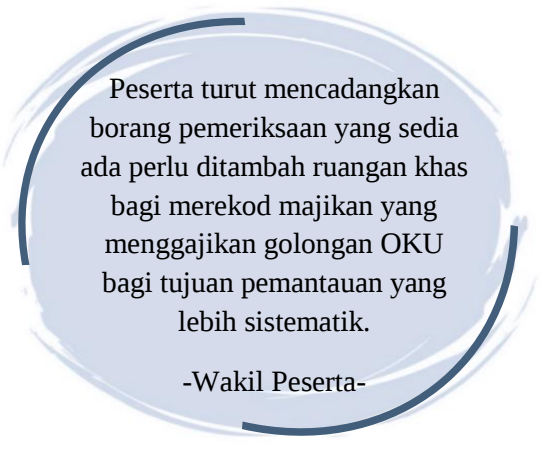
Satu lagi aspek penting yang dibangkitkan oleh peserta ialah keperluan untuk menyediakan mekanisme aduan yang mudah diakses, selamat dan mesra OKU. Ramai pekerja golongan OKU masih takut untuk menyuarakan masalah kerana bimbang akan kehilangan pekerjaan atau dikenakan tindakan balas oleh majikan.



Mekanisme aduan ini harus direka bentuk secara telus dan memberi perlindungan kepada identiti pengadu.

-Wakil Peserta-

Mekanisme aduan ini harus direka bentuk secara telus dan memberi perlindungan kepada identiti pengadu. Ia bukan sahaja terhad kepada isu diskriminasi tetapi juga perlu meliputi aduan berkenaan eksploitasi kerja, penafian hak gaji, ketidaksesuaian tugas serta gangguan di tempat kerja bagi golongan OKU.



Peserta turut mencadangkan borang pemeriksaan yang sedia ada perlu ditambah ruangan khas bagi merekod majikan yang menggajikan golongan OKU bagi tujuan pemantauan yang lebih sistematik.

-Wakil Peserta-

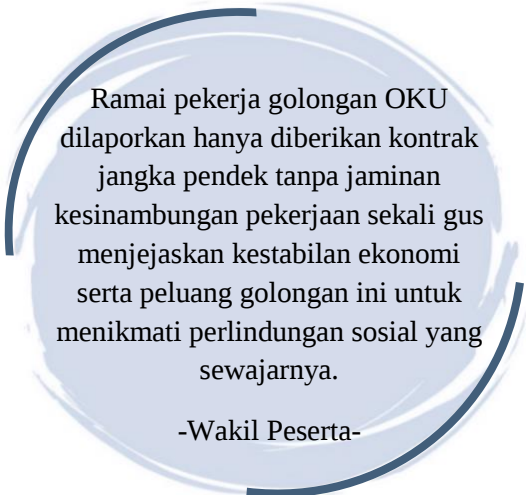
3. Pemerkasaan proses kerja dalaman berkaitan penggajian golongan OKU.

Peserta menyatakan bahawa terdapat keperluan untuk pihak Kerajaan khususnya KESUMA khususnya memperkukuh proses kerja dalaman agar pegawai lebih peka dan bersedia menguruskan isu berkaitan penggajian golongan OKU. Penyebaran maklumat boleh dilakukan melalui pelbagai saluran seperti papan kenyataan, kaunter perkhidmatan, ceramah

dan program kesedaran. Manual kerja sedia ada juga perlu dikemas kini dengan memasukkan elemen berkaitan penggajian golongan OKU. Peserta turut mencadangkan borang pemeriksaan yang sedia ada perlu ditambah ruangan khas bagi merekod majikan yang menggajikan golongan OKU bagi tujuan pemantauan yang lebih sistematik. Di samping itu, bahan informasi dan panduan kerja perlu disediakan dalam format mesra OKU seperti audio dan visual supaya penyampaian perkhidmatan lebih berkesan kepada golongan OKU ini.

4. Jaminan pekerjaan yang stabil, keperluan pekerjaan tetap dan kontrak fleksibel.

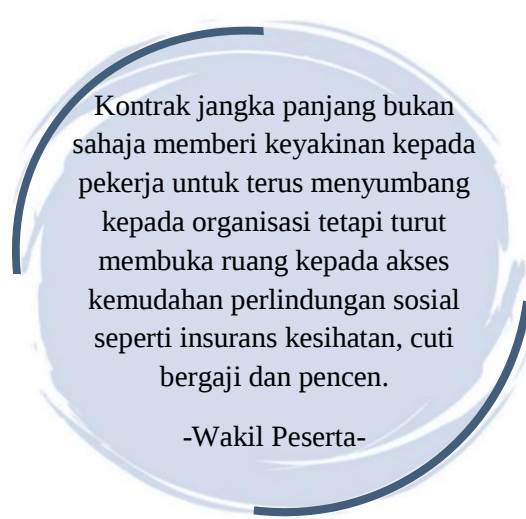
Peserta turut membangkitkan berkaitan dengan ketidakstabilan pekerjaan dalam kalangan OKU yang merupakan kebimbangan utama dan sering dibangkitkan oleh pekerja golongan OKU. Ramai pekerja golongan OKU dilaporkan hanya diberikan kontrak jangka pendek tanpa jaminan kesinambungan pekerjaan sekali gus menjejaskan kestabilan ekonomi serta peluang golongan ini untuk menikmati perlindungan sosial yang sewajarnya. Peserta telah membangkitkan beberapa perkara yang dirasakan perlu untuk pihak Kerajaan khususnya KESUMA untuk diberikan perhatian. Antara yang dibangkitkan ialah:



Ramai pekerja golongan OKU dilaporkan hanya diberikan kontrak jangka pendek tanpa jaminan kesinambungan pekerjaan sekali gus menjejaskan kestabilan ekonomi serta peluang golongan ini untuk menikmati perlindungan sosial yang sewajarnya.

-Wakil Peserta-

a. Pekerjaan tetap sebagai asas kesejahteraan



Kontrak jangka panjang bukan sahaja memberi keyakinan kepada pekerja untuk terus menyumbang kepada organisasi tetapi turut membuka ruang kepada akses kemudahan perlindungan sosial seperti insurans kesihatan, cuti bergaji dan pencen.

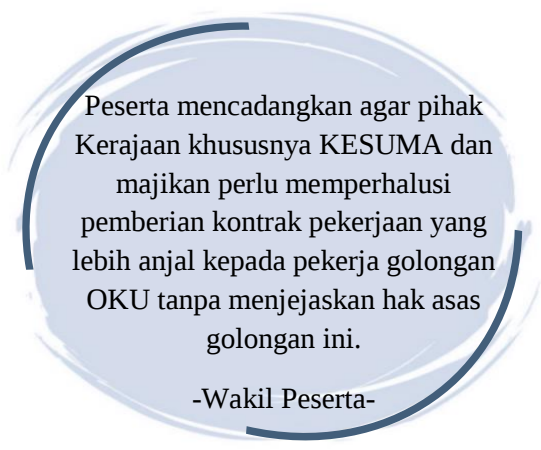
-Wakil Peserta-

Peserta menekankan bahawa pekerja golongan OKU juga seperti mana pekerja yang lain berhak untuk mendapatkan pekerjaan tetap bagi menjamin masa depan yang lebih stabil. Kontrak jangka panjang bukan sahaja memberi keyakinan kepada pekerja untuk terus menyumbang kepada organisasi tetapi turut membuka ruang kepada akses kemudahan perlindungan sosial seperti insurans kesihatan, cuti bergaji dan pencen.

Lebih penting lagi, peserta memaklumkan bahawa pekerja golongan OKU yang mempunyai cabaran kesihatan tertentu memerlukan jaminan pekerjaan jangka panjang untuk menyokong kos rawatan dan penjagaan. Justeru itu, pemberian jawatan tetap kepada pekerja golongan OKU dilihat sebagai satu bentuk pengiktirafan terhadap kemampuan golongan ini selain mengurangkan diskriminasi tidak langsung yang berlaku akibat status pekerjaan yang tidak menentu.

b. Fleksibiliti kontrak pekerjaan berdasarkan keperluan individu

Peserta juga mengakui bahawa dalam situasi tertentu terdapat pekerja golongan OKU yang lebih selesa dengan kontrak yang fleksibel misalnya bekerja secara sambilan, mempunyai waktu kerja anjal atau tugas tertentu sahaja. Keperluan ini biasanya berkait rapat dengan keadaan kesihatan atau kekangan mobiliti golongan OKU ini. Sehubungan itu, peserta mencadangkan



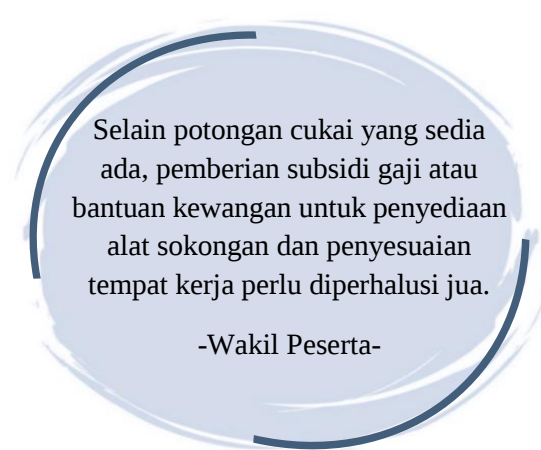
Peserta mencadangkan agar pihak Kerajaan khususnya KESUMA dan majikan perlu memperhalusi pemberian kontrak pekerjaan yang lebih anjal kepada pekerja golongan OKU tanpa menjejaskan hak asas golongan ini.

-Wakil Peserta-

agar pihak Kerajaan khususnya KESUMA dan majikan perlu memperhalusi pemberian kontrak pekerjaan yang lebih anjal kepada pekerja golongan OKU tanpa menjejaskan hak asas golongan ini. Kontrak pekerjaan yang fleksibel seharusnya tetap menjamin perlindungan sosial minimum serta memastikan pekerja golongan OKU tidak kehilangan hak mereka semata-mata kerana memilih bentuk pekerjaan yang tidak konvensional.

5. Pertimbangan keupayaan majikan dan penyediaan insentif. Peserta berpandangan bahawa pelaksanaan dasar penggajian pekerja golongan OKU perlu diselaraskan dengan keupayaan dan kapasiti sebenar majikan terutama dalam sektor swasta. Hal ini penting untuk memastikan bahawa majikan tidak terbeban secara kewangan atau operasi dan dalam masa yang sama peluang pekerjaan kepada golongan OKU dapat dipertingkatkan secara inklusif dan mampan. Ini termasuklah:

a. Insentif kepada majikan bagi menggalakkan pengambilan OKU



Selain potongan cukai yang sedia ada, pemberian subsidi gaji atau bantuan kewangan untuk penyediaan alat sokongan dan penyesuaian tempat kerja perlu diperhalusi jua.

-Wakil Peserta-

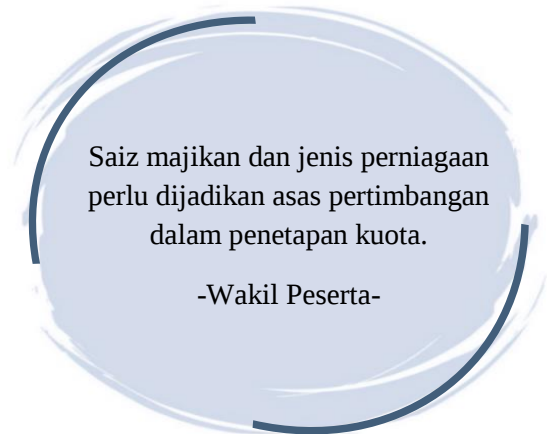
Beberapa peserta mencadangkan agar pihak Kerajaan menyediakan insentif kewangan khusus kepada majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU. Selain potongan cukai yang sedia ada, pemberian subsidi gaji atau bantuan kewangan untuk penyediaan alat sokongan dan penyesuaian tempat kerja perlu diperhalusi jua. Bagi majikan kecil dan sederhana, insentif sebegini amat diperlukan

kerana mereka sering menghadapi kekangan kewangan dan sumber manusia. Melalui

insentif ini juga maka beban tambahan yang dikhuatiri oleh majikan dapat dikurangkan seterusnya menjadikan pengambilan pekerja golongan OKU sebagai satu amalan yang lebih realistik dan digalakkan dalam kalangan sektor swasta.

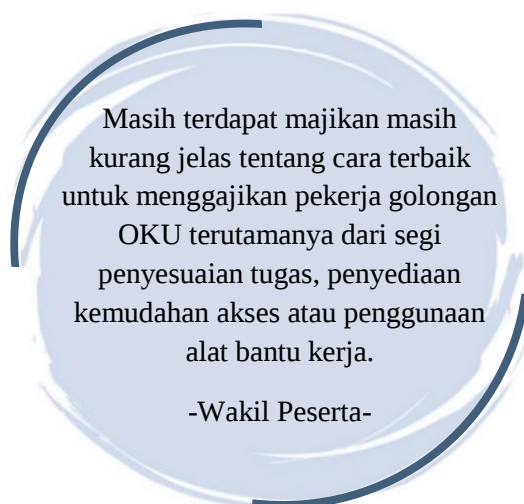
b. Kuota penggajian yang fleksibel dan bersifat inklusif

Pandangan peserta turut menyarankan agar pelaksanaan kuota pengambilan pekerja golongan OKU di sektor swasta dilaksanakan secara fleksibel. Saiz majikan dan jenis perniagaan perlu dijadikan asas pertimbangan dalam penetapan kuota. Sebagai contoh, majikan besar yang mempunyai sumber yang lebih kukuh wajar dikenakan kuota yang lebih tinggi, manakala majikan mikro dan kecil boleh diberikan peratusan yang lebih rendah atau berserta alternatif lain seperti pemberian insentif atau penangguhan bersyarat.



Pendekatan fleksibel ini penting bagi mengelakkan tekanan ke atas majikan yang belum bersedia dari segi kemudahan atau kemampuan operasi namun dalam masa yang sama masih membuka ruang untuk majikan untuk menyumbang kepada agenda pekerjaan inklusif secara berperingkat.

c. Penyediaan bimbingan dan sokongan kepada majikan



Selain insentif kewangan, peserta menegaskan keperluan bimbingan teknikal dan latihan kepada majikan dalam menguruskan pekerja golongan OKU di tempat kerja perlu diberikan perhatian. Ini kerana masih terdapat majikan masih kurang jelas tentang cara terbaik untuk menggajikan pekerja golongan OKU terutamanya dari segi penyesuaian tugas, penyediaan kemudahan akses atau penggunaan alat bantu kerja.

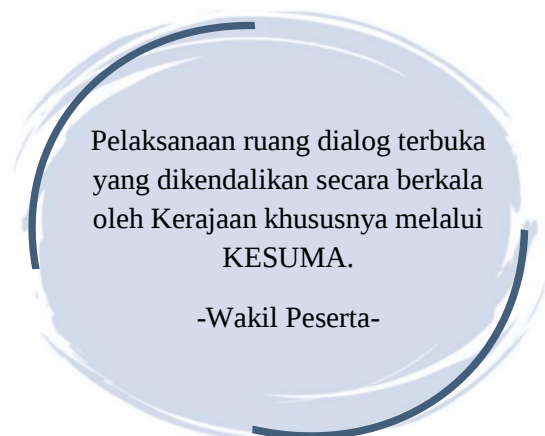
Kerajaan disarankan untuk membangunkan garis panduan yang praktikal serta menyediakan kursus atau bengkel khas untuk membantu majikan memahami keperluan pekerja golongan OKU dan menyesuaikan persekitaran kerja secara inklusif. Langkah ini bukan sahaja dapat meningkatkan kesediaan majikan malah memberi keyakinan kepada majikan ini untuk merekrut pekerja golongan OKU secara lebih aktif dan bertanggungjawab.

Peserta mengesyorkan agar tempat kerja perlu disediakan akses kepada perkhidmatan kaunseling, mentor atau program bimbingan yang berterusan. Langkah ini penting untuk membantu pekerja golongan OKU menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja, meningkatkan keyakinan diri dan menyelesaikan sebarang cabaran yang timbul secara proaktif.

6. Kerjasama bersepadu pihak berkepentingan. Pemeraksanaan peluang pekerjaan untuk golongan OKU memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan kerjasama pelbagai pihak. Peserta turut menekankan bahawa mekanisme dialog dan kolaborasi antara Kerajaan, majikan, kesatuan sekerja dan komuniti golongan OKU perlu dilaksanakan secara sistematik dan berterusan. Ini termasuklah:

a. Dialog terbuka antara majikan dan pekerja OKU

Satu pendekatan penting yang dicadangkan oleh peserta adalah pelaksanaan ruang dialog terbuka yang dikendalikan secara berkala oleh Kerajaan khususnya melalui KESUMA. Platform sebegini membolehkan isu-isu berkaitan pengambilan, integrasi dan pembangunan kerjaya pekerja golongan OKU dibincangkan secara terbuka. Ia bukan sahaja memberi peluang kepada majikan untuk menyuarakan cabaran yang dihadapi tetapi juga membuka ruang kepada pekerja golongan OKU untuk menyatakan keperluan dan pengalaman sebenar yang dialami di tempat kerja.



Dengan wujudnya dialog yang konstruktif maka dasar yang digubal dapat disesuaikan dengan keperluan sebenar industri serta realiti yang dihadapi oleh golongan OKU sendiri.

Selain itu, ia juga mampu meningkatkan kefahaman dan empati kedua-dua pihak sekali gus mengurangkan jurang komunikasi serta prejudis yang mungkin wujud.

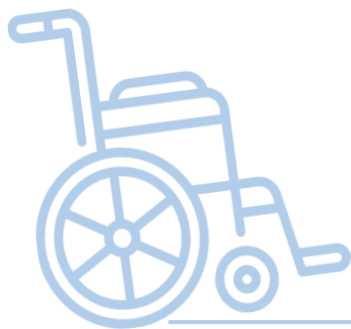
b. Kolaborasi dengan organisasi yang mewakili OKU

Peserta turut menggariskan keperluan untuk pihak Kerajaan khususnya KESUMA bekerjasama secara rapat dengan pihak NGO dan persatuan yang mewakili pelbagai kategori OKU. Melalui kolaborasi ini maka dasar dan garis panduan pekerjaan dapat dibentuk berdasarkan realiti semasa, cabaran unik mengikut jenis ketidakupayaan serta potensi sebenar golongan ini dalam pelbagai bidang pekerjaan.

Peserta berpandangan bahawa organisasi yang mewakili golongan OKU mempunyai kefahaman mendalam tentang keperluan golongan OKU serta berpengalaman dalam menangani isu-isu berkaitan inklusiviti. Oleh itu, penglibatan mereka dalam merangka dasar bukan sahaja akan memperkukuh keberkesanan pelaksanaan malah memberi jaminan bahawa suara komuniti golongan OKU benar-benar didengar dan diambil kira.

4.4 Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan / Perlindungan dan Keselamatan Sosial

Fokus ketiga sesi adalah untuk melihat aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan serta perlindungan dan keselamatan sosial pekerja golongan OKU. Skop perbincangan meliputi penyediaan garis panduan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi golongan OKU bagi rujukan majikan, inisiatif yang perlu diambil oleh majikan dalam melindungi pekerja golongan OKU dan pelaksanaan pemantauan dan penguatkuasaan yang dijalankan.



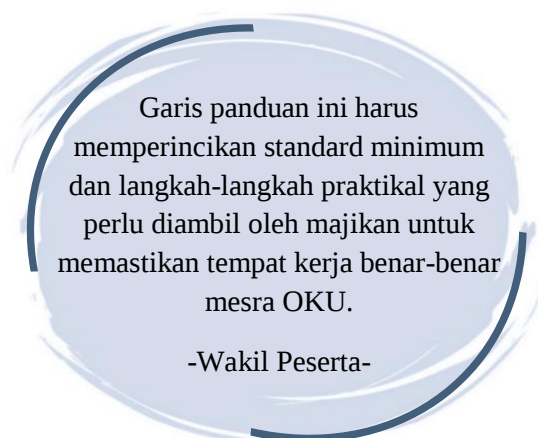
Paparan 7: Skop perbincangan peruntukan perundangan perburuhan



Penyediaan garis panduan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi golongan OKU bagi rujukan majikan

Perbincangan ini memberi tumpuan kepada keperluan untuk membantu pihak majikan dalam memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja golongan OKU di tempat kerja adalah terjamin. Ini meliputi penyediaan garis panduan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi golongan OKU bagi rujukan majikan. Skop perbincangan termasuklah tanggungjawab majikan dalam menyediakan persekitaran mesra OKU serta kekangan kewangan dan keperluan pengubahsuaian tempat kerja.

1. Tanggungjawab majikan dalam menyediakan persekitaran mesra OKU. Peserta memaklumkan bahawa kebanyakan majikan bersedia menerima pekerja golongan OKU namun majikan sering berdepan kekeliruan tentang bentuk kemudahan atau penyesuaian yang sepatutnya disediakan. Ketidaktentuan ini mendorong kepada kebimbangan dalam kalangan majikan yang tidak mahu tersalah langkah atau gagal memenuhi keperluan pekerja golongan OKU dengan sewajarnya.

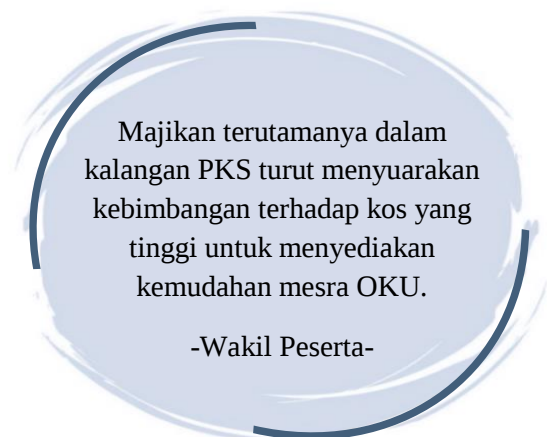


Bagi mengatasi masalah ini maka peserta mencadangkan agar satu garis panduan rasmi diwujudkan oleh Jabatan yang berkaitan. Garis panduan ini harus memperincikan standard minimum dan langkah-langkah praktikal yang perlu diambil oleh majikan untuk memastikan tempat kerja benar-benar mesra OKU. Ia bukan sahaja akan membantu majikan memahami dan melaksanakan tanggungjawab dengan lebih jelas

tetapi juga memberi keyakinan kepada golongan OKU untuk menyertai dunia pekerjaan tanpa rasa terpinggir atau terabai.

2. Kekangan kewangan dan keperluan pengubahsuaian tempat kerja.

Antara cabaran utama yang dikenal pasti oleh peserta dalam perbincangan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerja golongan OKU termasuklah kekangan kewangan oleh majikan khususnya bagi pengubahsuaian infrastruktur tempat kerja. Majikan terutamanya dalam kalangan PKS turut menyuarakan kebimbangan terhadap



kos yang tinggi untuk menyediakan kemudahan mesra OKU. Ini termasuk penyediaan ramp, lif, tandas khas, sistem sokongan teknologi dan peralatan khusus mengikut keperluan disabiliti tertentu.

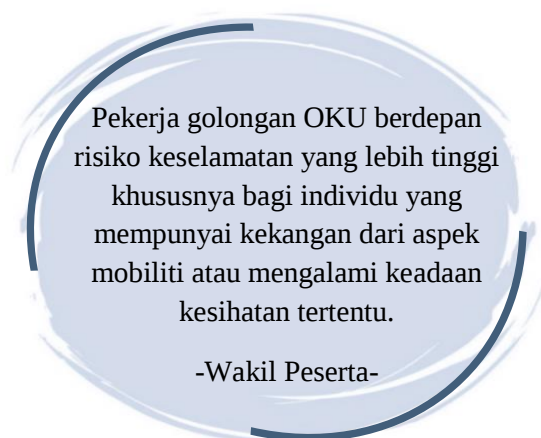
Dalam konteks ini, pematuhan mengenai standard atau keperluan minimum yang perlu dipatuhi menambahkan lagi kerisauan dalam kalangan majikan. Peserta memaklumkan bahawa majikan merasakan terdapat keperluan untuk Jabatan yang berkaitan bagi menyediakan garis panduan yang jelas dan bersesuaian. Ini penting untuk membantu majikan membuat perancangan yang lebih realistik tanpa perlu menanggung kos yang melampaui kemampuan majikan.

Selain memperkenalkan garis panduan teknikal yang mudah difahami dan boleh dilaksanakan, peserta juga mencadangkan agar pihak Kerajaan mempertimbangkan pemberian insentif seperti subsidi pengubahsuaian, potongan cukai atau geran khas bagi majikan yang

menggajikan pekerja golongan OKU. Langkah ini bukan sahaja dapat meringankan beban kewangan majikan malah akan mendorong lebih banyak majikan tampil menyokong agenda pemerkasaan golongan OKU melalui peluang pekerjaan yang lebih inklusif dan adil.

Inisiatif yang perlu diambil oleh majikan

Perbincangan ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan peserta dalam memastikan keselamatan pekerja golongan OKU benar-benar terpelihara di tempat kerja. Ini termasuklah tanggungjawab pihak majikan untuk mengambil langkah yang lebih terperinci, sistematik dan berpaksikan keperluan khusus individu OKU berkenaan. Keperluan ini bukan semata-mata bertujuan memenuhi piawaian minimum tetapi juga bagi memastikan keselesaan, keselamatan dan kecekapan kerja dapat dicapai sepenuhnya oleh setiap pekerja golongan OKU. Peserta telah menyenaraikan sembilan (9) inisiatif yang dirasakan perlu diambil oleh majikan. Ini termasuklah penilaian risiko yang spesifik, insurans tambahan dan perlindungan khas, pendidikan dan latihan keselamatan, penyesuaian persekitaran kerja, peralatan kerja yang sesuai, penyesuaian jadual kerja, faedah yang setara, perlindungan terhadap diskriminasi dan pembangunan program pekerjaan golongan OKU.



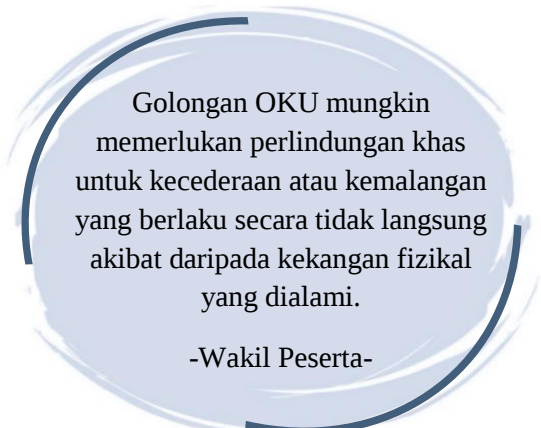
1. Penilaian risiko yang spesifik. Salah satu aspek penting yang diketengahkan oleh peserta dalam sesi ini ialah keperluan majikan untuk melakukan penilaian risiko yang lebih spesifik dan bersifat menyeluruh. Pekerja golongan OKU berdepan risiko keselamatan yang lebih tinggi khususnya bagi individu yang mempunyai kekangan dari aspek mobiliti atau mengalami keadaan kesihatan tertentu. Risiko-risiko ini

tidak boleh dinilai secara umum sebagaimana pekerja biasa. Justeru, penilaian risiko perlu dilaksanakan berdasarkan jenis ketidakupayaan dan disesuaikan dengan tugas harian pekerja golongan OKU. Pendekatan yang lebih bersasar ini dilihat mampu mengelakkan kemalangan serta membina keyakinan pekerja untuk melaksanakan tugas tanpa rasa bimbang.

2. Insurans tambahan dan perlindungan khas.

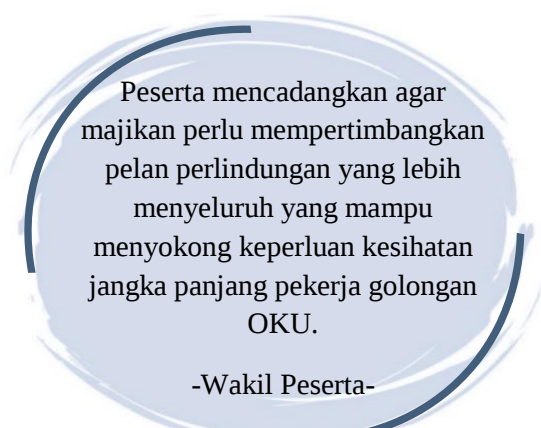
Para peserta turut mencadangkan agar pihak majikan menyediakan bentuk perlindungan yang lebih menyeluruh seperti insurans tambahan. Hal ini amat relevan memandangkan golongan OKU mungkin memerlukan perlindungan khas untuk kecederaan atau kemalangan yang berlaku secara tidak langsung akibat daripada kekangan fizikal yang dialami. Insurans sebegini bukan sahaja

meliputi rawatan kesihatan asas malah harus mencakupi perlindungan kemalangan yang lebih komprehensif dan sesuai dengan risiko tambahan yang ditanggung oleh pekerja golongan OKU.



Golongan OKU mungkin memerlukan perlindungan khas untuk kecederaan atau kemalangan yang berlaku secara tidak langsung akibat daripada kekangan fizikal yang dialami.

-Wakil Peserta-



Peserta mencadangkan agar majikan perlu mempertimbangkan pelan perlindungan yang lebih menyeluruh yang mampu menyokong keperluan kesihatan jangka panjang pekerja golongan OKU.

-Wakil Peserta-

Selain itu, peserta berpandangan bahawa keperluan terhadap insurans kesihatan yang lebih komprehensif juga harus diberi perhatian serius. Bagi sesetengah pekerja golongan OKU yang memerlukan rawatan berkala atau terapi khusus seperti fisioterapi dan sesi pemulihan, skim insurans asas yang ditawarkan lazimnya tidak mencukupi untuk menampung kos rawatan yang dialami. Justeru, peserta mencadangkan agar

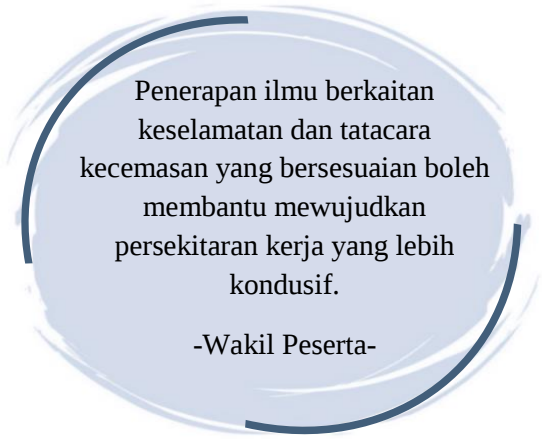
majikan perlu mempertimbangkan pelan perlindungan yang lebih menyeluruh yang mampu menyokong keperluan kesihatan jangka panjang pekerja golongan OKU. Ini kerana terdapat peserta yang berkongsi pengalaman iaitu terpaksa membiayai sendiri rawatan penting kerana kekurangan perlindungan daripada majikan.



3. Pendidikan dan latihan keselamatan.

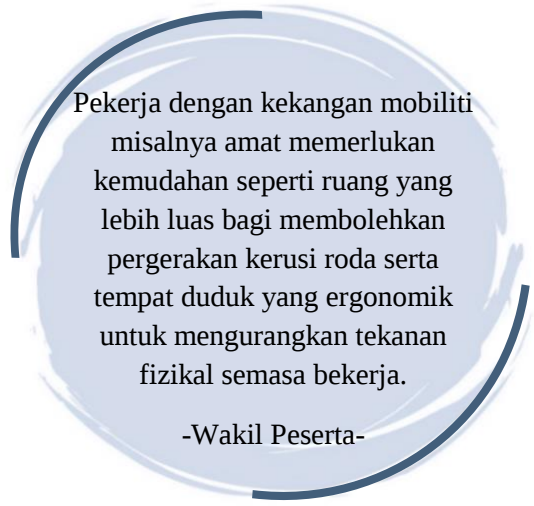
Peserta memaklumkan bahawa perkara penting yang sering diketengahkan oleh pekerja golongan OKU sendiri ialah keperluan untuk diberikan pendidikan dan latihan berkaitan keselamatan yang bersifat inklusif. Latihan tidak seharusnya terhad kepada pekerja golongan OKU semata-mata malah perlu melibatkan semua

pihak termasuk rakan sekerja dan majikan. Penerapan ilmu berkaitan keselamatan dan tatacara kecemasan yang bersesuaian boleh membantu mewujudkan persekitaran kerja yang lebih kondusif. Bukan itu sahaja, peserta juga memaklumkan bahawa perlindungan terhadap pekerja golongan OKU tidak boleh dilaksanakan secara umum atau sekadar memenuhi kehendak dasar. Sebaliknya, ia memerlukan pendekatan yang lebih teliti, mengambil kira keperluan khusus individu dan yang paling utama ialah kesediaan majikan untuk mendengar dan bertindak berdasarkan pengalaman sebenar golongan OKU sendiri.



Penerapan ilmu berkaitan keselamatan dan tatacara kecemasan yang bersesuaian boleh membantu mewujudkan persekitaran kerja yang lebih kondusif.

-Wakil Peserta-



Pekerja dengan kekangan mobiliti misalnya amat memerlukan kemudahan seperti ruang yang lebih luas bagi membolehkan pergerakan kerusi roda serta tempat duduk yang ergonomik untuk mengurangkan tekanan fizikal semasa bekerja.

-Wakil Peserta-

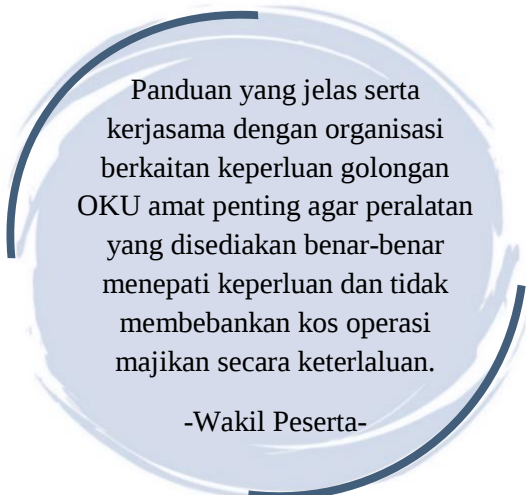
4. Penyesuaian persekitaran kerja. Peserta berpandangan bahawa penyesuaian persekitaran kerja menjadi aspek yang amat penting yang perlu diberi perhatian. Berdasarkan pemerhatian serta maklum balas daripada kalangan peserta mendapati bahawa aspek fizikal tempat kerja sering kali diabaikan atau tidak direka dengan mengambil kira keperluan sebenar golongan OKU. Pekerja dengan kekangan mobiliti misalnya amat

memerlukan kemudahan seperti ruang yang lebih luas bagi membolehkan pergerakan kerusi roda serta tempat duduk yang ergonomik untuk mengurangkan tekanan fizikal semasa bekerja. Tanpa penyesuaian sebegini maka risiko kecederaan akan meningkat dan kecekapan kerja turut terjejas.

5. Peralatan kerja yang sesuai.

Di samping itu, peserta turut menyatakan bahawa penyediaan peralatan kerja yang sesuai juga memainkan peranan besar dalam menjamin keselamatan dan keberkesanan tugas yang dijalankan oleh pekerja golongan OKU. Sebagai contoh, individu yang mengalami masalah penglihatan atau pendengaran pastinya memerlukan alat bantuan tertentu seperti perisian pembaca skrin, alat

pendengaran atau sistem paparan visual yang jelas. Panduan yang jelas serta kerjasama dengan organisasi berkaitan keperluan golongan OKU amat penting agar peralatan yang disediakan benar-benar menepati keperluan dan tidak membebankan kos operasi majikan secara keterlaluan.



Panduan yang jelas serta kerjasama dengan organisasi berkaitan keperluan golongan OKU amat penting agar peralatan yang disediakan benar-benar menepati keperluan dan tidak membebankan kos operasi majikan secara keterlaluan.

-Wakil Peserta-

6. Penyesuaian jadual kerja. Peserta juga turut membangkitkan isu berkaitan dengan penyesuaian dari segi waktu kerja. Pekerja golongan OKU yang mempunyai masalah kesihatan kronik atau keperluan rawatan berkala lazimnya memerlukan jadual kerja yang lebih fleksibel. Ini termasuklah waktu rehat yang lebih panjang, kebenaran untuk bekerja dari rumah atau tempoh kerja yang lebih singkat. Walaupun sesetengah majikan bimbang terhadap kesan produktiviti namun peserta berpandangan bahawa penyesuaian ini dapat meningkatkan tahap motivasi dan kesetiaan pekerja sekali gus memberi impak positif terhadap organisasi.



Terdapat kes di mana pekerja golongan OKU tidak diberikan akses penuh kepada faedah-faedah ini atas alasan ketidakupayaan mereka dianggap sebagai “beban tambahan”. Sikap sebegini jelas bercanggah dengan prinsip kesaksamaan yang sewajarnya ditegakkan dalam sesebuah organisasi.

-Wakil Peserta-

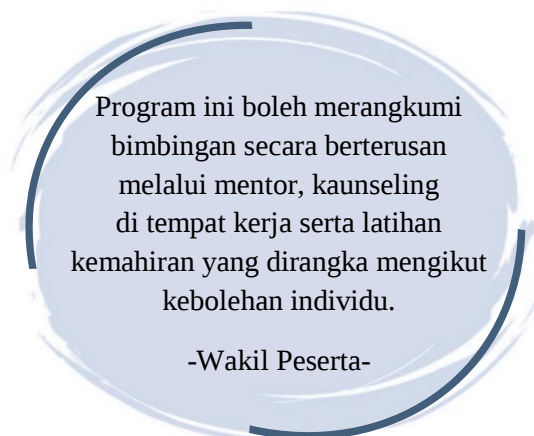
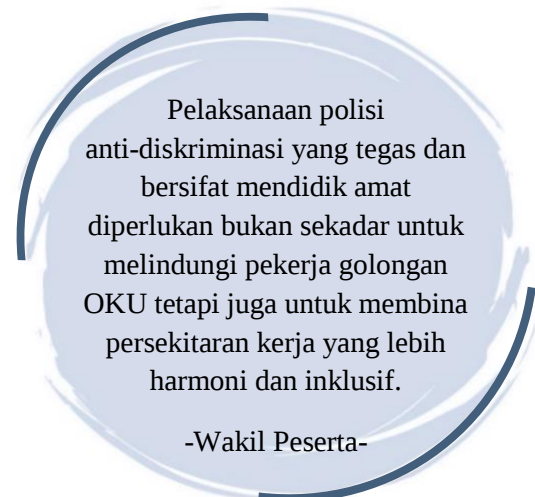
7. Faedah yang setara. Peserta memaklumkan bahawa setiap pekerja tanpa mengira status keupayaan berhak menikmati faedah asas seperti caruman KWSP, perlindungan PERKESO, elaun perubatan serta pelbagai bentuk sokongan keselamatan sosial yang disediakan oleh majikan. Malangnya, terdapat kes di mana pekerja golongan OKU tidak diberikan akses penuh kepada faedah-faedah ini atas alasan ketidakupayaan mereka dianggap sebagai “beban tambahan”. Sikap sebegini jelas

bercanggah dengan prinsip kesaksamaan yang sewajarnya ditegakkan dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, majikan perlu memastikan bahawa setiap pekerja golongan OKU menerima faedah yang setara tanpa diskriminasi dan semua prosedur berkaitan kebajikan pekerja disampaikan secara telus dan mudah difahami.

8. Perlindungan terhadap diskriminasi.

Perlindungan terhadap diskriminasi juga merupakan elemen asas dalam menjamin hak dan maruah pekerja golongan OKU di tempat kerja. Peserta bersetuju agar golongan OKU juga harus diberi peluang yang adil dalam aspek kenaikan pangkat, pengiktirafan prestasi serta akses kepada peluang latihan dan pembangunan kerjaya. Namun begitu, peserta memaklumkan dalam realiti semasa bahawa tidak semua majikan

memiliki dasar yang jelas dalam menangani isu diskriminasi. Oleh itu, pelaksanaan polisi anti-diskriminasi yang tegas dan bersifat mendidik amat diperlukan bukan sekadar untuk melindungi pekerja golongan OKU tetapi juga untuk membina persekitaran kerja yang lebih harmoni dan inklusif.



9. Pembangunan program pekerjaan golongan OKU.

Peserta memaklumkan bahawa bagi memastikan integrasi pekerja golongan OKU lebih menyeluruh maka majikan perlu merancang dan melaksanakan program pekerjaan khas yang benar-benar menyokong keperluan majikan dan pekerja golongan OKU. Program ini boleh merangkumi bimbingan secara berterusan melalui mentor, kaunseling di

tempat kerja serta latihan kemahiran yang dirangka mengikut kebolehan individu. Langkah ini tidak hanya membantu pekerja golongan OKU menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja tetapi turut memperkasa individu OKU untuk berkembang dan memaksimumkan potensi diri. Malah, peserta dari kalangan OKU turut menekankan bahawa program latihan yang bersesuaian akan membantu dalam menyesuaikan diri dengan lebih cepat dan yakin terutama

bagi persekitaran kerja yang baharu.

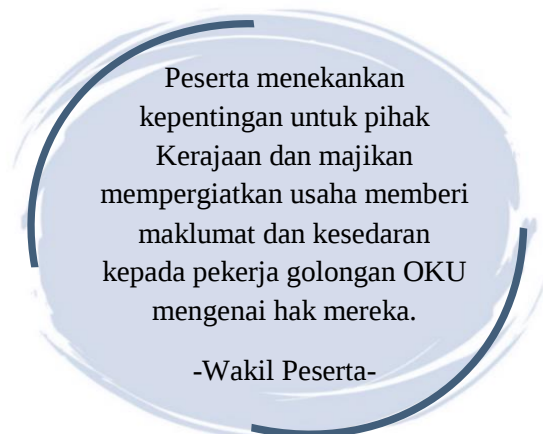
Pelaksanaan pemantauan dan penguatkuasaan yang dijalankan

Peserta memaklumkan bahawa Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) tidak mengandungi peruntukan yang secara eksplisit merujuk kepada pekerja golongan OKU. Namun begitu, Akta ini menetapkan prinsip asas keselamatan dan kesihatan yang terpakai kepada semua pekerja tanpa mengira latar belakang termasuk golongan OKU. Dalam pindaan terbaharu pada tahun 2022 turut terdapat salah satu penambahan penting ialah pengesahan hak pekerja untuk menghentikan kerja sekiranya mereka merasakan tempat kerja tidak selamat. Ini turut terpakai kepada pekerja OKU yang berhak untuk memberhentikan kerja setelah memaklumkan kepada majikan sekiranya mereka berdepan dengan risiko atau ancaman keselamatan di tempat kerja.

Peserta juga menyatakan bahawa meskipun peraturan yang sedia ada memberikan perlindungan namun ia mungkin masih belum cukup khusus untuk menangani keperluan unik pekerja golongan OKU. Oleh itu, terdapat pandangan bahawa perlu wujud peruntukan tambahan atau garis panduan khusus bagi memastikan perlindungan yang lebih terperinci terhadap keselamatan dan kesihatan golongan ini.

Peserta mengakui bahawa ramai pekerja golongan OKU tidak menyedari bahawa mereka dilindungi di bawah Akta ini khususnya dari segi hak untuk bekerja di persekitaran yang selamat dan sesuai. Oleh itu, peserta menekankan kepentingan untuk pihak Kerajaan dan majikan mempergiatkan usaha memberi maklumat dan kesedaran kepada pekerja golongan OKU mengenai hak mereka. Ini bertujuan untuk

memastikan agar mereka tidak terpinggir dan berupaya mengambil tindakan yang wajar sekiranya berlaku situasi yang membahayakan keselamatan mereka di tempat kerja.



Peserta turut memaklumkan bahawa JKKP juga menjalankan pemeriksaan di premis majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU bagi memastikan tempat kerja mematuhi piawaian keselamatan dan kesihatan yang ditetapkan. Pemeriksaan ini merangkumi penilaian ke atas keperluan semua pekerja termasuk pekerja golongan OKU. Sekiranya terdapat aduan atau masalah berkaitan keselamatan di tempat kerja maka JKKP akan mengambil tindakan yang sewajarnya bagi membetulkan keadaan tersebut. Pihak majikan juga diingatkan untuk menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan bersesuaian dengan keperluan individu pekerja golongan OKU. Dalam hal ini, JKKP menggalakkan pekerja golongan OKU untuk tampil membuat aduan atau memberi cadangan bagi penambahbaikan tempat kerja dari aspek keselamatan dan kesihatan.

4.5 Latihan dan Pembangunan Modal Insan

Fokus keempat sesi adalah untuk melihat berkenaan keperluan latihan dan pembangunan modal insan yang sedia ada dan penambahbaikan yang boleh dicadangkan bagi penggajian pekerja golongan OKU di Malaysia. Skop perbincangan termasuklah mengenalpasti keperluan latihan bagi meningkatkan kesiapsiagaan majikan dalam menggajikan pekerja OKU.

Paparan 8: Skop perbincangan penggajian pekerja golongan OKU di Malaysia



Mengenalpasti keperluan latihan bagi meningkatkan kesiapsiagaan majikan dalam menggajikan pekerja OKU

Mengenalpasti keperluan latihan bagi meningkatkan kesiapsiagaan majikan dalam menggajikan pekerja OKU

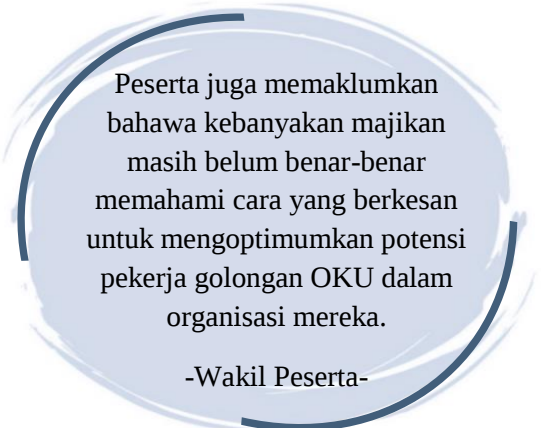
Perbincangan ini memberi tumpuan kepada keperluan latihan bagi meningkatkan kesediaan majikan dalam menggajikan pekerja golongan OKU. Fokus utama adalah terhadap kepentingan latihan dan pembangunan modal insan untuk pekerja golongan OKU, kerjasama dengan pihak NGO untuk latihan khas bagi pekerja golongan OKU, peranan dan

tanggungjawab majikan, penyediaan modul latihan yang sesuai kepada majikan, pekerja golongan OKU dan keluarga pekerja golongan OKU serta peranan kaunselor.

1. Kepentingan latihan dan pembangunan modal insan untuk pekerja golongan OKU.

Peserta berpandangan bahawa latihan dan pembangunan modal insan merupakan elemen asas dalam memastikan penyertaan bermakna golongan OKU dalam pasaran kerja. Di bawah Program Pembangunan Pekerja OKU (PWD Development Program) anjuran HRD Corp, pelbagai latihan kemahiran disediakan untuk meningkatkan kebolehpasaran dan keupayaan sendiri golongan OKU. Program ini bertujuan menyediakan peluang saksama, membina masyarakat inklusif serta meningkatkan kesedaran terhadap potensi penempatan kerja bagi golongan OKU. Latihan yang ditawarkan merangkumi bidang teknikal dan interpersonal. Ia boleh diakses melalui platform fizikal atau digital, bergantung kepada keperluan peserta.

Peserta juga memaklumkan bahawa program latihan anjuran HRD Corp turut merangkumi orientasi (onboarding) yang direka bentuk khas untuk golongan OKU. Ini termasuk pemahaman budaya organisasi, jangkaan kerja, protokol keselamatan dan sistem sokongan. Selain itu, latihan berkaitan hak pekerjaan dan undang-undang buruh turut dianggap penting untuk memperkasakan pekerja golongan OKU agar mereka memahami perlindungan di bawah Akta Kerja dan Akta OKU 2008. Peserta juga mencadangkan agar latihan OSH yang menyasarkan kesiapsiagaan semasa krisis turut diberikan bagi memastikan keselamatan semua pekerja termasuk golongan OKU.



Peserta juga memaklumkan bahawa kebanyakan majikan masih belum benar-benar memahami cara yang berkesan untuk mengoptimumkan potensi pekerja golongan OKU dalam organisasi mereka.

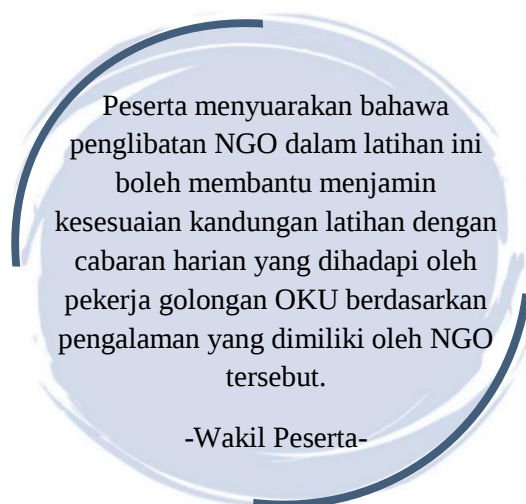
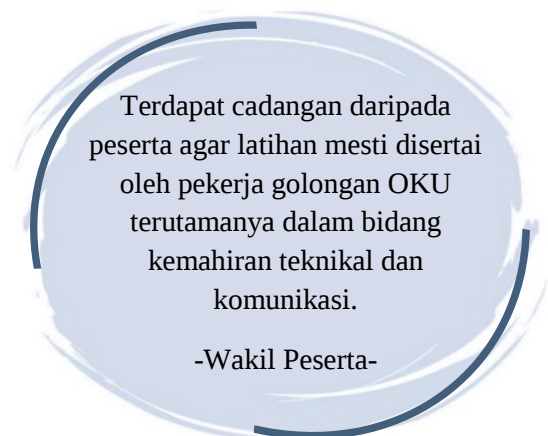
-Wakil Peserta-

Peserta juga memaklumkan bahawa kebanyakan majikan masih belum benar-benar memahami cara yang berkesan untuk mengoptimumkan potensi pekerja golongan OKU dalam organisasi mereka. Sehubungan itu, program latihan yang disediakan perlulah bersifat inklusif, fleksibel dan disesuaikan dengan keperluan sebenar pekerja golongan OKU. Modul-modul latihan yang mesra OKU boleh dibangunkan dengan kerjasama

HRD Corp agar penyampaian ilmu dan kemahiran yang ditawarkan lebih bersasar dan praktikal. Latihan ini seharusnya merangkumi pengetahuan asas mengenai hak golongan OKU, pendekatan komunikasi yang efektif dan adaptasi persekitaran kerja mengikut

jenis ketidakupayaan.

Dalam pada itu, terdapat cadangan daripada peserta agar latihan tertentu mesti disertai oleh pekerja golongan OKU terutamanya dalam bidang kemahiran teknikal dan komunikasi. Ini penting bagi membina keyakinan dan meningkatkan keupayaan individu OKU untuk bersaing secara adil di pasaran kerja. Latihan sebegini boleh dilaksanakan melalui skim tuntutan HRD Corp agar tidak membebankan kewangan pekerja mahupun majikan.



2. Kerjasama dengan pihak NGO untuk latihan khas bagi pekerja golongan OKU.

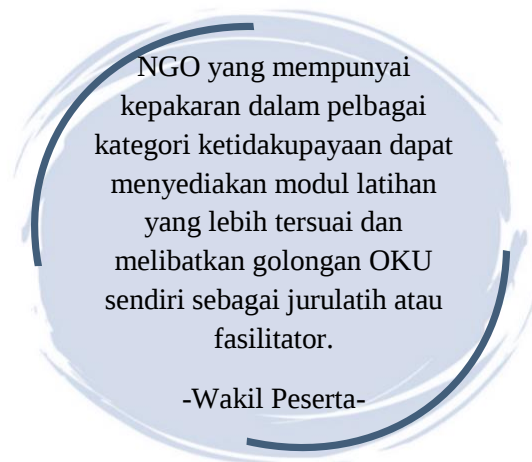
Dalam usaha memperkasakan pekerja golongan OKU dan meningkatkan kebolehpasaran golongan ini maka peserta mencadangkan agar kerjasama strategik antara pihak NGO perlu diberi perhatian serius. Ini kerana kebanyakan NGO mempunyai kepakaran dan pengalaman dalam menyediakan latihan khas kepada golongan OKU serta mampu menawarkan pendekatan yang lebih

holistik dan bersesuaian dengan keperluan sebenar individu berkeperluan khas. Melalui kerjasama seperti ini, majikan boleh menyediakan latihan yang lebih tersasar tanpa perlu membina kapasiti dalaman dari awal. Malah, peserta menyuarakan bahawa penglibatan NGO dalam latihan ini boleh membantu menjamin kesesuaian kandungan latihan dengan cabaran harian yang dihadapi oleh pekerja golongan OKU berdasarkan pengalaman yang dimiliki oleh NGO tersebut.

Bukan itu sahaja, peserta juga memaklumkan bahawa program latihan khas hasil kerjasama ini bukan sekadar memberi pendedahan kepada pekerja golongan OKU tetapi turut membantu majikan memahami kaedah yang sesuai untuk menyokong dan menyesuaikan tempat kerja agar lebih inklusif. Justeru, kolaborasi bersama NGO yang mahir dalam pembangunan kapasiti

golongan OKU bukanlah satu pilihan sampingan tetapi perlu dianggap sebagai satu strategi utama dalam meningkatkan kemahiran pekerja golongan OKU.

Menurut peserta, kerjasama strategik dengan pihak NGO memainkan peranan besar dalam memperluas capaian latihan khas yang lebih mendalam dan berempati terhadap keperluan golongan OKU. Pihak NGO yang mempunyai kepakaran dalam pelbagai kategori ketidakupayaan dapat menyediakan modul latihan yang lebih tersuai dan melibatkan golongan OKU sendiri sebagai jurulatih atau



atau fasilitator. Penglibatan langsung golongan OKU sebagai tenaga pengajar akan meningkatkan keberkesanan latihan kerana mereka memiliki pengalaman sebenar dan lebih memahami cabaran yang dihadapi oleh komuniti mereka.

Peserta juga mencadangkan bahawa promosi bersama antara kementerian seperti KESUMA, KPWKM dan JKM dapat membantu memperluas maklumat mengenai program seperti Job Coach dan insentif sedia ada. Latihan rentas agensi dan promosi bersama amat diperlukan bagi memastikan maklumat yang menyeluruh sampai kepada golongan sasaran.

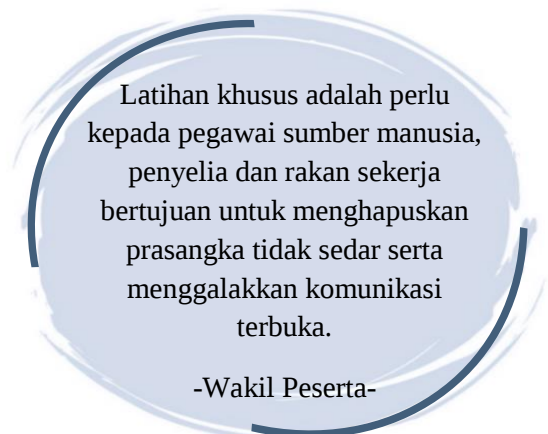
3. Peranan dan tanggungjawab majikan. Peserta memaklumkan bahawa peranan majikan dalam mengenal pasti dan menyediakan latihan untuk pekerja golongan OKU amat penting dalam membina persekitaran kerja yang inklusif dan produktif. Majikan bukan sahaja bertanggungjawab menggaji pekerja golongan OKU malah perlu memastikan bahawa pekerja golongan OKU ini diberi peluang untuk meningkatkan kemahiran dan prestasi secara berterusan. Oleh itu, komunikasi dua hala antara majikan dan pekerja golongan OKU amat diperlukan bagi mengenal pasti jenis latihan yang benar-benar relevan dengan keperluan serta potensi individu.



Peserta berpandangan bahawa pegawai sumber manusia majikan memainkan peranan utama sebagai penghubung antara keperluan organisasi dan kebolehan pekerja golongan OKU. Penelitian perlu dilakukan terhadap bidang kemahiran yang boleh diperkembangkan bukan sahaja untuk memenuhi keperluan kerja tetapi juga bagi memberi motivasi dan keyakinan kepada pekerja golongan OKU agar mereka boleh menyumbang

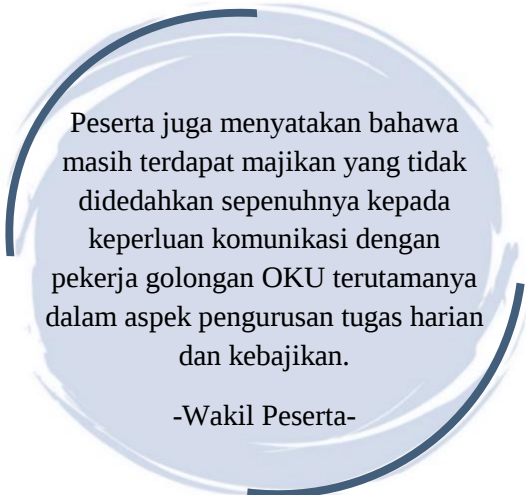
secara efektif dan setara dalam organisasi. Tambah peserta lagi, latihan yang ditawarkan juga boleh dijadikan sebahagian daripada program peningkatan kemahiran (upskilling) melalui platform seperti HRD Corp. Langkah ini membolehkan majikan menawarkan latihan tanpa menanggung kos tambahan yang membebankan.

Bukan itu sahaja, majikan memainkan peranan penting dalam membentuk persekitaran kerja yang inklusif bagi golongan OKU. Ini termasuk memastikan latihan pengurusan prestasi dan pembangunan kerjaya disediakan kepada pegawai sumber manusia supaya penilaian dilakukan secara adil. Selain itu, majikan perlu dilatih untuk menyokong dan mengurus pekerja golongan OKU secara empatik dan berkesan.



Latihan khusus adalah perlu kepada pegawai sumber manusia, penyelia dan rakan sekerja bertujuan untuk menghapuskan prasangka tidak sedar serta menggalakkan komunikasi terbuka.

Peserta juga menekankan bahawa majikan perlu menyediakan kemudahan khas mengikut keperluan pekerja golongan OKU seperti khidmat jurubahasa isyarat bagi individu pekak atau bisu, sistem braille untuk individu buta dan penyesuaian peranan kerja bagi individu yang menggunakan kerusi roda. Dalam usaha mengiktiraf sumbangan majikan yang menggajikan golongan OKU maka peserta mencadangkan agar insentif dan pengiktirafan seperti sijil khas atau anugerah sempena Hari Pekerja dipertimbangkan.



Peserta juga menyatakan bahawa masih terdapat majikan yang tidak didedahkan sepenuhnya kepada keperluan komunikasi dengan pekerja golongan OKU terutamanya dalam aspek pengurusan tugas harian dan kebajikan.

-Wakil Peserta-

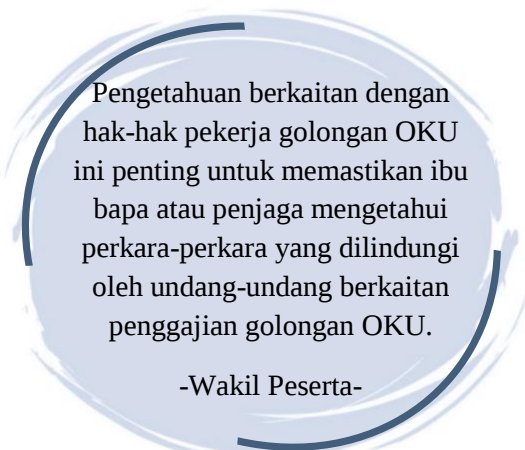
4. Penyediaan modul latihan yang sesuai kepada majikan, pekerja golongan OKU dan keluarga pekerja golongan OKU. Peserta turut menyuarakan pandangan berkaitan dengan penyediaan modul latihan yang komprehensif dan bersesuaian yang melibatkan majikan dan pekerja golongan OKU. Ini amat penting bagi memastikan majikan serta pegawai sumber manusia benar-benar bersedia dalam mengurus dan menyokong pekerja golongan OKU di tempat

kerja. Peserta turut mencadangkan modul latihan seperti komunikasi perlu dirangka dengan mengambil kira keperluan sebenar kedua-dua pihak iaitu majikan dan pekerja golongan OKU. Kandungan modul ini harus merangkumi pengenalan kepada pelbagai jenis ketidakupayaan serta teknik komunikasi yang sesuai mengikut kategori OKU. Peserta juga menyatakan bahawa masih terdapat majikan yang tidak didedahkan sepenuhnya kepada keperluan komunikasi dengan pekerja golongan OKU terutamanya dalam aspek pengurusan tugas harian dan kebajikan. Justeru, latihan yang merangkumi aspek ini perlu diperkukuh agar interaksi yang berlaku lebih mesra, empati, dan berkesan.

Menurut peserta, terdapat keperluan mendesak untuk membangunkan modul latihan formal dan menyeluruh kepada majikan mengenai pengendalian pekerja golongan OKU. Peserta menyatakan bahawa buat masa ini, kebanyakan kursus yang dihadiri oleh pegawai perhubungan industri (IR) tidak mengandungi elemen latihan berkaitan golongan OKU. Manual prosedur sedia ada juga tidak menyentuh aspek komunikasi dan psikologi pekerja golongan OKU termasuk mereka yang mengalami ketidakupayaan komunikasi seperti pekak dan bisu.

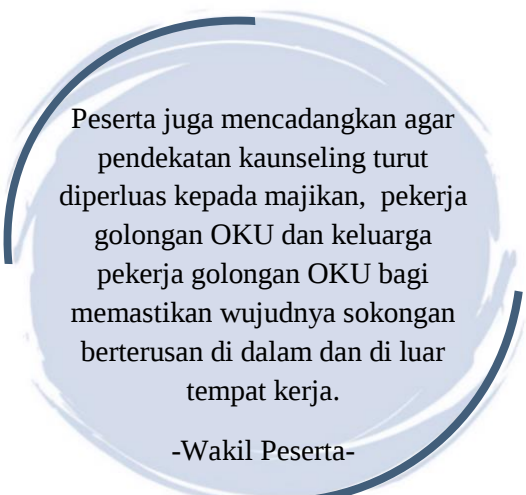
Peserta menekankan bahawa latihan kesedaran terhadap ketidakupayaan dan etika interaksi seharusnya dilaksanakan pada semua lapisan pekerja di organisasi agar budaya hormat-menghormati dapat diterapkan. Selain itu, modul latihan perlu menekankan mekanisme aduan dan saluran sokongan yang tersedia agar pekerja golongan OKU dapat menuntut hak mereka dengan yakin.

Selain majikan dan pekerja golongan OKU, peserta juga mencadangkan agar pihak Kerajaan turut memberikan fokus pembangunan modul latihan kepada ibu bapa atau penjaga golongan OKU. Ini kerana pendedahan berkenaan dengan hak-hak golongan OKU dalam penggajian perlu diambil perhatian oleh ibu bapa atau penjaga golongan OKU ini. Pengetahuan berkaitan dengan hak-hak pekerja golongan OKU ini penting untuk memastikan ibu bapa atau penjaga mengetahui perkara-perkara yang dilindungi oleh undang-undang berkaitan penggajian golongan OKU. Bagi memastikan maklumat ini sampai dengan tepat maka pembangunan modul latihan kepada ibu bapa dan penjaga perlu diambil kira.



Pengetahuan berkaitan dengan hak-hak pekerja golongan OKU ini penting untuk memastikan ibu bapa atau penjaga mengetahui perkara-perkara yang dilindungi oleh undang-undang berkaitan penggajian golongan OKU.

-Wakil Peserta-



Peserta juga mencadangkan agar pendekatan kaunseling turut diperluas kepada majikan, pekerja golongan OKU dan keluarga pekerja golongan OKU bagi memastikan wujudnya sokongan berterusan di dalam dan di luar tempat kerja.

-Wakil Peserta-

5. Peranan kaunselor. Di samping menyediakan latihan teknikal, pekerja golongan OKU juga perlu diberi pendedahan tentang cara untuk menangani cabaran psikososial di tempat kerja. Peranan kaunselor dalam hal ini tidak boleh dipandang ringan. Peserta juga mencadangkan agar pendekatan kaunseling turut diperluas kepada majikan, pekerja golongan OKU dan keluarga pekerja golongan OKU bagi memastikan

wujudnya sokongan berterusan di dalam dan di luar tempat kerja. Langkah ini dilihat mampu memperkukuh semangat pekerja golongan OKU dan mempercepatkan proses penyesuaian individu OKU dalam dunia pekerjaan.

Peserta juga menegaskan bahawa kaunselor berperanan sebagai pengantara yang membimbing pekerja golongan OKU dalam aspek psikologi, komunikasi dan pengendalian konflik di tempat kerja. Kaunselor juga boleh membantu pekerja golongan OKU mengenal pasti saluran bantuan dan strategi penyesuaian sendiri yang sesuai. Selain itu, pelantikan pegawai penyelaras khas dalam organisasi yang boleh membantu mengurus isu berkaitan golongan OKU dicadangkan agar setiap jabatan dapat mengakses bantuan secara langsung dan tersusun.

4.6 Isu Dan Rekomendasi Tambahan

Fokus kelima sesi adalah untuk mendapatkan pandangan berkaitan isu dan rekomendasi tambahan. Antara isu dan rekomendasi yang dibangkitkan termasuklah kelemahan peruntukan perundangan khusus untuk penggajian golongan OKU, mekanisme pelaksanaan dan penguatkuasaan yang lebih tegas, penyediaan kemudahan inovatif untuk golongan OKU, penambahbaikan saluran aduan untuk golongan OKU, peruntukan khas untuk memulakan perniagaan dalam kalangan OKU, insentif dan kemudahan bagi menggalakkan pengambilan pekerja golongan OKU, penambahbaikan sistem MyFutureJobs, menggalakkan golongan OKU menjadi usahawan, cadangan modul latihan untuk PKS, isu data golongan OKU serta memperkasa pelaksanaan Job Coach dan keberkesanannya

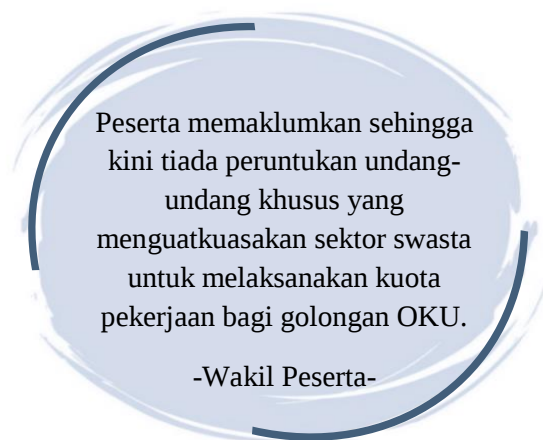
Skop perbincangan penggajian pekerja golongan OKU di Malaysia



Kelemahan peruntukan perundangan khusus untuk penggajian golongan OKU

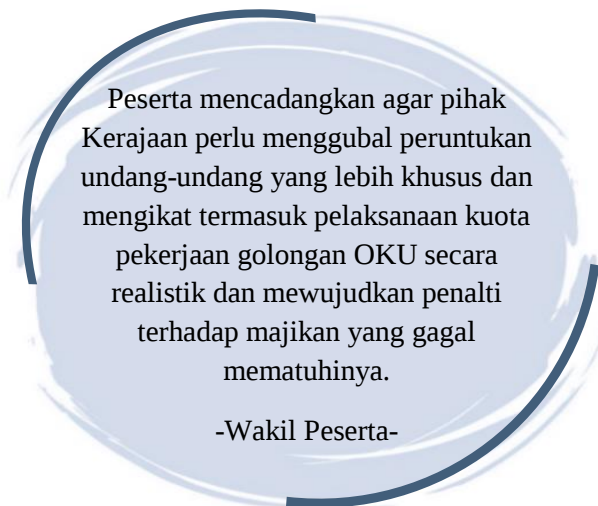
Peserta memaklumkan bahawa peruntukan perundangan sedia ada yang berkaitan dengan penggajian golongan OKU masih dilihat tidak mencukupi dan kurang berkesan dalam menjamin peluang pekerjaan yang setara untuk mereka. Walaupun Malaysia telah menggubal Akta OKU 2008 yang mengiktiraf hak golongan OKU untuk tidak didiskriminasi termasuk dalam aspek pekerjaan namun Akta tersebut bersifat deklaratif dan tidak menyediakan mekanisme penguatkuasaan yang tegas. Ketiadaan penalti atau tindakan undang-undang terhadap majikan yang gagal menyediakan peluang pekerjaan kepada golongan OKU menjadikan pelaksanaan dasar ini longgar dan kurang memberi kesan sebenar.

Peserta memaklumkan sehingga kini tiada peruntukan undang-undang khusus yang menguatkuasakan sektor swasta untuk melaksanakan kuota pekerjaan bagi golongan OKU. Walaupun sektor awam menyasarkan sekurang-kurangnya 1% pengambilan pekerja golongan OKU namun pencapaiannya masih rendah dan kurang pemantauan dilakukan. Tanpa undang - undang khusus yang mengikat maka banyak majikan masih belum mengambil langkah serius dalam membuka ruang pekerjaan kepada golongan OKU. Ini menyebabkan ramai individu OKU walaupun berkelayakan dan berkemahiran terus terpinggir daripada pasaran pekerjaan.



Peserta turut menyatakan kebimbangan apabila terdapat majikan yang cuba mengambil pekerja golongan OKU tetapi sering terkeliru dengan garis panduan dan prosedur yang tidak jelas baik dari sudut sokongan teknikal, keperluan penyesuaian tempat kerja mahupun insentif yang disediakan. Ini menyebabkan kurangnya inisiatif di pihak majikan untuk membuka peluang pekerjaan kepada golongan OKU secara inklusif.

Selain itu, peserta juga membangkitkan isu berkaitan dengan saluran aduan berhubung diskriminasi pekerjaan terhadap golongan OKU yang tidak jelas dan tidak mesra pengguna. Ramai OKU tidak tahu kepada siapa mereka boleh mengadu dan aduan yang dikemukakan sering kali tidak mendapat maklum balas atau tindakan lanjut. Ini memperlihatkan satu jurang besar antara dasar yang diluluskan dan perlindungan sebenar di lapangan.

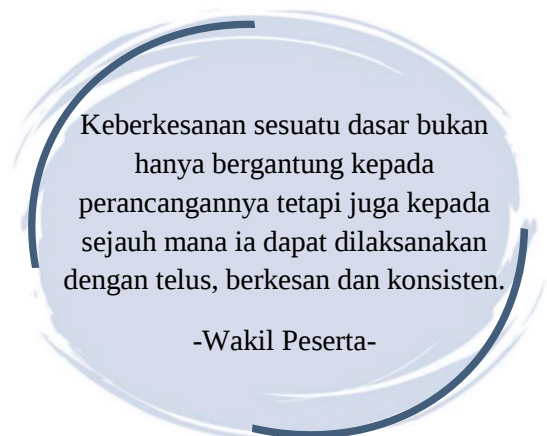


Bagi mengatasi masalah ini maka peserta mencadangkan agar pihak Kerajaan perlu menggubal peruntukan undang-undang yang lebih khusus dan mengikat termasuk pelaksanaan kuota pekerjaan golongan OKU secara realistik dan mewujudkan penalti terhadap majikan yang gagal mematuhi. Selain itu, satu sistem pemantauan dan pelaporan berkala perlu diwujudkan untuk menilai tahap penggajian golongan OKU

sektor awam dan swasta. Saluran aduan juga perlu diperkemas dan dikendalikan oleh satu agensi khusus yang benar-benar memahami isu berkaitan pekerja golongan OKU.

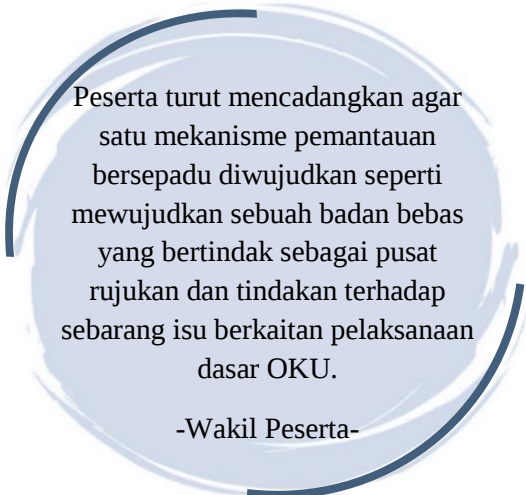
Mekanisme pelaksanaan dan penguatkuasaan

yang lebih tegas. Bagi memastikan hak dan peluang golongan OKU benar-benar dihormati dan direalisasikan maka peserta berpandangan bahawa mekanisme pelaksanaan dasar serta penguatkuasaan perlu diperkukuhkan secara menyeluruh. Keberkesanan sesuatu dasar bukan hanya bergantung kepada perancangannya tetapi juga kepada sejauh mana ia dapat dilaksanakan



dengan telus, berkesan dan konsisten. Oleh itu, amat penting untuk semua pihak yang terlibat termasuk kementerian, agensi pelaksana dan majikan untuk memainkan peranan secara proaktif dalam memastikan dasar-dasar berkaitan golongan OKU benar-benar membawa perubahan yang positif kepada kehidupan mereka.

Bukan itu sahaja, peserta juga berpandangan bahawa penguatkuasaan dasar yang inklusif perlu dilaksanakan secara holistik. Misalnya, jika terdapat majikan yang masih belum menyediakan kemudahan akses fizikal yang sesuai untuk pekerja golongan OKU maka tindakan penambahbaikan yang membina perlu segera diambil. Pendekatan ini bukan bertujuan menghukum tetapi bagi memastikan semua pihak bergerak seiring dalam menjayakan prinsip kesamarataan dan keterangkuman.



Peserta turut mencadangkan agar satu mekanisme pemantauan bersepadu diwujudkan seperti mewujudkan sebuah badan bebas yang bertindak sebagai pusat rujukan dan tindakan terhadap sebarang isu berkaitan pelaksanaan dasar OKU.

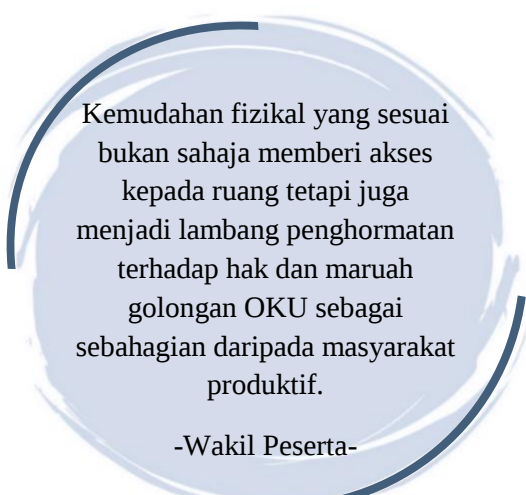
-Wakil Peserta-

Peserta turut mencadangkan agar satu mekanisme pemantauan bersepadu diwujudkan seperti mewujudkan sebuah badan bebas yang bertindak sebagai pusat rujukan dan tindakan terhadap sebarang isu berkaitan pelaksanaan dasar OKU. Badan ini boleh memainkan peranan sebagai pemudah cara antara golongan OKU dan agensi pelaksana selain memastikan segala aduan ditangani secara profesional, berempati dan berpandukan kepada prinsip keadilan sosial.

Di samping itu juga, peserta mencadangkan agar fokus turut diberikan kepada pegawai-pegawai yang terlibat secara langsung dalam urusan berkaitan golongan OKU. Latihan secara berterusan perlu dilaksanakan agar pegawai-pegawai lebih bersedia dan peka dalam mengendalikan isu-isu yang timbul. Latihan ini bukan sahaja akan meningkatkan kecekapan perkhidmatan malah akan mewujudkan suasana kerja yang lebih harmoni, profesional dan mesra OKU.

Penyediaan kemudahan inovatif untuk golongan OKU.

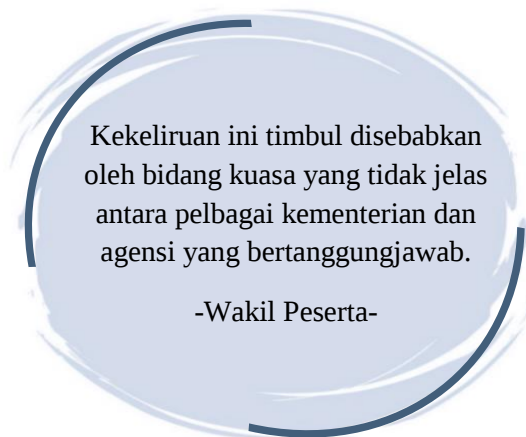
Peserta juga menyarankan agar penyediaan kemudahan yang inovatif dan mesra OKU terutamanya di tempat kerja perlu diberi keutamaan dalam usaha membina persekitaran yang benar-benar inklusif. Kemudahan fizikal yang sesuai bukan sahaja memberi akses kepada ruang tetapi juga menjadi lambang penghormatan terhadap hak dan maruah golongan OKU sebagai sebahagian daripada masyarakat produktif.



Kemudahan fizikal yang sesuai bukan sahaja memberi akses kepada ruang tetapi juga menjadi lambang penghormatan terhadap hak dan maruah golongan OKU sebagai sebahagian daripada masyarakat produktif.

-Wakil Peserta-

Sebagai contoh bagi individu OKU penglihatan, penyediaan tanda dan panduan dalam bentuk braille, sistem suara navigasi dalam bangunan serta susun atur premis yang selamat dan mudah diakses merupakan keperluan asas yang wajar disediakan. Begitu juga dengan penggunaan teknologi terkini yang boleh menyokong mobiliti dan kefungsi golongan OKU dalam melaksanakan tugas harian di tempat kerja.



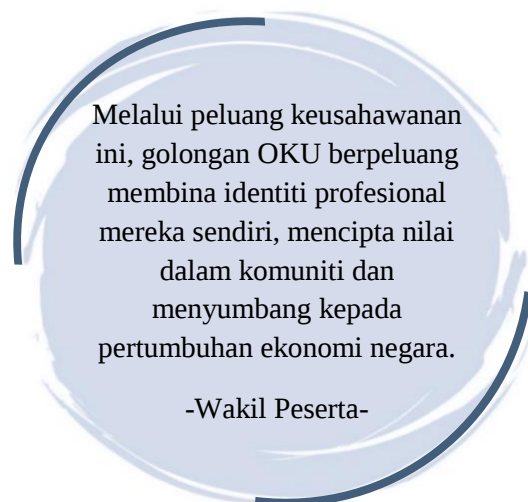
Penambahbaikan saluran aduan untuk golongan OKU. Salah satu cabaran utama yang dibangkitkan oleh peserta ialah kekeliruan golongan OKU berhubung saluran aduan yang betul terutamanya apabila melibatkan isu hak dan layanan tidak adil di tempat kerja. Kekeliruan ini timbul disebabkan oleh bidang kuasa yang tidak jelas antara pelbagai kementerian dan agensi yang bertanggungjawab. Keadaan ini bukan sahaja

menyukarkan proses aduan malah boleh melemahkan semangat individu OKU untuk menuntut hak mereka secara sah.

Sehubungan itu, terdapat keperluan mendesak untuk mewujudkan satu sistem saluran aduan yang lebih sistematik, mesra pengguna dan efisien. Saluran ini perlu bersifat sehenti (one-stop centre) dan mudah diakses sama ada secara dalam talian mahupun secara fizikal. Ini penting agar semua individu OKU dapat mengemukakan aduan dengan yakin, tanpa rasa takut atau terhalang oleh prosedur yang rumit.

Selain itu, peserta memaklumkan adalah wajar sekiranya saluran aduan ini diselaraskan dengan mekanisme pemantauan dan maklum balas yang lebih responsif. Dengan adanya tindakan susulan yang pantas dan penyelesaian yang efektif maka aduan berkaitan diskriminasi maka salah laku atau kecuai dalam penyediaan perkhidmatan kepada golongan OKU dapat ditangani dengan berkesan.

Peruntukan khas untuk memulakan perniagaan dalam kalangan OKU. Pemberian peruntukan khas kepada golongan OKU untuk memulakan perniagaan merupakan satu inisiatif yang amat signifikan dan wajar diteruskan secara konsisten. Peserta memaklumkan bahawa langkah ini bukan sahaja membuka ruang kepada golongan OKU untuk berdikari malah menawarkan alternatif kerjaya yang fleksibel dan bersesuaian dengan keupayaan serta minat

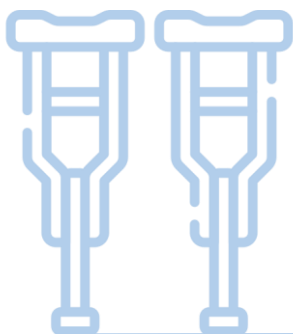


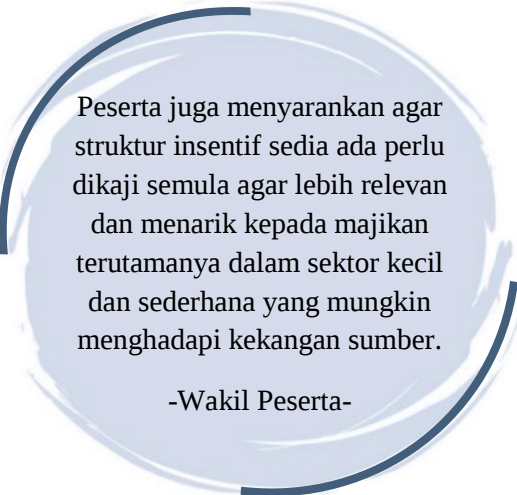
masing-masing. Melalui peluang keusahawanan ini, golongan OKU berpeluang membina identiti profesional mereka sendiri, mencipta nilai dalam komuniti dan menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara.

Walau bagaimanapun, bagi memastikan keberkesanan peruntukan ini maka satu mekanisme pemantauan yang sistematik serta garis panduan penggunaan dana yang jelas dan telus perlu diwujudkan. Pengurusan dana yang berhemah akan menjamin bahawa bantuan yang diberikan benar-benar memberi manfaat kepada penerima dan tidak disalahgunakan oleh pihak yang tidak bertanggungjawab. Di samping itu, penyediaan sokongan susulan seperti khidmat nasihat perniagaan, bimbingan pemasaran dan akses kepada pasaran juga amat penting untuk memastikan kelangsungan perniagaan golongan OKU.

Beberapa peserta turut berpandangan bahawa program sokongan keusahawanan ini wajar diperkukuh dengan modul latihan praktikal serta jaringan kerjasama bersama agensi Kerajaan dan swasta. Dengan cara ini, golongan OKU tidak hanya bergantung kepada pekerjaan formal sebaliknya mampu menjadi pencipta peluang pekerjaan kepada komuniti mereka sendiri. Pendekatan ini secara tidak langsung menyumbang ke arah pembentukan masyarakat yang lebih inklusif dan seimbang dari segi pembangunan sosioekonomi.

Insentif dan Kemudahan bagi Menggalakkan Pengambilan Pekerja OKU. Peserta mencadangkan agar pemberian insentif kepada majikan seperti pelepasan cukai dan penyediaan kemudahan kerja yang mesra OKU merupakan langkah strategik yang dapat merangsang penyertaan sektor swasta dalam pengambilan pekerja golongan OKU. Insentif ini bukan sahaja meringankan beban kos penyesuaian tempat kerja malah menunjukkan sokongan Kerajaan terhadap usaha membina persekitaran kerja yang lebih inklusif.





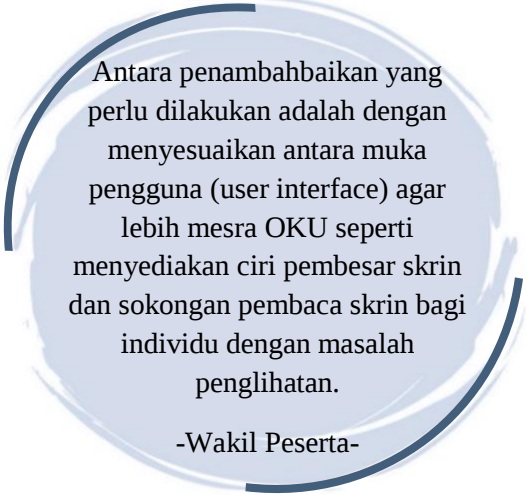
Peserta juga menyarankan agar struktur insentif sedia ada perlu dikaji semula agar lebih relevan dan menarik kepada majikan terutamanya dalam sektor kecil dan sederhana yang mungkin menghadapi kekangan sumber.

-Wakil Peserta-

Bukan itu sahaja, peserta juga menyarankan agar struktur insentif sedia ada perlu dikaji semula agar lebih relevan dan menarik kepada majikan terutamanya dalam sektor kecil dan sederhana yang mungkin menghadapi kekangan sumber. Pemeriksaan semula ini boleh dilakukan dengan mengambil kira keperluan di pelbagai kawasan termasuk Sabah, Sarawak dan Semenanjung Malaysia. Ini untuk memastikan supaya dasar yang dirangka benar-benar bersifat menyeluruh dan adil.

Penambahbaikan Sistem MyFutureJobs.

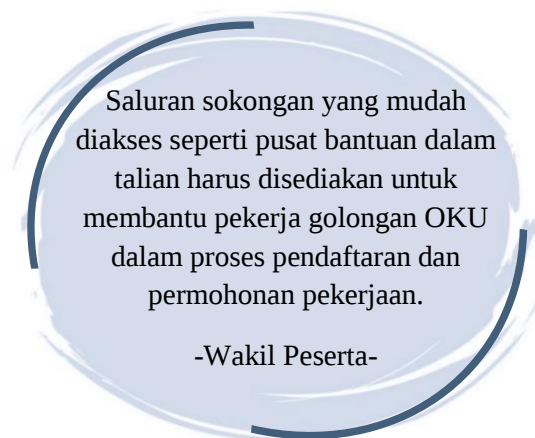
Peserta mencadangkan agar sistem MyFutureJobs perlu ditambahbaik untuk menjadi lebih mesra OKU dengan memastikan ia tidak hanya menyenaraikan peluang pekerjaan tetapi juga menyediakan sokongan yang lebih mudah diakses oleh pekerja golongan OKU. Antara penambahbaikan yang perlu dilakukan adalah dengan menyesuaikan antara muka pengguna (user interface) agar



Antara penambahbaikan yang perlu dilakukan adalah dengan menyesuaikan antara muka pengguna (user interface) agar lebih mesra OKU seperti menyediakan ciri pembesar skrin dan sokongan pembaca skrin bagi individu dengan masalah penglihatan.

-Wakil Peserta-

lebih mesra OKU seperti menyediakan ciri pembesar skrin dan sokongan pembaca skrin bagi individu dengan masalah penglihatan. Selain itu, sistem ini perlu menawarkan panduan dan kaunseling kerjaya yang disesuaikan dengan keperluan pekerja golongan OKU termasuk maklumat tentang pekerjaan yang sesuai mengikut jenis ketidakupayaan mereka.



Peserta juga mencadangkan agar sistem ini juga perlu menyediakan akses kepada kursus atau latihan dalam talian yang mesra OKU bagi membantu mereka meningkatkan kemahiran dan kebolehpasaran dalam pasaran kerja. Saluran sokongan yang mudah diakses seperti pusat bantuan dalam talian harus disediakan untuk membantu pekerja golongan OKU dalam proses pendaftaran dan permohonan pekerjaan. Program

pendaftaran dan permohonan pekerjaan, majikan untuk menggajikan pekerja golongan OKU juga perlu diperkenalkan dalam sistem ini agar majikan lebih memahami cara memberi sokongan yang diperlukan untuk pekerja golongan OKU di tempat kerja.

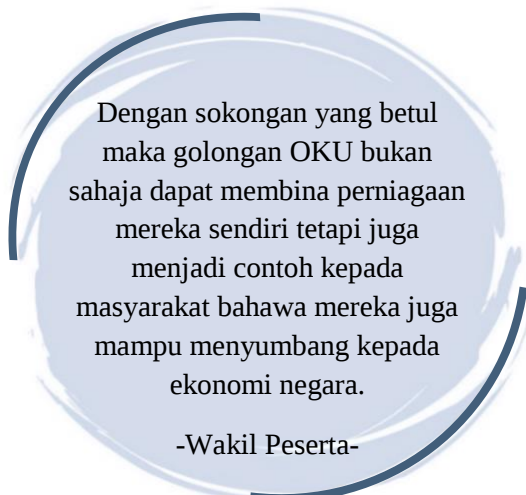
Selain itu, MyFutureJobs perlu mempunyai kategori pekerjaan khas untuk golongan OKU yang memfokuskan kepada peluang kerja yang lebih sesuai dengan keperluan mereka seperti pekerjaan fleksibel atau bekerja dari rumah. Dengan langkah-langkah ini maka sistem MyFutureJobs akan lebih inklusif dalam menyediakan peluang pekerjaan yang saksama bagi pekerja golongan OKU dan menyokong mereka dalam menyesuaikan diri dengan dunia pekerjaan.

Menggalakkan golongan OKU menjadi usahawan

Peserta juga menyarankan agar pihak Kerajaan menggalakkan golongan OKU untuk menjadi usahawan sebagai langkah penting dalam memperluas peluang pekerjaan bagi mereka. Peserta berpandangan bahawa golongan OKU yang memulakan perniagaan sendiri akan mempunyai kebebasan untuk menguruskan hidup dan mengoptimumkan potensi tanpa bergantung sepenuhnya kepada peluang pekerjaan yang terhad. Kerajaan perlu memainkan peranan utama dengan menyediakan dana yang tidak perlu dibayar balik kepada golongan OKU bagi memulakan perniagaan mereka. Langkah ini sudah dilaksanakan oleh beberapa agensi Kerajaan yang menyediakan bantuan kewangan tanpa faedah untuk golongan OKU yang berminat dalam bidang pertanian atau perniagaan kecil.

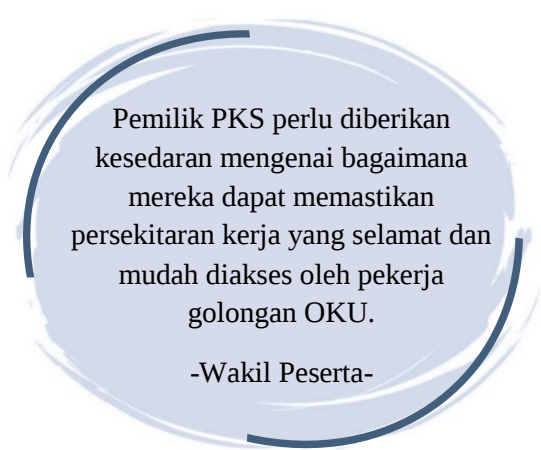
Selain itu, bantuan ini perlu dilengkapi dengan program latihan dan bimbingan yang menyeluruh untuk memastikan kelangsungan dan kejayaan perniagaan golongan OKU. Dengan sokongan yang betul maka golongan OKU bukan sahaja dapat membina perniagaan mereka sendiri tetapi juga menjadi contoh kepada masyarakat bahawa mereka juga mampu menyumbang kepada ekonomi negara.

Pemberian peluang seperti ini turut membantu usahawan OKU untuk membuka peluang pekerjaan kepada golongan OKU yang lain untuk bekerja bersama dengan usahawan OKU ini.



Dengan sokongan yang betul maka golongan OKU bukan sahaja dapat membina perniagaan mereka sendiri tetapi juga menjadi contoh kepada masyarakat bahawa mereka juga mampu menyumbang kepada ekonomi negara.

-Wakil Peserta-



Pemilik PKS perlu diberikan kesedaran mengenai bagaimana mereka dapat memastikan persekitaran kerja yang selamat dan mudah diakses oleh pekerja golongan OKU.

-Wakil Peserta-

Cadangan modul latihan untuk PKS. Peserta juga mencadangkan agar modul latihan yang dicadangkan untuk HRD Corp harus menekankan reka bentuk tempat kerja yang mesra OKU khususnya untuk majikan PKS. Pemilik PKS perlu diberikan kesedaran mengenai bagaimana mereka dapat memastikan persekitaran kerja yang selamat dan mudah diakses oleh pekerja golongan

OKU. Ini termasuklah pengubahsuaian fizikal seperti laluan yang lebih luas untuk kerusi roda, tandas mesra OKU dan ruang kerja yang boleh disesuaikan mengikut keperluan pekerja dengan pelbagai jenis ketidakupayaan.

Selain itu, pemilik PKS juga perlu diberi pendidikan mengenai pematuhan undang-undang dan peraturan berkaitan penggajian golongan OKU. Hal ini penting untuk mengelakkan majikan PKS daripada terdedah kepada risiko tindakan undang-undang khususnya berkaitan dengan diskriminasi atau pengabaian hak pekerja golongan OKU. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peruntukan perundangan maka pemilik PKS akan lebih bersedia untuk menggajikan golongan OKU dengan cara yang sah dan adil.

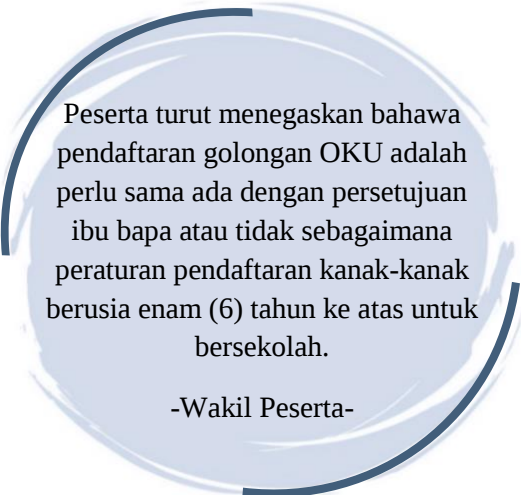
Selain daripada itu, modul sokongan dan kejurulatihan pekerjaan juga perlu dimasukkan dalam latihan ini. Ini akan menyediakan sokongan berterusan untuk pekerja golongan OKU dan memastikan mereka mendapat bimbingan yang sesuai dalam pengurusan kerjaya. Sesi *coaching* dan sokongan pengurusan ini dapat membantu pekerja golongan OKU menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja dan memastikan mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif.

Peserta juga menyatakan bahawa modul kecerdasan emosi dan kepimpinan empatik amat penting kerana ia membantu majikan dan rakan sekerja memahami cara berkomunikasi dan bekerjasama dengan pekerja golongan OKU tanpa prasangka atau kekeliruan. Program seperti ini mampu mewujudkan budaya kerja yang lebih inklusif sekali gus meningkatkan produktiviti dan kesejahteraan pekerja golongan OKU.

Isu data golongan OKU

Peserta turut membangkitkan isu kekurangan data yang tepat mengenai bilangan golongan OKU di negara ini yang menjadi cabaran utama dalam merancang dasar dan sokongan yang sesuai untuk golongan OKU di Malaysia. Tanpa data yang lengkap maka adalah sukar bagi Kerajaan dan agensi berkaitan untuk mengenal pasti keperluan sebenar golongan OKU seterusnya merancang program yang efektif serta menilai kesan dasar yang telah dilaksanakan.

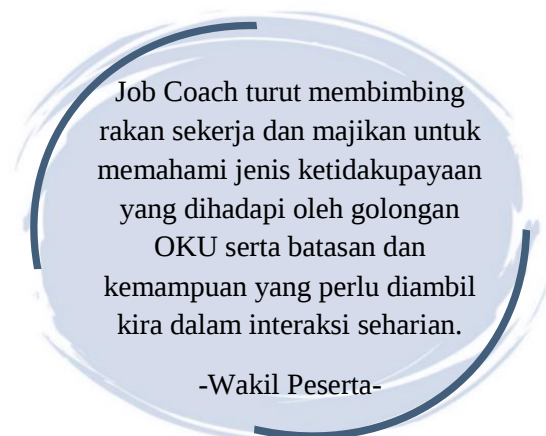
Peserta turut menegaskan bahawa pendaftaran golongan OKU adalah perlu sama ada dengan persetujuan ibu bapa atau tidak sebagaimana peraturan pendaftaran kanak-kanak berusia enam (6) tahun ke atas untuk bersekolah. Dengan mendaftarkan golongan OKU maka ia akan memastikan data yang lebih komprehensif dan terperinci dapat dikumpulkan dan dianalisis. Langkah ini penting untuk mempermudah perancangan dan pengagihan sumber yang lebih efektif seperti pembangunan program latihan, penyediaan kemudahan akses dan sokongan sosial.



Peserta turut menegaskan bahawa pendaftaran golongan OKU adalah perlu sama ada dengan persetujuan ibu bapa atau tidak sebagaimana peraturan pendaftaran kanak-kanak berusia enam (6) tahun ke atas untuk bersekolah.

-Wakil Peserta-

Peserta juga menegaskan bahawa data ini juga penting untuk digunakan bagi merancang insentif kepada majikan yang menggajikan golongan OKU serta untuk meningkatkan kempen kesedaran yang lebih menyeluruh tentang keperluan golongan OKU di tempat kerja dan dalam masyarakat secara keseluruhan. Dengan adanya data yang lengkap maka pelbagai pihak berkepentingan termasuk NGO, pihak swasta dan masyarakat dapat bekerjasama dengan lebih berkesan untuk meningkatkan kesejahteraan dan peluang pekerjaan bagi golongan OKU.

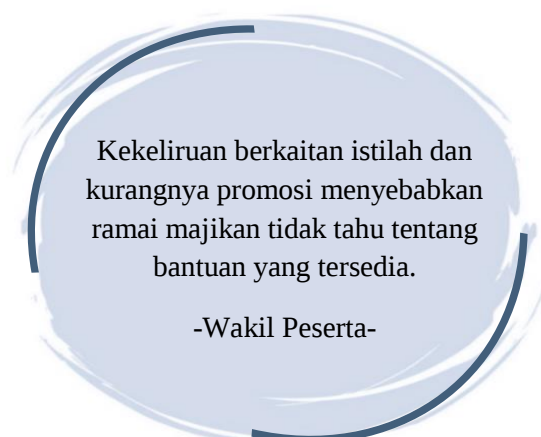


Memperkasa pelaksanaan Job Coach dan keberkesananannya.

Peserta memaklumkan bahawa pelaksanaan perkhidmatan Job Coach yang berkonsepkan *one-to-one* memainkan peranan penting dalam membantu pekerja golongan OKU menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja. Tempoh bimbingan yang berlangsung antara tiga (3) hingga enam (6) bulan ini disesuaikan dengan keperluan dan tahap

ketidakupayaan individu OKU di mana Job Coach akan berada bersama golongan OKU di tempat kerja untuk memberikan sokongan berterusan. Selain membantu golongan OKU, Job Coach turut membimbing rakan sekerja dan majikan untuk memahami jenis ketidakupayaan yang dihadapi oleh golongan OKU serta batasan dan kemampuan yang perlu diambil kira dalam interaksi seharian.

Peserta turut membangkitkan isu berkaitan kekurangan kesedaran di kalangan majikan tentang kewujudan perkhidmatan Job Coach. Kekeliruan berkaitan istilah dan kurangnya promosi menyebabkan ramai majikan tidak tahu tentang bantuan yang tersedia. Oleh itu, adalah penting untuk memperluaskan promosi mengenai perkhidmatan ini supaya lebih ramai majikan dapat memahami dan mengakses khidmat Job Coach dengan lebih baik sekali gus menyokong penggajian dan penempatan golongan OKU di tempat kerja.



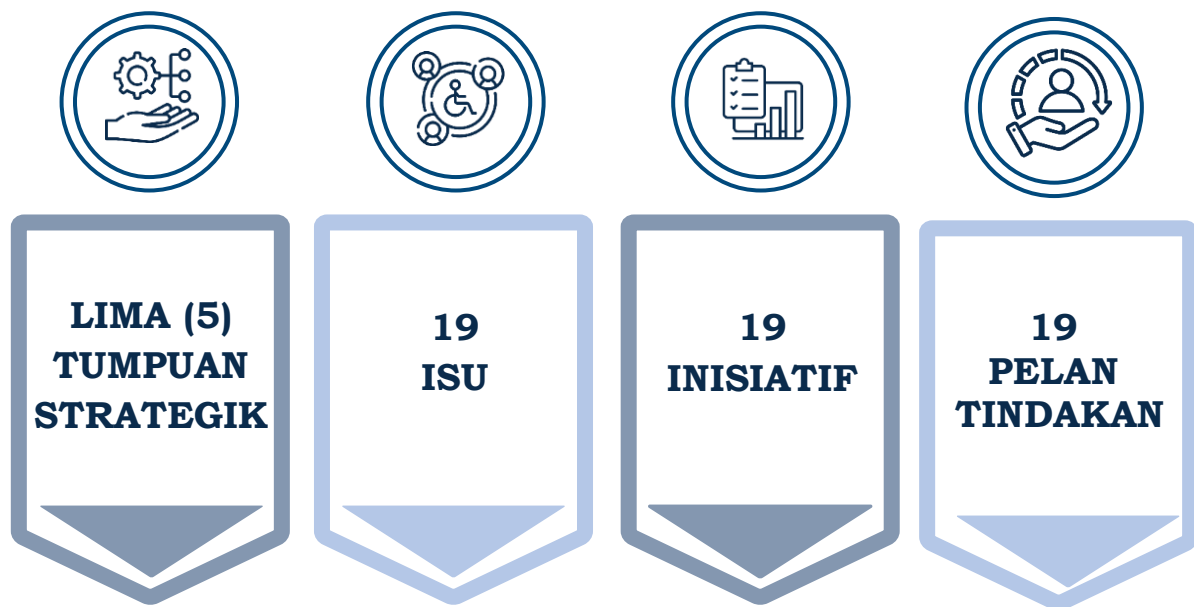




RUMUSAN

1.0 PENGENALAN

Hasil dapatan kajian penggajian golongan OKU di Malaysia telah mengenal pasti 19 isu yang perlu diperhalusi. Isu-isu yang dibangkitkan adalah meliputi dasar dan perundangan yang berkaitan dengan penggajian golongan OKU, pendidikan perburuhan, program dan latihan, pengiktirafan dan pensijilan serta pengurusan data. Bagi menangani isu-isu yang telah dibincangkan sepanjang kajian ini dijalankan, maka lima (5) tumpuan strategik yang meliputi 19 inisiatif dan 19 pelan tindakan yang bersesuaian telah dibangunkan. Rekomendasi ini turut terpakai kepada semua pihak yang terlibat dengan penggajian golongan OKU di Malaysia secara umumnya dan kepada pihak KESUMA secara khususnya.



LIMA (5) TUMPUAN STRATEGIK

Tumpuan Strategik 1

Memperkukuh Dasar
dan Perundangan yang
Berkaitan dengan
Penggajian Golongan
OKU

Tumpuan Strategik 2

Menyemak dan Menambah
Baik Program Pendidikan
Perburuhan Khususnya yang
Berkaitan dengan Penggajian
Golongan OKU

Tumpuan Strategik 3

Memperkasa Program
dan Latihan Sedia Ada
yang Berkaitan dengan
Penggajian
Golongan OKU

Tumpuan Strategik 4

Memperluas Skop
Pengiktirafan
dan Pensijilan Majikan
Mesra OKU

Tumpuan Strategik 5

Membangunkan Pangkalan
Data Bersepadu bagi
Penggajian
Golongan OKU

Tumpuan Strategik 1

Memperkukuh Dasar dan Perundangan yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU

Inisiatif 1.1

Membangunkan Dasar Penggajian Golongan OKU di Malaysia

Inisiatif 1.2

Membangunkan peraturan khusus yang memfokuskan kepada penggajian golongan OKU

Inisiatif 1.3

Membangunkan garis panduan atau kod amalan yang jelas berkenaan dengan tatacara atau panduan bagi menggajikan golongan OKU

Inisiatif 1.4

Melaksanakan penetapan kuota penggajian golongan OKU

Tumpuan Strategik 2

Menyemak dan Menambah Baik Program Pendidikan Perburuhan Khususnya yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU

Inisiatif 2.1

Melaksanakan program pendidikan perburuhan yang khusus kepada majikan berkaitan penggajian golongan OKU di Malaysia OKU di Malaysia

Inisiatif 2.2

Memperkasa dan menyemak modul sedia ada agar lebih khusus dan bersasar

Inisiatif 2.3

Meningkatkan tahap kesedaran majikan berkaitan dengan insentif dan manfaat menggajikan golongan OKU

Tumpuan Strategik 3

Memperkasa Program dan Latihan Sedia Ada yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU

Inisiatif 3.1

Meningkatkan pengetahuan majikan berkenaan dengan Program DET

Inisiatif 3.2

Meningkatkan pelaksanaan Program DET di Malaysia

Inisiatif 3.3

Meningkatkan pengetahuan majikan berkenaan dengan Program Job Coach

Inisiatif 3.4

Membangunkan modul latihan berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia kepada majikan dan pekerja golongan OKU

Tumpuan Strategik 4

Memperluas Skop Pengiktirafan dan Pensijilan Majikan Mesra OKU

Inisiatif 4.1

Menambah baik dan menyebarkan maklumat berkaitan dengan pengiktirafan yang diberikan sekiranya menggajikan pekerja golongan OKU

Inisiatif 4.2

Menyemak dan menambah baik skop dan pengiktirafan sedia ada agar lebih meluas dan berdaya saing

Inisiatif 4.3

Memberikan pengiktirafan melalui pensijilan khas kepada semua majikan yang menggajikan golongan OKU sebagai tanda penghargaan

Tumpuan Strategik 5

Membangunkan Pangkalan Data Bersepadu bagi Penggajian Golongan OKU

Inisiatif 5.1

Mewujudkan integrasi atau sistem pertukaran data antara agensi

Inisiatif 5.3

Menambah baik dan mengemaskini sistem perekodan yang melibatkan penggajian golongan OKU sedia ada

Inisiatif 5.2

Membangunkan profil lengkap berkenaan dengan pekerja dan majikan yang terlibat dalam penggajian golongan OKU

Inisiatif 5.4

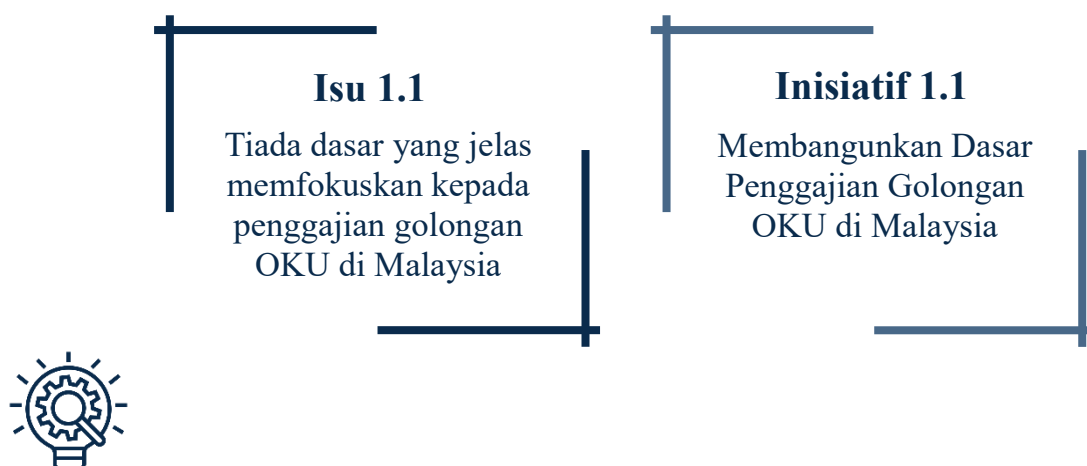
Membangunkan sistem yang boleh diakses oleh majikan

Inisiatif 5.5

Membangunkan satu pangkalan data bagi penggajian golongan OKU di Malaysia

Tumpuan Strategik 1:

Memperkuh Dasar dan Perundangan yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Dasar Penggajian Golongan OKU di Malaysia merujuk kepada rangka kerja dasar, prinsip, strategi dan tindakan yang digubal oleh Kerajaan. Dasar ini disokong oleh pelbagai pihak bagi memastikan peluang pekerjaan yang adil, setara dan inklusif kepada OKU di sektor awam dan swasta. Dasar ini bertujuan untuk membolehkan golongan OKU mendapat akses yang saksama ke pasaran kerja, dilayan tanpa diskriminasi, diberikan sokongan dan penyesuaian berpatutan serta diiktiraf sebagai tenaga kerja produktif, berkemahiran dan berdaya saing. Dalam masa yang sama, dasar ini juga membawa faedah besar kepada majikan. Antaranya memperluas akses kepada bakat kerja yang pelbagai, meningkatkan reputasi majikan sebagai entiti mesra inklusif dan beretika, melayakkan majikan menerima insentif fiskal dan pensijilan rasmi seperti pengiktirafan Majikan Mesra OKU. Pelaksanaan dasar ini secara menyeluruh bukan sahaja memperkuh hak OKU malah menyumbang kepada pembangunan sumber manusia nasional yang lebih menyeluruh dan mampan sejajar dengan prinsip Kesejahteraan Bersama dan Matlamat Pembangunan Mampan (SDG).



RASIONAL

Pelaksanaan Dasar Penggajian Golongan OKU merupakan langkah strategik untuk menangani isu ketidaksaksamaan dalam peluang pekerjaan yang masih membelenggu komuniti OKU di Malaysia. Meskipun negara telah meratifikasi Konvensyen Mengenai Hak Orang Kurang Upaya (CRPD) dan

mewujudkan Akta OKU 2008 namun realitinya kadar penglibatan OKU dalam sektor pekerjaan formal masih rendah terutamanya dalam sektor swasta. Antara faktor penyumbang termasuklah kekurangan perlindungan eksplisit dalam undang-undang buruh, kurangnya kesedaran dan kefahaman dalam kalangan majikan serta ketiadaan sokongan teknikal dan insentif yang bersasar.

81.9%

Bersetuju penggubalan satu undang-undang khusus diwujudkan untuk penggajian golongan OKU

Sehubungan itu, dasar ini bukan sahaja memberi tumpuan kepada keperluan dan hak OKU malah turut mengambil kira peranan penting majikan sebagai pemangkin kepada perubahan struktur pasaran kerja yang lebih inklusif. Majikan terutamanya dalam sektor swasta dan PKS perlu diberikan sokongan menyeluruh melalui latihan kesedaran DET, garis panduan pengurusan pekerja golongan OKU serta akses kepada insentif fiskal dan pensijilan Majikan Mesra OKU.

Dasar ini juga membuka ruang kepada majikan untuk meneroka kumpulan bakat baharu yang berpotensi menyumbang kepada kepelbagaian tenaga kerja serta meningkatkan reputasi majikan melalui amalan perniagaan yang bertanggungjawab dan sejajar dengan prinsip ESG (Environmental, Social and Governance). Dengan adanya kerangka dasar yang jelas dan berpandukan data bersepadu maka majikan akan lebih bersedia untuk melibatkan diri secara aktif dalam penggajian OKU bukan hanya sebagai tanggungjawab sosial tetapi sebagai strategi pengurusan sumber manusia yang mampan dan berimpak tinggi.

Secara keseluruhan, Dasar Penggajian Golongan OKU bukan sekadar satu inisiatif kebijakan tetapi merupakan agenda nasional yang menuntut kerjasama erat antara kerajaan, majikan,

NGO, institusi latihan dan masyarakat demi mewujudkan pasaran kerja yang lebih saksama, berdaya tahan dan inklusif untuk semua.



PELAN TINDAKAN



- 1 Menyediakan terma rujukan bagi pembangunan Dasar Penggajian Golongan OKU di Malaysia



- 2 Menentukan objektif pembangunan dasar



- 3 Menetapkan strategi pelaksanaan yang akan dijalankan



- 4 Menentukan jangka masa pelaksanaan



- 5 Melaksanakan sesi libat urus dengan pihak yang berkepentingan berkaitan penggajian golongan OKU di Malaysia



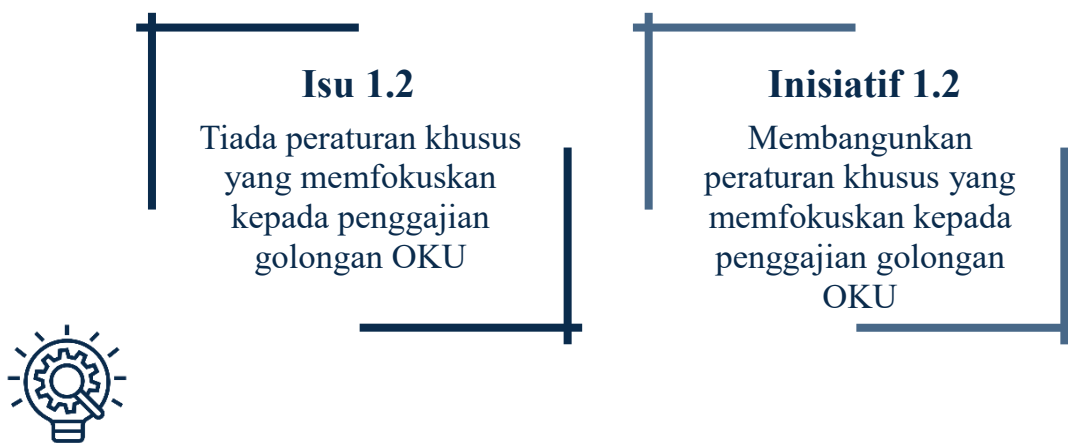
- 6 Menentukan agensi kawal selia atau pihak yang akan terlibat dalam pembangunan dasar ini



- 7 Melaksanakan penilaian impak dan penambahbaikan secara berkala bagi setiap strategi yang telah dilaksanakan

Tumpuan Strategik 1:

Memperkuh Dasar dan Perundangan yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Kerajaan disaran untuk membangunkan satu peraturan khusus yang memfokuskan kepada penggajian golongan OKU sebagai pelengkap kepada Akta OKU 2008 dan Akta Kerja 1955. Peraturan ini perlu merangkumi larangan diskriminasi berdasarkan ketidakupayaan, kewajipan penyesuaian berpatutan di tempat kerja, garis panduan persekitaran kerja inklusif serta mekanisme penguatkuasaan dan insentif yang jelas. Pelaksanaan peraturan ini bukan sahaja akan melindungi hak pekerja golongan OKU secara menyeluruh malah turut memberi faedah langsung kepada majikan. Antaranya termasuk kepastian undang-undang dalam pengurusan pekerja OKU, akses kepada insentif kewangan seperti potongan cukai dan subsidi gaji serta pengiktirafan melalui pensijilan Majikan Mesra OKU. Di samping itu, majikan juga akan dapat meneroka sumber bakat yang pelbagai, meningkatkan reputasi korporat dan berpeluang menikmati keutamaan dalam urusan perolehan atau kerjasama Kerajaan. Justeru, peraturan khusus ini bukan sekadar instrumen kawal selia tetapi satu pendekatan strategik untuk memperkuh hubungan majikan dan pekerja dalam kerangka pasaran kerja yang lebih inklusif dan berdaya saing.



RASIONAL

Ketiadaan peraturan khusus yang mengikat berkaitan penggajian golongan OKU telah menyebabkan ketidakseragaman amalan di tempat kerja, kelemahan dalam pemantauan serta

kekeliruan dalam kalangan majikan berkenaan tanggungjawab mereka. Walaupun dasar dan program sokongan telah wujud namun pelaksanaannya bergantung kepada komitmen sukarela dan tidak dapat dikuatkuasakan sepenuhnya. Oleh itu, pembangunan peraturan khas amat diperlukan bagi memberi kepastian undang-undang kepada majikan, melindungi hak pekerja OKU secara menyeluruh serta menyokong matlamat mewujudkan pasaran kerja yang inklusif dan mampan. Peraturan ini juga akan membuka ruang kepada majikan untuk menikmati pelbagai insentif dan akses kepada kumpulan tenaga kerja yang setia, berdedikasi dan berpotensi tinggi.

81.9%

Bersetuju penggubalan satu undang-undang khusus diwujudkan untuk penggajian golongan OKU

Majikan juga menghadapi kekangan dari segi kefahaman, panduan teknikal dan kepastian undang-undang dalam mengurus pekerja OKU secara adil dan berkesan. Dalam keadaan ini, ketiadaan peraturan khusus mengakibatkan ketidakseragaman dalam amalan tempat kerja dan menyulitkan usaha pemantauan serta penguatkuasaan. Oleh itu, pembangunan peraturan khas yang memfokuskan kepada hak dan keperluan pekerja OKU adalah amat penting bagi menjelaskan tanggungjawab majikan, memperkukuh perlindungan pekerja serta mengukuhkan ekosistem pekerjaan yang lebih inklusif.



Peserta juga menyatakan bahawa meskipun peraturan yang sedia ada memberikan perlindungan namun ia mungkin masih belum cukup khusus untuk menangani keperluan unik pekerja golongan OKU.

(Wakil peserta FGD)

Lebih penting lagi, peraturan ini akan mewujudkan suasana kerja yang lebih profesional dan berdaya saing serta memberi ruang kepada majikan untuk menikmati pelbagai faedah termasuk insentif fiskal, pengiktirafan rasmi dan akses kepada sumber tenaga kerja yang pelbagai dan berpotensi tinggi. Dengan adanya peraturan khusus yang berlandaskan prinsip keadilan dan kebolehaksesan maka majikan akan lebih yakin dan bersedia untuk menggaji serta mengekalkan pekerja OKU secara mampan.

Regulations on the Employment of Persons with Disabilities, 2007 (China)



Peraturan Mengenai Penggajian Orang Kurang Upaya (2007) merupakan suatu dokumen yang menetapkan kerangka perundangan dan garis panduan berkaitan penggajian golongan OKU di negara China. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan peluang pekerjaan yang saksama kepada golongan OKU serta menghindari sebarang bentuk diskriminasi di tempat kerja. Ia turut menggalakkan penyertaan sepenuhnya golongan OKU dalam sektor pekerjaan.



PELAN TINDAKAN



1

Menyediakan terma rujukan bagi pembangunan peraturan penggajian golongan OKU di Malaysia



2

Melaksanakan Kajian Dasar terhadap Undang-undang sedia ada berkaitan penggajian golongan OKU



3

Mengadakan sesi perbincangan dan libat urus bersama pemegang taruh yang berkaitan



4

Membangunkan Draf Peraturan Khusus Penggajian Golongan OKU di Malaysia



5

Menyemak dan menambah baik draf peraturan



6

Melaksanakan proses pewartaan



7

Menjalankan program dan sesi penerangan kepada pemegang taruh



8

Melaksanakan peraturan yang telah diwartakan



9

Melakukan pemantauan secara berkala

Tumpuan Strategik 1:

Memperkuh Dasar dan Perundangan yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU

Isu 1.3

Tiada garis panduan yang jelas berkenaan dengan tatacara atau panduan bagi menggajikan golongan OKU

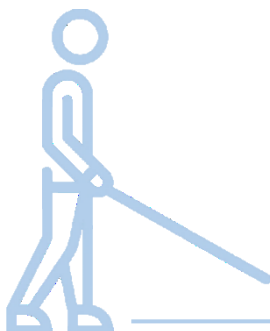
Inisiatif 1.3

Membangunkan garis panduan atau kod amalan yang jelas berkenaan dengan tatacara atau panduan bagi menggajikan golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Bagi mengatasi kekeliruan dan ketidakkonsistenan dalam pengambilan serta pengurusan pekerja OKU maka Kerajaan disarankan untuk membangunkan **garis panduan atau kod amalan tatacara penggajian golongan OKU yang komprehensif dan praktikal** untuk rujukan majikan di sektor swasta. Garis panduan ini perlu merangkumi proses pengambilan kerja, penyesuaian tempat kerja, penempatan tugas mengikut jenis ketidakupayaan serta prosedur pengurusan prestasi dan pemantauan. Penyediaan garis panduan ini bukan sahaja memberi **kepastian dan keyakinan kepada majikan** malah membantu memastikan **keadilan, kesaksamaan dan keberkesanan** dalam pelaksanaan dasar penggajian OKU. Ia juga boleh disesuaikan mengikut sektor dan saiz perniagaan serta disokong dengan modul latihan, contoh amalan terbaik dan kerjasama dengan agensi berkaitan seperti JKM, PERKESO dan HRD Corp.





RASIONAL

Ketiadaan garis panduan yang jelas dan standard mengenai tatacara menggajikan golongan OKU telah menyebabkan **ketidakyakinan, kekeliruan dan ketidakkonsistenan** dalam kalangan majikan untuk melaksanakan pengambilan, penempatan serta pengurusan pekerja golongan OKU. Ramai majikan khususnya dalam sektor swasta dan PKS menyatakan

bahawa mereka bersedia memberi peluang pekerjaan kepada golongan OKU namun **tidak tahu bagaimana untuk memulakan** atau tidak pasti apakah bentuk penyesuaian dan sokongan yang diperlukan.

90.6%

Bersetuju satu garis panduan khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU diwujudkan

Tanpa panduan rasmi maka banyak peluang pekerjaan tidak dapat diakses oleh golongan OKU walaupun mereka berkecenderungan dan majikan pula berisiko melaksanakan amalan yang tidak inklusif atau secara tidak sengaja mendiskriminasi. Dalam konteks ini, penyediaan **garis panduan yang mudah difahami, bersifat praktikal dan boleh disesuaikan mengikut jenis ketidakupayaan dan keperluan sektor** adalah penting bagi membantu majikan melaksanakan tanggungjawab sosial mereka dengan lebih yakin dan sistematik.

Garis panduan ini juga akan berperanan sebagai alat pendidikan dan rujukan utama kepada majikan dalam mewujudkan persekitaran kerja yang inklusif, profesional dan mesra OKU. Ia akan menjadi pelengkap penting kepada dasar dan undang-undang sedia ada serta menyokong pencapaian matlamat pembangunan mampan (SDG) dan agenda tenaga kerja inklusif negara.



Garis panduan ini bukan sahaja perlu menjelaskan tanggungjawab majikan malah perlu juga memberi tumpuan kepada kesesuaian pekerjaan berdasarkan kategori kecacatan.

(Wakil peserta FGD)



Ketiadaan garis panduan yang spesifik menjadi antara kekangan utama dalam pelaksanaan dasar ini terutamanya dalam kalangan majikan sektor swasta.

(Wakil peserta FGD)

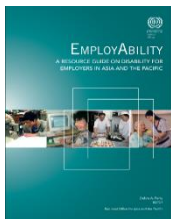
“Pindaan terhadap Akta Orang Kurang Upaya (OKU) 2008 dan Akta Kerja 1955 perlu dilakukan selain memperkenalkan kod etika dan garis panduan bagi memperkemas situasi pekerjaan bagi komuniti OKU.”

**Diskriminasi terhadap OKU: Perlu perkenal garis panduan
(Harian Metro, 2024)**



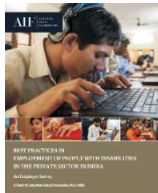
I Couldn't Wait To Get Started: Voices from Inclusive Workplaces In The Republic Of Serbia

Panduan ini bertujuan untuk membantu PKS memahami serta melaksanakan amalan inklusif di tempat kerja khususnya dalam aspek pengambilan pekerja dalam kalangan golongan OKU. Panduan ini juga bertujuan untuk memberi inspirasi dan sokongan kepada golongan OKU dalam proses pencarian pekerjaan.



A Resource Guide On Disability For Employers In Asia And The Pacific

Merupakan panduan yang dibangunkan oleh ILO bagi menyokong pihak majikan dalam mempromosikan peluang pekerjaan yang bermaruah kepada golongan OKU. Panduan ini menyediakan maklumat praktikal serta contoh amalan terbaik berkaitan proses pengambilan, pemilihan dan pengekalan pekerja dalam kalangan individu OKU. Ia turut menekankan kepentingan kesertaan OKU sebagai sebahagian daripada strategi perniagaan yang inklusif dan mampan. Selain itu, panduan ini menggariskan justifikasi perniagaan bagi pelaksanaan dasar keterangkuman OKU serta menggalakkan kerjasama aktif dengan organisasi yang mewakili golongan OKU sebagai rakan strategik dalam mewujudkan persekitaran kerja yang inklusif dan menyokong.



Best Practices in Employment of People with disabilities in the private sector in India. An Employer Survey, 2015

Laporan ini merangkumi pendekatan oleh syarikat sektor swasta di India melaksanakan amalan berkaitan pengambilan dan pengekalan pekerja dalam kalangan golongan OKU.



PELAN TINDAKAN



- 1 Penetapan Terma Rujukan bagi pembangunan garis panduan penggajian golongan OKU di Malaysia

Melaksanakan penandaarasan dan rujukan amalan terbaik pada negara yang terpilih

2



- 3 Melaksanakan bengkel dan sesi libat urus pelbagai pihak bagi mendapatkan maklumbalas

Menetapkan skop garis panduan seperti tatacara pengambilan pekerja OKU, kaedah temu duga mesra OKU, penyesuaian munasabah (reasonable accommodation), sistem sokongan rakan sekerja / mentor, prosedur aduan diskriminasi dan pemantauan prestasi secara adil

4



- 5 Melakukan semakan dan mendapatkan kelulusan draf garis panduan

Pelaksanaan garis panduan dan melakukan edaran umum

6



- 7 Menjalankan latihan dan bengkel pemahaman garis panduan penggajian golongan OKU di Malaysia

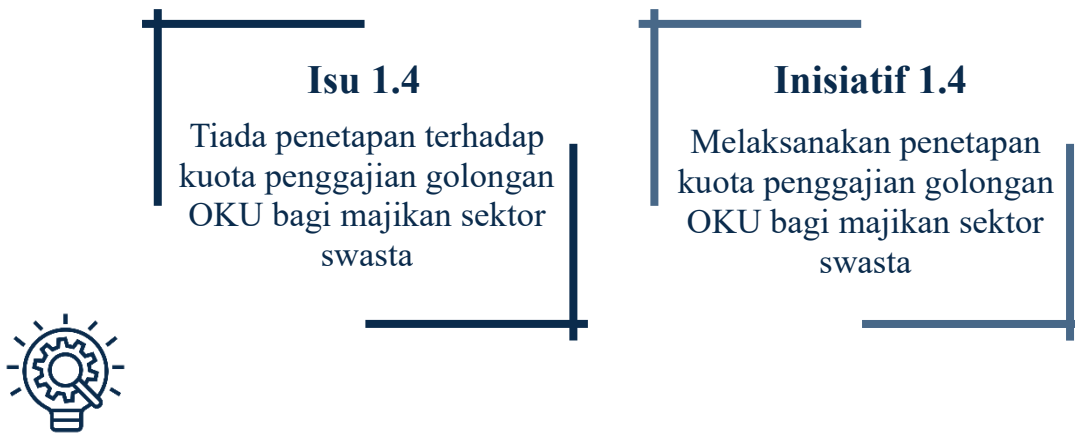
Melakukan pemantauan dan penambahbaikan dari semasa ke semasa

8



Tumpuan Strategik 1:

Memperkuh Dasar dan Perundangan yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Bagi menangani isu penglibatan golongan OKU yang rendah dalam pasaran kerja maka Kerajaan disarankan untuk melaksanakan **penetapan kuota penggajian OKU** secara berperingkat dan fleksibel yang untuk majikan dalam sektor swasta. Kuota ini boleh disesuaikan mengikut **saiz majikan, jenis industri dan kemampuan operasi** dengan sasaran minimum sebagai indikator prestasi inklusif. Pelaksanaan kuota perlu disertai dengan **garis panduan teknikal yang jelas**, sistem pemantauan bersepadu serta **insentif galakan kepada majikan** yang mematuhi atau melebihi sasaran. Pendekatan ini mampu menggalakkan penglibatan aktif majikan dalam menyediakan peluang pekerjaan kepada OKU serta menjadikan penggajian OKU sebagai sebahagian daripada agenda pembangunan sumber manusia negara yang mampan dan inklusif.



RASIONAL

Ketiadaan kuota penggajian yang bersifat mengikat khususnya dalam sektor swasta telah menyebabkan kadar penyertaan golongan OKU dalam pasaran kerja kekal rendah dan tidak menentu. Walaupun Kerajaan telah menetapkan **kuota 1% dalam sektor awam** namun pelaksanaannya masih belum menyeluruh dan tidak melibatkan sektor swasta secara rasmi. Tanpa penetapan kuota yang jelas

51.0%

Bersetuju pihak Kerajaan menetapkan kuota penggajian golongan OKU

maka penggajian golongan OKU cenderung bergantung kepada inisiatif kebajikan, niat baik majikan atau tanggungjawab sosial korporat yang tidak konsisten antara industri.

Penetapan kuota yang realistik dan berperingkat dapat berfungsi sebagai **pemangkin dasar** yang menggalakkan majikan untuk membuka ruang pekerjaan secara lebih sistematik kepada golongan OKU. Ia juga mewujudkan **mekanisme pemantauan dan ukuran prestasi yang lebih objektif** berbanding pendekatan sukarela semata-mata. Di samping itu, kuota boleh disesuaikan mengikut kapasiti majikan dan sektor. Justeru, memberi ruang kepada pelaksanaan yang fleksibel dan adil.

Pelaksanaan kuota juga akan memupuk budaya tempat kerja yang lebih inklusif dan menyokong aspirasi negara ke arah **pasaran buruh yang saksama dan berdaya saing**. Oleh itu, kuota penggajian bukan sekadar alat pematuhan tetapi strategi jangka panjang untuk membina ekosistem pekerjaan yang merangkumi semua lapisan masyarakat termasuk golongan OKU.



Penetapan kuota penggajian golongan OKU dilihat sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan peluang pekerjaan bagi golongan ini. Walau bagaimanapun, peserta menyarankan agar pelaksanaannya dilakukan secara bijak dan berperingkat.

(Wakil peserta FGD)

Senarai bagi negara-negara terlibat mengikut kategori pelaksanaan sistem kuota sehingga tahun 2019

Kuota yang disokong oleh sistem Levi atau denda (33 Negara)	Sistem kuota terikat, tiada sekatan yang jelas untuk ketidakpatuhan (64 Negara)		Sistem kuota dilaksanakan oleh keputusan Kerajaan (6 Negara)
Austria	Afghanistan	Jordan	Bangladesh
Algeria	Albania	Kazakhstan	Belgium
Belarus	Angola	Kenya	Jamaica
Bosnia Herzegovina	Argentina	Kyrgyzstan	Malaysia
Cambodia	Armenia	Lebanon	Mexico
China	Azerbaijan	Luxembourg	Rwanda
Czech Republic	Bahrain	Malta	
Egypt	Bolivia	Moldova	
France	Brazil	Mongolia	
Germany	Bulgaria	Montenegro	
Hungary	Burkina Faso	Morocco	
Iraq	Cabo Verde	Nepal	
Japan	Cameroun	Nicaragua	
Kuwait	Central African	Niger	
Lithuania	Republic	Nigeria	
Mauritius	Chile	Oman	
Netherlands	Costa Rica	Palestine	
Pakistan	Côte d'Ivoire	Paraguay	
Panama	Croatia	Philippines	
Peru	Cyprus	Portugal	
Poland	Dominican Republic	Qatar	
Romania	Ecuador	Saudi Arabia	
Russia	El Salvador	Senegal	
Serbia	Gabon	Slovenia	
Slovakia	Greece	Spain	
South Korea	Haiti	Sri Lanka	
Syria	Honduras	Sudan	
Tunisia	India	Tajikistan	
Turkey	Indonesia	Tanzania	
Uganda	Iran	Thailand	
Ukraine	Israel	Turkmenistan	
Uzbekistan	Italy	Uruguay	
Venezuela		Yemen	

Sumber: Laporan ILO

Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes Volume I and Volume II



PELAN TINDAKAN

-  **1** Melaksanakan Kuota Nasional dengan menetapkan kadar kuota minimum penggajian golongan OKU di sektor swasta secara berperingkat
-  **2** Menggubal dasar dan garis panduan khusus untuk menyokong pelaksanaan kuota secara sah dan berstruktur
-  **3** Menawarkan insentif kewangan dan bukan kewangan kepada majikan yang menggajikan OKU
-  **4** Melaksanakan pemantauan berkala bagi menilai pematuhan kuota dan keberkesanan pelaksanaan
-  **5** Mengambil tindakan bersesuaian terhadap majikan yang gagal mematuhi kuota penggajian
-  **6** Meningkatkan kesedaran dan menyediakan latihan kepada majikan mengenai faedah dan kaedah menggajikan OKU
-  **7** Menilai semula kuota secara berkala dan menyesuaikan mengikut industri serta keupayaan pasaran kerja

Tumpuan Strategik 2:

Menyemak dan Menambah Baik Program Pendidikan Perburuhan Khususnya yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU

Isu 2.1

Kurangnya kesedaran majikan terhadap penggajian golongan OKU di Malaysia

Inisiatif 2.1

Melaksanakan program pendidikan perburuhan yang khusus kepada majikan berkaitan penggajian golongan OKU di Malaysia



RINGKASAN CADANGAN

Bagi majikan khususnya, penyediaan program pendidikan perburuhan yang lebih spesifik dan disesuaikan mengikut kategori serta keperluan golongan OKU merupakan langkah strategik untuk meningkatkan keberkesanan proses pengambilan dan penempatan pekerja. Pendidikan perburuhan yang dirangka secara bersasar dapat melahirkan calon pekerja OKU yang lebih bersedia dari segi pemahaman hak, tanggungjawab, etika kerja serta kemahiran yang relevan sekali gus mengurangkan keperluan intervensi lanjut di peringkat organisasi. Penawaran program ini secara fizikal dan dalam talian memberi fleksibiliti kepada majikan untuk turut terlibat dalam pembangunan kandungan yang selari dengan keperluan sebenar industri. Pendekatan ini bukan sahaja menyumbang kepada pembentukan tenaga kerja yang lebih inklusif dan berdaya saing malah memperkukuh imej majikan sebagai majikan yang progresif dan berpegang kepada prinsip tanggungjawab sosial korporat (CSR) serta pembangunan sumber manusia yang mampan.



RASIONAL

“Saya melihat diskriminasi ke atas OKU adalah disebabkan ketidakupayaan masyarakat memahami limitasi mereka termasuk kesedaran bagi menggaji pekerja daripada golongan OKU ini. Kerajaan Madani sentiasa memberi perhatian kepada golongan istimewa ini supaya mereka ini tidak tertinggal. – Menteri Sumber Manusia, YB Encik Sim Chee Keong.”

**Masyarakat tak faham limitasi OKU
(Harian Metro, 2024)**

58.3%

Majikan mempunyai
kesedaran yang rendah
terhadap penggajian golongan
OKU di Malaysia

Rasional cadangan ini adalah untuk memastikan golongan OKU dapat menyertai pasaran kerja secara lebih efektif dan majikan pula memperoleh pekerja yang memahami struktur, budaya dan tanggungjawab dalam alam pekerjaan. Pendidikan perburuhan yang spesifik dapat membekalkan pengetahuan asas berkaitan hak dan kewajipan pekerja, etika kerja, keselamatan di tempat kerja serta komunikasi professional iaitu unsur penting bagi memperkukuh hubungan majikan-pekerja. Bagi majikan, ini membantu mengurangkan jurang kefahaman, meminimumkan risiko konflik atau salah faham dan menjadikan proses penyesuaian kerja lebih lancar. Selain itu, ia memberi nilai tambah kepada organisasi dari segi pematuhan undang-undang, amalan pengurusan sumber manusia yang lebih sistematik dan pencapaian matlamat tenaga kerja yang inklusif serta berdaya tahan.



Jabatan atau agensi yang terlibat digesa memainkan peranan lebih aktif dalam memberikan penerangan, sokongan psikologi dan bimbingan kepada majikan mengenai potensi dan hak pekerja golongan OKU.

(Wakil peserta FGD)

“Kurangnya kesedaran, kesediaan dan keyakinan majikan untuk mengambil OKU bekerja juga menyumbang kepada peningkatan OKU tidak bekerja. Ketiadaan aksesibiliti mahupun kemudahan yang lengkap di tempat kerja menambahkan lagi kesukaran OKU untuk diterima bekerja dalam pelbagai sektor pekerjaan.- Menteri Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, Datuk Seri Nancy Shukri.”

Sokongan pekerjaan bagi orang kurang upaya di Malaysia (Utusan Malaysia, 2024)



PELAN TINDAKAN



1

Menentukan matlamat jelas untuk memperkasa pengetahuan dan amalan penggajian inklusif dalam kalangan majikan



2

Membangunkan modul latihan merangkumi topik hak perburuhan OKU, pengambilan mesra OKU, penyesuaian tempat kerja, budaya inklusif serta insentif Kerajaan



3

Menjalin kerjasama dengan agensi Kerajaan, NGO, pakar industri dan institusi latihan



4

Melaksanakan program latihan secara berstruktur kepada majikan dan pihak berkepentingan



5

Memberi pengiktirafan kepada majikan atau individu yang mengikuti dan mengamalkan latihan dengan berkesan



6

Memantau keberkesanan program dan menilai impaknya terhadap penggajian OKU



7

Meningkatkan kefahaman awam melalui kempen media dan promosi latihan

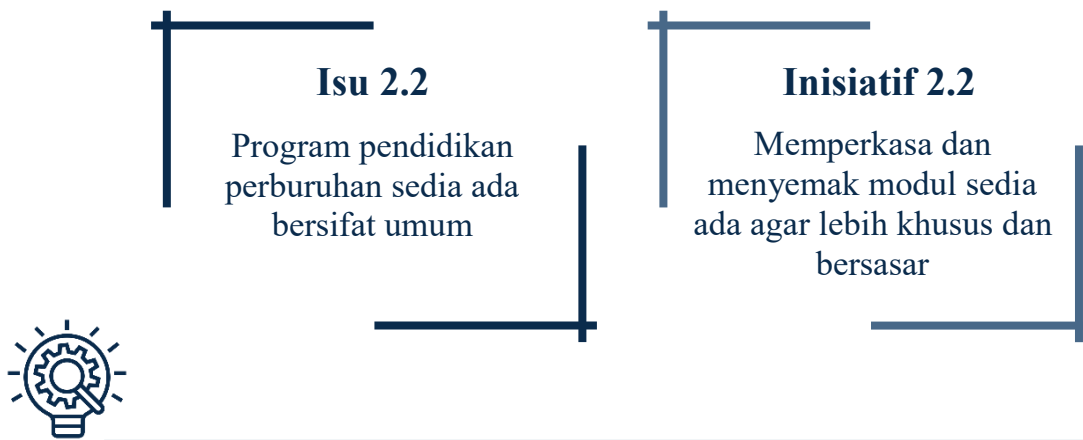


8

Menyemak dan menambah baik kandungan serta pelaksanaan modul berdasarkan maklum balas dan perkembangan semasa

Tumpuan Strategik 2:

Menyemak dan Menambah Baik Program Pendidikan Perburuhan Khususnya yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Modul latihan sedia ada perlu disemak semula dan diperkasa supaya lebih bersifat khusus dan bersasar kepada keperluan majikan dalam konteks penggajian golongan OKU. Modul tersebut perlu dirangka berdasarkan kategori ketidakupayaan, jenis pekerjaan serta keperluan operasi industri bagi memastikan kandungannya relevan, praktikal dan berimpak tinggi. Penambahbaikan ini bertujuan meningkatkan tahap kesedaran, kefahaman serta kecekapan majikan dalam mewujudkan persekitaran kerja yang inklusif dan menyokong kelestarian penggajian pekerja OKU.



RASIONAL

Modul latihan sedia ada yang bersifat umum sering kali kurang memberi penekanan kepada keperluan sebenar majikan dalam mengurus dan menggajikan pekerja golongan OKU. Tanpa panduan yang bersifat khusus dan kontekstual maka majikan mungkin menghadapi kesukaran dalam memahami tanggungjawab mereka dalam melaksanakan penyesuaian tempat kerja serta memastikan kebajikan dan prestasi pekerja OKU dipelihara. Oleh itu, penyemakan dan pemerkasaan modul yang lebih bersasar akan membantu majikan membuat keputusan

89.8%

Bersetuju pihak berwajib meningkatkan aktiviti pendidikan perburuhan kepada agensi dan individu yang terlibat dengan penggajian golongan OKU di Malaysia

penggajian yang lebih berinformasi dalam membina kapasiti dalaman yang inklusif serta menyokong matlamat pemerkasaan tenaga kerja OKU secara mampan.



PELAN TINDAKAN



- 1 Mengkaji kekuatan dan kelemahan modul latihan yang sedia ada dan digunakan ketika ini



- 2 Mendapatkan pandangan dan maklum balas daripada wakil OKU, majikan, NGO dan agensi berkaitan



- 3 Menyemak semula kandungan modul sedia ada agar relevan, terkini dan selaras dengan keperluan semasa



- 4 Menyesuaikan kaedah penyampaian agar mesra OKU dan sesuai mengikut latar belakang peserta



- 5 Melaksanakan ujian awal (rintis) untuk menilai keberkesanan modul sebelum pelaksanaan meluas



- 6 Mengaplikasikan modul yang telah diperbaiki secara menyeluruh di peringkat nasional



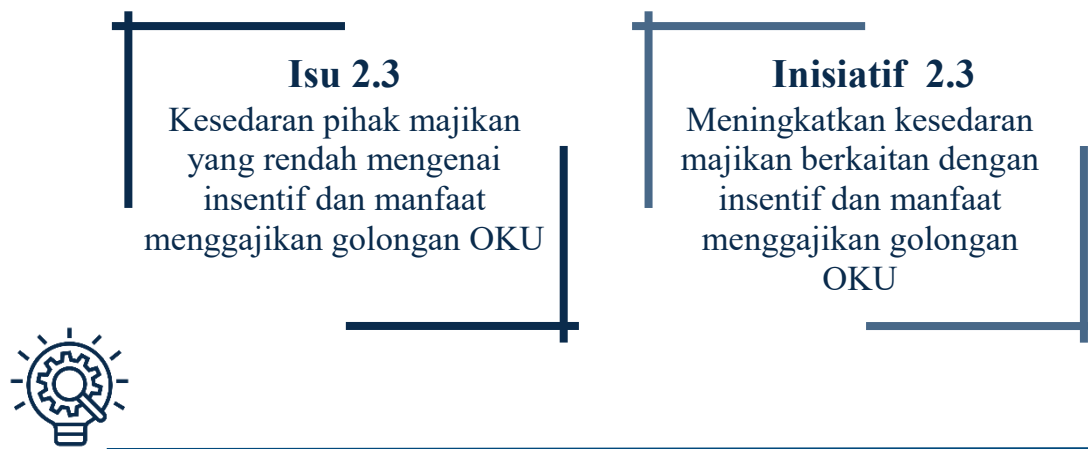
- 7 Menilai pelaksanaan secara berkala bagi memastikan keberkesanan dan penambahbaikan berterusan



- 8 Memberi pengiktirafan rasmi kepada program dan peserta bagi menjamin kualiti dan nilai latihan

Tumpuan Strategik 2:

Menyemak dan Menambah Baik Program Pendidikan Perburuhan Khususnya yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Tahap kesedaran majikan terhadap insentif dan manfaat menggajikan pekerja golongan OKU masih rendah meskipun pelbagai bentuk sokongan telah ditawarkan oleh Kerajaan. Justeru, pendekatan menyeluruh yang melibatkan semua kementerian dan agensi berkaitan perlu dilaksanakan secara strategik. Kementerian seperti Kementerian Sumber Manusia (KESUMA), Kementerian Ekonomi (ME), Kementerian Kewangan (MOF), Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM), Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT) serta agensi pelaksana seperti PERKESO, JKM, LHDNM, SME Corp, HRD Corp dan MDEC wajar berganding bahu dalam menyebarkan maklumat insentif secara lebih agresif dan tersusun. Antara insentif yang perlu dipromosikan ialah pengecualian cukai pendapatan kepada majikan, subsidi gaji, geran penyesuaian tempat kerja serta bantuan latihan dan *job coach*. Penyampaian maklumat ini boleh dilaksanakan melalui kempen komunikasi bersepadu, penyediaan pusat sehenti digital, forum bersama industri serta integrasi maklumat insentif dalam program pembangunan keusahawanan dan latihan sumber manusia. Pendekatan rentas kementerian dan agensi ini penting untuk memastikan semua majikan tanpa mengira saiz dan sektor, mendapat akses maklumat yang jelas dan berkeyakinan untuk mengambil langkah inklusif dalam menggajikan pekerja OKU.



RASIONAL



Majikan juga sering tidak menyedari kewujudan pelbagai insentif dan bentuk sokongan daripada pihak berkuasa. Sebagai contoh, insentif seperti potongan cukai oleh LHDNM sebenarnya boleh membantu mengurangkan kos berkaitan pengambilan dan penyesuaian tempat kerja untuk pekerja golongan OKU. Namun begitu, kekurangan pendedahan terhadap insentif ini telah menyebabkan ramai majikan kurang bermotivasi untuk membuka peluang pekerjaan kepada golongan tersebut.

(Wakil peserta FGD)

Cadangan untuk meningkatkan kesedaran majikan terhadap insentif dan manfaat menggajikan golongan OKU melalui penglibatan semua kementerian dan agensi adalah penting kerana ia menangani masalah asas kekurangan maklumat yang konsisten, mudah diakses dan difahami oleh pihak majikan. Meskipun insentif seperti pengecualian cukai, subsidi gaji, geran penyesuaian tempat kerja serta bantuan penempatan dan latihan telah lama disediakan namun maklumat ini sering kali terasing antara agensi dan tidak disampaikan secara menyeluruh. Hal ini menyebabkan ramai majikan tidak menyedari potensi manfaat ekonomi dan sosial apabila menggajikan pekerja OKU.

44.8%

Tidak mengetahui tentang manfaat potongan cukai berganda bagi majikan yang tidak pernah menggajikan

43.7%

Tidak mengetahui tentang kelayakan pekerja yang menjadi OKU akibat kecederaan atau kemalangan semasa bekerja untuk tuntutan manfaat potongan cukai berganda

52.7%

Tidak mengetahui tentang manfaat potongan cukai berganda kepada majikan berdasarkan amaun perbelanjaan latihan yang diberikan kepada golongan OKU

55.3%

Tidak mengetahui tentang manfaat potongan cukai berganda bagi perbelanjaan latihan kepada golongan OKU bukan pekerja untuk meningkatkan prospek pekerjaan mereka

55.1%

Tidak mengetahui tentang manfaat
potongan cukai bagi kos
pengubahsuaian kemudahan
majikan demi kepentingan pekerja
golongan OKU

55.5%

Tidak mengetahui tentang
manfaat potongan cukai
terhadap pembelian peralatan
bagi keperluan golongan
OKU

Dengan penglibatan pelbagai kementerian dan agensi maka penyebaran maklumat boleh dilaksanakan secara lebih meluas dan bersepadu merentas sektor termasuk industri, kewangan, pendidikan dan sosial. Ini sekaligus meningkatkan keberkesanan komunikasi dan capaian kepada pelbagai jenis perniagaan. Pendekatan ini juga mencerminkan komitmen Kerajaan secara kolektif untuk membina pasaran buruh yang lebih inklusif dan saksama selari dengan Dasar OKU Negara dan prinsip pembangunan mampan. Melalui kerjasama lintas kementerian, insentif yang ditawarkan bukan sahaja dapat dimanfaatkan dengan lebih meluas tetapi juga berupaya menarik minat majikan yang sebelum ini ragu-ragu atau tidak yakin untuk menggajikan golongan OKU.



Peserta turut menyuarakan kebimbangan bahawa masih ramai majikan yang tidak menyedari kewujudan insentif-insentif tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh kekurangan penyampaian maklumat yang berkesan dan kurangnya publisiti terhadap manfaat yang ditawarkan.

(Wakil peserta FGD)

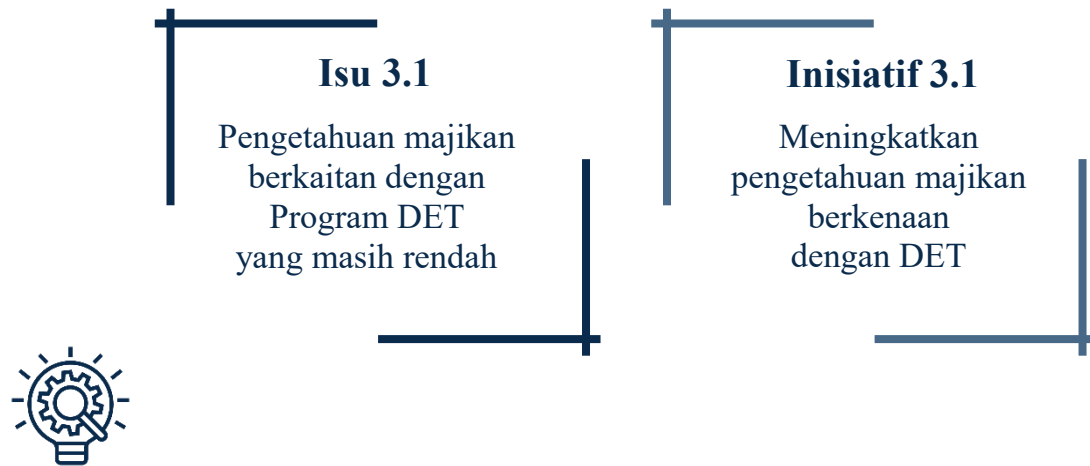


PELAN TINDAKAN



Tumpuan Strategik 3:

Memperkasa Program dan Latihan Sedia Ada yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Dicadangkan agar tahap pengetahuan majikan mengenai Program DET dipertingkat melalui pelaksanaan strategi komunikasi yang lebih komprehensif dan bersasar. Inisiatif ini boleh merangkumi penyebaran maklumat melalui platform digital, penganjuran sesi libat urus, seminar industri serta kerjasama rentas agensi bagi memastikan pemahaman yang jelas tentang objektif, kepentingan dan impak program tersebut. Pendekatan ini bertujuan memperkukuh kesedaran dan komitmen majikan dalam membangunkan persekitaran kerja yang inklusif serta menyokong penggajian golongan OKU secara berstruktur dan mampan.



RASIONAL

Tahap kesedaran dan pemahaman majikan terhadap Program DET adalah masih rendah sekali gus menjejaskan keberkesanan usaha ke arah mewujudkan persekitaran kerja yang inklusif untuk golongan OKU. Program DET bukan sekadar latihan asas tetapi satu pendekatan holistik yang memberi penekanan kepada perubahan sikap, kefahaman tentang hak OKU dan prinsip kesaksamaan dalam pekerjaan. Tanpa pendedahan yang mencukupi maka majikan mungkin gagal mengenal pasti peranan mereka dalam menyokong integrasi OKU di tempat kerja. Oleh itu, peningkatan pengetahuan

76.1%
Tidak mengetahui tentang Program DET yang dilaksanakan oleh JKM

mengenai DET adalah penting untuk membina budaya kerja yang inklusif, meningkatkan kebolehcapaian pekerjaan dan menyokong pelaksanaan dasar inklusif secara lebih menyeluruh di peringkat industri.

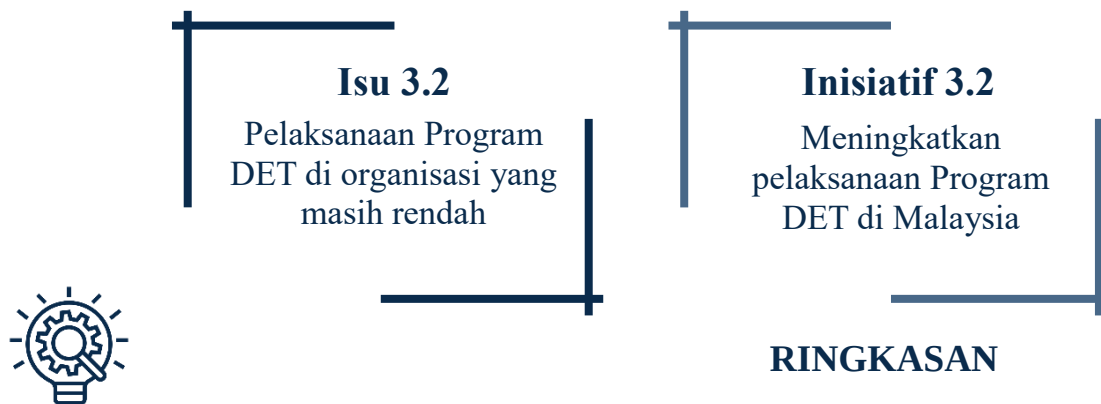


PELAN TINDAKAN



Tumpuan Strategik 3:

Memperkasa Program dan Latihan Sedia Ada yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU



CADANGAN

Dicadangkan agar pelaksanaan Program DET di Malaysia dipertingkatkan melalui perancangan yang lebih strategik, bersepadu dan melibatkan pelbagai pihak berkepentingan. Usaha ini boleh merangkumi peluasan skop pelaksanaan kepada lebih banyak sektor industri, penyediaan fasilitator terlatih yang mencukupi, penyesuaian modul mengikut konteks tempatan serta penglibatan aktif pihak swasta dan badan bukan kerajaan. Penekanan juga perlu diberikan kepada pemantauan keberkesanan dan pengukuran impak latihan. Langkah ini bertujuan memastikan Program DET dilaksanakan secara konsisten, berskala nasional dan mampu membentuk persekitaran kerja yang inklusif dan responsif terhadap keperluan golongan OKU.



RASIONAL

Walaupun Program DET merupakan inisiatif penting dalam membentuk kefahaman terhadap hak dan keperluan golongan OKU namun pelaksanaannya di Malaysia masih terhad dari segi skop, liputan dan impak. Banyak majikan serta agensi belum terdedah secara menyeluruh kepada kandungan dan nilai program ini sekali gus menjejaskan usaha ke arah mewujudkan budaya kerja yang inklusif. Tanpa pelaksanaan yang meluas dan sistematik maka objektif program untuk mengubah persepsi, meningkatkan kesedaran dan memperkukuh komitmen terhadap kesaksamaan mungkin tidak tercapai. Oleh itu, pelaksanaan Program DET perlu diperkasakan agar ia dapat

87.2%

Tidak melaksanakan
Program DET di peringkat
organisasi

memberi kesan jangka panjang yang lebih menyeluruh dalam menyokong penggajian dan penyertaan aktif golongan OKU dalam sektor pekerjaan.



PELAN TINDAKAN



1

Meningkatkan bilangan dan kapasiti jurulatih bertauliah melalui latihan dan sokongan berterusan



2

Mengemas kini dan memperluas kandungan modul agar selari dengan keperluan semasa industri



3

Mewujudkan jaringan kerjasama antara agensi kerajaan, NGO dan sektor swasta



4

Menjadikan DET sebagai komponen wajib atau disarankan dalam latihan korporat

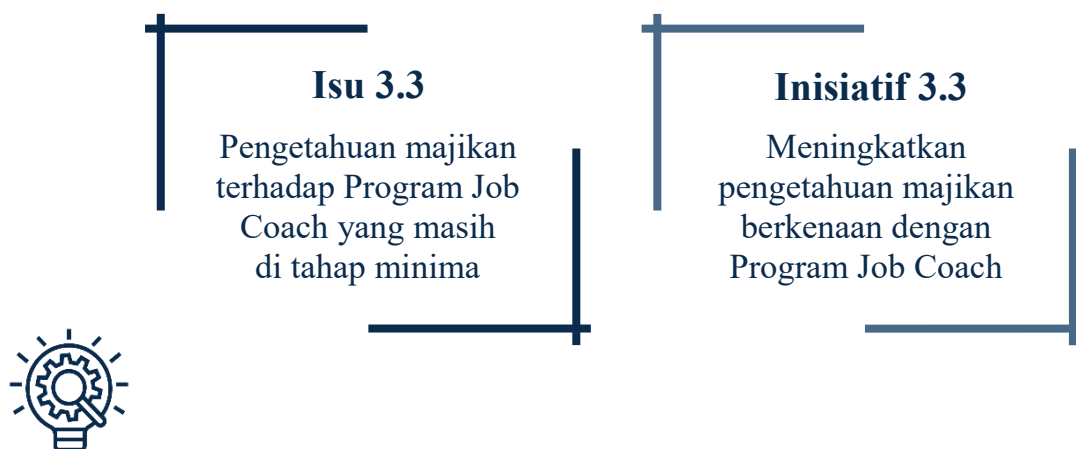


5

Menilai pelaksanaan dan kesan DET secara berkala untuk penambahbaikan berterusan

Tumpuan Strategik 3:

Memperkasa Program dan Latihan Sedia Ada yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Pengetahuan majikan mengenai Program Job Coach perlu dipertingkatkan melalui pendekatan promosi dan penyampaian maklumat yang lebih menyeluruh, terancang dan bersasar. Usaha ini boleh merangkumi penganjuran sesi taklimat, penghasilan bahan maklumat interaktif serta kerjasama strategik antara agensi kerajaan, pihak industri dan organisasi berkaitan OKU. Tujuannya adalah untuk memastikan majikan memahami peranan dan manfaat Program Job Coach dalam membimbing pekerja OKU di tempat kerja serta menyokong keberkesanan penggajian dan pengekalan tenaga kerja OKU secara mampan.



RASIONAL

Program Job Coach memainkan peranan penting dalam membimbing dan menyokong penyesuaian pekerja OKU di tempat kerja khususnya dalam fasa awal penggajian. Namun begitu, tahap pengetahuan majikan terhadap program ini masih rendah dan menyebabkan ramai majikan tidak menyedari kewujudannya atau tidak memahami manfaatnya secara menyeluruh. Tanpa pendedahan yang mencukupi maka majikan mungkin berhadapan dengan kesukaran dalam mengurus pekerja OKU secara efektif sekali gus menjejaskan keberhasilan penggajian jangka panjang. Oleh itu, peningkatan pengetahuan

67.9%

Tidak mengetahui
tentang Program
Perkhidmatan Job Coach
yang disediakan
oleh JKM

mengenai Program Job Coach adalah penting bagi membantu majikan membina kapasiti sokongan dalaman, meminimumkan risiko penyesuaian kerja yang gagal dan memperkukuh usaha ke arah persekitaran kerja yang inklusif dan produktif.



Peserta turut membangkitkan isu berkaitan kekurangan kesedaran di kalangan majikan tentang kewujudan perkhidmatan Job Coach. Kekeliruan berkaitan istilah dan kurangnya promosi menyebabkan ramai majikan tidak tahu tentang bantuan yang tersedia.

(Wakil peserta FGD)



PELAN TINDAKAN



1

Menetapkan matlamat jelas untuk memperkenalkan dan memperluas pelaksanaan program Job Coach

2



Menghasilkan bahan komunikasi yang mudah difahami tentang peranan dan manfaat Job Coach



3

Melaksanakan kempen khusus untuk meningkatkan kefahaman majikan terhadap fungsi Job Coach

4



Menganjurkan sesi penerangan langsung kepada majikan dan pihak berkepentingan



5

Menyediakan senarai Job Coach bertauliah bagi memudahkan pencarian dan padanan

6



Mengaitkan pelaksanaan Job Coach dengan kelayakan insentif kepada majikan



7

Memastikan pelaksanaan berkesan melalui pemantauan berkala dan tindakan susulan

8



Memberi penghargaan kepada organisasi yang menyokong dan melaksanakan program Job Coach dengan cemerlang

Tumpuan Strategik 3:

Memperkasa Program dan Latihan Sedia Ada yang Berkaitan dengan Penggajian Golongan OKU

Isu 3.4

Ketiadaan program dan modul latihan khusus kepada majikan dan pekerja golongan OKU berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia

Inisiatif 3.4

Membangunkan modul latihan berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia kepada majikan dan pekerja golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Satu modul latihan komprehensif perlu dibangunkan khusus bagi menyokong penggajian golongan OKU di Malaysia. Modul ini perlu merangkumi panduan kepada majikan dan pekerja golongan OKU sendiri. Modul ini perlu mengambil kira pelbagai kategori ketidakupayaan, jenis pekerjaan, keperluan industri serta merangkumi aspek kesedaran, penyesuaian tempat kerja, hak pekerjaan, pengurusan prestasi dan sokongan psikososial. Pembangunan modul ini bertujuan menyediakan rujukan yang sistematik dan praktikal kepada majikan dalam mewujudkan persekitaran kerja yang inklusif di samping memperkasa pekerja OKU agar lebih bersedia, berdaya saing dan yakin dalam dunia pekerjaan.



RASIONAL

Pada masa ini, tiada modul latihan yang bersifat menyeluruh dan diselaraskan secara khusus bagi menyokong keperluan majikan dan pekerja golongan OKU dalam konteks penggajian di Malaysia. Ketiadaan modul yang tersusun menyebabkan berlaku jurang kefahaman, kekeliruan terhadap tanggungjawab dan kelemahan dalam pelaksanaan amalan kerja inklusif. Majikan memerlukan panduan praktikal untuk mengurus pengambilan, penyesuaian dan pembangunan kerjaya pekerja OKU manakala pekerja OKU pula perlu dibekalkan dengan ilmu, kemahiran

77.3%

Bersetuju latihan kerja yang berbeza perlu disediakan bagi pekerja golongan OKU

dan keyakinan untuk menyesuaikan diri di tempat kerja. Oleh itu, pembangunan modul latihan yang komprehensif akan membantu menyelaraskan kefahaman kedua-dua pihak, meningkatkan keberkesanan penggajian dan menyokong matlamat jangka panjang negara dalam memperkasa penyertaan golongan OKU dalam sektor pekerjaan secara inklusif dan mampan.

71.8%

Bersetuju tempoh latihan yang lebih panjang perlu disediakan kepada pekerja golongan OKU berbanding pekerja bukan OKU

85.4%

Bersetuju pegawai sumber manusia perlu diberi latihan berkaitan prosedur penyediaan kemudahan untuk pekerja golongan OKU

79.8%

Bersetuju latihan kesedaran berkaitan golongan OKU perlu disediakan kepada pekerja oleh majikan

82.6%

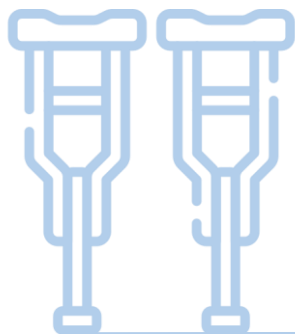
Mempunyai kurang pengalaman dalam menguruskan isu berkaitan pekerja golongan OKU

69.5%

Bersetuju latihan kepada majikan diperlukan untuk mengendalikan pekerja golongan OKU, terutamanya bagi majikan yang belum pernah menggajikan golongan OKU

59.7%

Tidak mengetahui tentang kemudahan latihan oleh HRD Corp untuk pekerja golongan OKU





PELAN TINDAKAN



1 Menenal pasti jurang kemahiran dan keperluan latihan yang relevan



2 Menubuhkan pasukan pakar untuk membangunkan kandungan modul



3 Menyediakan kandungan latihan yang menyeluruh, praktikal dan sesuai dengan keperluan OKU dan majikan



4 Merangka pendekatan penyampaian latihan yang interaktif dan mudah diakses



5 Melaksanakan ujian rintis untuk menilai keberkesanan dan kefahaman modul



6 Melancarkan modul secara rasmi dan mengedarkannya kepada sasaran yang dikenal pasti



7 Melatih fasilitator agar mampu menyampaikan modul dengan berkesan



8 Menilai prestasi modul secara berkala bagi tujuan penambahbaikan



9 Memberi ganjaran kepada organisasi atau individu yang melaksanakan dan menyokong latihan ini

Tumpuan Strategik: 4

Memperluas Skop Pengiktirafan dan Pensijilan Majikan Mesra OKU

Isu 4.1

Majikan tidak mengetahui berkenaan dengan pengiktirafan yang diberikan sekiranya menggajikan pekerja golongan OKU

Inisiatif 4.1

Menambah baik dan menyebarkan maklumat berkaitan dengan pengiktirafan yang diberikan sekiranya menggajikan pekerja golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Usaha menambah baik dan menyebarkan maklumat berkaitan bentuk pengiktirafan yang diberikan kepada majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU perlu dilaksanakan secara lebih terancang dan menyeluruh. Ini merangkumi penyediaan garis panduan yang jelas, hebahan melalui pelbagai saluran komunikasi serta penganugerahan yang berprestij di peringkat nasional dan industri. Langkah ini bertujuan memberi motivasi kepada majikan untuk mengamalkan dasar penggajian inklusif di samping mengiktiraf komitmen mereka dalam menyokong penyertaan aktif golongan OKU dalam sektor pekerjaan.



RASIONAL

Pengiktirafan merupakan salah satu bentuk galakan bukan kewangan yang berkesan dalam memupuk komitmen majikan terhadap penggajian golongan OKU. Namun begitu, tahap kesedaran majikan terhadap insentif dan bentuk pengiktirafan yang ditawarkan masih rendah disebabkan kurangnya penyebaran maklumat yang sistematik dan mudah diakses. Tanpa maklumat yang jelas maka majikan mungkin tidak menyedari peluang pengiktirafan yang wujud atau tidak memahami nilai tambah daripada penglibatan dalam amalan kerja inklusif. Oleh itu, penambahbaikan dan penyebaran maklumat berkaitan pengiktirafan ini penting bagi

meningkatkan motivasi pihak industri, mengiktiraf inisiatif yang progresif serta mewujudkan persaingan sihat ke arah memperluas peluang pekerjaan untuk golongan OKU di seluruh sektor.



Dalam usaha mengiktiraf sumbangan majikan yang menggajikan golongan OKU maka peserta mencadangkan agar insentif dan pengiktirafan seperti sijil khas atau anugerah sempena Hari Pekerja dipertimbangkan.

(Wakil peserta FGD)

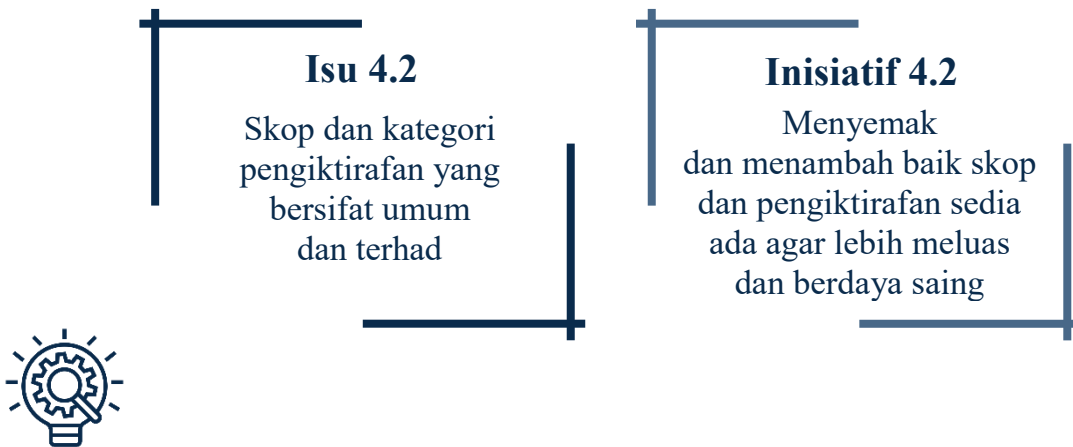


PELAN TINDAKAN



Tumpuan Strategik: 4

Memperluas Skop Pengiktirafan dan Pensijilan Majikan Mesra OKU



RINGKASAN CADANGAN

Skop dan bentuk pengiktirafan yang ditawarkan kepada majikan yang menggajikan golongan OKU perlu disemak dan ditambah baik supaya lebih inklusif, relevan dan kompetitif. Penambahbaikan ini merangkumi perluasan kategori pengiktirafan, pengiktirafan berasaskan impak dan amalan terbaik serta penganugerahan yang diiktiraf di peringkat industri dan nasional. Langkah ini bertujuan meningkatkan daya tarikan program pengiktirafan, memperkukuh komitmen majikan terhadap penggajian inklusif serta mewujudkan satu ekosistem yang menghargai peranan sektor korporat dalam memperkasa penyertaan golongan OKU dalam tenaga kerja negara.



RASIONAL

Skop dan bentuk pengiktirafan sedia ada bagi majikan yang menggajikan golongan OKU masih terhad dari segi capaian, daya saing dan keberkesanannya dalam mendorong penyertaan aktif sektor industri. Tanpa perluasan skop yang relevan serta pendekatan pengiktirafan yang lebih strategik dan berimpak, insentif sedia ada berisiko dilihat sebagai simbolik dan tidak memberi nilai tambah yang signifikan kepada majikan. Menyemak serta menambah baik sistem pengiktirafan dari aspek kriteria, tahap pengiktirafan dan keterlihatan anugerah akan meningkatkan motivasi majikan untuk melaksanakan dasar penggajian inklusif secara lebih menyeluruh. Usaha ini juga berpotensi mewujudkan persekitaran yang kompetitif dan progresif

dalam kalangan majikan untuk menyokong pembangunan tenaga kerja OKU secara mampan dan berterusan.



Anugerah atau pensijilan khas boleh diberikan kepada majikan yang menunjukkan komitmen terhadap penggajian golongan OKU sebagai satu elemen utama dalam dasar CSR majikan tersebut.

(Wakil peserta FGD)

Singapura - The Enabling Mark Honour Roll



**ENABLING
MARK**

Anugerah ini memberi pengiktirafan kepada syarikat-syarikat yang menggaji golongan OKU dan menjadi peneraju dalam mewujudkan peluang pekerjaan yang bermakna untuk golongan OKU. Ia merupakan salah satu anugerah pekerjaan utama di Singapura yang mengiktiraf kecemerlangan dalam penggajian OKU. Anugerah ini menjadi panduan kepada organisasi yang komited dalam amalan pengambilan pekerja secara inklusif serta menyokong kemajuan mereka dalam mempromosikan penggajian OKU di Singapura. Amalan dan pencapaian sesebuah organisasi dalam keterangkuman OKU akan dinilai berdasarkan enam (6) kategori:

- i. Kepimpinan, Budaya dan Iklim
- ii. Amalan Pengambilan
- iii. Aksesibiliti dan Penyesuaian Tempat Kerja
- iv. Amalan Pekerjaan
- v. Penglibatan Komuniti dan Promosi
- vi. Tahap Pengambilan Secara Inklusif

Tahap kecemerlangan keseluruhan sesebuah organisasi dalam enam (6) kategori penilaian ini akan menentukan penganugerah yang akan diterima oleh organisasi tersebut iaitu Perak, Emas atau Platinum. Platinum merupakan penganugerahan peringkat tertinggi.



PELAN TINDAKAN



1 Menilai dan menyemak semula skop pengiktirafan sedia ada supaya lebih inklusif dan relevan



2 Menyusun semula kategori dan menetapkan kriteria yang lebih jelas, adil dan komprehensif



3 Menambah daya tarikan insentif agar lebih menarik dan memberi motivasi kepada majikan



4 Memastikan anugerah yang diberikan memberi kesan positif dan diiktiraf secara luas



5 Memperkasa kaedah pemilihan, pemantauan dan penilaian bagi menjamin ketelusan dan kualiti



6 Melancarkan semula sistem pengiktirafan dengan promosi menyeluruh kepada majikan



7 Menilai keberkesanan sistem secara berkala dan membuat penambahbaikan mengikut keperluan semasa

Tumpuan Strategik: 4

Memperluas Skop Pengiktirafan dan Pensijilan Majikan Mesra OKU

Isu 4.3

Tiada pengiktirafan diberikan kepada semua majikan yang menggajikan golongan OKU

Inisiatif 4.3

Memberikan pengiktirafan melalui pensijilan khas kepada semua majikan yang menggajikan golongan OKU sebagai tanda penghargaan



RINGKASAN CADANGAN

Dicadangkan agar satu bentuk pengiktirafan rasmi diperkenalkan melalui pensijilan khas kepada semua majikan yang menggajikan golongan OKU sebagai tanda penghargaan terhadap komitmen dalam menyokong agenda pekerjaan inklusif. Pensijilan ini boleh berfungsi sebagai simbol pengiktirafan institusi terhadap amalan terbaik dalam pengurusan tenaga kerja yang inklusif selain meningkatkan reputasi majikan serta memberi nilai tambah dalam aspek tanggungjawab sosial dan kelestarian organisasi. Langkah ini dijangka dapat menggalakkan lebih banyak majikan untuk terlibat secara aktif dan konsisten dalam inisiatif penggajian golongan OKU.



RASIONAL

Pengiktirafan dalam bentuk pensijilan khas mampu memberi insentif moral dan reputasi yang signifikan kepada majikan yang melaksanakan amalan penggajian inklusif. Pada masa ini, penglibatan majikan dalam menggajikan golongan OKU masih belum diberi penonjolan yang sewajarnya sekali gus mengurangkan dorongan untuk menyertai inisiatif sedemikian. Pensijilan khas dapat meningkatkan visibiliti sumbangan majikan dalam membangunkan tenaga kerja yang inklusif selain memberi kelebihan dari segi imej korporat dan tanggungjawab sosial. Secara tidak langsung, langkah ini juga mewujudkan satu penanda aras dalam industri sekali gus menggalakkan lebih banyak majikan untuk mencontohi amalan terbaik dalam penggajian golongan OKU secara menyeluruh dan mampan



Peserta turut mencadangkan agar Kerajaan dan pihak yang terlibat memainkan peranan dalam menyediakan pengiktirafan dan insentif kepada majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU. Pendekatan ini bukan sahaja mengiktiraf usaha yang telah dijalankan oleh majikan berkenaan tetapi juga boleh menjadi dorongan kepada majikan lain untuk mencontohi amalan tersebut.

(Wakil peserta FGD)



PELAN TINDAKAN



1

Merangka skim pensijilan khusus untuk mengiktiraf majikan yang mengamalkan penggajian inklusif



2

Melaksanakan skim serta membuka pendaftaran kepada majikan yang layak



3

Menilai permohonan berdasarkan kriteria ditetapkan dan mengeluarkan pensijilan rasmi



4

Menawarkan insentif atau kelebihan tertentu kepada majikan yang berjaya memperoleh pensijilan



5

Mempromosikan pensijilan sebagai tanda pengiktirafan unggul dalam amalan mesra OKU



6

Memastikan skim sentiasa relevan melalui pemantauan berkala dan penambahbaikan berterusan

Tumpuan Strategik: 5

Membangunkan Pangkalan Data Bersepadu bagi Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Data berkaitan OKU buat masa ini berada di antara pelbagai kementerian dan agensi. Dicadangkan agar satu sistem integrasi atau pertukaran data diwujudkan antara agensi-agensi yang terlibat dalam penggajian golongan OKU bagi menyelaraskan maklumat, memantapkan pemantauan dan meningkatkan kecekapan pelaksanaan dasar. Sistem ini perlu merangkumi data berkaitan bilangan pekerja golongan OKU yang digajikan, kategori ketidakupayaan, sektor pekerjaan serta maklumat latihan dan sokongan yang disediakan. Pelaksanaan sistem ini dijangka dapat memperkukuh kerjasama rentas agensi, mengelakkan pertindihan fungsi dan mewujudkan pangkalan data berpusat yang menyokong perancangan dasar penggajian OKU secara lebih strategik dan berimpak.



RASIONAL

Pada masa ini, data berkaitan penggajian golongan OKU disimpan secara berasingan oleh pelbagai agensi seperti JKM, PERKESO, JTKSM, DOSM dan agensi latihan tanpa sistem integrasi yang menyeluruh. Keadaan ini menyebabkan ketidaktentuan dalam statistik, kelemahan dalam pemantauan dasar serta kesukaran dalam membuat keputusan berasaskan data yang tepat dan terkini. Dengan mewujudkan sistem pertukaran data antara agensi maka

maklumat dapat dikongsi secara *real time*, selaras dan konsisten sekali gus meningkatkan kecekapan tadbir urus, memudahkan penyelarasan intervensi dan mengelakkan pertindihan program. Langkah ini penting untuk menyokong perancangan dasar penggajian golongan OKU yang lebih berfokus, inklusif dan berpaksikan bukti.



Peserta turut membangkitkan isu kekurangan data yang tepat mengenai bilangan golongan OKU di negara ini yang menjadi cabaran utama dalam merancang dasar dan sokongan yang sesuai untuk golongan OKU di Malaysia. Tanpa data yang lengkap maka adalah sukar bagi Kerajaan dan agensi berkaitan untuk mengenal pasti keperluan sebenar golongan OKU seterusnya merancang program yang efektif serta menilai kesan dasar yang telah dilaksanakan.

(Wakil peserta FGD)



PELAN TINDAKAN



1 Menenalpasti pihak berkepentingan dan agensi yang terlibat untuk kolaborasi



2 Menilai sistem, proses dan data yang sedang digunakan untuk mengenal pasti keperluan penambahbaikan



3 Merancang struktur sistem yang menggabungkan fungsi pelbagai agensi secara efektif



4 Melaksanakan Perjanjian Perkongsian Data (MoU) antara agensi bagi membolehkan pertukaran data dengan selamat



5 Membangunkan sistem dan menjalankan ujian rintis untuk memastikan integrasi berjalan lancar



6 Memberi latihan kepada pengguna bagi memastikan sistem digunakan secara optimum



7 Menyediakan mekanisme keselamatan bagi melindungi data daripada akses tanpa kebenaran



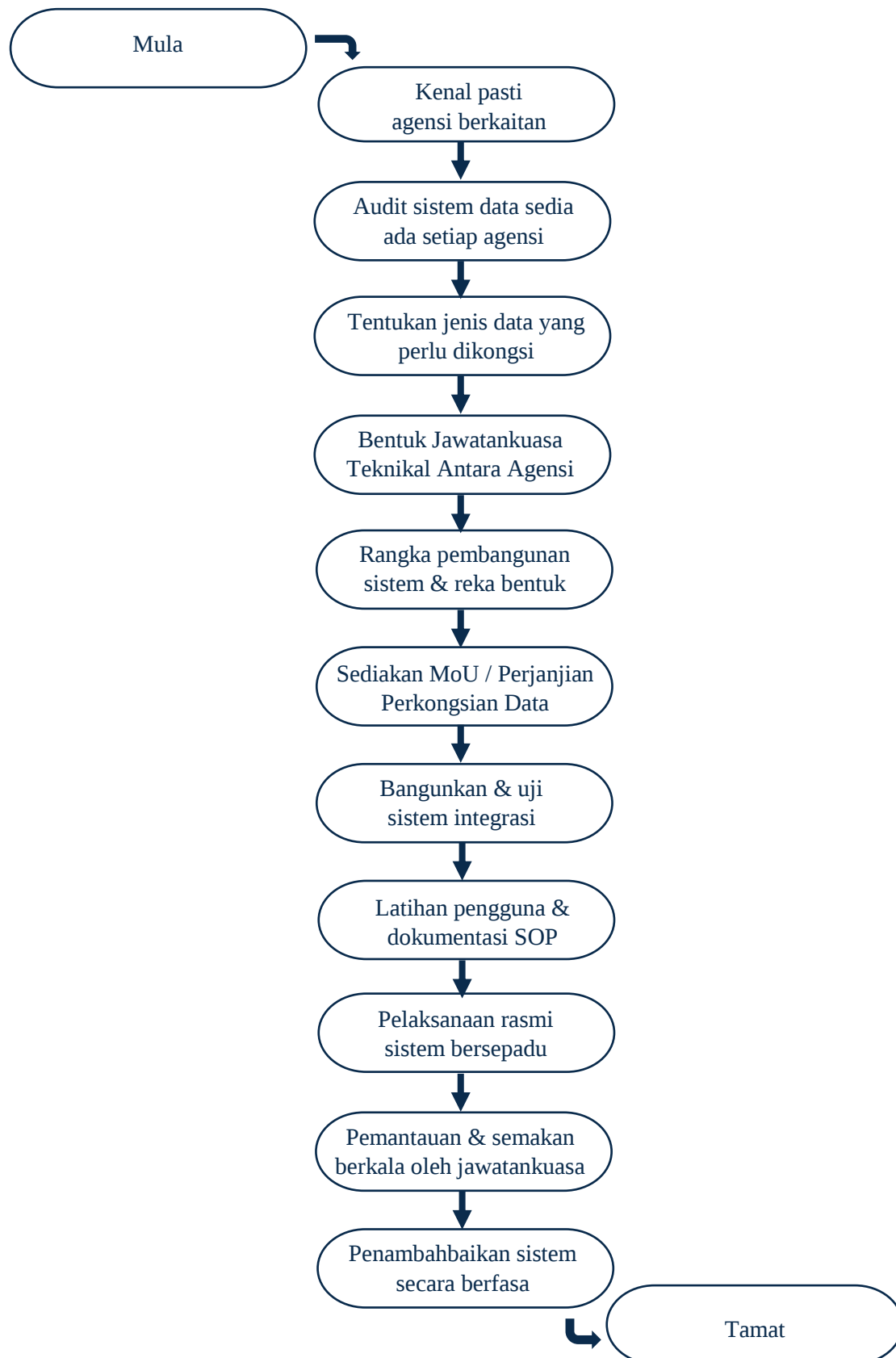
8 Melaksanakan sistem secara rasmi serta memantau prestasinya secara berterusan



9 Menilai keberkesanan sistem secara berkala dan membuat penambahbaikan jika perlu

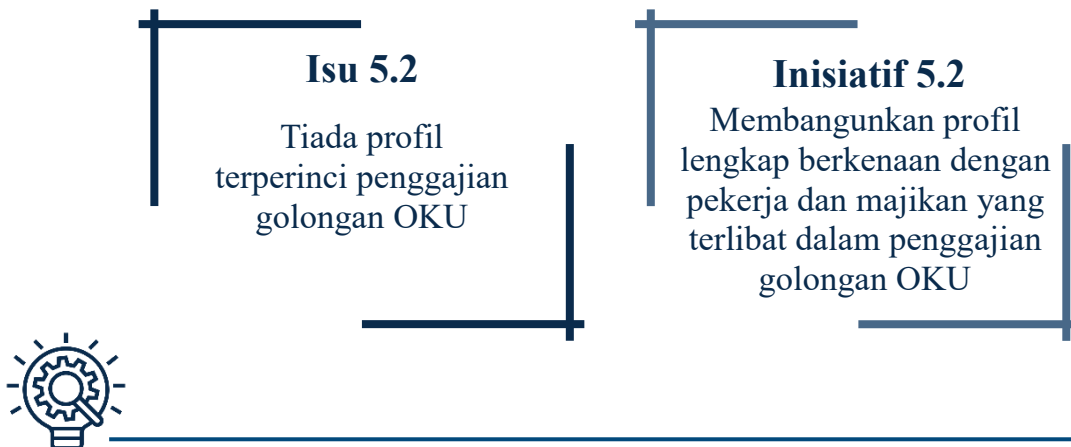
Carta Alir

Sistem Pertukaran Data Antara Agensi Berkaitan OKU



Tumpuan Strategik: 5

Membangunkan Pangkalan Data Bersepadu bagi Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Satu sistem profil lengkap perlu dibangunkan bagi merekod dan menyelaraskan maklumat berkaitan pekerja golongan OKU dan majikan yang terlibat dalam penggajian golongan tersebut. Profil ini perlu merangkumi maklumat seperti kategori ketidakupayaan, tahap kemahiran, kelayakan, pengalaman kerja, jenis sokongan yang diperlukan, keutamaan pekerjaan, serta lokasi dan bidang pekerjaan yang sesuai. Bagi majikan pula, maklumat berkaitan jenis industri, kekosongan jawatan dan kapasiti penggajian perlu dimasukkan. Data yang sedia ada pada masa ini tidak mencukupi untuk membuat padanan berasaskan keperluan sebenar kerana tidak mengandungi maklumat penting seperti kemahiran, keperluan khas atau lokasi calon. Oleh itu, pembangunan sistem profil berstruktur yang berasaskan kemahiran (skills-based profiling) adalah penting bagi membolehkan perancangan dasar yang lebih berfokus, penyaluran latihan dan intervensi yang relevan serta pemadanan pekerjaan yang lebih efektif antara majikan dan calon OKU.



RASIONAL



Data ini juga penting untuk digunakan bagi merancang insentif kepada majikan yang menggajikan golongan OKU serta untuk meningkatkan kempen kesedaran yang lebih menyeluruh tentang keperluan golongan OKU di tempat kerja dan dalam masyarakat secara keseluruhan.

(Wakil peserta FGD)

Ketiadaan profil lengkap dan sistematik mengenai pekerja golongan OKU serta majikan yang terlibat dalam penggajian golongan tersebut menjejaskan keupayaan untuk membuat padanan pekerjaan secara efektif dan bersasar. Maklumat sedia ada sering kali terhad dan tidak mengandungi butiran penting seperti tahap kemahiran, kelayakan, pengalaman kerja, keperluan khas serta lokasi calon. Keadaan ini menyukarkan majikan untuk mengenal pasti calon yang sesuai mengikut keperluan sebenar pekerjaan sekali gus menghadkan peluang penggajian golongan OKU secara menyeluruh. Dengan membangunkan sistem profil berasaskan kemahiran yang lengkap dan tersusun maka proses pemadanan antara calon OKU dan kekosongan jawatan dapat dilaksanakan dengan lebih cekap, telus dan relevan.



PELAN TINDAKAN

- 1  Menentukan terma rujukan pembangunan e-Profil OKU
- 2  Mengenal pasti jenis data dan maklumat penting berkaitan OKU
- 3  Menyelaraskan struktur dan format data bagi memastikan konsistensi
- 4  Menjalin kerjasama strategik antara agensi berkaitan untuk perkongsian data
- 5  Menetapkan kaedah sistematik untuk mengumpul maklumat OKU
- 6  Membangunkan sistem digital untuk menyimpan dan mengurus maklumat OKU
- 7  Memastikan data yang dikumpul adalah tepat dan dikemas kini secara berkala
- 8  Menjamin keselamatan maklumat dengan kawalan akses yang ketat
- 9  Menggunakan data bagi tujuan analisis, pelaporan dan perancangan dasar.
- 10  Menilai dan menaik taraf sistem secara berterusan mengikut keperluan semasa.

Carta Alir

Pembangunan Profil Lengkap Pekerja & Majikan Penggajian OKU



Tumpuan Strategik: 5

Membangunkan Pangkalan Data Bersepadu bagi Penggajian Golongan OKU

Isu 5.3

Tiada pengemaskinian data penggajian golongan OKU yang konsisten

Inisiatif 5.3

Menambah baik dan mengemaskini sistem perekodan yang melibatkan penggajian golongan OKU sedia ada



RINGKASAN CADANGAN

Dicadangkan agar sistem perekodan sedia ada yang melibatkan penggajian golongan OKU ditambah baik dan dikemas kini secara berkala bagi memastikan ketepatan, kebolehpercayaan serta keselarasan data antara agensi yang berkaitan. Penambahbaikan ini perlu merangkumi integrasi maklumat seperti kategori ketidakupayaan, status pekerjaan semasa, lokasi, tempoh penggajian dan bentuk sokongan yang diterima oleh pekerja golongan OKU. Pada masa ini, data yang wujud tidak dikemas kini secara berkala dan tidak mencerminkan status semasa individu OKU sama ada sedang bekerja, menganggur, menjalani latihan atau aktif dalam program kebolehkeraan. Oleh yang demikian, pembangunan sistem yang lebih sistematik dan mesra pengguna akan dapat membantu pemantauan berterusan, memudahkan analisis dasar dan memperkukuh proses membuat keputusan berasaskan data yang sahih, tepat dan relevan.



RASIONAL

Sistem perekodan penggajian golongan OKU yang tidak dikemas kini secara berkala menyebabkan data yang disimpan menjadi tidak tepat, tidak lengkap dan tidak mencerminkan realiti semasa. Hal ini menjejaskan keupayaan agensi pelaksana untuk menilai keberkesanan dasar, merancang intervensi bersasar serta membuat keputusan berasaskan maklumat yang sahih dan relevan. Sebagai contoh, tanpa maklumat yang terkini tentang status pekerjaan, lokasi, tempoh penggajian atau penglibatan dalam program latihan maka adalah sukar untuk mengenal pasti jurang sebenar dalam pasaran kerja bagi golongan OKU. Dengan mewujudkan sistem perekodan yang diperkasa melalui mekanisme kemas kini berkala maka maklumat dapat

dikumpul secara konsisten dan tepat pada masanya. Langkah ini akan memperkukuh tadbir urus data, menyokong pemantauan berterusan serta memudahkan pelaksanaan dasar kebolehkeraan yang lebih responsif dan berimpak tinggi kepada golongan OKU di Malaysia.



Dengan adanya data yang lengkap maka pelbagai pihak berkepentingan termasuk NGO, pihak swasta dan masyarakat dapat bekerjasama dengan lebih berkesan untuk meningkatkan kesejahteraan dan peluang pekerjaan bagi golongan OKU.

(Wakil peserta FGD)

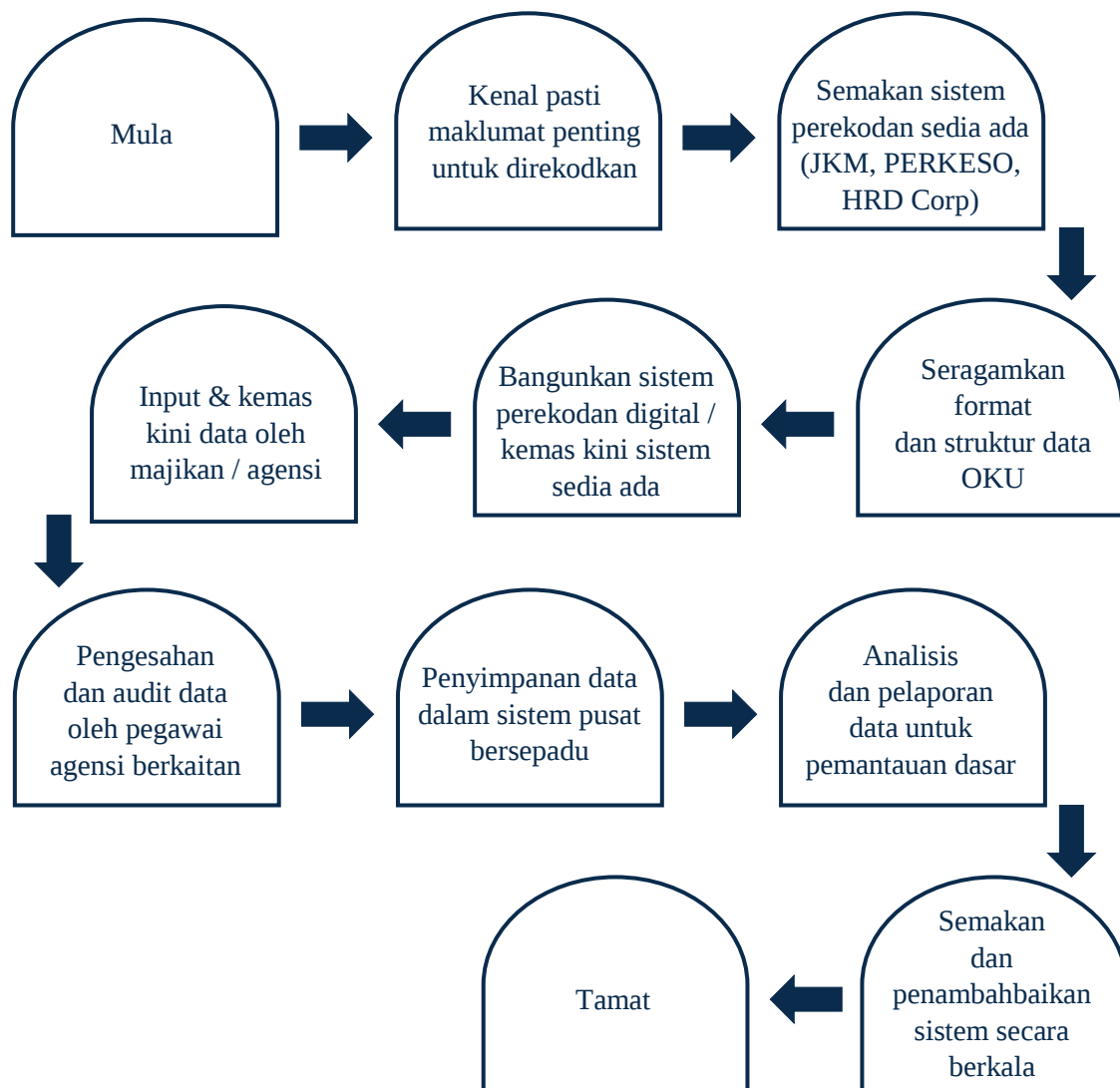


PELAN TINDAKAN

- 1 →  Melakukan penilaian kekuatan dan kelemahan sistem semasa
- 2 →  Menentukan sasaran penambahbaikan yang jelas dan terukur
- 3 →  Melibatkan kerjasama pelbagai agensi bagi mendapatkan input dan sokongan
- 4 →  Menyusun semula data agar lebih tersusun, konsisten dan mudah diakses
- 5 →  Menambah baik ciri dan keupayaan sistem menggunakan teknologi terkini
- 6 →  Memberi latihan serta panduan kepada pengguna bagi penggunaan sistem yang berkesan
- 7 →  Pelaksanaan secara berperingkat bagi memastikan keberkesanan dan kawalan risiko
- 8 →  Menilai prestasi sistem secara berkala untuk penyesuaian berterusan
- 9 →  Memastikan sistem selamat dan hanya boleh diakses oleh pihak yang diberi kebenaran
- 10 →  Menggunakan data yang dikumpul untuk pelaporan, analisis dan penambahbaikan dasar

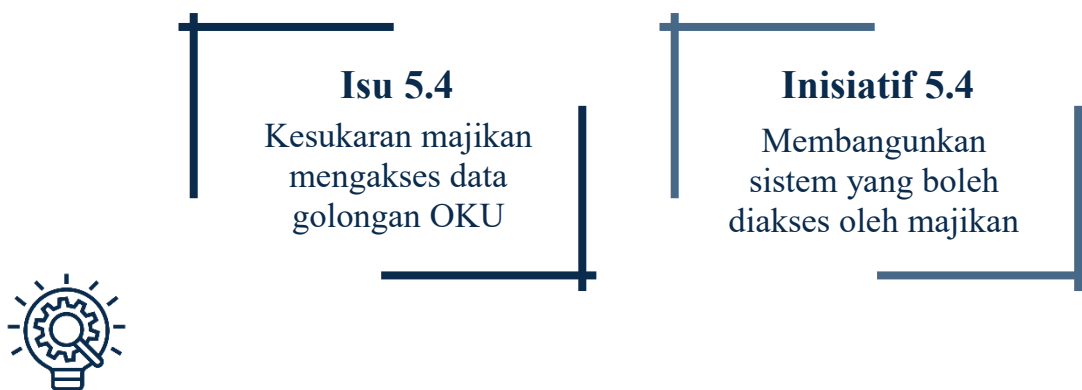
Carta Alir

Sistem Perekodan Penggajian Golongan OKU



Tumpuan Strategik: 5

Membangunkan Pangkalan Data Bersepadu bagi Penggajian Golongan OKU



RINGKASAN CADANGAN

Satu sistem digital bersepadu perlu dibangunkan agar dapat diakses oleh majikan bagi mendapatkan maklumat berkaitan penggajian golongan OKU. Sistem ini hendaklah menyediakan data yang relevan seperti profil kemahiran individu OKU, status kebolehterampilan, keperluan sokongan, panduan berkaitan insentif, latihan dan pengiktirafan. Akses yang efisien melalui sistem ini akan membolehkan majikan membuat keputusan penggajian dengan lebih pantas, telus dan bersasar. Sistem ini juga boleh menyumbang kepada perancangan latihan yang lebih responsif terhadap permintaan pasaran, menerusi penyediaan paparan analitik dan *dashboard* terkawal yang tidak mendedahkan maklumat peribadi sensitif.



RASIONAL



Dengan adanya data yang menyeluruh dan boleh diakses, pihak kerajaan dan NGO boleh merancang dasar yang lebih berkesan serta mengenal pasti jurang pelaksanaan di peringkat industri dan wilayah terutamanya di kawasan luar bandar

(Wakil peserta FGD)

Sistem maklumat yang mudah diakses oleh majikan amat penting bagi mengurangkan jurang maklumat antara penyedia tenaga kerja dan pihak yang memerlukan. Pada masa ini, majikan tidak mempunyai akses langsung kepada data berkaitan individu OKU yang bersedia untuk bekerja, kemahiran, lokasi atau keperluan sokongan. Ketiadaan sistem sedemikian menyukarkan proses pepadanan kerja serta melemahkan keupayaan institusi latihan untuk merancang kursus berdasarkan keperluan sebenar pasaran. Dengan adanya sistem digital yang

berstruktur dan dikawal selia maka majikan dapat membuat keputusan penggajian secara lebih pantas dan strategik manakala pihak berkepentingan lain pula dapat memanfaatkan data tersebut bagi membentuk dasar, perancangan latihan dan intervensi yang lebih berkesan dan inklusif.



PELAN TINDAKAN



Tumpuan Strategik: 5

Membangunkan Pangkalan Data Bersepadu bagi Penggajian Golongan OKU

Isu 5.5

Tiada pangkalan data yang boleh menyimpan profil majikan dan pekerja yang terlibat dalam penggajian golongan OKU di Malaysia

Inisiatif 5.5

Membangunkan satu pangkalan data bagi penggajian golongan OKU di Malaysia



RINGKASAN CADANGAN

Satu pangkalan data nasional perlu dibangunkan secara komprehensif untuk merekod, menyelaraskan dan memantau penggajian golongan OKU di Malaysia. Pangkalan data ini perlu merangkumi maklumat seperti kategori ketidakupayaan, kemahiran, status pekerjaan, lokasi, keperluan sokongan serta data majikan yang menggajikan. Tujuannya adalah untuk mewujudkan satu sumber rujukan berpusat yang boleh dimanfaatkan oleh agensi kerajaan, institusi latihan dan majikan bagi merancang dasar, pelaksanaan program serta membuat pemadanan kerja secara lebih cekap dan bersasar.



RASIONAL

Pembinaan pangkalan data nasional yang menyeluruh bagi penggajian golongan OKU adalah penting bagi memastikan perancangan dasar dan pelaksanaan program dilakukan berasaskan maklumat yang tepat, terkini dan berpusat. Tanpa pangkalan data yang sistematik maka akan wujud risiko pertindihan intervensi, kelemahan dalam pemadanan pekerjaan serta kesukaran menilai keberkesanan inisiatif Kerajaan. Pangkalan data ini juga dapat memudahkan agensi dan majikan mengenal pasti calon yang bersesuaian berdasarkan kemahiran, lokasi dan keperluan sekali gus menyokong ekosistem pekerjaan yang lebih inklusif dan responsif terhadap keperluan sebenar golongan OKU.



Peserta turut mencadangkan agar satu sistem pemantauan dan pelaporan diwujudkan secara sistematik. Sistem ini bukan sahaja berfungsi sebagai saluran aduan tetapi juga sebagai platform pengumpulan data berhubung penggajian golongan OKU.

(Wakil peserta FGD)



PELAN TINDAKAN

Ciri-ciri pangkalan data yang dibangunkan

- 1 Berfungsi sebagai pangkalan data rasmi penyenaraian senarai penggajian golongan OKU di Malaysia



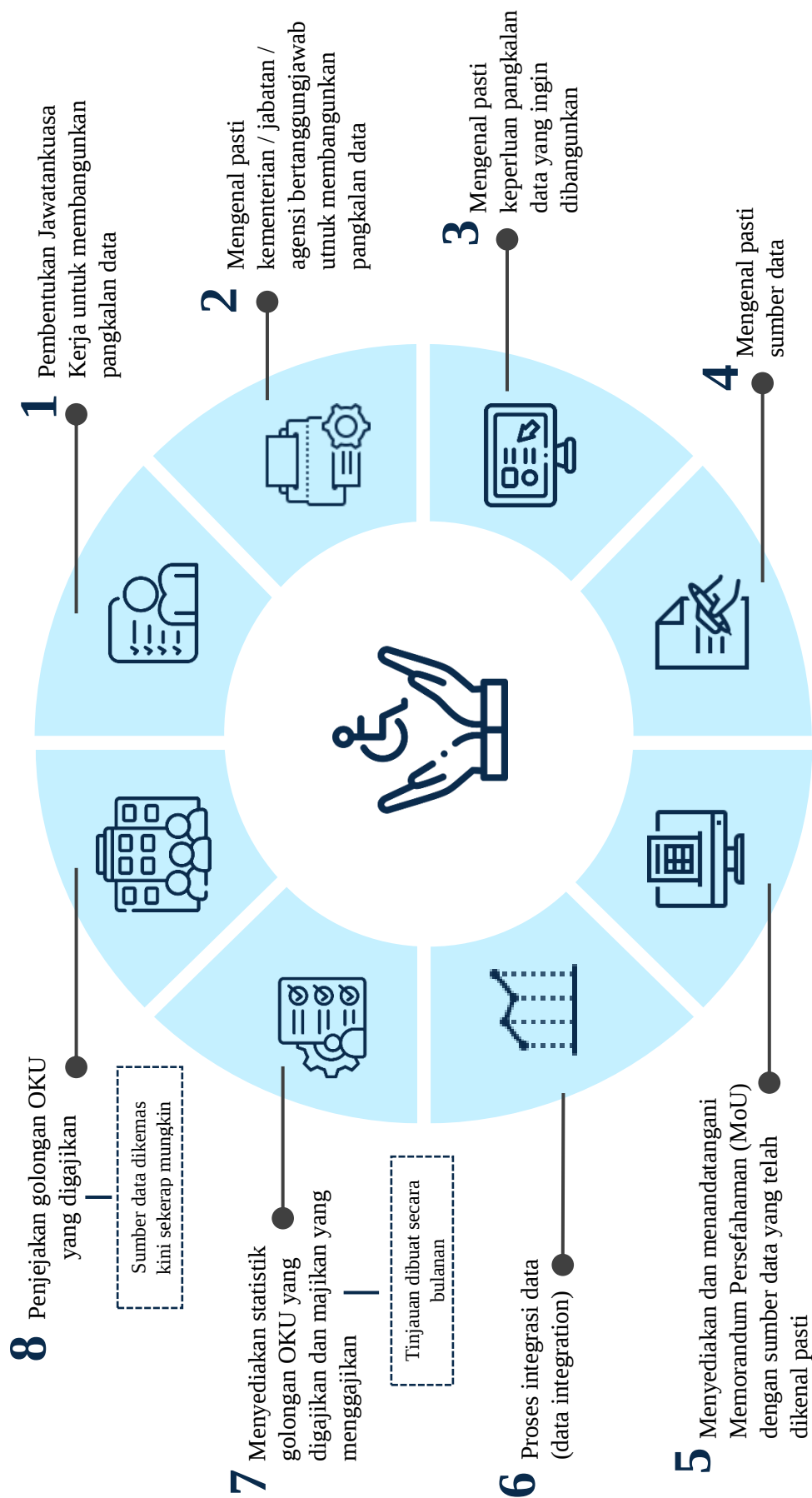
- 2 Pangkalan data yang merekodkan data pendaftaran golongan OKU yang digajikan dan majikan yang menggajikan

- 3 Bertindak sebagai pangkalan data penjejakkan golongan OKU yang terlibat dalam penggajian



- 4 Bertindak sebagai medium dalam melindungi hak maklumat peribadi golongan OKU yang terlibat

CADANGAN PELAN PEMBANGUNAN PANGKALAN DATA



A person is shown from the knee down, wearing a white sneaker and a grey, lattice-like prosthetic leg. The prosthetic leg has a complex, geometric pattern of hexagonal and pentagonal openings. The person is sitting on a metal stool. The background is a plain, light-colored wall.

KERANGKA DASAR PENGGAJIAN GOLONGAN OKU DI MALAYSIA

1.0 Pengenalan

Kerangka Dasar Penggajian OKU diperkenalkan bagi meningkatkan penyertaan golongan OKU dalam pasaran buruh negara. Walaupun pelbagai inisiatif telah dilaksanakan namun kadar penggajian OKU masih rendah. Oleh itu, satu dasar yang holistik dan mesra OKU diperlukan bagi membina ekosistem pekerjaan yang inklusif dan adil.

Objektif utama dasar ini adalah untuk menyediakan hala tuju nasional berkaitan penggajian OKU, menyokong dasar sedia ada serta menggalakkan penyertaan aktif OKU dengan jaminan hak dan perlindungan. Ia juga bertujuan memperkukuh kerjasama antara Kerajaan, sektor swasta dan organisasi masyarakat.

Kerangka dasar ini mencakupi penetapan tujuan dasar, kajian situasi semasa, pembangunan piawaian penggajian, kerjasama strategik antara agensi dan majikan serta program latihan kemahiran untuk OKU. Selain itu, ia merangkumi pembinaan sistem digital profil OKU, pemberian insentif kepada majikan, mekanisme pemantauan dasar, perlindungan data dan kempen kesedaran masyarakat.

Pelaksanaan dasar ini mengambil inspirasi daripada amalan terbaik antarabangsa. Ia dirancang secara berfasa, bermula dengan sektor awam sebagai pemangkin diikuti sektor swasta terpilih dan seterusnya pengukuhan dasar berdasarkan penilaian berterusan.

Hasil yang dijangka termasuk peningkatan kadar penggajian OKU, persekitaran kerja yang lebih mesra OKU dan pengukuhan imej Malaysia sebagai sebuah negara yang mengamalkan prinsip keadilan sosial dan kesaksamaan.

KERANGKA DASAR PENGGAJIAN GOLONGAN ORANG KURANG UPAYA (OKU) DI MALAYSIA

OBJEKTIF

1. Menyediakan hala tuju nasional dalam aspek pengajian OKU secara menyeluruh.
2. Menyokong pelaksanaan dasar sedia ada seperti Akta OKU 2008, Konvensyen Mengenai Hak Orang Kurang Upaya (CRPD) serta akta yang berkaitan dengan pengajian golongan OKU di Malaysia.
3. Menggalakkan penyertaan aktif OKU dalam pasaran buruh dengan jaminan hak, perlindungan dan kebajikan.
4. Mempertingkatkan kerjasama antara agensi kerajaan, sektor swasta dan pertubuhan masyarakat dalam memperkasa pengajian OKU.

KOMPONEN CADANGAN KERANGKA DASAR

Penetapan Tujuan Dasar

Penjelasan tentang asas dan justifikasi dasar bagi mewujudkan ekosistem pekerjaan yang inklusif.

Kajian dan Penilaian Situasi Semasa

Pelaksanaan kajian menyeluruh terhadap dasar, program dan statistik semasa berkaitan pengajian OKU.

Penentuan Piawaian dan Panduan Pengajian

Pembangunan garis panduan nasional berhubung pengambilan, penempatan, penyesuaian munasabah dan struktur pengajian setara bagi OKU.

Kerjasama Strategik Antara Agensi dan Majikan

Pemerkasaan peranan kementerian berkaitan, pihak majikan, badan bukan kerajaan dan pertubuhan OKU.

Program Latihan dan Pembangunan Kemahiran

Peningkatan akses OKU kepada latihan kemahiran, pendidikan teknikal dan vokasional.

Pembangunan Sistem Digital Profil OKU

Pembinaan pangkalan data bersepadu untuk memudahkan pepadanan pekerjaan berdasarkan kemahiran dan kelayakan OKU.

Insentif dan Sokongan Kepada Majikan

Pelaksanaan insentif seperti pengecualian cukai, geran latihan, subsidi gaji dan pengiktirafan majikan mesra OKU.

Mekanisme Pemantauan dan Penguatkuasaan

Penubuhan sistem pemantauan bagi menilai keberkesanan dasar serta memastikan pematuan oleh semua pihak.

Perlindungan Data dan Akses Selamat

Penekanan terhadap keselamatan maklumat dan akses berperingkat mengikut peranan dalam pengurusan data OKU.

Kempen Kesedaran dan Pendidikan Masyarakat

Inisiatif berterusan untuk mengubah persepsi dan stigma terhadap kebolehan dan potensi OKU dalam dunia pekerjaan.

PENANDAARASAN LUAR NEGARA (INTERNATIONAL BENCHMARKING)

Pelaksanaan dasar pengajian OKU di Malaysia mengambil inspirasi daripada amalan terbaik negara-negara terpilih

PELAKSANAAN DAN PENILAIAN

1. Pelaksanaan dasar dicadangkan dilakukan secara berfasa dan bermula dengan sektor awam sebagai pemangkin.
2. Penilaian berkala akan dilakukan untuk menyesuaikan dasar dengan keperluan semasa dan kemajuan teknologi.
3. Libat urus berterusan akan diteruskan bagi memastikan dasar ini inklusif dan responsif terhadap keperluan semua pihak.

PELAKSANAAN DASAR

1. **Fasa 1 (1–2 tahun):** Penggubalan perundangan, penubuhan jawatankuasa pelaksana, pembangunan sistem e-Profil.
2. **Fasa 2 (3–5 tahun):** Pelaksanaan di sektor awam dan swasta terpilih dan pemantauan prestasi.
3. **Fasa 3 (5 tahun ke atas):** Penguatkuasaan sistem sokongan, penggubalan dasar baharu berdasarkan penilaian dan maklum balas.

HASIL YANG DIJANGKA

1. Peningkatan kadar pengajian golongan OKU di sektor swasta.
2. Penambahbaikan persekitaran kerja yang mesra OKU.
3. Penguatkuasaan imej Malaysia sebagai negara yang mengamalkan prinsip keadilan sosial dan kesaksamaan.





KESIMPULAN

KESIMPULAN

Kajian ini meneliti kesedaran dan pemahaman syarikat terhadap peruntukan perundangan, dasar dan isu-isu berkaitan penggajian golongan OKU di Malaysia. Dapatan kajian menunjukkan bahawa meskipun wujud dasar Kerajaan yang menyokong pengambilan pekerja OKU namun pelaksanaannya di peringkat syarikat masih berada pada tahap yang rendah dan tidak konsisten. Sebahagian besar syarikat masih belum mengutamakan pengambilan pekerja golongan OKU secara strategik sebaliknya melihatnya sebagai usaha tanggungjawab sosial korporat semata-mata dan bukan sebagai pelaburan sumber manusia yang berpotensi. Hal ini berpunca daripada persepsi negatif terhadap kebolehan golongan OKU, kekurangan kemudahan di tempat kerja serta tiadanya sistem sokongan dalaman bagi integrasi pekerja golongan OKU ke dalam operasi syarikat.

Kajian ini mencadangkan agar pihak syarikat memainkan peranan yang lebih proaktif dalam menyokong agenda penggajian OKU melalui pendekatan yang lebih terancang dan mampan. **Lima (5) Teras Strategik** dicadangkan merangkumi pengukuhan dasar dan perundangan berkaitan penggajian golongan OKU, menambah baik program pendidikan perburuhan, memperkasa program dan latihan sedia ada, memperluas skop pengiktirafan dan pensijilan majikan dan membangunkan pangkalan data bersepadu bagi penggajian golongan OKU di Malaysia.

Dalam menghadapi cabaran ekonomi digital dan perubahan struktur kerja moden, syarikat perlu lebih bersedia untuk mengadaptasi model pekerjaan fleksibel yang membolehkan penyertaan golongan OKU dalam pelbagai peranan, termasuk secara hibrid dan jarak jauh. Pendekatan ini bukan sahaja membantu OKU untuk menyertai tenaga kerja malah dapat meningkatkan imej syarikat sebagai organisasi yang inklusif dan bertanggungjawab sosial.

Kesimpulannya, penggajian golongan OKU perlu dijadikan sebahagian daripada strategi sumber manusia jangka panjang syarikat dan bukan sekadar pematuhan dasar Kerajaan. Syarikat yang berjaya memanfaatkan potensi golongan ini bukan sahaja dapat memenuhi komitmen sosial tetapi turut memperkaya nilai dan budaya kerja dalam organisasi secara keseluruhan. Kajian ini diharap menjadi asas kepada pembentukan dasar dan amalan kerja yang lebih inklusif dan berimpak tinggi di peringkat syarikat.





LAMPIRAN





**LANDSKAP
PENGGAJIAN
GOLONGAN OKU
DI MALAYSIA**

LANDSKAP PENGGAJIAN GOLONGAN OKU DI MALAYSIA: CABARAN DAN PELUANG DALAM PASARAN PEKERJAAN

1.0 PENGENALAN

Golongan Orang Kurang Upaya (OKU) merupakan sebahagian daripada masyarakat yang berhak menikmati peluang pekerjaan dan kualiti hidup yang setara dengan individu lain. Di Malaysia, pelbagai dasar, akta dan program telah diperkenalkan bagi memperkasa penglibatan golongan OKU dalam sektor pekerjaan serta meningkatkan penyertaan mereka dalam pasaran buruh. Walau bagaimanapun, masih wujud tanggapan yang membataskan kesediaan majikan untuk menggajikan golongan ini, sekali gus menjadi antara halangan utama terhadap keterangkuman dalam sektor pekerjaan. Kajian ini bertujuan untuk meneliti secara mendalam isu-isu berkaitan penggajian golongan OKU di Malaysia, termasuk tahap kesedaran majikan mengenai aspek-aspek berkaitan penggajian dan perundangan perburuhan yang melibatkan golongan OKU.

2.0 LATAR BELAKANG

Akta Orang Kurang Upaya 2008 (Akta 685) telah digubal bertujuan untuk melindungi hak-hak orang kurang upaya (OKU) di negara ini. Akta ini bertujuan untuk memberikan pengiktirafan, perlindungan dan kemudahan kepada golongan OKU sekaligus memastikan mereka menikmati hak-hak yang setara dalam masyarakat. Pemakaian Akta 685 ini turut meliputi semua sektor di Malaysia. Secara umumnya, Akta 685 ini telah menggariskan pelbagai hak bagi golongan OKU termasuklah hak untuk berpendidikan, hak untuk bekerja, akses kepada kemudahan awam dan hak untuk penjagaan kesihatan.

Dasar OKU yang diperkenalkan oleh Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) memfokuskan kepada asas kesaksamaan hak dan peluang kepada golongan OKU bagi penyertaan penuh dalam masyarakat. Dasar ini mengutamakan nilai hak kemanusiaan seperti kemuliaan, kehormatan dan kebebasan bagi membolehkan golongan OKU hidup berdikari. Empat (4) objektif utama Dasar OKU ini ialah memberi pengiktirafan serta penerimaan prinsip bahawa golongan OKU mempunyai hak dan peluang yang sama bagi penyertaan penuh dalam masyarakat, memastikan golongan OKU menikmati hak, peluang dan akses secara saksama di bawah undang-undang negara, menghapuskan diskriminasi terhadap

seseorang atas sebab ketidakupayaannya serta mendidik dan meningkatkan kesedaran masyarakat mengenai hak golongan OKU.

Paparan 1: Empat (4) hak bagi golongan OKU dalam Akta 685



Hak untuk pendidikan

Golongan OKU mempunyai hak untuk mendapatkan pendidikan yang setara dengan orang biasa, termasuk sokongan khas dan kemudahan pendidikan



Hak untuk bekerja

Golongan OKU berhak mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi dan majikan perlu menyediakan persekitaran kerja yang mesra OKU



Hak untuk penjagaan kesihatan

Golongan OKU berhak mendapat penjagaan kesihatan yang seimbang dan menyeluruh



Akses kepada kemudahan awam

Pihak berkuasa perlu menyediakan kemudahan awam yang boleh diakses oleh OKU seperti tempat letak kereta OKU, laluan pejalan kaki yang mesra OKU dan pengangkutan awam yang mudah diakses

Dalam konteks penggajian pekerja di Malaysia, **Akta Kerja 1955 (Akta 265)**, **Ordinan Buruh (Sabah Bab 67)** dan **Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76)** telah digubal bertujuan untuk memberikan perlindungan undang-undang kepada pekerja dan menetapkan hak-hak asas yang perlu dipatuhi oleh majikan. Ketiga-tiga Akta dan Ordinan ini dikuatkuasakan secara spesifiknya di Semenanjung Malaysia bagi Akta 265, Sabah bagi Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) dan Sarawak bagi Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76). Peruntukan yang ada di bawah Akta dan Ordinan ini termasuklah untuk mengatur hubungan antara pekerja dan majikan serta memastikan kesejahteraan pekerja melalui peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini termasuklah perlindungan hak pekerja, pengaturan waktu kerja dan cuti, perlindungan pekerja wanita dan kanak-kanak, penyelesaian pertikaian pekerjaan serta berkaitan kewajipan majikan.

Walaupun tidak dinyatakan dengan terperinci berkaitan dengan peruntukan khas bagi penggajian golongan OKU di dalam Akta 265 dan Ordinan Buruh bagi Sabah dan Sarawak

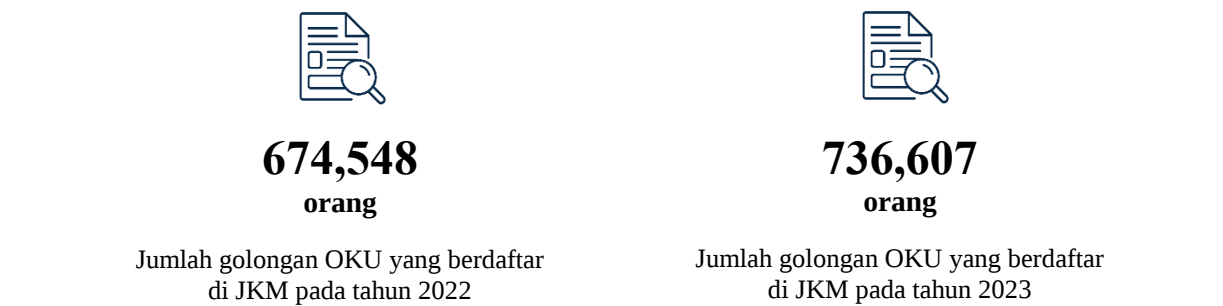
namun golongan OKU yang telah digajikan sebagai pekerja akan menggunapakai peruntukan yang terdapat di bawah Akta dan Ordinan Sabah dan Sarawak ini.

Paparan 2: Peruntukan di bawah Akta Kerja 1955 (Akta 265), Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) dan Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76)

		
Perlindungan hak pekerja	Pengaturan waktu kerja dan cuti	Penyelesaian pertikaian pekerja
Akta ini menetapkan hak-hak asas pekerja seperti kadar gaji minimum, waktu kerja, cuti dan pampasan bagi pekerja yang diberhentikan secara tidak sah	Akta ini mengatur waktu kerja yang tidak melebihi lapan (8) jam sehari atau 48 jam seminggu. Ia juga menetapkan peraturan tentang cuti rehat mingguan, cuti tahunan, cuti sakit serta cuti perayaan	Akta ini memberi ruang kepada pekerja untuk menyelesaikan pertikaian dengan majikan melalui Tribunal Pekerjaan atau melalui proses perundangan yang lebih formal jika perlu
		
Perlindungan terhadap pekerja wanita dan kanak-kanak	Kewajipan majikan	
Akta ini memberikan perlindungan khas terhadap pekerja wanita, seperti larangan bekerja di tempat yang berbahaya dan cuti bersalin. Ia juga mengatur larangan pengambilan kanak-kanak di bawah umur tertentu untuk bekerja	Majikan dikehendaki untuk mematuhi peraturan berkaitan dengan pembayaran gaji, pengagihan waktu kerja, perlindungan keselamatan dan kesihatan tempat kerja serta memberikan kontrak kerja kepada pekerja	

Statistik Orang Kurang Upaya di Malaysia yang dikeluarkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM) pada tahun 2023 menunjukkan bahawa bilangan kumulatif bagi golongan OKU yang berdaftar di Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) sehingga tahun 2023 adalah sebanyak 736,607 orang iaitu merupakan 2.2 peratus daripada penduduk Malaysia. Bilangan golongan OKU yang berdaftar pada tahun 2023 menunjukkan peningkatan sebanyak 9.2 peratus daripada tahun 2022 iaitu kenaikan sebanyak 62,059 pendaftar baru. Jumlah golongan OKU yang berdaftar pada tahun 2022 adalah sebanyak 674,548 orang.

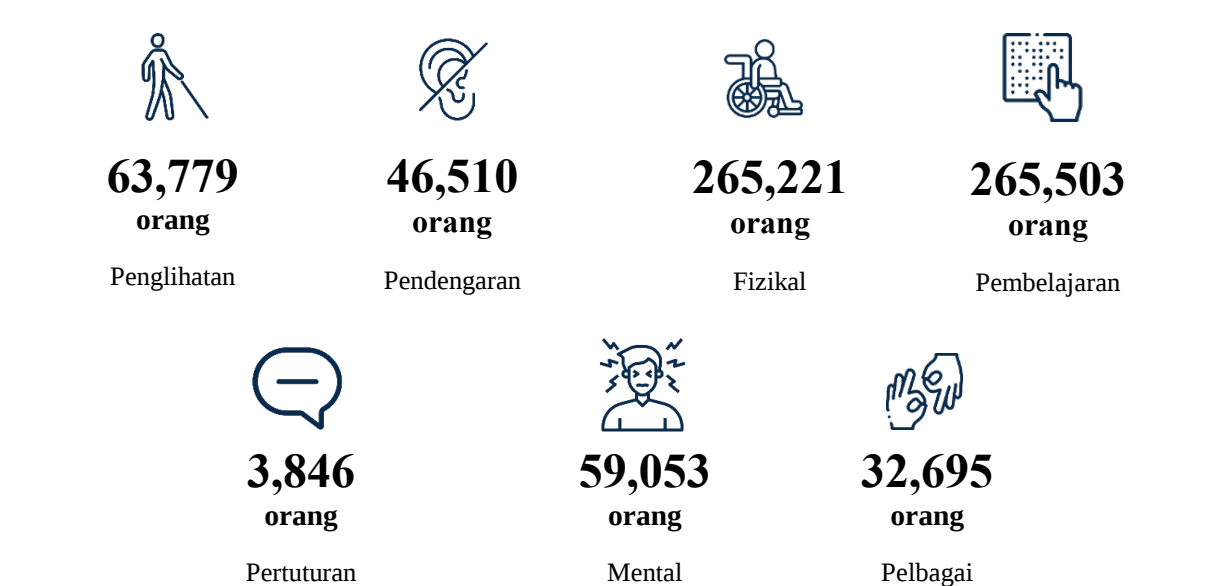
Rajah 1: Statistik golongan OKU di Malaysia



Sumber rujukan : Jabatan Perangkaan Malaysia

Laporan ini juga turut mengeluarkan **statistik golongan OKU mengikut kategori ketidakupayaan sehingga tahun 2023**. Terdapat tujuh (7) kategori ketidakupayaan yang disenaraikan iaitu penglihatan (63,779 orang), pendengaran (46,510 orang), fizikal (265,221 orang), pembelajaran (265,503 orang), pertuturan (3,846 orang), mental (59,053 orang) dan pelbagai (32,695 orang). Daripada jumlah ini didapati bahawa golongan OKU kategori pembelajaran mencatatkan pendaftaran tertinggi iaitu 265,503 orang, diikuti kategori fizikal seramai 265,221 orang dan penglihatan seramai 63,779 orang. Kategori pertuturan mencatatkan pendaftaran terendah iaitu seramai 3,846 orang.

Rajah 2: Tujuh (7) kategori ketidakupayaan yang didaftarkan



Sumber rujukan : Jabatan Perangkaan Malaysia

Rajah 3: Tiga (3) kategori ketidakupayaan tertinggi yang didaftarkan



Sumber rujukan : Jabatan Perangkaan Malaysia

Bagi memastikan penggajian golongan OKU ini ditingkatkan terutama bagi perkhidmatan awam maka dasar satu peratus (1%) peluang pekerjaan dalam perkhidmatan awam kepada golongan OKU telah diwujudkan dan dijelaskan dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2008 (PP 3/2008). Dasar ini dilaksanakan selaras dengan usaha kerajaan untuk meningkatkan lagi keupayaan modal insan di kalangan rakyat Malaysia, khususnya bagi golongan OKU dan merealisasikan hasrat menjadikan rakyat Malaysia sebagai masyarakat penyayang. Melalui dasar ini, golongan OKU yang memiliki kelayakan akademik dan kemahiran yang sesuai dengan bidang tugas suatu jawatan akan dipertimbangkan peluang pekerjaan dalam perkhidmatan awam. Statistik guna tenaga bagi penjawat awam golongan OKU yang berkhidmat pada tahun 2023 adalah seramai 3,856 orang manakala 3,724 orang pada tahun 2022. Ini menunjukkan peningkatan iaitu hanya 3.54 peratus.

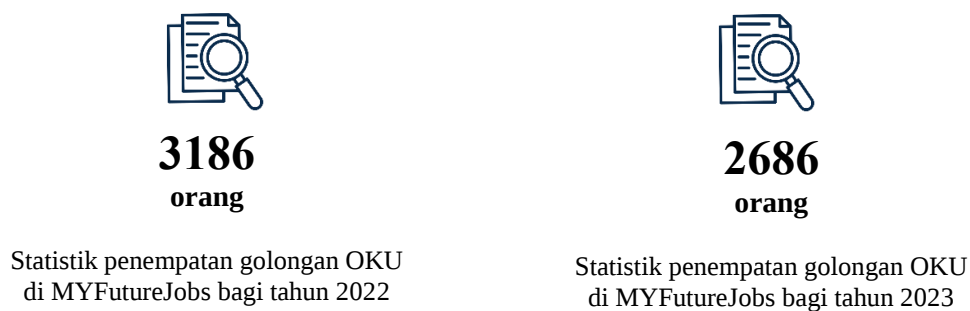
Rajah 4: Statistik guna tenaga bagi penjawat awam golongan OKU yang berkhidmat pada tahun 2022 dan 2023



Sumber rujukan : Jabatan Perangkaan Malaysia

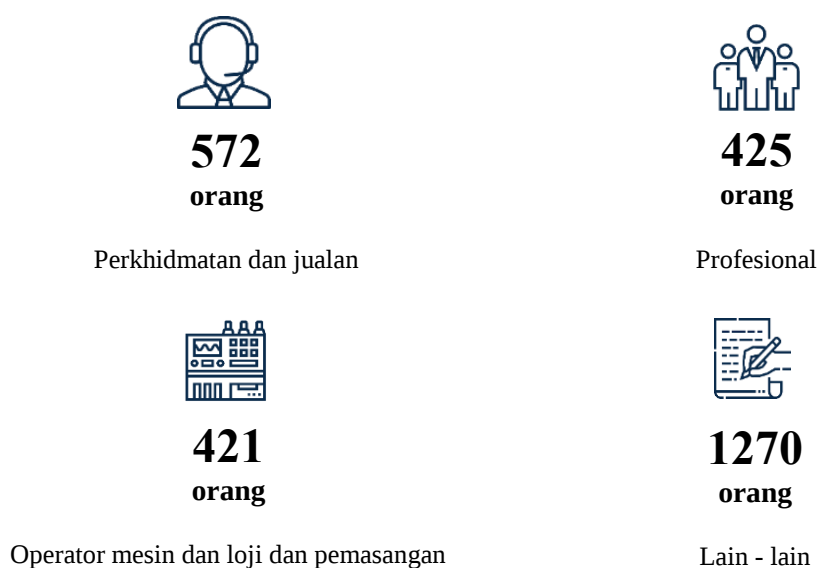
Walaupun tiada dasar yang jelas berkaitan dengan sasaran peratus penggajian pekerja golongan OKU bagi sektor swasta namun statistik golongan OKU yang digajikan di dalam sektor swasta juga perlu diambil kira. Statistik penempatan golongan OKU di MYFutureJobs bagi tahun 2022 dan tahun 2023 menunjukkan bahawa terdapat penurunan terhadap bilangan penempatan bagi golongan OKU ini iaitu daripada 3,186 orang pada tahun 2022 kepada 2,686 pada tahun 2023. Penurunan ini adalah sebanyak 15.7 peratus. Kategori pekerja perkhidmatan dan jualan merekodkan jumlah tertinggi yang digajikan dalam sektor swasta bagi golongan OKU pada tahun 2023 iaitu seramai 572 orang, diikuti oleh professional seramai 425 orang dan operator mesin dan loji dan pemasang seramai 421 orang. Manakala lain-lain kategori adalah seramai 1,270 orang.

Rajah 5: Statistik golongan OKU yang digajikan di dalam sektor swasta pada tahun 2022 dan tahun 2023



Sumber rujukan : Jabatan Perangkaan Malaysia

Rajah 6: Statistik penggajian golongan OKU mengikut kategori pekerjaan bagi tahun 2023



Sumber rujukan : Jabatan Perangkaan Malaysia

Kajian ini memfokuskan kepada **penggajian golongan OKU dalam sektor swasta di Malaysia**. Kajian ini juga mengisi jurang yang terdapat pada kajian-kajian terdahulu berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia. Ini termasuklah **kesedaran majikan dalam menggajikan golongan OKU dan pematuhan perundangan perburuhan** berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia.

Shaffie, N. I. R., Azizan, N.H.Y & Ali, N.M (2024) dalam kajian kualitatif yang bertajuk **Isu dan Cabaran Pekerja Orang Kurang Upaya (OKU) di Malaysia** mendapati bahawa isu dan cabaran golongan OKU dalam mencari pekerjaan tidak didengari dan dipandang serius oleh masyarakat sekeliling. Satu penelitian yang mendalam perlu bagi menangani permasalahan yang telah dibangkitkan seperti kuota pekerja golongan OKU yang rendah, tiada sifat empati daripada masyarakat sekeliling dan sifat prejudis terhadap golongan OKU. Walau bagaimanapun, **kajian ini hanya memfokuskan kepada golongan OKU sahaja sebagai kumpulan responden utama**.

Selain itu, satu kajian telah dijalankan oleh KPWKM yang bertajuk Kajian Peluang Pekerjaan Orang Kurang Upaya (OKU) di Malaysia pada tahun 2020. Kajian tersebut memfokuskan kepada kumpulan majikan yang terdiri daripada yang menggajikan, tidak menggajikan atau yang pernah menggajikan golongan OKU ini. Sebanyak 426 majikan telah terlibat dalam kutipan data ini. Walau bagaimanapun, kajian ini lebih memberikan tumpuan kepada Akta 685 berbanding peruntukan perundangan di bawah **Akta 265, Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) dan Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) yang melibatkan penggajian pekerja di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak dalam konteks penggajian golongan OKU**.

Jaafar, H.J., Wahab, H.A. & Yaacob, N. (2017) dalam kajian bertajuk **Undang-undang di Malaysia dan Jaminan Hak Orang Kurang Upaya untuk Bekerja** telah membangkitkan isu berkenaan dengan **keperluan terhadap satu definisi khusus bagi tujuan membezakan antara seorang pekerja normal dengan pekerja kurang upaya**. Ini penting bagi memastikan pekerja kurang upaya tersebut diberikan layanan yang sewajarnya berdasarkan ketidakupayaan yang dimiliki oleh individu tersebut. Ini bagi membolehkan pekerja kurang upaya mendapat peluang yang sama bersaing dengan pekerja normal yang lain. Bukan itu sahaja, kajian tersebut turut mencadangkan agar peruntukan bagi hukuman terhadap pelanggaran Akta 685 perlu diwujudkan dan diambil kira. Walau bagaimanapun, kajian ini hanya melibatkan 15 individu daripada golongan OKU dan empat (4) orang majikan sahaja.

Terdapat juga kajian-kajian penggajian golongan OKU di Malaysia yang dijalankan memfokuskan kepada **majikan yang berada di lokasi tertentu atau pun kepada kategori ketidakupayaan tertentu golongan OKU ini**. Antaranya ialah Saidi, H.M., Amin, A.S., Aun, N.S.M., Selamat, M.N. & Mohd Nor, M. I. H. (2018) dalam kajian yang bertajuk **Isu dan Cabaran Pekerjaan Orang Kurang Upaya Penglihatan di Malaysia** telah menyenaraikan isu-isu pekerjaan khusus bagi golongan OKU Penglihatan di Malaysia. Ta, T.L., Wah, L.L & Leng., K.S. (2011) dalam kajian bertajuk *Employment of People with Disabilities in the Northern States of Peninsular Malaysia: Employers' Perspective* memfokuskan kepada persepsi majikan yang berada di bahagian utara Semenanjung Malaysia iaitu Perlis, Kedah, Pulau Pinang dan Perak dalam penggajian golongan OKU. Jumlah majikan yang terlibat ialah sebanyak 39 majikan sahaja.

3.0 OBJEKTIF KAJIAN

Berdasarkan maklumat yang diperoleh daripada kajian-kajian terdahulu dan situasi semasa maka kajian ini akan memfokuskan kepada tiga (3) objektif utama iaitu:



Mengenalpasti kesedaran majikan terhadap penggajian golongan OKU di Malaysia



Mengenalpasti isu-isu berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia



Mengemukakan rekomendasi yang sesuai berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia

4.0 METODOLOGI KAJIAN

Skop kajian ini akan melibatkan responden yang terdiri daripada majikan dalam sektor swasta di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Kajian ini menggunakan kedua-dua kaedah kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan yang digunakan di dalam kajian ini ialah *top-down* dan *bottom-up*. Data dan maklumat bagi kajian ini adalah daripada sumber-sumber berikut:

4.1 Data Primer

Data primer bagi kajian ini diperoleh melalui soal selidik dan temu ramah yang dilakukan secara perbincangan kumpulan berfokus (FGD) dan *in-depth interview* (IDI):

a. Soal selidik

Edaran soal selidik secara dalam talian dan fizikal telah dijalankan dari 24 Mac 2025 sehingga 30 Jun 2025 bagi mendapatkan input mengenai penggajian golongan OKU daripada pihak majikan. Kajian ini memfokuskan kepada majikan di sektor swasta meliputi lima (5) sektor utama iaitu pembuatan, perkhidmatan, pertanian pembinaan serta perlombongan dan pengkuarian. Ini termasuk majikan yang sedang menggajikan, pernah menggajikan dan tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Kajian ini menggunakan kaedah persampelan bukan kebarangkalian melalui persampelan bertujuan. Borang soal selidik diedarkan kepada responden secara dalam talian dan edaran fizikal melalui risalah yang disertakan dengan *Quick Response Code* (QR Code). Bagi kajian ini, sebanyak **1830** majikan telah menjawab soalan soal selidik ini dengan lengkap.

Soal Selidik



Sebanyak **1830** majikan telah menjawab soal selidik ini dengan lengkap

b. Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD) dan *In-Depth Interview* (IDI)

Sebanyak **22 sesi FGD** dan **IDI** dijalankan bersama agensi Kerajaan, swasta, persatuan majikan, persatuan yang mewakili golongan OKU di Malaysia, kesatuan sekerja pekerja dan ahli akademik. Sesi FGD dan IDI ini turut melibatkan sebanyak **61 wakil** daripada agensi Kerajaan, swasta, persatuan majikan, persatuan yang mewakili golongan OKU di Malaysia, kesatuan sekerja pekerja dan ahli akademik yang mempunyai kepakaran serta pengalaman secara langsung atau tidak langsung di dalam penggajian golongan OKU di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak.

Perbincangan FGD dan IDI



Sebanyak **61 wakil** daripada agensi Kerajaan, swasta, persatuan majikan, persatuan yang mewakili golongan OKU di Malaysia, kesatuan sekerja pekerja dan ahli akademik

Tujuan sesi ini dijalankan adalah untuk mendapatkan input dan pandangan berkenaan isu-isu yang melibatkan penggajian golongan OKU di seluruh Malaysia. Bukan itu sahaja, sesi ini juga turut mendapatkan pandangan berkenaan dengan cadangan-cadangan yang sesuai bagi menangani isu-isu yang telah dibangkitkan sepanjang sesi FGD dan IDI yang dijalankan. Sesi temu ramah dijalankan secara bersemuka dan dalam talian dengan menggunakan kaedah temu ramah berstruktur iaitu satu senarai soalan telah disediakan kepada pihak yang terlibat bagi tujuan mendapatkan input dan pandangan.

4.2 Data Sekunder

Antara sumber utama data sekunder bagi kajian ini ialah data pentadbiran dan penerbitan laporan terdahulu.

a. Data Pentadbiran

Kajian ini juga merujuk kepada data yang berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak.

b. Penerbitan Laporan

Selain daripada data pentadbiran, pasukan kajian juga merujuk kepada input dan maklumat yang diperoleh daripada laporan-laporan, artikel-artikel dan lain-lain penerbitan yang diterbitkan oleh mana-mana kementerian, jabatan, agensi atau mana-mana pihak yang berkaitan.

5.0 KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian ini adalah *policy-oriented research* yang bertujuan membantu pembuat dasar dan pemegang taruh yang terlibat. Sesuatu dasar dan keputusan yang dibuat akan berasaskan fakta dan data (*evidence-based and data driven policy*). Ia juga turut memberi sumbangan yang penting dari sudut praktikal dengan mengemukakan cadangan-cadangan yang boleh dilaksanakan (*implementable recommendations*) bagi membantu agensi Kerajaan yang berkaitan menambah baik dasar, perundangan dan pelaksanaan program sedia ada. Strategi dan inisiatif yang dicadangkan boleh dilaksanakan di peringkat nasional kerana ia adalah bersifat praktikal dan telah ditanda aras dengan negara-negara lain.

Policy-oriented research



01

Membantu pembuat dasar
dan pemegang taruh yang terlibat



02

Dasar dan keputusan yang dibuat akan berasaskan fakta
dan data (evidence-based and data driven policy)



03

Cadangan-cadangan yang boleh dilaksanakan
(implementable recommendations)



04

Bersifat praktikal dan telah ditanda
aras dengan negara-negara lain

6.0 RUMUSAN

Bahagian ini telah membincangkan secara ringkas latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, metodologi kajian dan kepentingan kajian. Bahagian seterusnya akan menerangkan tinjauan literatur yang sedia ada bagi memberikan gambaran dan kefahaman berkenaan dengan skop perundangan penggajian golongan OKU di Malaysia dan di peringkat antarabangsa.





**PERUNTUKAN UNDANG-UNDANG
DAN POLISI BERKAITAN
PENGGAJIAN GOLONGAN OKU
DI MALAYSIA DAN
PENANDAARASAN
LUAR NEGARA**

PERUNTUKAN UNDANG-UNDANG DAN POLISI BERKAITAN PENGGAJIAN GOLONGAN OKU DI MALAYSIA DAN PENANDAARASAN LUAR NEGARA

1.0 PENGENALAN

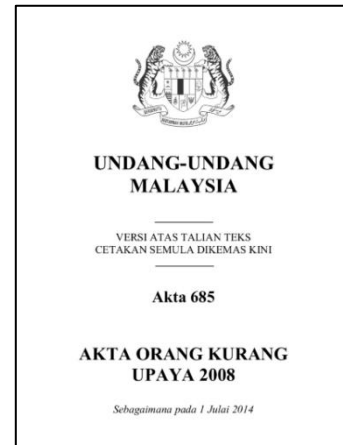
Kajian ini turut merujuk dan meninjau literatur mengenai skop perundangan penggajian golongan OKU di Malaysia dan di peringkat antarabangsa. Fokus utama rujukan adalah terhadap definisi, peruntukan sedia ada dalam penggajian golongan OKU, dasar dan polisi yang telah dilaksanakan. Selain itu, perbandingan juga dilakukan melalui penandaarasan terhadap negara-negara terpilih. Rujukan ini dilakukan untuk mengenal pasti isu-isu dan penambahbaikan yang telah dilaksanakan di peringkat antarabangsa serta kesesuaiannya untuk dicadangkan dalam kajian ini.

1.1 AKTA ORANG KURANG UPAYA 2008 (AKTA 685)

1.1.1 Definisi OKU

Seksyen 2 Akta Orang Kurang Upaya 2008 (Akta 685) telah mendefinisikan OKU sebagai mereka yang mempunyai kekurangan jangka panjang fizikal, mental, intelektual atau deria yang apabila berinteraksi dengan pelbagai halangan, boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat. Di bawah Akta ini juga terdapat peruntukan yang berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia. Bahagian IV Akta 685 ini turut menjelaskan berkaitan dengan **Penggalakan dan Pembangunan Kualiti Hidup dan Kesejahteraan OKU**.

Dalam konteks penggajian golongan OKU, Bahagian IV Akta 685 telah menyatakan berkaitan dengan **akses kepada pekerjaan**. **Seksyen 29 Akta 685 telah menyenaraikan sebanyak enam (6) subseksyen berkaitan dengan perkara ini**. Secara umumnya, perkara yang dinyatakan termasuklah akses kepada pekerjaan atas asas kesetaraan dengan orang upaya, tanggungjawab majikan dalam melindungi hak OKU, melaksanakan kewajipan sosial majikan kepada pekerja golongan OKU, menggalakkan pengambilan pekerja golongan OKU dalam sektor swasta, menggalakkan peluang bagi latihan kepada golongan OKU dan pemakaian adalah terpakai kepada semua majikan termasuk Kerajaan.



Paparan 1: Definisi OKU (Akta 685)



Subseksyen 29(1) Akta 685

OKU hendaklah mempunyai hak untuk akses kepada pekerjaan atas asas kesetaraan dengan orang upaya



Subseksyen 29(2) Akta 685

Majikan hendaklah melindungi hak orang kurang upaya, atas asas kesetaraan dengan orang upaya, untuk mendapatkan suasana kerja yang adil dan baik termasuk peluang sama rata dan saraan sama rata bagi kerja yang sama nilai, suasana kerja yang selamat dan sihat, perlindungan daripada gangguan dan memulihkan ketidakpuasan hati



Subseksyen 29(3) Akta 685

Majikan hendaklah dalam melaksanakan kewajipan sosialnya berusaha untuk menggalakkan pekerjaan yang stabil bagi OKU dengan menilai keupayaannya dengan sewajarnya, menyediakan tempat pekerjaan yang sesuai dan menjalankan pengurusan pekerjaan yang sesuai



Subseksyen 29(4) Akta 685

Majlis hendaklah bagi menggalakkan pengambilan kerja OKU dalam sektor swasta, merumuskan dasar dan langkah yang sesuai yang boleh termasuk program tindakan afirmatif dan langkah lain



Subseksyen 29(5) Akta 685

Majlis hendaklah menggalakkan peluang bagi latihan kepada OKU dalam pasaran buruh dan juga peluang untuk bekerja sendiri, keusahawanan, pembangunan koperasi, memulakan perniagaan sendiri dan mewujudkan peluang bekerja dari rumah



Subseksyen 29(6) Akta 685

Bagi maksud seksyen ini, “majikan” termasuklah Kerajaan

2.0 DEFINISI PEKERJA / ORANG KERJA DALAM KONTEKS PERUNDANGAN PERBURUHAN DI MALAYSIA

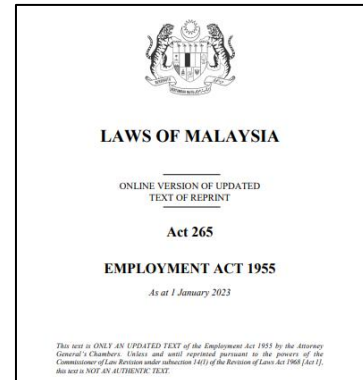
Kajian ini juga melihat definisi pekerja di dalam Akta 265, Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) dan Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) yang diguna pakai dalam menggajikan pekerja di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Selain daripada itu, kajian ini juga melihat definisi pekerja / orang kerja dalam peruntukan perundangan yang lain yang berkaitan dengan penggajian pekerja di Malaysia.

2.1 AKTA KERJA 1955 (AKTA 265)

2.1.1 Definisi Pekerja

Pekerja ertinya mana-mana orang atau golongan orang yang;

- a) Dimasukkan dalam mana-mana kategori dalam Jadual Pertama setakat mana yang dinyatakan di dalamnya; atau
- b) Berkaitan dengan orang yang mana Menteri membuat perintah di bawah Subseksyen 2(3) atau Seksyen 2A.



Subseksyen 2(3) menyatakan bahawa Menteri bolehlah dengan perintah mengisytiharkan peruntukan-peruntukan tertentu Akta ini dan lain-lain undang-undang bertulis sebagaimana yang dinyatakan dalam perintah sebagai terpakai kepada mana-mana orang atau golongan orang yang diambil bekerja, yang terlibat atau yang berkontrak, untuk menjalankan kerja dalam mana-mana pekerjaan dalam sebarang kegiatan pertanian atau perusahaan, kerja binaan, badan berkanun, pihak berkuasa kerajaan tempatan, tred, perniagaan atau tempat kerja dan dengan berkuatkuasanya mana-mana dari perintah-perintah tersebut:

- a) Mana-mana orang atau golongan orang yang dinyatakan dalam perintah hendaklah disifatkan sebagai pekerja atau pekerja-pekerja;
- b) Orang, badan berkanun atau pihak berkuasa kerajaan tempatan yang mengambil bekerja, terlibat atau berkontrak dengan setiap orang atau golongan orang tersebut hendaklah disifatkan sebagai majikan;
- c) Majikan dan pekerja hendaklah disifatkan sebagai telah membuat kontrak perkhidmatan antara satu sama lain;
- d) Tempat di mana pekerja tersebut menjalankan kerja bagi majikannya hendaklah disifatkan sebagai tempat pekerjaan; dan
- e) Saraan untuk pekerja tersebut hendaklah disifatkan sebagai upah.

Seksyen 2A adalah berkenaan dengan Menteri boleh melarang pekerjaan selain daripada di bawah kontrak perkhidmatan.

Di bawah Jadual Pertama Akta ini juga memperincikan secara jelas bagi definisi pekerja iaitu:

- i) Mana-mana orang, tidak kira pekerjaannya, yang telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan di mana upah orang tersebut tidak melebihi satu ribu lima ratus ringgit sebulan.
- ii) Mana-mana orang yang, tidak kira jumlah upah yang ia perolehi dalam sebulan, telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan yang mana: -
 - 1) Ia terlibat dalam pekerjaan kasar termasuk kerja sedemikian sebagai seorang tukang atau perantis;
Dengan syarat bahawa sekiranya seseorang diambil bekerja oleh seseorang majikan sebahagiannya lagi dalam bidang-tugas lain, maka orang tersebut tidak boleh dianggap sebagai melaksanakan pekerjaan kasar kecuali jika masa bila ia dikehendaki melakukan pekerjaan kasar dalam mana-mana satu tempoh upah yang melebihi satu setengah dari jumlah masa yang ia dikehendaki untuk bekerja dalam tempoh upah tersebut;
 - 2) Ia terlibat dalam operasi dan pengendalian mana-mana kenderaan berjentera yang dijalankan untuk pengangkutan penumpang-penumpang atau barangan atau untuk upah atau untuk tujuan-tujuan perdagangan;
 - 3) Ia menyelia atau menjaga pekerja-pekerja lain yang terlibat dalam pekerjaan kasar yang diambil bekerja oleh majikan yang sama dalam dan sepanjang pelaksanaan kerja mereka;
 - 4) Ia terlibat dalam apa-apa keupayaan dalam mana-mana kapal yang berdaftar di Malaysia dan yang;
 - a) Bukan seorang pegawai yang disahkan di bawah Akta Perkapalan Saudagar United Kingdom sebagaimana yang dipinda dari semasa ke semasa;
 - b) Bukan pemegang suatu sijil tempatan sebagaimana yang ditakrifkan dalam Bahagian VII dari Ordinan Perkapalan Saudagar, 1952 atau;
 - c) Tidak mempunyai suatu perjanjian di bawah Bahagian III dari Ordinan Perkapalan Saudagar 1952; atau
 - d) Ia terlibat sebagai kakitangan domestik.

2.2 ORDINAN BURUH (SABAH BAB 67)

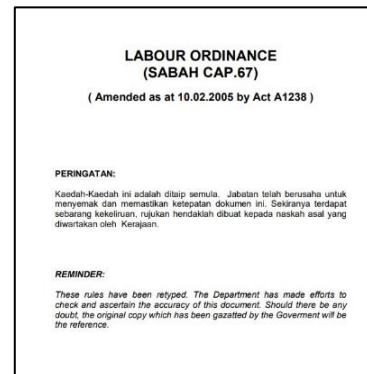
2.2.1 Definisi Pekerja

Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) mendefinisikan pekerja sebagai –

Any person or class of persons;

(a) included in any category in the Schedule to the extent specified therein; or

(b) in respect of whom the Minister makes an order under subsection (7) of section 2A;



Di bawah Jadual Pertama Ordinan ini juga memperincikan secara jelas bagi definisi pekerja. Jadual Pertama ini juga adalah setara dengan Jadual Pertama yang terdapat dalam Akta Kerja 1955.

2.3 ORDINAN BURUH (SARAWAK BAB 76)

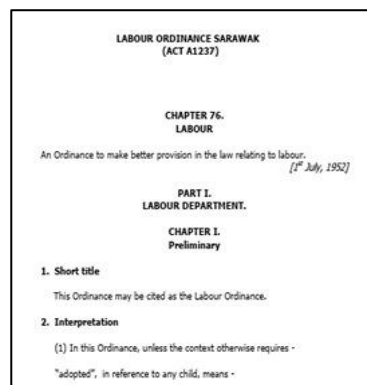
2.3.1 Definisi Pekerja

Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) mendefinisikan pekerja sebagai –

Any person or class of persons;

(a) included in any category in the Schedule to the extend specified therein; or

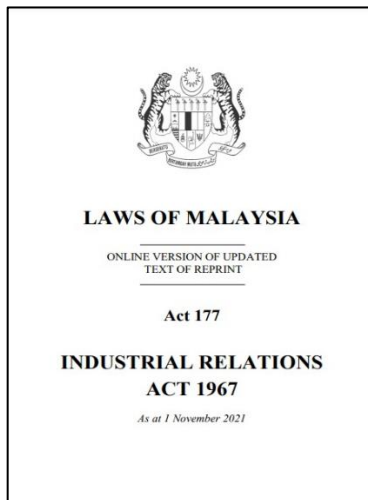
(b) in respect of whom the Minister makes an order subsection (7) of section 2A;



Di bawah Jadual Pertama Ordinan ini juga memperincikan secara jelas bagi definisi pekerja. Jadual Pertama ini juga adalah setara dengan Jadual Pertama yang terdapat dalam Akta Kerja 1955.

2.4 AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967 (AKTA 177)

2.4.1 Definisi Pekerja

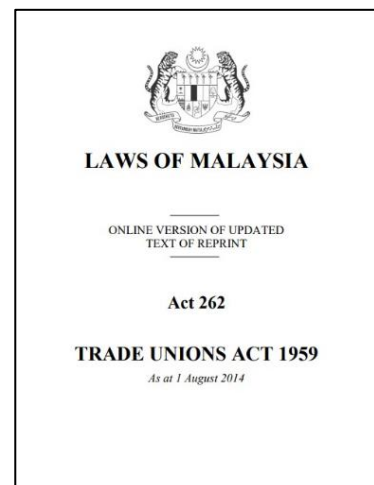


Pekerja (workmen) ertinya mana-mana orang, termasuk pelatih, yang diambil bekerja oleh majikan di bawah kontrak perkhidmatan untuk bekerja untuk mendapatkan sewa atau ganjaran dan bagi maksud-maksud prosedur yang berhubungan dengan pertikaian perdagangan termasuklah mana-mana orang yang telah dipecat, dilepaskan atau diturunkan pangkat dalam hubungan dengan atau sebagai kesan daripada pertikaian itu atau oleh kerana pemecatan, perlepasan atau penurunan pangkat itu telah menyebabkan pertikaian itu.

2.5 AKTA KESATUAN SEKERJA 1959 (AKTA 262)

2.5.1 Definisi Orang Kerja

Orang Kerja (workmen) atau pekerja ertinya mana-mana orang yang termasuk seseorang perantis, yang diambil kerja oleh seseorang majikan di bawah suatu kontrak pekerjaan untuk bekerja untuk mendapatkan upah atau ganjaran dan bagi tujuan mana-mana prosiding berkaitan dengan pertikaian tred termasuk mana-mana orang yang telah dipecat, ditamatkan perkhidmatan atau dibuang kerja berhubung dengan atau oleh sebab pertikaian tersebut atau yang mana pemecatan, penamatan perkhidmatan atau pembuangan pekerjaan telah membawa kepada pertikaian tersebut.

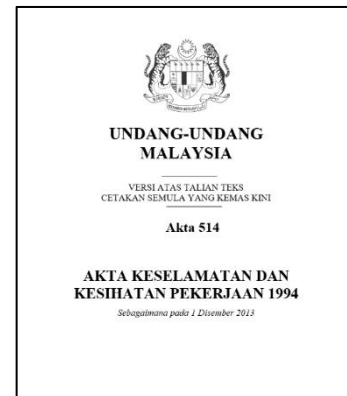


2.6 AKTA KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN 1994 (AKTA 514)

2.6.1 Definisi Pekerja

Pekerja ertinya seseorang yang diambil kerja dengan diberi gaji di bawah kontrak perkhidmatan mengenai atau yang berkaitan dengan kerja suatu industri yang baginya Akta ini terpakai dan

- a. yang diambil kerja secara langsung oleh majikan utama mengenai apa-apa kerja industri itu, atau yang bersampingan dengan atau sebagai permulaan bagi atau yang berkaitan dengan kerja industri itu, sama ada kerja itu dilakukan oleh pekerja itu di tempat kerja atau di tempat lain;
- b. yang diambil kerja oleh atau melalui seseorang majikan langsung di tempat kerja industri itu atau di bawah pengawasan majikan utama atau ejennya mengenai kerja yang biasanya menjadi sebahagian daripada kerja industri itu, atau yang menjadi permulaan bagi kerja yang dijalankan dalam atau bersampingan dengan maksud industri itu; atau
- c. yang perkhidmatannya dipinjamkan atau disewakan sementara kepada majikan utama oleh orang yang dengannya orang yang perkhidmatannya dipinjamkan atau disewakan itu telah memasuki suatu kontrak perkhidmatan.

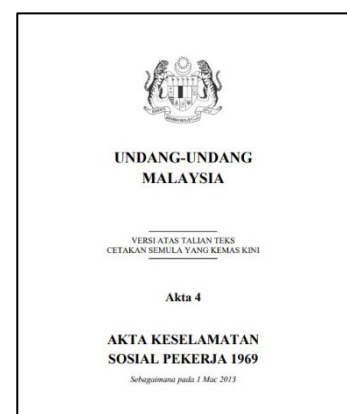


2.7 AKTA KESELAMATAN SOSIAL PEKERJA 1969 (AKTA 4)

2.7.1 Definisi Pekerja

Pekerja ertinya seseorang yang diambil kerja dengan bergaji di bawah suatu kontrak perkhidmatan atau kontrak perantisan dengan seorang majikan, sama ada kontrak itu nyata atau tersirat ada atau dengan lisan atau dengan bertulis, dalam atau berhubung dengan kerja sesuatu perusahaan yang terhadapnya Akta ini terpakai dan

- i. orang itu diambil kerja secara langsung oleh majikan utama dalam apa-apa kerja perusahaan, atau yang bersampingan dengan atau sebagai permulaan bagi atau yang berhubung dengan kerja perusahaan, sama ada kerja itu dilakukan oleh pekerja itu di premis perusahaan itu atau di tempat lain; atau
- ii. orang itu diambil kerja oleh atau melalui seorang majikan langsung di premis perusahaan atau di bawah penyeliaan majikan utama atau ejennya dalam kerja yang biasanya adalah sebahagian daripada kerja perusahaan itu atau yang adalah permulaan bagi kerja yang dijalankan dalam atau yang bersampingan dengan maksud perusahaan itu; atau

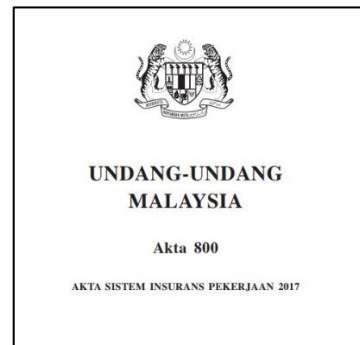


- iii. perkhidmatan orang itu adalah dipinjamkan atau disewakan bagi sementara kepada majikan utama oleh orang yang dengannya orang yang perkhidmatannya dipinjamkan atau disewakan itu telah membuat suatu kontrak perkhidmatan.

2.8 AKTA SISTEM INSURANS PEKERJAAN 2017 (AKTA 800)

2.8.1 Definisi Pekerja

Pekerja ertinya seseorang yang diambil bekerja dengan bergaji di bawah suatu kontrak perkhidmatan atau perantisan dengan seorang majikan, sama ada kontrak itu nyata atau tersirat atau secara lisan atau bertulis, mengenai atau berkaitan dengan kerja sesuatu perusahaan yang baginya Akta ini terpakai.



2.9 AKTA KUMPULAN WANG SIMPANAN PEKERJA 1991 (AKTA 452)

2.9.1 Definisi Pekerja



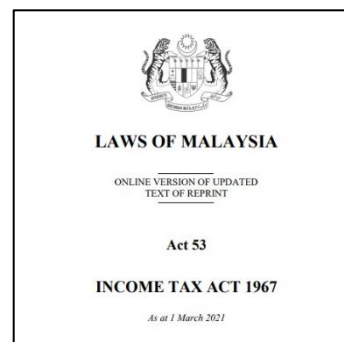
Pekerja ertinya mana-mana orang, yang bukannya orang yang perihalan-perihalnya dinyatakan dalam Jadual Pertama, yang diambil bekerja di bawah suatu kontrak perkhidmatan atau perantisan, sama ada secara bertulis atau lisan dan sama ada nyata atau tersirat, untuk bekerja bagi sesuatu majikan.

2.10 AKTA CUKAI PENDAPATAN 1967 (AKTA 53)

2.10.1 Definisi Pekerja

Pekerja merujuk kepada hubungan dengan sesuatu pekerjaan yang bererti

- a) jika hubungan “master and servant” wujud;
- b) jika hubungan tersebut tidak wujud, pemegang pelantikan atau jawatan yang membentuk pekerjaan itu.



Secara umumnya, takrifan pekerja / orang kerja yang terdapat di dalam peruntukan perundangan perburuhan di Malaysia adalah menjelaskan hubungan pekerja dan majikan serta pekerjaan yang dilaksanakan. Walaupun tidak dinyatakan dengan terperinci berkenaan dengan **definisi pekerja OKU** namun pekerja golongan OKU ini adalah termaktub di bawah definisi pekerja / orang kerja ini.

3.0 PERUNTUKAN PERUNDANGAN SEDIA ADA BERKAITAN PENGGAJIAN GOLONGAN OKU

Kajian ini seterusnya melihat peruntukan perundangan sedia ada yang berkaitan dengan **penggajian golongan OKU secara khusus** bagi setiap Akta dan Ordinan yang berkaitan selain daripada Akta 685.

3.1 AKTA KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN 1994 (AKTA 514)

Bahagian III, Akta 514 telah menjelaskan berkaitan dengan penubuhan **Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan**. Di bawah Seksyen 11 Akta ini turut memaklumkan berkaitan dengan kuasa dan fungsi Majlis. Ini termasuklah Subseksyen 11(2)(d) yang menyatakan berkaitan dengan masalah khusus berkenaan dengan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerjaan wanita, **orang cacat** dan golongan lain dalam masyarakat.

3.2 AKTA KESELAMATAN SOSIAL PEKERJA 1969 (AKTA 4)

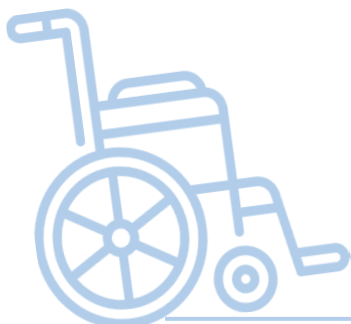
Akta 4 digubal untuk menjaga kebajikan pekerja terutamanya **apabila berlakunya kemalangan semasa bekerja yang menyebabkan pekerja mengalami kecederaan**. Akta ini turut memfokuskan kepada kategori hilang upaya separa yang kekal, hilang upaya langsung yang kekal dan hilang upaya sementara. Definisi di bawah Seksyen 2 Akta 4 menyatakan bahawa;

- i. **hilang upaya separa yang kekal** sebagai hilang upaya yang berkekalan hingga mengurangkan upaya mencari nafkah seseorang pekerja dalam segala pekerjaan yang sanggup dijalankannya pada masa kemalangan yang mengakibatkan hilang upaya itu: Dengan syarat bahawa tiap-tiap bencana yang dinyatakan dalam Bahagian II dalam Jadual Kedua hendaklah disifatkan sebagai mengakibatkan hilang upaya separa yang kekal;
- ii. **hilang upaya langsung yang kekal** sebagai apa-apa hilang upaya yang berkekalan hingga menghilangkan upaya seseorang pekerja untuk menjalankan segala kerja yang

boleh dijalankannya pada masa kemalangan yang mengakibatkan hilang upaya itu: Dengan syarat bahawa hilang upaya langsung yang kekal hendaklah disifatkan sebagai diakibatkan oleh tiap-tiap bencana yang dinyatakan dalam Bahagian I dalam Jadual Kedua atau oleh campuran bencana yang dinyatakan dalam Bahagian II dalam Jadual itu jika kesemua peratus kehilangan upaya mencari nafkah, sebagaimana yang dinyatakan dalam Bahagian II tersebut bersetentangan dengan bencana itu, berjumlah seratus peratus atau lebih; dan

- iii. **hilang upaya sementara** merujuk kepada suatu keadaan yang diakibatkan oleh suatu bencana kerja yang memerlukan rawatan doktor dan menyebabkan seseorang pekerja, sebagai akibat bencana itu, tidak dapat buat sementara membuat kerja yang dibuat olehnya sebelum atau pada masa bencana itu.

Akta 4 juga turut merangkumi seksyen yang berkaitan dengan hak-hak bagi individu yang mengalami hilang upaya akibat pekerjaan mereka. Senarai seksyen yang berkaitan adalah seperti di Paparan 2.



Paparan 2: Senarai seksyen berkaitan hak-hak individu hilang upaya di bawah Akta 4



Seksyen 15
Faedah



Seksyen 22
Faedah hilang upaya



Seksyen 30
Elaun layanan sentiasa



Seksyen 32
Menentukan soal keilatan
atau hilang upaya



Seksyen 32A
Menentukan
penyakit khidmat



Seksyen 33
Rujukan kepada jemaah
dokter dan rayuan kepada
jemaah doktor rayuan



Seksyen 33A
Orang berinsuran mati
sebelum pemeriksaan
jemaah doktor



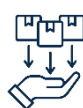
Seksyen 34
Keputusan diulang kaji oleh
jemaah doktor atau jemaah
dokter rayuan



Seksyen 44
Orang yang tidak berhak
mendapat faedah dalam
hal tertentu



Seksyen 45
Pihak yang menuntut
faedah hilang upaya atau
pencen ilat hendaklah
mematuhi syarat



Seksyen 46
Penerima faedah hilang upaya
hendaklah mematuhi syarat



Seksyen 53
Majikan tidak boleh
membuang kerja atau
menghukum pekerja
dalam tempoh
hilang upaya sementara



Seksyen 57
Kemudahan untuk
pemulihan jasmani atau
vokasional



Seksyen 71
Bagi maksud apakah
Kumpulan Wang dibelanjakan



Seksyen 96
Orang berinsurans tidak
berhak mendapat lebih
daripada satu faedah



Seksyen 105
Kuasa Menteri
untuk membuat
peraturan-peraturan



Seksyen 112
Faedah bagi dua (2)
kemalangan atau
lebih yang
berturut-turut

3.3 AKTA SISTEM INSURANS PEKERJAAN 2017 (AKTA 800)

Akta 800 adalah bertujuan untuk menyediakan faedah–faedah tertentu dan program penempatan pekerjaan semula kepada orang berinsurans sekiranya berlaku kehilangan pekerjaan yang akan menggalakkan dasar pasaran buruh yang aktif dan bagi perkara yang berkaitan dengannya. Ini termasuklah golongan yang hilang upaya akibat pekerjaannya. Seksyen 32 Akta 800 memperuntukkan berkaitan dengan penentuan syarat kelayakan caruman. Secara khususnya Subseksyen 32(3)(a) dan Subseksyen 32(3)(b) Akta 800 telah memperuntukkan perkara yang dinyatakan di dalam Paparan 3.

Paparan 3: Peruntukan di bawah subseksyen 32(3)(a) dan 32(3)(b) Akta 800

Subseksyen 32 (3)

Jika sebelum orang berinsurans kehilangan pekerjaannya dia menerima faedah hilang upaya sementara bulanan di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 dan majikan tidak membayar apa-apa gaji kepada orang berinsurans itu –



- (a) caruman bulanan hendaklah disifatkan telah dibuat berkenaan dengan orang berinsurans itu dalam tempoh dia menerima faedah hilang upaya sementara itu; dan
- (b) tempoh yang orang berinsurans itu menerima faedah hilang upaya sementara hendaklah dikira sebagai sebahagian daripada tempoh kelayakan.

3.4 AKTA KUMPULAN WANG SIMPANAN PEKERJA 1991 (AKTA 452)

Akta 452 digubal bagi tujuan membantu pekerja yang bekerja dalam pekerjaan tertentu berhubung dengan kumpulan wang simpanan dan perkara-perkara yang berkaitan dengannya. **Walaupun tidak dinyatakan secara terperinci berkenaan peruntukan berkaitan dengan golongan OKU namun Jadual Keenam (Seksyen 58(2)) telah menyatakan berkaitan dengan amaun tambahan yang perlu dibayar atas ketakupayaan fizikal atau mental seseorang pekerja tersebut.**

3.5 AKTA CUKAI PENDAPATAN 1967 (AKTA 53)

Penggubalan **Akta 53** adalah untuk menetapkan dasar serta peraturan berhubung dengan pengenaan cukai terhadap pendapatan yang diperoleh oleh individu, syarikat dan entiti lain di Malaysia. Akta ini juga telah memperuntukkan seksyen berkaitan dengan penggajian golongan OKU. Peruntukan yang berkaitan adalah Subseksyen 34(6)(e) seperti di Paparan 4.

Paparan 4: Seksyen yang berkaitan dengan pekerja golongan OKU

Subseksyen 34(6)(e)

Seksyen 34 Special provisions applicable to adjusted income from a business



(6) There may be deducted from the relevant gross income—

(e) an amount equal to the amount of expenditure incurred by the relevant person in the relevant period on the provision of any equipment, or on the alteration or renovation of premises, necessary to assist any disabled person employed by him in the production of gross income of his from the business

Satu Ketetapan Umum No. 3/2019 bagi **Perbelanjaan Perniagaan Berkenaan dengan OKU** telah diterbitkan pada tahun 2019 oleh Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia (LHDNM) bagi menyokong peruntukan berkaitan pemotongan cukai bagi penggajian golongan OKU. Ia menerangkan bayaran cukai bagi perbelanjaan perniagaan yang dilakukan oleh seseorang untuk;

- (i) menggaji golongan OKU sebagai pekerja; dan
- (ii) menyediakan latihan kepada golongan OKU yang bukan pekerja untuk membolehkan mereka mendapatkan pekerjaan.

Ketetapan Umum yang dibangunkan ini juga menjelaskan berkaitan dengan penentuan pendapatan larasan seseorang daripada perniagaan. Potongan yang dibenarkan terhadap pendapatan kasar bagi perbelanjaan perniagaan yang dilakukan oleh seseorang adalah bertujuan untuk;

- (i) membantu golongan OKU dengan menggaji mereka sebagai pekerja; atau
- (ii) melatih golongan OKU yang bukan pekerjanya dalam program latihan yang bertujuan untuk meningkatkan peluang pekerjaan untuk golongan OKU.

Potongan perbelanjaan untuk golongan OKU ini adalah salah satu dasar Kerajaan untuk menyediakan peluang pekerjaan kepada golongan OKU dalam semua sektor pekerjaan sama ada awam mahupun swasta.

Hasil daripada tinjauan literatur terhadap peruntukan perundangan sedia ada berkaitan penggajian golongan OKU mendapati bahawa terdapat beberapa Akta yang secara langsung dan tidak langsung telah memperuntukkan secara khusus berkaitan dengan penggajian

golongan OKU ini di Malaysia. Ini termasuklah dari segi perlindungan terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan, perlindungan sosial dan potongan cukai terhadap majikan yang menggajikan golongan OKU.

4.0 DASAR DAN POLISI KERAJAAN BERKAITAN DENGAN HAK DAN PENGGAJIAN GOLONGAN OKU DI MALAYSIA

Kajian ini juga melihat berkaitan dengan dasar dan polisi Kerajaan berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia. Dasar dan polisi ini penting bagi menggalakkan penyertaan golongan OKU untuk menyertai pasaran kerja. Bukan itu sahaja, dasar dan polisi ini akan menjadi panduan terhadap majikan dalam memastikan kesamarataan diberikan kepada pekerja golongan OKU ini.

4.1 KEMENTERIAN PEMBANGUNAN WANITA, KELUARGA DAN MASYARAKAT (KPWKM)

4.1.1 Dasar Orang Kurang Upaya (OKU)

Sebagaimana yang telah dimaklumkan sebelum ini, Dasar OKU digubal bagi memastikan hak sama rata dan peluang yang adil diberikan kepada golongan OKU bagi penyertaan penuh di dalam masyarakat. Dasar OKU ini telah menyenaraikan strategi di bawah 15 bidang keutamaan seperti di Paparan 5.

Paparan 5: Senarai 15 bidang keutamaan



Senarai bidang di dalam strategi ini turut meliputi bidang berkaitan dengan pekerjaan dan pembangunan sumber manusia. Di bawah bidang pekerjaan, strategi yang diberikan perhatian ialah untuk membuka lebih banyak peluang pekerjaan dan menggalakkan penggajian golongan OKU dalam semua sektor pekerjaan. Bukan itu sahaja, bidang ini juga menggalakkan golongan OKU bekerja sendiri (self-employed) dan berdikari. Manakala bagi bidang keutamaan berkaitan dengan pembangunan sumber manusia pula merangkumi perkara yang meliputi pembangunan kapasiti dan menyediakan sumber manusia terlatih serta mencukupi yang memberi perkhidmatan kepada golongan OKU. Seterusnya ialah membangunkan keupayaan Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO) yang mewakili golongan OKU. Akhir sekali ialah meningkatkan penyertaan golongan OKU dalam proses perancangan dan membuat keputusan. Bagi memastikan Dasar OKU ini dapat dilaksanakan maka Pelan Tindakan OKU 2016-2022 telah diperkenalkan. Pelan Tindakan OKU 2016-2022 bertujuan untuk memberikan sokongan kepada pewujudan Dasar OKU melalui program dan aktiviti yang dilaksanakan.

4.2 KEMENTERIAN PERUMAHAN DAN KERAJAAN TEMPATAN MALAYSIA (KPKT)

4.2.1 Dasar Komuniti Negara

Dasar Komuniti Negara telah diwujudkan di bawah KPKT dan memfokuskan kepada lapan (8) bidang utama atau kluster. Lapan (8) bidang utama atau kluster ini dipilih bertujuan untuk mengubah minda serta sikap komuniti di sesebuah lokaliti perumahan khususnya perumahan berstrata. Lapan (8) bidang tersebut seperti di dalam Paparan 6.

Paparan 6: Lapan (8) kluster di bawah Dasar Komuniti Negara



Kluster 1
Infrastruktur dan penyelenggaraan



Kluster 2
Kebersihan, alam sekitar dan kesihatan



Kluster 3
Keselamatan



Kluster 4
Pendidikan dan kemahiran



Kluster 5
Keprihatinan terhadap kanak-kanak, warga emas, golongan OKU, wanita, ibu tunggal dan daif



Kluster 6
Keusahawanan dan perniagaan sosial



Kluster 7
Perkhidmatan sosial



Kluster 8
Sukan dan rekreasi

Kluster 5 di bawah Dasar Komuniti Negara diwujudkan adalah bertujuan untuk memastikan kanak-kanak, warga emas, golongan OKU, wanita, ibu tunggal dan daif tidak ketinggalan daripada arus pemodenan dan urbanisasi dengan memastikan pelbagai inisiatif perlu dilaksanakan. Bukan itu sahaja, golongan ini berhak untuk mendapatkan akses kepada pendidikan, kemudahan awam, peluang pekerjaan dan perniagaan serta kesihatan. Tiga (3) strategi telah dicadangkan di bawah kluster ini yang mana ia bertujuan untuk mempertingkatkan inklusiviti terhadap golongan ini, memupuk rasa prihatin dan sikap penyayang kepada golongan sasaran ini dan menggalakkan jalinan kerjasama strategik dengan semua pihak dalam membantu golongan ini.

4.3 JABATAN PERKHIDMATAN AWAM (JPA)

4.3.1 Dasar Satu Peratus Peluang Pekerjaan Dalam Perkhidmatan Awam Kepada Golongan OKU

Bagi memastikan golongan OKU turut mendapat peluang pekerjaan dalam perkhidmatan awam maka **Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 16 Tahun 2010** telah diwujudkan oleh JPA. **Pekeliling Perkhidmatan** ini diwujudkan bertujuan untuk menjelaskan dasar satu peratus (1%) peluang pekerjaan dalam perkhidmatan awam kepada golongan OKU. Ini termasuk langkah-langkah yang perlu diambil oleh suruhanjaya, kementerian serta agensi di bawah kementerian. Bagi menjayakan dasar ini, golongan OKU yang memiliki kelayakan akademik dan kemahiran yang sesuai dengan bidang tugas sesuatu jawatan akan dipertimbangkan dan berpeluang untuk diambil bekerja dalam perkhidmatan awam. Bukan itu sahaja, setiap agensi juga disaran agar memastikan pengambilan golongan OKU dibuat sekurang-kurangnya satu peratus (1%) daripada jumlah pegawai dalam agensi tersebut. Ini meliputi pelantikan secara tetap, sementara, kontrak atau apa-apa kaedah pelantikan yang berkuatkuasa.

5.0 INISIATIF DAN BANTUAN KERAJAAN BERKAITAN DENGAN PENGGAJIAN GOLONGAN OKU DI MALAYSIA

Selain daripada dasar dan polisi yang berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia, tinjauan literatur juga turut memfokuskan kepada inisiatif dan bantuan Kerajaan berkaitan dengan penggajian golongan OKU ini.

5.1 KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA (KESUMA)

5.1.1 Inisiatif KESUMA dalam Membuka Peluang Pekerjaan kepada golongan OKU

KESUMA melalui kenyataan media bertarikh 21 Oktober 2023 telah mengambil maklum dan menyatakan komitmen sepenuhnya mengenai isu yang dibangkitkan berkait dengan diskriminasi yang berlaku dalam pengambilan pekerja dalam kalangan golongan OKU di Malaysia. Sehubungan dengan itu, KESUMA telah bekerjasama dengan KPWKM bagi melaksanakan beberapa inisiatif untuk menjaga kesejahteraan golongan OKU terutamanya dalam memberi peluang pekerjaan.

Antaranya ialah melalui penglibatan KESUMA di dalam Majlis Kebangsaan Bagi Orang Kurang Upaya (MKBOKU). Terdapat enam (6) jawatankuasa yang telah ditubuhkan untuk membantu Majlis dalam memainkan peranan dan fungsinya dalam membangunkan golongan OKU di negara ini. Salah satu Jawatankuasa yang ditubuhkan adalah **Jawatankuasa Pekerjaan** yang dipengerusikan oleh Ketua Setiausaha KESUMA.

Jawatankuasa Pekerjaan ini diwujudkan khusus untuk memberikan tumpuan kepada isu berkaitan pekerjaan kepada golongan OKU. Antara program yang dilaksanakan termasuklah **pendaftaran dan penempatan golongan OKU di sektor swasta, penempatan satu peratus (1%) warga OKU dalam sektor awam, menjalankan promosi penggalakkan penggajian golongan OKU, mewujudkan Skim Bantuan Galakan Perniagaan OKU (SBGP-OKU) dan Program Return to Work (RTW) melalui Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO).**

Paparan 7: Program yang dilaksanakan KESUMA



Pendaftaran dan penempatan
golongan OKU di sektor
swasta



Penempatan satu peratus
(1%) warga OKU dalam
sektor awam



Menjalankan promosi
penggalakkan penggajian
golongan OKU



Mewujudkan Skim Bantuan
Galakan Perniagaan OKU
(SBGP-OKU)



Program Return to Work
(RTW), PERKESO

Pelaksanaan Program RTW oleh PERKESO bertujuan membantu orang berinsurans yang cedera atau menghidapi penyakit untuk dipulihkan serta kembali semula bekerja lebih awal, sihat dan selamat. Melalui program ini, setiap pencarum PERKESO akan melalui proses pemulihan sistematik dan berteraskan konsep biopsikososial yang merangkumi faktor biofizikal, psikologikal serta sosial yang perlu ditangani dalam membantu mereka kembali semula bekerja.

Dalam konteks perkhidmatan pekerjaan pula, MYFutureJobs telah memperuntukkan bantuan pekerjaan kepada golongan OKU. Malah, Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan MYFutureJobs akan memberikan khidmat kaunseling kerjaya, bimbingan kerjaya dan penempatan kerja. Bagi menangani isu diskriminasi di tempat kerja pula, pindaan pada Akta 265 pada tahun 2022, Seksyen 69F telah dimasukkan di mana Ketua Pengarah Jabatan Tenaga Kerja (JTK) diberikan kuasa untuk mendengar dan memutuskan sebarang pertikaian berhubung isu diskriminasi dalam pekerjaan.

Bukan itu sahaja, bagi memastikan pekerja golongan OKU ini mendapat latihan yang sewajarnya, KESUMA melalui Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) telah membangunkan program yang dikenali sebagai OKU Talent Enhancement Programme (OTEP). OTEP diwujudkan bertujuan untuk membantu golongan OKU di Malaysia dengan kemahiran yang sesuai untuk mendapatkan penempatan pekerjaan. Program ini juga bertujuan untuk menyediakan peluang yang adil kepada golongan yang terpinggir, meningkatkan keterangkuman masyarakat, serta memberikan kesedaran dan kesiapsiagaan kepada komuniti mengenai penerimaan golongan OKU di tempat kerja. Paparan 8 menunjukkan tawaran yang diberikan di bawah program ini.

Paparan 8: Tawaran yang diberikan di bawah program OTEP



Pembiayaan untuk kursus latihan dengan purata RM2,000 setiap orang untuk latihan maksimum selama tiga (3) hari



Elaun Latihan Penempatan Pekerjaan (PJT) sebanyak RM500 / RM600 setiap orang untuk tempoh sehingga enam (6) bulan (melalui Levy HRD)

5.2 KEMENTERIAN PEMBANGUNAN WANITA, KELUARGA DAN MASYARAKAT (KPWKM)

5.2.1 Majlis Kebangsaan Bagi Orang Kurang Upaya (MKBOKU)



(MKBOKU) yang dinyatakan di bawah Seksyen 3(1) Akta 685 merupakan satu inisiatif Kerajaan bagi membincangkan isu-isu golongan OKU di peringkat tertinggi. Matlamat penubuhan MKBOKU adalah selaras dengan Dasar OKU dan Pelan Tindakan Nasional OKU dalam masyarakat. Untuk mencapai matlamat ini, usaha kolektif telah dibuat oleh Majlis dengan menggunakan pendekatan *multi-sectoral* dan *multi-collaboration* dengan agensi-agensi berkaitan yang lain. Antara fungsi dan peranan Majlis adalah seperti di Paparan 9.

Paparan 9: Peranan dan Fungsi MKBOKU



Untuk menyelia pelaksanaan dasar negara dan pelan tindakan negara yang berhubungan dengan golongan OKU



Untuk membuat syor kepada Kerajaan mengenai perkara-perkara yang berhubungan dengan golongan OKU seperti sokongan, penjagaan, perlindungan, rehabilitasi, pembangunan dan kesejahteraan golongan OKU



Memantau aktiviti semua kementerian, agensi, badan atau pertubuhan, kerajaan dan sektor swasta yang terlibat dalam pelaksanaan, dasar negara dan pelan tindakan negara yang berhubungan dengan golongan OKU



Mengesyorkan kepada Kerajaan perubahan kepada undang-undang sedia ada dan juga mencadangkan undang-undang baru bagi menjamin penyertaan penuh golongan OKU dalam masyarakat

Selain itu, Majlis ini juga berperanan untuk membangunkan program dan strategi yang bertujuan untuk mendidik masyarakat bagi meningkatkan kesedaran berhubung dengan golongan OKU, menasihati Kerajaan mengenai isu ketidakupayaan termasuk perkembangan di peringkat antarabangsa, mengumpul data dan maklumat serta menggalakkan penyelidikan yang berhubungan dengan golongan OKU, untuk menggalakkan pembangunan latihan awal dan berterusan bagi golongan profesional dan kakitangan yang bekerja dalam perkhidmatan habilitasi dan rehabilitasi dan untuk menggalakkan peluang pekerjaan dan peningkatan kerjaya bagi golongan OKU dalam pasaran buruh.

Enam (6) jawatankuasa telah ditubuhkan untuk membantu Majlis dalam memainkan peranan dan fungsinya bagi membangunkan golongan OKU di negara ini. Jawatankuasa-jawatankuasa tersebut adalah seperti di Paparan 10. Setiap jawatankuasa dipengerusikan oleh pegawai tertinggi Kementerian iaitu Ketua Setiausaha Kementerian (KSU).

Paparan 10: Jawatankuasa di bawah MKBOKU



Jawatankuasa
Pengangkutan



Jawatankuasa Pendaftaran
OKU



Jawatankuasa
Pekerjaan



Jawatankuasa
Pendidikan



Jawatankuasa *Quality
Life Care*



Jawatankuasa Reka Bentuk
Sejagat dan Alam Bina

5.2.2 Elaun Pekerja Orang Kurang Upaya (EPOKU)

Insentif ini diberikan untuk menggalakkan golongan OKU terus bekerja serta mampu hidup berdikari dan menjadi masyarakat yang produktif. Kadar RM450 diberikan kepada individu OKU yang sedang bekerja dengan pendapatan kurang daripada RM1,500 sebulan. Manakala RM200 sebulan diberikan kepada individu OKU yang tidak bekerja. Paparan 11 merupakan kriteria kelayakan khusus penerima EPOKU.

Paparan 11: Kriteria kelayakan khusus penerima EPOKU



Warganegara,
bermastautin dan
bekerja di Malaysia



Berumur
16 tahun
dan ke atas



Pemegang kad
OKU JKM



Pendapatan bulanan
RM 1,500.00 dan
ke bawah

5.2.3 Program Disability Equality Training (DET)

JKM dengan kerjasama *Japan International Cooperation Agency* (JICA) telah membangunkan satu program yang dikenali sebagai *Disability Equality Training* (DET). Program ini diperkenalkan pada tahun 2005 dan bertujuan untuk meningkatkan kefahaman masyarakat mengenai ketidakupayaan. DET ialah satu proses penyertaan untuk mempelajari tentang ketidakupayaan (disability) daripada perspektif Model Sosial.

Dalam konteks pekerjaan, Program *Disability Equality Training* (DET) bertujuan meningkatkan pemahaman mengenai konsep ketidakupayaan serta perbezaan antara kekurangan / kecacatan (impairment) dan ketidakupayaan (disability). Melalui DET, majikan dan pekerja akan dapat memahami bahawa ketidakupayaan bukan disebabkan oleh kekurangan individu OKU semata-mata tetapi lebih kepada halangan dalam penerimaan, persekitaran dan sistem yang tidak inklusif. Dengan pemahaman ini, persepsi negatif dan salah tanggapan terhadap golongan OKU dapat dikurangkan, membolehkan perancangan dan tindakan yang lebih efektif dalam menyokong keperluan serta potensi mereka di tempat kerja. Paparan 12 menunjukkan tujuan Program DET dalam konteks pekerjaan.

Paparan 12: Tujuan Program DET dalam konteks pekerjaan



Meningkatkan pemahaman mengenai konsep ketidakupayaan serta perbezaan antara kekurangan / kecacatan (impairment) dan ketidakupayaan (disability)



Majikan dan pekerja akan dapat memahami bahawa ketidakupayaan bukan disebabkan oleh kekurangan individu OKU semata-mata



Persepsi negatif dan salah tanggapan terhadap OKU dapat dikurangkan



Membolehkan perancangan dan tindakan yang lebih efektif dalam menyokong keperluan serta potensi golongan OKU di tempat kerja

5.2.4 Program Perkhidmatan *Job Coach*

Perkhidmatan *Job Coach* yang telah diperkenalkan pada tahun 2012 juga merupakan kerjasama antara JKM dan JICA. Ia merupakan inisiatif untuk memberikan sokongan pekerjaan kepada golongan OKU. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk menggalakkan pekerjaan yang berkekalan kepada golongan OKU di pasaran pekerjaan terbuka. Program ini menawarkan

sokongan secara one to one iaitu seorang *Job Coach* dengan seorang OKU. Program ini melibatkan tempoh masa sekurang-kurangnya tiga (3) hingga enam (6) bulan mengikut tahap keupayaan individu OKU tersebut. Peranan *Job Coach* ialah menjadi penghubung antara individu OKU dan majikan dengan menyediakan sokongan untuk kedua-dua belah pihak.

Paparan 13: Sokongan yang diberikan *Job Coach* kepada individu OKU dan majikan



Penilaian OKU

Membuat penilaian dan memahami keadaan golongan OKU



Penilaian Tempat Kerja

Membuat penilaian persekitaran tempat kerja



Job Matching

Mengubah keadaan kerja dan menyusun semula tugas-tugas yang bersesuaian dengan golongan OKU atas kebenaran majikan



Sokongan Intensif

Menyediakan sokongan untuk golongan OKU dan majikan di tempat kerja



Natural Support

Mewujudkan sokongan rakan sekerja golongan OKU untuk mengurangkan sokongan *Job Coach* secara beransur-ansur



Follow-up

Sokongan berkala untuk mengekalkan golongan OKU dalam pekerjaan

5.3 LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI MALAYSIA (LHDNM)

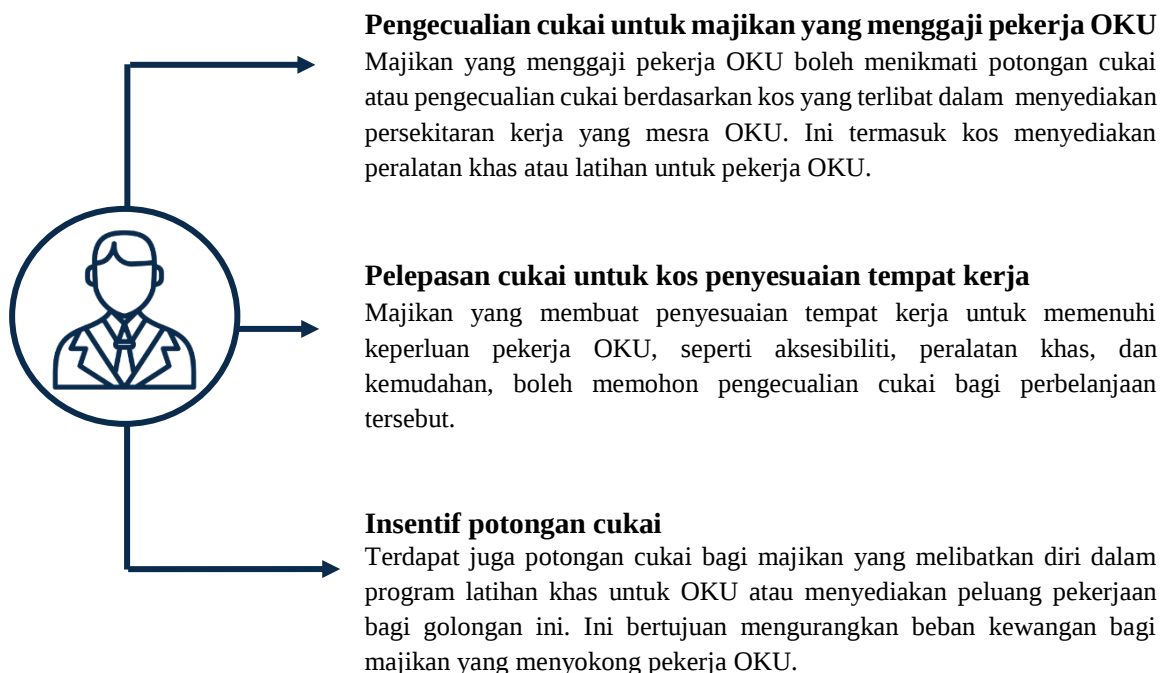
5.3.1 Pelepasan Cukai kepada Majikan yang Menggajikan Golongan OKU

Pelepasan cukai kepada majikan dan pekerja golongan OKU di Malaysia merupakan satu insentif yang bertujuan untuk menggalakkan majikan menggaji pekerja golongan OKU dan memberi sokongan kepada mereka. Insentif ini ditawarkan dalam bentuk pengecualian cukai atau pelepasan cukai tertentu yang boleh membantu mengurangkan beban kewangan majikan dan pekerja golongan OKU. Matlamat insentif ini adalah untuk menggalakkan lebih banyak majikan mengambil pekerja golongan OKU dengan mengurangkan beban kewangan yang mereka hadapi untuk menyediakan tempat kerja yang sesuai dan mesra OKU. Bukan itu sahaja, pelepasan cukai kepada pekerja golongan OKU akan memberikan individu ini sokongan kewangan tambahan, membantu mengatasi kos tambahan



dan meningkatkan kualiti hidup golongan OKU ini. Paparan 14 merujuk kepada senarai pelepasan cukai kepada majikan yang menggajikan pekerja golongan OKU, manakala Paparan 15 merujuk kepada senarai pelepasan cukai kepada pekerja golongan OKU.

Paparan 14: Pelepasan cukai kepada majikan



Paparan 15: Pelepasan cukai kepada pekerja golongan OKU



Pelepasan cukai untuk individu

Pekerja OKU boleh menikmati pelepasan cukai peribadi yang lebih tinggi berbanding individu biasa. Ini bermakna pekerja OKU boleh menuntut pelepasan tambahan pada jumlah pendapatan mereka yang dikenakan cukai, menjadikannya lebih mudah untuk mereka mengurangkan jumlah cukai yang perlu dibayar



Pelepasan cukai untuk kos perubatan OKU

Pekerja OKU boleh menuntut pelepasan cukai untuk kos perubatan atau perbelanjaan yang berkaitan dengan keadaan kesihatan mereka seperti rawatan, alat bantuan perubatan atau perkhidmatan sokongan



Pelepasan cukai khas untuk pembelian alat bantu

Pekerja OKU yang memerlukan alat bantu untuk menjalani kehidupan harian seperti kerusi roda, pendengaran atau alat visual boleh menikmati pelepasan cukai atas perbelanjaan yang dikeluarkan untuk pembelian alat tersebut

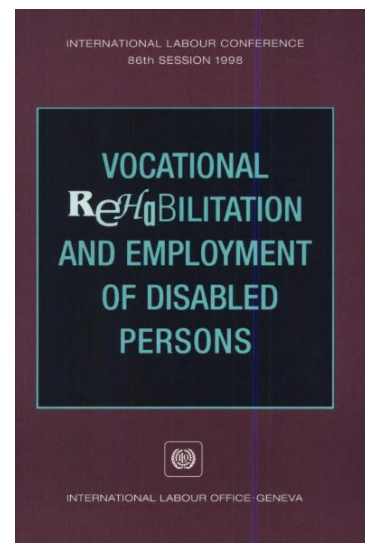
6.0 KONVENSYEN DAN LAPORAN BERKAITAN PENGGAJIAN GOLONGAN OKU DI BAWAH PERTUBUHAN BURUH ANTARABANGSA (ILO) DAN PERTUBUHAN BANGSA-BANGSA BERSATU (UN)

Tinjauan literatur turut melakukan rujukan kepada konvensyen laporan yang berkaitan dengan penggajian golongan OKU yang sedia ada di peringkat antarabangsa. Ini merangkumi definisi OKU yang digunakan, konvensyen berkaitan dengan penggajian golongan OKU yang telah dilaksanakan serta laporan khusus berkaitan dengan *decent work* dan *Sustainable Development Goals* (SDG) berkaitan dengan penggajian golongan OKU.

6.1 Konvensyen ILO dan *decent work* Penggajian Golongan OKU

6.1.1 *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)*

Konvensyen No. 159 ini diwujudkan bertujuan untuk menggalakkan peluang pekerjaan untuk golongan OKU dan memastikan mereka mendapat akses kepada perkhidmatan pemulihan vokasional. Walaupun Malaysia belum meratifikasi Konvensyen ini namun ia akan berkuat kuasa untuk Malaysia pada 11 Jun 2025. Secara umumnya, konvensyen ini mendefinisikan individu OKU sebagai seseorang yang mana berpeluang untuk mencari, mengekalkan dan berkembang dalam pekerjaan yang sesuai namun sangat terhad disebabkan oleh kecacatan fizikal, deria, intelektual atau mental yang diiktiraf. Di samping itu, ILO turut mentakrifkan kecacatan sebagai sebarang kehilangan atau ketidaknormalan struktur atau fungsi psikologi, fisiologi atau anatomi. **Prinsip utama**

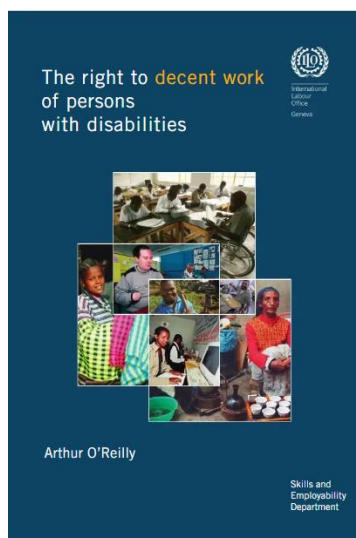


Konvensyen ini termasuklah **peluang yang sama rata** yang mana pekerja kurang upaya harus mempunyai peluang yang sama seperti pekerja lain, **dasar negara** iaitu negara-negara harus membangunkan dan melaksanakan dasar kebangsaan mengenai pemulihan vokasional dan pekerjaan untuk golongan OKU, **perundingan** iaitu organisasi majikan dan wakil pekerja harus dirujuk mengenai pelaksanaan dasar ini, **kebolehsuaian** yang merujuk kepada perkhidmatan pemulihan vokasional harus disesuaikan dengan keperluan setiap negara dan **diskriminasi** terhadap golongan OKU dalam latihan atau pekerjaan harus diatasi.

Secara umumnya, Konvensyen ini bertujuan untuk memastikan bahawa langkah pemulihan vokasional yang sesuai disediakan untuk semua kategori golongan OKU dan untuk

menggalakkan peluang pekerjaan untuk golongan OKU dalam pasaran buruh terbuka. Selain itu, Konvensyen ini juga menggalakkan prinsip peluang sama rata antara pekerja golongan OKU dan pekerja amnya. Kesaksamaan peluang dan layanan untuk pekerja lelaki dan wanita yang kurang upaya hendaklah dihormati. Bukan itu sahaja, penglibatan **perwakilan** majikan dan pekerja hendaklah dirujuk dalam melaksanakan cadangan yang terdapat dalam Konvensyen ini termasuklah langkah-langkah yang perlu diambil untuk menggalakkan kerjasama dan penyelarasan antara badan awam dan swasta yang terlibat dalam aktiviti pemulihan vokasional. Pertubuhan perwakilan untuk golongan OKU juga hendaklah dirujuk.

6.1.2 Mempertingkatkan akses kepada *decent work* bagi golongan OKU



Konsep *decent work* bagi golongan OKU adalah konsep penting yang memberi tumpuan kepada memastikan individu kurang upaya dapat mengakses peluang pekerjaan yang sama rata, keadaan kerja yang adil dan persekitaran tempat kerja yang menyokong serta inklusif. Istilah *decent work* diperkenalkan oleh ILO untuk menggambarkan pekerjaan yang produktif, memberikan pendapatan yang adil, keselamatan di tempat kerja, perlindungan sosial untuk keluarga serta peluang untuk pembangunan peribadi dan integrasi sosial.

Bagi merealisasikan hasrat ini, ILO bersama dengan Kerajaan, organisasi majikan dan pekerja serta organisasi wakil daripada golongan OKU berusaha untuk mempromosikan inklusiviti pasaran tenaga kerja bagi golongan OKU melalui tiga (3) pendekatan yang diselaraskan seperti di Paparan 16.

Paparan 16: Tiga (3) Pendekatan mempromosikan inklusiviti pasaran tenaga kerja bagi golongan OKU



Meningkatkan kebolehpasaran

ILO menggalakkan kemahiran aliran utama yang inklusif dan pembangunan keusahawanan untuk memastikan golongan OKU dilatih dengan baik apabila memasuki dunia pekerjaan



Pekerjaan inklusif

ILO bekerjasama dengan syarikat multinasional dan majikan untuk mempromosikan penggajian golongan OKU



Mendayakan persekitaran

ILO bekerjasama dengan kerajaan, rakan kongsi sosial dan organisasi OKU untuk mewujudkan perundangan dan dasar yang menyokong kemasukan golongan OKU ke alam pekerjaan

6.1.3 Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes Volume I and Volume II

Satu laporan khusus berkaitan dengan sistem kuota bagi penggajian golongan OKU telah diterbitkan pada tahun 2019 oleh ILO yang bertajuk *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes Volume I and Volume II*. Laporan ini memfokuskan kepada semakan skim kuota yang telah dilaksanakan oleh 103 buah negara sehingga tahun 2019 berdasarkan laporan yang telah dikemukakan kepada pihak Jawatankuasa Hak OKU (Committee on the Rights of Persons with Disabilities). Laporan ini telah disediakan dalam dua (2) jilid iaitu Jilid 1 memfokuskan kepada skim kuota yang dilaksanakan oleh setiap negara, elemen yang wujud dalam sistem sedia ada dalam menggalakkan peluang pekerjaan kepada golongan OKU, cadangan penambahbaikan dan semakan semula sistem yang sedia ada bagi sesebuah negara sekiranya ada. Manakala Jilid 2 pula memfokuskan kepada gambaran keseluruhan berkaitan dengan skim kuota mengikut negara dan sejauh mana skim kuota tersebut dilaksanakan bersama peruntukan perundangan anti diskriminasi.

Laporan ini telah mengklasifikasikan sistem kuota yang dilaksanakan oleh 103 buah negara tersebut kepada tiga (3) kategori iaitu sistem kuota yang disokong oleh levi atau denda, kuota yang dilaksanakan walaupun tidak jelas cara ia dikuatkuasakan dan kuota yang dilaksanakan atas keputusan atau dasar kerajaan dan bukannya undang-undang yang mengikat. Hasil laporan ini juga telah menunjukkan bahawa sebanyak 33 buah negara (32%) yang dikenal pasti mempunyai kuota yang disokong oleh levi atau denda, sebanyak 64 buah negara (62%)

mempunyai kuota yang dilaksanakan walaupun tidak jelas cara ia dikuatkuasakan dan enam (6) buah negara (6%) mempunyai kuota yang dilaksanakan atas keputusan atau dasar kerajaan dan bukannya undang-undang yang mengikat. Rajah 1 merujuk kepada bilangan negara berdasarkan tiga (3) kategori pelaksanaan sistem kuota. Manakala Jadual 1 merujuk kepada senarai bagi negara-negara terlibat mengikut kategori pelaksanaan sistem kuota.

Rajah 1: Bilangan negara berdasarkan tiga (3) kategori pelaksanaan sistem kuota sehingga tahun 2019

33

buah negara yang dikenal pasti mempunyai kuota yang disokong oleh levi atau denda

64

buah negara mempunyai kuota yang dilaksanakan walaupun tidak jelas cara ia dikuatkuasakan

6

buah negara mempunyai sistem kuota yang dilaksana atas keputusan atau dasar kerajaan dan bukannya undang-undang yang mengikat



Jadual 1: Senarai bagi negara-negara terlibat mengikut kategori pelaksanaan sistem kuota sehingga tahun 2019

Kuota yang disokong oleh sistem Levi atau denda (33 Negara)	Sistem kuota terikat, tiada sekatan yang jelas untuk ketidakpatuhan (64 Negara)		Sistem kuota dilaksanakan oleh keputusan Kerajaan (6 Negara)
Austria	Afghanistan	Jordan	Bangladesh
Algeria	Albania	Kazakhstan	Belgium
Belarus	Angola	Kenya	Jamaica
Bosnia Herzegovina	Argentina	Kyrgyzstan	Malaysia
Cambodia	Armenia	Lebanon	Mexico
China	Azerbaijan	Luxembourg	Rwanda
Czech Republic	Bahrain	Malta	
Egypt	Bolivia	Moldova	
France	Brazil	Mongolia	
Germany	Bulgaria	Montenegro	
Hungary	Burkina Faso	Morocco	
Iraq	Cabo Verde	Nepal	
Japan	Cameroun	Nicaragua	
Kuwait	Central African Republic	Niger	
Lithuania		Nigeria	
Mauritius	Chile	Oman	
Netherlands	Costa Rica	Palestine	
Pakistan	Côte d'Ivoire	Paraguay	
Panama	Croatia	Philippines	
Peru	Cyprus	Portugal	
Poland	Dominican Republic	Qatar	
Romania	Ecuador	Saudi Arabia	
Russia	El Salvador	Senegal	
Serbia	Gabon	Slovenia	
Slovakia	Greece	Spain	
South Korea	Haiti	Sri Lanka	
Syria	Honduras	Sudan	
Tunisia	India	Tajikistan	
Turkey	Indonesia	Tanzania	
Uganda	Iran	Thailand	
Ukraine	Israel	Turkmenistan	
Uzbekistan	Italy	Uruguay	
Venezuela		Yemen	

6.1.4 Penerbitan *Business Leading the Way on Disability Inclusion: A Compilation of Good Corporate Practices*



Penerbitan buku ini merupakan kompilasi komprehensif yang merangkumi amalan korporat terbaik daripada 30 syarikat multinasional yang kesemuanya merupakan ahli *ILO Global Business and Disability Network*. Syarikat-syarikat ini berkongsi matlamat untuk mencipta budaya kerja yang mengalu-alukan dan merangkumi golongan OKU. Setiap syarikat yang dibentangkan telah berkongsi amalan terbaik dalam penggajian golongan OKU dengan tujuan untuk memberi inspirasi dan menggalakkan syarikat lain belajar daripada amalan ini serta meningkatkan penglibatan golongan

OKU dalam persekitaran korporat mereka. Antara amalan terbaik yang dilakukan oleh beberapa syarikat ini adalah seperti di dalam Paparan 17.

Paparan 17: Amalan terbaik dari syarikat-syarikat terpilih



Accor

Latihan kesedaran kecacatan, kit komunikasi dan kerjasama aktif dengan organisasi OKU



Nestle

Mempromosi kebolehcapaian untuk orang pekak, Perkhidmatan Bahasa Isyarat Brazil (LIBRAS) melalui video dilaksanakan di ibu pejabat Nestle di Brazil dan latihan bahasa isyarat



AXA Investment Managers (AXA IM)

Peluang kerjaya untuk pelajar kurang upaya, latihan industri pada cuti musim panas dan sokongan khusus berdasarkan keperluan individu



Salesforce Workforce Navigator

Program pembangunan tenaga kerja khusus, kandungan latihan yang boleh diakses dan kerjasama dengan pusat latihan



Inditex

Menggandakan bilangan pekerja kurang upaya, kerjasama dengan syarikat tempatan dan program latihan dalaman



Sopra Steria

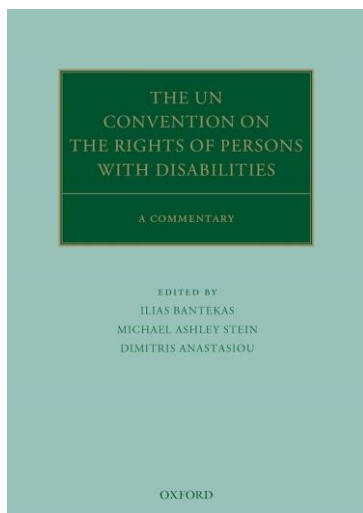
Sokongan pendidikan tinggi untuk golongan muda kurang upaya, program pementoran dan bimbingan khusus bagi pekerja golongan OKU

6.2 Konvensyen UN

6.2.1 *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*



Konvensyen ini bertujuan untuk mempromosikan, melindungi dan memastikan kesamarataan dan kebebasan asasi serta untuk menghormati maruah golongan OKU ini. Malaysia telah meratifikasi Konvensyen ini pada tahun 2010. Secara umumnya, Konvensyen ini mendefinisikan OKU sebagai individu yang mempunyai kecacatan jangka panjang dari segi fizikal, mental, intelek atau deria yang boleh menghalang penyertaan penuh dan berkesan golongan ini dalam masyarakat, setara dengan orang lain. Prinsip-prinsip Konvensyen ini termasuklah menghormati maruah, autonomi individu termasuk kebebasan untuk membuat pilihan sendiri dan kebebasan individu, tanpa diskriminasi, penyertaan dan keterangkuman penuh dan berkesan dalam masyarakat, menghormati perbezaan dan penerimaan golongan OKU sebagai sebahagian daripada kepelbagaian manusia dan kemanusiaan, kesaksamaan peluang, kebolehcapaian, kesaksamaan antara lelaki dan wanita, menghormati keupayaan kanak-kanak kurang upaya yang berkembang dan menghormati hak kanak-kanak kurang upaya untuk mengekalkan identiti mereka.



Terdapat 50 artikel di dalam Konvensyen ini dan Artikel 27 telah memfokuskan kepada pekerjaan. Artikel 27 (Work and Employment) merujuk kepada Negara-negara yang mengiktiraf hak golongan OKU untuk bekerja atas dasar sama rata dengan orang lain, termasuk hak untuk mendapatkan peluang mencari rezeki melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dalam pasaran buruh serta persekitaran kerja yang terbuka, inklusif dan boleh diakses oleh golongan OKU. Negara-negara ini hendaklah melindungi dan menggalakkan pelaksanaan hak untuk bekerja termasuk mereka yang mengalami hilang upaya semasa bekerja dengan mengambil langkah-langkah yang sewajarnya termasuk melalui perundangan iaitu:

- i. Melarang diskriminasi atas dasar ketidakupayaan berhubung dengan semua hal berkenaan semua bentuk pekerjaan, termasuk keadaan perekrutan, pengambilan dan

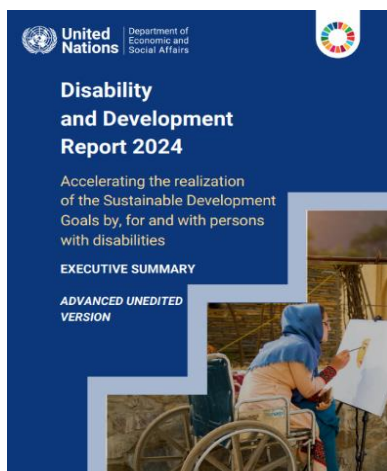
penggajian, penggajian berterusan, kemajuan kerjaya serta keadaan kerja yang selamat dan sihat;

- ii. Melindungi hak golongan OKU sama seperti orang lain terhadap keadaan kerja yang adil dan baik, termasuk peluang yang sama dan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, keadaan kerja yang selamat dan sihat, termasuk perlindungan daripada gangguan dan tindakan membetulkan kilanan;
- iii. Memastikan bahawa golongan OKU dapat menggunakan hak kesatuan buruh dan kesatuan sekerja mereka sama seperti orang lain;
- iv. Membolehkan golongan OKU mengakses dengan berkesan bimbingan teknikal dan vokasional, program, perkhidmatan penempatan serta latihan vokasional dan latihan berterusan;
- v. Menggalakkan peluang pekerjaan dan kemajuan kerjaya bagi golongan OKU dalam pasaran buruh, serta bantuan dalam mencari, memperoleh dan mengekalkan pekerjaan dan kembali bekerja;
- vi. Menggalakkan peluang untuk bekerja sendiri, keusahawanan, pembangunan koperasi dan memulakan perniagaan sendiri;
- vii. Menggaji golongan OKU dalam sektor awam;
- viii. Menggalakkan penggajian golongan OKU dalam sektor swasta menerusi dasar dan langkah yang sewajarnya yang mungkin termasuk program tindakan afirmatif, insentif dan langkah lain;
- ix. Memastikan bahawa penyesuaian yang munasabah disediakan kepada golongan OKU di tempat kerja;
- x. Menggalakkan golongan OKU memperoleh pengalaman kerja dalam pasaran buruh terbuka; dan
- xi. Menggalakkan pemulihan vokasional dan profesional, pengekalan pekerjaan dan program kembali bekerja untuk golongan OKU.

Melalui Konvensyen ini, negara-negara yang meratifikasi Konvensyen ini hendaklah memastikan bahawa golongan OKU tidak diperhambakan atau dipaksa bekerja serta dilindungi atas dasar sama rata dengan orang lain daripada dijadikan buruh paksa atau buruh wajib.

6.2.2 Disability and Development Report 2024 : Accelerating the Realization of The SDGs By, For and With Persons with Disabilities.

Laporan ini dikeluarkan bertujuan untuk melihat sejauh mana pencapaian sasaran kemajuan bagi golongan OKU seiring dengan matlamat SDGs. Hasil daripada laporan ini mendapati bahawa golongan OKU ini masih lagi jauh ketinggalan. Fokus literatur adalah untuk melihat sejauh mana pencapaian bagi golongan OKU dalam pekerjaan. Laporan ini mendapati bahawa jurang yang luas masih wujud antara golongan OKU dan orang tanpa kecacatan bagi akses kepada pekerjaan iaitu menunjukkan jurang melebihi sebanyak 20 mata peratus.



Di bawah *Goal 8: Promoting full and productive employment and decent work* telah menunjukkan bahawa hanya 27 peratus (27%) golongan OKU yang bekerja di seluruh dunia berbanding 56 peratus (56%) orang tanpa kecacatan. Kadar pengangguran untuk golongan OKU adalah 10 peratus (10%) lebih tinggi berbanding 8 peratus (8%) untuk orang tanpa kecacatan. Beliau kurang upaya dua (2) kali lebih berkemungkinan tidak bekerja, tidak berpendidikan atau tidak menerima latihan berbanding beliau tanpa

kecacatan. Selain itu, golongan OKU menghadapi gaji yang lebih rendah dalam ekonomi tidak formal serta bekerja sendiri. Di seluruh dunia, peratus golongan OKU dalam pekerjaan perlu meningkat sekurang-kurangnya dua (2) mata peratus setahun sehingga 2030 untuk menutup jurang antara golongan OKU dan orang tanpa kecacatan. Kebanyakan tempat kerja tidak dapat diakses oleh golongan OKU dan kekurangan langkah-langkah untuk kemudahan yang sesuai serta teknologi bantuan. Walau bagaimanapun, aksesibiliti agensi pekerjaan kepada pengguna kerusi roda telah mencapai 62 peratus (62%) pada tahun 2022, meningkat daripada 56 peratus (56%) pada tahun 2018. Bagi mengatasi masalah ini maka beberapa cadangan telah dikemukakan di dalam laporan ini iaitu:

- i. Menggubal undang-undang yang melindungi golongan OKU daripada diskriminasi atas dasar kecacatan dalam semua urusan pekerjaan;
- ii. Mempromosikan penyertaan golongan OKU dalam ekonomi hijau dan digital;
- iii. Meningkatkan keadaan golongan OKU yang bekerja dalam ekonomi tidak formal; dan
- iv. Memastikan latihan, perkhidmatan pekerjaan awam dan program, latihan berasaskan pekerjaan serta perkhidmatan pembangunan perniagaan adalah inklusif terhadap golongan OKU.

Laporan ini menyediakan gambaran keadaan semasa dan kemajuan yang dicapai oleh matlamat dan sasaran yang ditetapkan di dalam SDGs tanpa meminggirkan golongan OKU. Laporan ini juga mengenal pasti langkah yang boleh diambil oleh pemimpin global dan pihak berkepentingan di semua peringkat untuk mempercepatkan pencapaian SDGs dengan turut mengambil kira penglibatan golongan OKU ini.

7.0 PENANDAARASAN DENGAN NEGARA LUAR BERKAITAN PENGGAJIAN GOLONGAN OKU

Kajian ini turut merujuk peruntukan Akta dan Peraturan yang digunakan oleh beberapa negara berkaitan dengan penggajian golongan OKU secara langsung dan tidak langsung. Ini termasuk skim perlindungan sosial yang ditawarkan berkaitan pekerjaan. Sebanyak lapan (8) negara telah dijadikan penandaarasan iaitu Amerika Syarikat, United Kingdom, Indonesia, Singapura, Filipina, Thailand, Jepun dan Australia.

7.1 Amerika Syarikat

Terdapat lima (5) undang-undang persekutuan penting yang melindungi golongan OKU daripada diskriminasi dalam pekerjaan dan proses permohonan pekerjaan. Ini termasuklah:



Americans with Disabilities Act (ADA), 1990



Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act (VEVRAA), 1974



Rehabilitation Act, 1973



Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), 2014



Civil Service Reform Act, 1978

7.1.1 *Americans with Disabilities Act (ADA), 1990*

Peruntukan yang ada di bawah ADA melarang diskriminasi terhadap golongan OKU dan menjamin peluang yang sama bagi individu kurang upaya dalam pekerjaan, pengangkutan, kemudahan awam, perkhidmatan kerajaan negeri dan tempatan, serta telekomunikasi. Seksyen 3 Akta ini telah **mendefinisikan kurang upaya** yang membawa maksud berkenaan dengan seseorang individu yang mana:



kecacatan fizikal atau mental yang menghadkan dengan ketara satu atau lebih aktiviti utama kehidupan individu tersebut



rekod mengenai kecacatan sedemikian



dianggap mempunyai kecacatan

Dua (2) bahagian dalam ADA telah menyatakan berkaitan dengan pekerjaan iaitu:

Bahagian I: Pekerjaan

Bahagian ini melarang majikan daripada mendiskriminasikan golongan OKU dalam semua aktiviti berkaitan pekerjaan, termasuk pengambilan, gaji, faedah, pemberhentian dan kenaikan pangkat. Majikan yang terlibat termasuk perniagaan swasta, institusi pendidikan, agensi pekerjaan, organisasi buruh dan entiti kerajaan negeri serta tempatan yang mempunyai 15 atau lebih pekerja.

Maklumat Tambahan:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) telah menguatkuasakan **Bahagian I Akta** ini. Laman web EEOC mempunyai seksyen yang didedikasikan khusus berkaitan diskriminasi terhadap golongan OKU, yang merumuskan peruntukan ADA yang dikuatkuasakan serta menyediakan akses kepada penerbitan dan sumber yang berkaitan. EEOC bertanggungjawab untuk menguatkuasakan undang-undang persekutuan yang menjadikan diskriminasi terhadap pemohon pekerjaan atau pekerja berdasarkan bangsa, warna kulit, agama, jantina (termasuk kehamilan, kelahiran atau keadaan yang berkaitan, identiti jantina dan orientasi seksual), asal usul kebangsaan, umur (40 tahun atau lebih), kurang upaya atau maklumat genetik adalah dilarang. Kebanyakan majikan dengan sekurang-kurangnya 15 pekerja adalah termaktub di bawah peruntukan undang-undang EEOC (20 pekerja dalam kes

diskriminasi umur). Undang-undang ini terpakai kepada semua jenis situasi kerja termasuk pengambilan, pemberhentian, kenaikan pangkat, gangguan, latihan, gaji dan faedah. EEOC mempunyai kuasa untuk menyiasat tuduhan diskriminasi yang dilakukan oleh majikan yang terlibat di bawah peruntukan undang-undang ini. Peranan EEOC dalam siasatan adalah untuk menilai dakwaan dalam tuduhan tersebut secara adil dan tepat serta membuat penilaian. Jika didapati diskriminasi telah berlaku, EEOC akan cuba menyelesaikan tuduhan tersebut. Jika tidak berjaya, EEOC mempunyai kuasa untuk memfailkan saman bagi melindungi hak individu dan kepentingan orang ramai serta merundingkan sebahagian kecil daripada kes-kes ini. Apabila memutuskan untuk memfailkan saman, EEOC mengambil kira beberapa faktor seperti bukti yang kukuh, isu dalam kes dan kesan lebih luas yang mungkin timbul.

Bahagian II: Perkhidmatan Awam termasuk Kerajaan Negeri dan Tempatan

Bahagian ini melindungi golongan OKU daripada diskriminasi dalam perkhidmatan, program dan aktiviti kerajaan negeri dan tempatan. Ia melarang semua entiti kerajaan negeri dan tempatan tanpa mengira bilangan pekerja yang diambil atau sama ada mereka menerima bantuan kewangan persekutuan daripada mendiskriminasikan individu yang layak dengan kurang upaya dalam pekerjaan.

Maklumat Tambahan:

Jabatan Kehakiman A.S. (DOJ) menguatkuasakan Bahagian II ADA. Laman Utama ADA DOJ menawarkan sumber mengenai semua aspek ADA termasuk yang berkaitan dengan tanggungjawab kerajaan negeri dan tempatan dalam pekerjaan di bawah Bahagian II.

7.1.2 *Rehabilitation Act, 1973*

Akta ini memberi kuasa pembiayaan untuk pelbagai tujuan dan aktiviti yang berkaitan dengan kurang upaya termasuk program pemulihan vokasional negeri (VR), program hidup berdikari, latihan dan penyelidikan serta program di bawah ***National Council on Disability***. Ia juga merangkumi tiga (3) seksyen yang melarang diskriminasi terhadap individu kurang upaya oleh majikan tertentu iaitu agensi persekutuan, majikan / perniagaan yang membuat kontrak dengan agensi persekutuan dan program yang menerima bantuan kewangan persekutuan.

Paparan 18: Tiga (3) seksyen yang melarang diskriminasi terhadap individu kurang upaya oleh majikan



Seksyen 501

Akta ini melarang majikan persekutuan daripada mendiskriminasikan individu kurang upaya yang layak dan mewajibkan mereka mengambil tindakan afirmatif untuk menggaji serta memajukan individu kurang upaya yang layak dalam pekerjaan

Maklumat Tambahan: Setiap agensi persekutuan menguatkuasakan Seksyen 501 untuk pemohon pekerjaan dan / atau pekerja mereka



Seksyen 503

Akta ini melarang diskriminasi pekerjaan terhadap golongan OKU dan mewajibkan tindakan afirmatif dalam pengambilan, penempatan dan kenaikan pangkat individu kurang upaya oleh kontraktor atau subkontraktor persekutuan yang mempunyai kontrak atau subkontrak persekutuan melebihi \$10,000

Maklumat Tambahan: Seksyen ini dikuatkuasakan di bawah kawal selia Pejabat Federal *Contract Compliance Programs (OFCCP)*, *U.S. Department of Labor's Employment Standards Administration*



Seksyen 504

Akta ini melarang diskriminasi terhadap individu kurang upaya yang layak menyertai agensi persekutuan atau program atau aktiviti yang menerima bantuan kewangan persekutuan atau dijalankan oleh agensi persekutuan

Maklumat Tambahan: Seksyen 504 ini dikuatkuasakan oleh agensi persekutuan yang menyediakan bantuan kewangan atau menjalankan program atau aktiviti

7.1.3 *Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), 2014*

Akta ini menggabungkan program latihan pekerjaan dan pekerjaan persekutuan termasuk perkhidmatan pekerjaan dan latihan untuk orang dewasa, pekerja yang terjejas dan belia serta perkhidmatan pekerjaan *Wagner-Peyser* yang diuruskan oleh Jabatan Buruh (DOL). Bukan itu sahaja, Akta ini juga meliputi program pendidikan dewasa dan literasi serta program Pemulihan Vokasional untuk golongan OKU yang diuruskan oleh Jabatan Pendidikan (DoED). Seksyen 188 Akta ini melarang diskriminasi terhadap golongan OKU yang memohon, menyertai atau menjadi pekerja dalam mana-mana program atau organisasi yang menerima bantuan kewangan persekutuan di bawah WIOA atau yang menyediakan program / aktiviti sebagai sebahagian daripada *One-Stop System*.

Maklumat Tambahan: Seksyen ini dikuatkuasakan oleh Pusat Hak Asasi Manusia Jabatan Buruh Amerika Syarikat.

7.1.4 Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act (VEVRAA), 1974

Akta ini memerlukan majikan yang mempunyai kontrak atau subkontrak persekutuan yang dimeterai sebelum 1 Disember 2003 bernilai \$25,000 atau lebih dan / atau kontrak atau subkontrak persekutuan yang dimeterai pada atau selepas 1 Disember 2003 bernilai \$100,000 atau lebih untuk menyediakan peluang pekerjaan yang sama bagi veteran tertentu dengan kurang upaya. Seksyen 4212 VEVRAA secara khusus melarang diskriminasi terhadap veteran kurang upaya yang dilindungi dalam pelbagai aktiviti pekerjaan.

Maklumat Tambahan: Akta ini digunapakai bagi *Federal Contract Compliance Programs*.

7.1.5 Civil Service Reform Act (CSRA), 1978

Akta ini merangkumi kebanyakan agensi persekutuan, mengandungi beberapa peraturan yang digubal untuk mempromosikan keadilan dalam tindakan perkhidmatan awam persekutuan dan melarang diskriminasi terhadap pemohon serta pekerja yang kurang upaya.

Maklumat Tambahan: CSRA dikuatkuasakan oleh kedua-dua Pejabat Penasihat Khas A.S. (OSC) dan Lembaga Perlindungan Sistem Merit (MSPB).

7.1.6 Perlindungan sosial bagi pekerja golongan OKU

Bagi perlindungan sosial terhadap golongan OKU, Kerajaan Amerika Syarikat telah menyediakan *Social Security Disability Insurance* (SSDI) atau dikenali sebagai *Disability* yang memberi bayaran bulanan kepada golongan OKU yang tidak dapat atau sukar untuk bekerja. Individu yang layak untuk mendapatkan bantuan ini termasuklah mereka yang mempunyai kecacatan atau buta serta mempunyai pengalaman kerja yang telah ditetapkan. Antara manfaat yang diterima bagi pekerja golongan OKU ini termasuklah bayaran bulanan dan *Medicare*. Jumlah bayaran yang diterima adalah bergantung kepada sejarah pekerjaan sebelum hilang upaya berlaku. Faedah yang diterima ini terus kekal walaupun individu tersebut telah kembali bekerja atau terus bekerja semula.

7.2 United Kingdom

Terdapat tiga (3) undang-undang persekutuan yang dirujuk di dalam kajian ini yang berkaitan dengan penggajian golongan OKU, diskriminasi dalam pekerjaan dan proses permohonan pekerjaan. Ini termasuklah:



Disabled Persons (Employment) Act, 1944



Disability Discrimination Act, 1995



Equality Act, 2010



7.2.1 *Disabled Persons (Employment) Act, 1944*

Akta ini adalah satu peruntukan untuk membolehkan individu yang cacat mendapatkan pekerjaan atau bekerja atas akaun mereka sendiri serta untuk tujuan-tujuan yang berkaitan. Di bawah Seksyen 1 Akta ini telah mendefinisikan OKU sebagai seseorang yang akibat kecederaan, penyakit atau kecacatan kongenital, mengalami kesukaran yang ketara dalam mendapatkan atau mengekalkan pekerjaan atau dalam menjalankan kerja atas akaun sendiri, yang selain daripada kecederaan, penyakit atau kecacatan itu, sesuai dengan umur, pengalaman dan kelayakannya dan ungkapan "kecacatan", berhubung dengan mana-mana individu, hendaklah ditafsirkan dengan sewajarnya. Selanjutnya, ungkapan "penyakit" hendaklah ditafsirkan termasuk keadaan fizikal atau mental yang timbul akibat perkembangan organ yang tidak sempurna. Tujuan Akta untuk meningkatkan penyertaan golongan OKU dalam pekerjaan bergaji sambil menyediakan pelbagai perkhidmatan pemulihan dan kursus latihan vokasional.

Akta ini juga meliputi perkara-perkara seperti kursus latihan vokasional, pendaftaran golongan OKU, penyimpanan rekod oleh majikan, pengurusan golongan OKU yang pernah berkhidmat sebagai tentera dan juga sempadan pemakaian Akta ini. Secara umumnya, Akta ini turut menjelaskan berkaitan kuota pengambilan pekerja golongan OKU oleh sesebuah syarikat di bawah Seksyen 9 dan Seksyen 10 Akta ini. Penentuan kuota penggajian pekerja golongan OKU boleh dirujuk kepada piawaian yang telah ditetapkan atau melalui keputusan Menteri.

7.2.2 Disability Discrimination Act (DDA), 1995

Undang-undang ini adalah yang pertama seumpamanya untuk melindungi individu kurang upaya daripada diskriminasi dalam bidang seperti pekerjaan, penyediaan barangan dan perkhidmatan, pendidikan dan pengangkutan. Seksyen 1 Akta ini mendefinisikan kecacatan sebagai kelemahan fizikal atau mental yang memberi kesan buruk yang besar dan jangka panjang terhadap keupayaan seseorang untuk menjalankan aktiviti harian yang normal. Akta ini memperuntukkan hak-hak untuk OKU dan menjadikan diskriminasi terhadap golongan ini dalam apa jua cara sebagai satu kesalahan undang-undang. Secara khususnya, bagi pengajian golongan OKU, Akta ini melindungi pekerja dan pencari kerja yang kurang upaya daripada diskriminasi dalam semua aspek pekerjaan termasuk pengambilan pekerja, gaji, faedah, kenaikan pangkat, latihan dan pemecatan. Ia juga menjadikan sebarang bentuk gangguan terhadap OKU di tempat kerja sebagai satu kesalahan. Sebagai contoh, Akta ini juga menjelaskan berkenaan dengan jenis-jenis diskriminasi yang boleh berlaku seperti diskriminasi langsung, diskriminasi berkaitan kecacatan, kegagalan untuk membuat penyesuaian, gangguan dan penganiayaan. Paparan 19 merujuk kepada contoh bagi setiap diskriminasi ini.

Paparan 19: Contoh bagi setiap diskriminasi di bawah DDA 1995



Diskriminasi langsung

Sebagai contoh larangan mengambil pekerja yang buta



Diskriminasi berkaitan kecacatan

Sebagai contoh pemandu teksi yang menolak penumpang buta bersama anjing pemandu



Kegagalan untuk membuat penyesuaian

Sebagai contoh sebuah organisasi yang tidak membuat perubahan untuk membolehkan akses kepada barangan, kemudahan, atau perkhidmatan



Gangguan

Termasuk gangguan dalam pekerjaan, pendidikan dan dalam penyediaan barangan dan perkhidmatan



Penganiayaan

Satu kesalahan di bawah DDA

Secara khususnya, Bahagian II Akta ini telah memfokuskan kepada pengajian golongan OKU termasuklah peruntukan berkaitan dengan diskriminasi **terhadap pemohon dan pekerja, kewajipan majikan, pekerja kontrak, pemegang jawatan, penguatkuasaan, skim pencen dan perkhidmatan insurans**. Akta ini juga mewajibkan majikan untuk membuat penyesuaian di tempat kerja bagi memudahkan pergerakan pekerja daripada golongan OKU. Penyesuaian ini boleh merangkumi perubahan struktur bangunan atau penyediaan peralatan khas. Walau bagaimanapun, Akta ini telah dimansuhkan di England, Scotland dan Wales dan digantikan dengan *Equity Act, 2010* tetapi ia masih berkuat kuasa di Ireland Utara.

7.2.3 *Equality Act, 2010*

Akta ini menggabungkan kebanyakan undang-undang berkaitan kesamarataan yang terdapat di United Kingdom ke dalam satu Akta. Peruntukan di dalam Akta ini melarang perlakuan tertentu dan mewujudkan tanggungjawab berkaitan dengan ciri-ciri yang dilindungi (protected characteristics). Terdapat sembilan (9) ciri-ciri yang dilindungi di dalam Akta ini iaitu umur, kecacatan, pertukaran jantina, perkahwinan dan perkongsian sivil, kehamilan dan bersalin, kaum, agama atau kepercayaan, jantina dan orientasi seksual.

Seksyen 6 Akta ini telah mendefinisikan kecacatan sebagai:

- (1) Seseorang (P) dianggap mempunyai kecacatan jika
 - (a) P mempunyai kecacatan fizikal atau mental dan
 - (b) kecacatan tersebut memberi kesan yang besar dan jangka panjang terhadap keupayaan P untuk menjalankan aktiviti harian biasa.
- (2) Rujukan kepada seseorang kurang upaya adalah rujukan kepada seseorang yang mempunyai kecacatan.

Akta ini melarang diskriminasi langsung dan tidak langsung, gangguan dan seseorang yang menjadi mangsa. Ia juga melarang diskriminasi berkaitan dengan sesuatu yang timbul daripada kecacatan seseorang serta mewujudkan kewajipan untuk membuat penyesuaian yang wajar bagi golongan OKU. Akta ini terpakai dalam pelbagai situasi termasuk di tempat kerja, dalam pendidikan serta berkaitan dengan perkhidmatan dan fungsi awam.

Bab 1 Bahagian 5 di dalam Akta ini telah memperuntukkan secara khusus berkaitan dengan pengajian terhadap golongan OKU. Ini termasuklah perkara-perkara yang berkaitan pemohon

dan pekerja, pekerja kontrak, majikan, penyedia perkhidmatan pekerjaan, penguatkuasaan dan skim pencen. Akta ini terpakai di seluruh England, Wales dan Scotland kecuali Ireland Utara.

7.2.4 Perlindungan sosial bagi pekerja golongan OKU

Employment and Support Allowance (ESA) merupakan faedah kewangan yang diberikan kepada individu yang tidak dapat bekerja kerana sakit atau hilang upaya. Ia menyediakan sokongan kewangan dan membantu mereka yang mempunyai masalah kesihatan atau kurang upaya untuk kembali bekerja dengan bantuan yang sesuai. Terdapat dua (2) jenis kategori ESA iaitu:



ESA berasaskan caruman

Kategori ini adalah untuk individu yang telah membayar caruman Insurans Nasional (National Insurance) yang mencukupi sebelum ini. Bayaran boleh diberikan sehingga 12 bulan untuk mereka yang tergolong dalam **Kumpulan Aktiviti Berkaitan Kerja** iaitu individu yang mampu bekerja pada masa hadapan dengan sokongan dan latihan tetapi tiada had masa untuk mereka dalam **Kumpulan Sokongan** iaitu individu yang dianggap tidak layak untuk sebarang kerja kerana keadaan kesihatan atau ketidakupayaan yang dialami



ESA berasaskan pendapatan

Kategori ini adalah untuk individu yang pendapatan dan simpanannya berada di bawah tahap tertentu. Ia berdasarkan pendapatan isi rumah dan keadaan kewangan, bukannya sumbangan Insurans Nasional (National Insurance)

Kelayakan utama penerima bantuan ini ialah:



Bagi **Kumpulan Aktiviti Berkaitan Kerja** ialah individu mesti mempunyai keadaan kesihatan atau hilang upaya yang menjejaskan keupayaan untuk bekerja. Mereka juga mesti menjalani Penilaian Keupayaan Kerja untuk menentukan tahap kemampuan kerja mereka



Bagi **Kumpulan Sokongan** ialah berdasarkan penilaian yang memenuhi kriteria kumpulan ini

Secara umumnya, ESA direka bentuk untuk membantu menyediakan keselamatan kewangan sementara individu berusaha untuk menjalani pemulihan atau menyesuaikan diri dengan keadaan baharu mereka. Skim ini adalah sebahagian daripada sistem kebajikan di United

Kingdom dan sering digunakan sebagai langkah permulaan bagi mereka yang kembali bekerja selepas sakit atau kecederaan.

7.3 Indonesia

Terdapat dua (2) undang-undang yang digunakan oleh Kerajaan Republik Indonesia berkaitan dengan pengajian golongan OKU. Ini termasuklah:



Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang
Disabilitas

⋮

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

7.3.1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah undang-undang yang bertujuan untuk melindungi hak-hak golongan OKU (penyandang disabilitas) dan memastikan golongan ini mendapat perlakuan yang adil, setara dan tanpa diskriminasi. Pasal 1 Undang-undang ini mendefinisikan golongan OKU (Penyandang Disabilitas) adalah sebagai **sesiapa sahaja yang mengalami gangguan fizikal, intelek, mental dan / atau deria dalam jangka masa yang panjang, yang menyebabkan halangan dan kesukaran dalam berinteraksi dengan persekitaran serta menghalang mereka daripada mengambil bahagian sepenuhnya dalam masyarakat, berdasarkan hak yang sama**. Peruntukan yang terdapat di dalam undang-undang ini meliputi hak penyandang disabilitas, penghapusan diskriminasi, aksesibiliti, fasiliti dan penyesuaian, penglibatan dan penyertaan serta pendidikan dan latihan.

Pasal 11 Undang-undang ini juga memaklumkan bahawa hak pekerjaan untuk golongan OKU adalah meliputi hak:



Memperoleh pekerjaan yang ditawarkan oleh Kerajaan atau pihak swasta tanpa diskriminasi



Memperoleh upah yang sama dengan golongan bukan OKU dalam jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang sama



Memperoleh kelengkapan kemudahan yang sesuai dalam pekerjaan



Tidak diberhentikan atas alasan kurang upaya



Menyertai program kembali bekerja



Penempatan kerja yang adil dan professional



Memperoleh peluang dalam mengembangkan kerjaya serta segala hak yang berkaitan dengannya



Memajukan perniagaan dan memiliki pekerjaan sendiri

Pasal 48 memperuntukkan berkaitan dengan penempatan tenaga kerja bagi golongan OKU. Antaranya ialah:



Menyediakan peluang untuk tempoh orientasi atau penyesuaian pada permulaan tempoh kerja bagi menentukan perkara-perkara yang diperlukan, termasuk menganjurkan latihan atau latihan amali



Menyediakan tempat kerja yang fleksibel yang dapat disesuaikan dengan pelbagai jenis ketidakupayaan tanpa mengurangkan sasaran tugas kerja



Menyediakan jadual kerja yang fleksibel sambil memastikan masa kerja yang diperuntukkan dipatuhi



Menyediakan masa rehat



Memberi bantuan dalam melaksanakan kerja dengan mengambil kira keperluan khas golongan OKU ini



Memberi kebenaran atau cuti khas untuk rawatan

Terdapat juga peruntukan yang dinyatakan di dalam Undang-undang ini berkaitan dengan peratus penggajian golongan OKU bagi pihak Kerajaan dan swasta. Ini terdapat di dalam **Pasal 53(1)** dan **Pasal 53(2)** iaitu:



Pasal 53(1) menjelaskan bahawa pihak Kerajaan wajib menggajikan golongan OKU sekurang-kurangnya dua (2) daripada jumlah pegawai atau pekerja



Pasal 53(2) menjelaskan bahawa pihak swasta wajib menggajikan golongan OKU sekurang-kurangnya satu peratus (1%) dari jumlah pekerja dalam sesuatu organisasi

7.3.2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ini merupakan salah satu peruntukan yang melindungi hak golongan OKU dalam bekerja. Undang-undang ini melarang diskriminasi terhadap golongan OKU. Walaupun tidak dinyatakan secara terperinci berkaitan dengan penglibatan golongan OKU dalam pekerjaan namun terdapat peruntukan yang menjelaskan berkenaan dengan kesamarataan dalam menyediakan peluang pekerjaan.



Pasal 5 Undang-undang ini menyatakan bahawa setiap tenaga kerja memiliki peluang yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.



Pasal 6 Undang-undang ini pula menjelaskan bahawa setiap pekerja berhak memperoleh layanan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan.

7.3.3 Perlindungan sosial bagi pekerja golongan OKU

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) adalah sistem di Indonesia yang bertujuan memberikan perlindungan sosial untuk semua warga negara sama ada yang bekerja atau sebaliknya. Sistem ini merangkumi pelbagai program untuk menjaga kesejahteraan masyarakat terutama dalam menghadapi risiko sosial seperti kemalangan di tempat kerja, penyakit, kehilangan pekerjaan dan pencen. Sistem ini dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004. Beberapa program utama dalam SJSN meliputi **Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan)**, **Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)**, **Jaminan Pensiun** dan **Jaminan Kesehatan**.

BPJS Ketenagakerjaan adalah satu badan yang bertanggungjawab mengendalikan program jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan kepada semua pekerja, baik yang bekerja di sektor formal atau tidak formal dari risiko yang dapat menjejaskan keselamatan pekerja seperti kemalangan kerja, penyakit, kehilangan pekerjaan dan pencen. Badan ini juga memiliki beberapa program jaminan sosial iaitu seperti di dalam Paparan 20.

Paparan 20: Program jaminan sosial



Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Melindungi pekerja yang mengalami kemalangan dalam bekerja termasuk pembiayaan kos perubatan



Jaminan Kematian (JKM)

Memberikan bantuan kepada keluarga atau ahli waris jika pencarum meninggal dunia



Jaminan Hari Tua (JHT)

Menyediakan dana pencen atau simpanan untuk pencarum yang mencapai usia pencen atau kehilangan pekerjaan



Jaminan Pensiun (JP)

Memberikan bantuan pencen setiap bulan kepada pencarum yang memenuhi syarat setelah mencapai usia pencen

BPJS Ketenagakerjaan bertujuan memberi perlindungan kepada pekerja dari berbagai risiko sosial agar pekerja mempunyai masa depan yang lebih baik. Semua pekerja di Indonesia wajib menjadi pencarum di bawah BPJS Ketenagakerjaan dengan bayaran yuran yang ditanggung oleh pekerja dan majikan (untuk pekerja yang bekerja di syarikat). Ini turut meliputi pekerja golongan OKU di Indonesia.

7.4 Singapura

Walaupun tiada undang-undang khusus yang melindungi hak pekerja golongan OKU di Singapura namun Singapura mempunyai Akta undang yang melindungi hak pekerja yang turut meliputi golongan OKU. Undang-undang ini terdapat di dalam tiga (3) Akta yang utama iaitu:



Akta Pekerjaan
(EA) 1968



Akta Tuntutan
Pekerjaan
(ECA) 2016



Akta Persaraan
dan Pekerjaan
Semula (RRA) 1993

EA di Singapura menyatakan hak pekerja manakala ECA menyatakan peraturan yang berkaitan tuntutan pekerjaan dan RRA meliputi hak dan pengambilan semula pekerja yang lebih tua.

Selain itu, Singapura juga mempunyai undang-undang lain yang menggalakkan hak golongan OKU seperti Akta Keupayaan Mental untuk melindungi golongan OKU yang terdedah dengan ketidakupayaan dari segi mental. Bukan itu sahaja, Kod Pihak Berkuasa Pembinaan Bangunan mengenai kebolehcapaian 2013 dan 2019 (Building Construction Authority's Code on Accessibility 2013 and 2019) mewajibkan bangunan untuk mengambil kira keperluan yang boleh meningkatkan kebolehcapaian kepada orang yang berbeza kecacatan bertujuan untuk mengurangkan halangan di tempat kerja untuk golongan OKU.

7.4.1 Workplace Fairness Legislation (WFL)

Kerajaan Singapura juga telah menggubal WFL dan akan menjadi undang-undang anti-diskriminasi pertama di Singapura. Ia akan melarang diskriminasi di tempat kerja berkenaan dengan ciri-ciri yang dilindungi termasuk ketidakupayaan. WFL akan dilaksanakan bersama dengan *Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices* (TGFE). WFL dijadualkan diluluskan pada separuh kedua tahun 2024.

7.4.2 Perlindungan sosial bagi pekerja golongan OKU

Central Provident Fund (CPF) adalah skim simpanan keselamatan sosial yang wajib di Singapura kepada semua pekerja tidak kira sama ada pekerja bukan OKU atau pekerja daripada golongan OKU. Ia direka untuk memberikan keselamatan kewangan kepada warganegara dan penduduk tetap Singapura untuk persediaan persaraan. Skim ini telah diperkenalkan pada tahun 1955 dan diuruskan oleh **Central Provident Fund Board (CPF Board)**. Di bawah Skim ini, pekerja dan majikan perlu menyumbang kepada CPF. Kadar sumbangan berbeza bergantung kepada gaji dan kumpulan umur pekerja. Sumbangan dibahagikan kepada beberapa akaun termasuk Akaun Biasa (OA), Akaun Khas (SA), Akaun Medisave (MA) dan Akaun Persaraan (RA). Akaun Biasa (OA) digunakan untuk tujuan perumahan, pendidikan, pelaburan dan insurans. Akaun ini memperoleh kadar faedah yang ditetapkan oleh Kerajaan. Akaun Khas (SA) pula untuk simpanan persaraan dengan kadar faedah yang lebih tinggi berbanding OA. Akaun Medisave (MA) adalah untuk perbelanjaan berkaitan penjagaan kesihatan seperti bil perubatan dan premium insurans tertentu. Manakala Akaun Persaraan (RA) pula ditubuhkan apabila seseorang mencapai umur 55 tahun dengan menggabungkan baki OA dan SA untuk membiayai persaraan pekerja.

Sistem CPF merupakan bahagian penting dalam jaringan keselamatan sosial di Singapura. Ini kerana ia menyediakan keperluan persaraan, penjagaan kesihatan dan kemudahan perumahan bagi semua rakyat Singapura termasuk daripada golongan OKU. Skim ini memastikan rakyat Singapura mempunyai kestabilan kewangan pada usia tua setelah bersara.

7.5 Filipina

Terdapat dua (2) **Akta yang digunakan oleh Kerajaan Filipina berkaitan dengan pengajian golongan OKU**. Ini termasuklah:

Republic Act No. 7277 -
Magna Carta for
Disabled Persons (1992)

Republic Act No. 9442 - Magna
Carta for Disabled Persons,
and for Other Purposes (2007)



7.5.1 Republic Act No. 7277 - Magna Carta for Disabled Persons (1992)

Akta ini melarang diskriminasi terhadap golongan OKU dalam pekerjaan, pengangkutan dan perkhidmatan awam. Ia juga menyediakan hak dan keistimewaan untuk golongan OKU termasuklah akses kepada pengangkutan awam, persekitaran bebas halangan, mobiliti, mengundi, hak untuk berhimpun dan hak untuk berkesatuan. Seksyen 4 Akta ini telah mendefinisikan OKU sebagai individu yang mengalami halangan atau kebolehan berbeza akibat daripada gangguan mental, fizikal atau deria untuk melakukan sesuatu aktiviti mengikut cara atau dalam lingkungan yang dianggap normal bagi seseorang manusia. *Chapter 1* Akta ini khusus memfokuskan kepada pengajian bagi golongan OKU.

Seksyen 5 Akta ini memfokuskan kepada **peluang yang sama rata untuk pekerjaan**. Seksyen ini menjelaskan bahawa tiada OKU boleh dinafikan kepada peluang pekerjaan yang sesuai. Pekerja golongan OKU yang berkelayakan hendaklah tertakluk kepada terma dan syarat pekerjaan yang sama dan pampasan yang sama, keistimewaan, faedah, faedah sampingan, insentif atau elaun sebagai badan berkemampuan yang berkelayakan orang. Bukan itu sahaja, Seksyen ini juga memperuntukkan **kuota** iaitu lima peratus (5%) daripada semua jawatan kecemasan dan kontrak di Jabatan Kebajikan dan Pembangunan Masyarakat, Kesihatan, Pendidikan, Kebudayaan dan Sukan dan lain-lain agensi Kerajaan, pejabat atau syarikat yang terlibat dalam pembangunan sosial hendaklah dikhaskan untuk golongan OKU ini.

7.5.2 Republic Act No. 9442 - Magna Carta for Disabled Persons, and for Other Purposes (2007)

Pada tahun 2007, Kerajaan Filipina telah melakukan pindaan pada Akta No. 7277 dengan memperincikan berkaitan dengan **kuota penggajian golongan OKU** bagi sektor awam dan swasta. Pindaan ini telah dibuat di bawah Akta No. 9442 pada tahun 2007. Seksyen 7(1) dan Seksyen 7(2) Akta ini menjelaskan berkaitan dengan pelaksanaan peratus penggajian golongan OKU untuk agensi Kerajaan dan swasta.

Seksyen 7(1) menyatakan bahawa bagi agensi Kerajaan maka penggajian golongan OKU ini hendaklah sekurang-kurangnya satu peratus (1%) daripada semua jawatan tetap dan bukan tetap di semua agensi Kerajaan. Sekiranya terdapat pecahan dalam menghasilkan jumlah sekurang-kurangnya satu peratus (1%) daripada jumlah jawatan dalam agensi Kerajaan, jawatan tersebut hendaklah dianggap sebagai satu (1) jawatan yang dikhaskan untuk golongan OKU. Bukan itu sahaja, agensi Kerajaan yang sedang menggaji golongan OKU dengan sekurang-kurangnya satu peratus (1%) daripada jumlah jawatan akan dianggap mematuhi Akta ini. Walau bagaimanapun, tiada apa-apa dalam peraturan ini boleh menghalang agensi Kerajaan yang telah memenuhi kuota yang ditetapkan untuk menggajikan lebih ramai golongan OKU. Namun demikian, sekiranya tiada golongan OKU yang layak memohon jawatan yang ada maka agensi berkenaan mempunyai pilihan untuk mengambil pemohon bukan dari kalangan golongan OKU.

Seksyen 7(2) menjelaskan bahawa syarikat swasta yang mempunyai lebih daripada 100 orang pekerja digalakkan untuk menggajikan sekurang-kurangnya satu peratus (1%) daripada semua jawatan untuk golongan OKU. Walau bagaimanapun, tiada dalam peraturan ini boleh menghalang syarikat swasta yang mempunyai kurang daripada 100 orang pekerja daripada mengambil golongan OKU ini.

7.5.3 Perlindungan sosial bagi pekerja golongan OKU

Social Security System (SSS) di Filipina adalah program insurans sosial yang dijalankan oleh Kerajaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kewangan kepada pekerja dan keluarga mereka dalam kes-kes seperti penyakit, kecacatan, persaraan dan kematian. Ditubuhkan pada tahun 1957, SSS direka untuk menyokong pekerja di sektor formal dan tidak formal serta memastikan pekerja mempunyai akses kepada faedah semasa sewaktu memerlukan.

Semua pekerja di sektor formal dikehendaki untuk mencarum ke dalam sistem ini sementara keanggotaan juga tersedia untuk individu yang bekerja sendiri, ahli sukarela (seperti pesara atau pasangan yang tidak bekerja) dan pekerja Filipina yang bekerja di luar negara. Majikan dan pekerja bertanggungjawab untuk menyumbang kepada sistem ini. Majikan akan memotong bahagian pekerja dari gaji dan bahagian majikan serta menyerahkan kepada SSS. Antara faedah yang disediakan SSS adalah seperti di Paparan 21.

Paparan 21: Faedah yang disediakan Social Security System (SSS)



Faedah persaraan

Pencarum yang mencapai usia persaraan dan telah membuat sekurang-kurangnya 120 bulan caruman adalah layak untuk menerima pensyen bulanan atau faedah sekaligus. Jumlahnya berdasarkan purata gaji bulanan pencarum dan bilangan caruman



Faedah sakit

SSS memberikan bantuan kewangan kepada pencarum yang tidak dapat bekerja disebabkan penyakit atau kecederaan. Pencarum perlu mempunyai sekurang-kurangnya tiga (3) bulan caruman dalam tempoh 12 bulan sebelum sakit



Faedah materniti

Pencarum wanita yang telah membuat sekurang-kurangnya tiga (3) caruman bulanan dalam 12 bulan sebelum melahirkan boleh menerima faedah materniti sama ada sebagai elaun sakit harian atau sekaligus bergantung kepada caruman mereka



Faedah kecacatan

Pencarum yang mengalami kecacatan kekal boleh layak untuk menerima pensyen kecacatan bulanan atau faedah sekaligus berdasarkan jumlah caruman pencarum dan tahap kecacatan



Faedah kematian

Ahli keluarga (seperti pasangan atau anak-anak) bagi ahli yang meninggal dunia boleh menerima faedah kematian yang boleh berupa pensyen bulanan atau faedah sekaligus bergantung kepada jumlah caruman yang dibuat oleh si mati



Faedah pengebumian

Faedah yang disediakan kepada keluarga atau waris pencarum untuk membantu menampung perbelanjaan pengebumian

SSS turut menjaga kebajikan pekerja Filipina di luar negara. Pekerja yang bekerja di luar negara diberi pilihan untuk mencarum secara sukarela semasa bekerja di luar negara. Faedah yang diterima adalah setara dengan pekerja tempatan. Ini termasuk faedah persaraan, kecacatan dan kematian.

SSS adalah jaringan keselamatan sosial yang penting di Filipina yang memberikan sokongan kewangan kepada pekerja dalam masa-masa yang sukar seperti penyakit, persaraan, kecacatan

atau kematian. Ia adalah penting bagi menjamin kesejahteraan sosial, mempromosikan keselamatan kewangan dan kestabilan untuk pekerja Filipina dan keluarga mereka.

7.6 Thailand

Negara Thailand telah menggubal satu Akta khusus berkaitan dengan penggajian golongan OKU iaitu *The Persons with Disabilities Empowerment Act 2007* dan pindaan terhadap Akta ini telah dibuat pada tahun 2013.



7.6.1 *The Persons with Disabilities Empowerment Act (PDEA), 2007*

Akta ini digubal berasaskan hak yang komprehensif untuk golongan OKU. Ia bertujuan untuk melindungi hak golongan OKU di Thailand termasuk hak pekerjaan mereka seperti tanpa diskriminasi, kemudahan di tempat pekerjaan, kuota pekerjaan, keselamatan kerja, potongan cukai dan penalti. Seksyen 4 Akta ini mendefinisikan OKU sebagai individu yang mempunyai hak untuk melakukan aktiviti harian mereka atau untuk mengambil bahagian sepenuhnya dalam masyarakat disebabkan oleh penglihatan, pendengaran, mobiliti, komunikasi, mental, emosi, tingkah laku, intelek, pembelajaran dan / atau kecacatan lain, mengakibatkan pelbagai jenis halangan dan mempunyai keperluan khas untuk melaksanakan aktiviti harian mereka dan mengambil bahagian sepenuhnya dalam masyarakat mengikut jenis dan kriteria ketidakupayaan yang ditetapkan oleh Menteri Pembangunan Sosial dan Keselamatan Manusia.

Seksyen 33 Akta ini berkaitan dengan pemerkasaan dalam menggajikan golongan OKU untuk bekerja dalam jawatan yang sesuai untuk golongan OKU ini dalam perkadaran yang sepatutnya kepada keseluruhan bilangan pekerja di tempat kerja mereka. Menteri Tenaga Kerja hendaklah menyatakan bilangan pekerja kurang upaya yang akan diambil oleh majikan dan agensi kerajaan di tempat kerja. **Kuota penggajian** golongan OKU pula ialah syarikat yang mempunyai 100 orang pekerja boleh menggajikan golongan OKU yang sesuai untuk bekerja dalam mana-mana jawatan dalam nisbah satu (1) orang kurang upaya kepada setiap 100 pekerja bukan kurang upaya (1:100). Seorang lagi golongan OKU boleh diambil bekerja jika bilangan pekerja bukan OKU melebihi 50 orang seterusnya.

Seksyen 34 Akta ini memperuntukkan bahawa sekiranya majikan gagal menggajikan golongan OKU pada kadar yang sepatutnya seperti yang dinyatakan dalam Seksyen 33 Akta ini maka majikan hendaklah membayar wang pampasan kepada Dana Pemerkasaan OKU yang diuruskan oleh pihak kerajaan di bawah Seksyen 24(5). Menteri Buruh hendaklah mengeluarkan suatu peraturan untuk menyatakan jumlah wang yang akan dihantar oleh majikan kepada Dana Pemerkasaan OKU ini. Sekiranya majikan gagal untuk berbuat demikian maka majikan hendaklah membayar faedah pada kadar tujuh dan setengah peratus (7.5%) setahun daripada jumlah tertunggak.

Seksyen 35 Akta ini menegaskan bahawa sekiranya mana-mana agensi Kerajaan atau majikan tidak mahu menggaji golongan OKU seperti yang dinyatakan di bawah Seksyen 33 serta tidak mahu membayar wang pampasan seperti yang dinyatakan di bawah Seksyen 34 maka agensi Kerajaan atau majikan boleh sebagai pengganti untuk memberi perkhidmatan dan bantuan yang memberi manfaat kepada golongan OKU ini sebagai penggantian kepada nilai pampasan tersebut.

7.6.2 Perlindungan sosial bagi pekerja golongan OKU

Perlindungan Sosial di Thailand terdiri daripada beberapa skim seperti keselamatan sosial atau insurans sosial, bantuan sosial, dana pencen, perkhidmatan sosial dan sebagainya. Bagi **Skim Keselamatan Sosial**, ia berada di bawah tanggungjawab Pejabat Keselamatan Sosial (SSO).

Skim Keselamatan Sosial adalah salah satu elemen utama dalam perlindungan sosial di Thailand yang bertujuan untuk memberikan faedah kepada pekerja dan keluarga pekerja berkaitan penyakit, kecacatan, kematian dan persaraan. Skim ini terbahagi kepada beberapa kategori iaitu:

Paparan 22: Kategori Skim Keselamatan Sosial



Individu yang Diinsuranskan Secara Mandatori (Artikel 33 Akta Keselamatan Sosial 1990)

Skim ini wajib untuk pekerja di sektor formal tidak kira sama ada majikan di tempat bekerja mempunyai seorang atau lebih pekerja. Pencarum berhak menerima faedah seperti faedah sakit, materniti, kecacatan, kematian, persaraan, elaun anak dan pengangguran.



Individu yang Diinsuranskan Secara Sukarela (Artikel 39 Akta Keselamatan Sosial 1990)

Pekerja yang berhenti kerja dan ingin terus menerima faedah keselamatan sosial boleh memilih untuk membayar caruman secara sukarela. Faedah yang diterima hampir sama seperti individu yang diinsuranskan secara mandatori kecuali faedah pengangguran.



Pekerja Tidak Formal (Artikel 40 Akta Keselamatan Sosial 1990)

Skim ini bersifat sukarela dan ditujukan kepada pekerja di sektor tidak formal. Pekerja boleh memilih pakej faedah mengikut keperluan mereka.

Seperti di negara yang lain, Kerajaan Thailand turut menyediakan **Dana Pecen (Provident Fund)** kepada semua pekerja. Dana pecen di Thailand adalah skim simpanan untuk persaraan yang dikendalikan oleh sektor swasta dan majikan. Ia membolehkan pekerja menyimpan sejumlah wang untuk kehidupan selepas persaraan. Sebahagian daripada dana ini biasanya disumbangkan oleh majikan dan pekerja.

Selain itu, Kerajaan Thailand turut menubuhkan satu badan yang dikenali sebagai Pejabat Keselamatan Sosial (SSO). Badan ini di bawah seliaan Kerajaan Thailand yang bertanggungjawab menguruskan dua (2) dana utama iaitu seperti di Paparan 23.

Paparan 23: Badan di bawah seliaan Kerajaan Thailand



Dana keselamatan sosial

Dana ini menyediakan faedah kepada pekerja dan keluarga mereka seperti pecen persaraan, faedah pengangguran dan faedah lain yang berkaitan.



Dana pampasan pekerja

Dana ini memberikan pampasan kepada pekerja yang tercedera semasa bekerja atau menghadapi masalah kesihatan akibat pekerjaan mereka.

Walaupun tidak dinyatakan secara terperinci terhadap perlindungan sosial yang khusus kepada pekerja golongan OKU namun perlindungan sosial di Thailand adalah sistem yang lengkap untuk memastikan kesejahteraan rakyat dalam pelbagai situasi. Ia memberi sokongan kepada semua pekerja tidak kira sama ada dari golongan OKU atau sebaliknya. Ini untuk memastikan Thailand berusaha untuk memastikan semua rakyatnya mendapat perlindungan kewangan dan sosial yang mencukupi.

7.7 Jepun

Golongan OKU tidak sepenuhnya diterima untuk menyertai pasaran kerja di Jepun. Walau bagaimanapun, Kerajaan Jepun telah menggubal beberapa Akta berkaitan penggajian golongan OKU bagi rujukan majikan dan pekerja golongan OKU yang terlibat dalam pasaran kerja.

Akta tersebut ialah:



Act to Facilitate the Employment of Persons with Disabilities
(Act No. 123 of 1960)



The Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities
(2012)



7.7.1 *Act to Facilitate the Employment of Persons with Disabilities (Act No. 123 of 1960)*

Tujuan Akta ini adalah untuk melaksanakan langkah-langkah yang memudahkan penggajian golongan OKU, memastikan peluang dan layanan yang sama rata dalam pekerjaan serta membantu golongan OKU menggunakan kebolehan dengan berkesan. Ia juga merangkumi langkah pemulihan vokasional dan usaha untuk mendorong golongan OKU ini berdikari dalam pekerjaan yang sesuai mengikut kebolehan dan seterusnya mewujudkan kestabilan pekerjaan. Secara umumnya, Artikel 2 di dalam Akta ini mendefinisikan OKU sebagai seseorang yang mengalami kecacatan fizikal, intelek, mental, kemerosotan fungsi fizikal dan menghadapi kesukaran secara konsisten dalam pekerjaan. Artikel 5 Akta ini turut memperuntukkan berkenaan dengan **tanggungjawab majikan** dalam menggajikan golongan OKU ini. Artikel ini memaklumkan bahawa berdasarkan prinsip perpaduan sosial, majikan bertanggungjawab menggaji golongan OKU dengan menilai kebolehan golongan ini secara adil, menyediakan tempat kerja yang sesuai dan memastikan pengurusan kakitangan yang betul untuk mendorong mereka berdikari.

7.7.2 *The Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities (2012)*

Secara umumnya, Akta ini mempunyai empat (4) prinsip asas iaitu prinsip normalisasi, usaha membantu individu kurang upaya untuk berdikari, tanggungjawab majikan apabila menggaji golongan OKU dan tanggungjawab pihak berkuasa. Akta ini tertakluk kepada definisi yang telah ditetapkan berkaitan dengan kurang upaya iaitu individu tersebut mempunyai kesukaran dalam melakukan aktiviti dalam pekerjaan. Walau bagaimanapun, bagi individu yang mempunyai tahap kecacatan yang ringan dan kecil maka individu ini tidak akan dilindungi oleh peruntukan Akta ini.

Bukan itu sahaja, Akta ini juga memperuntukkan berkenaan dengan kewajipan majikan sektor swasta menggajikan golongan OKU iaitu:



Kuota penggajian

Sehingga tahun 2023, kuota penggajian golongan OKU di Jepun ialah 2.3 peratus daripada jumlah tenaga kerja syarikat.



Levi

Bagi majikan yang gagal memenuhi kuota yang ditetapkan maka majikan tersebut perlu membayar levi bulanan bagi setiap individu di bawah kuota penggajian yang ditetapkan.



Elaun pelarasan

Bagi majikan yang memenuhi kuota dan mempunyai lebih daripada 100 orang pekerja tetap maka layak untuk menerima elaun pelarasan bagi setiap orang yang digajikan setiap bulan.

7.7.3 **Perlindungan sosial bagi pekerja golongan OKU**

Jepun mempunyai empat (4) jenis sistem insurans yang berbeza di mana syarikat wajib untuk mengambil bahagian bagi setiap sistem insurans ini. Insurans ini melindungi semua pekerja yang memenuhi kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Sistem insurans tersebut termasuklah Insurans Pampasan Kemalangan Pekerja, Insurans Pekerjaan, Insurans Kesihatan dan Insurans Penjagaan Kejururawatan serta Insuran Pencen Pekerja.

i. Insurans Pampasan Kemalangan Pekerja

Insurans ini melindungi pekerja yang mengalami penyakit atau kecederaan di tempat kerja atau semasa berulang-alik ke atau dari tempat kerja. Insurans ini wajib untuk semua pekerja. Faedah diberikan untuk penyakit, kecederaan, hilang upaya atau kematian yang disebabkan oleh kemalangan di tempat kerja atau semasa berulang-alik.

ii. Insurans Pekerjaan

Insurans ini memberi sokongan kepada pekerja yang menganggur dan membantu mengekalkan pekerjaan yang stabil. Ia menyediakan bantuan kewangan dan subsidi. Insurans ini terpakai kepada semua pekerja yang bekerja sekurang-kurangnya 20 jam seminggu dan sekurang-kurangnya 31 hari. Faedah dibayar untuk tempoh tertentu apabila pekerja yang diinsuranskan kehilangan pekerjaan. Amaun faedah ditentukan mengikut sebab kehilangan pekerjaan, tempoh masa diinsuranskan, umur pekerja dan faktor-faktor lain.

iii. Insurans Kesihatan dan Insurans Penjagaan Kejururawatan

Insurans ini meliputi perbelanjaan untuk penjagaan perubatan dan kejururawatan yang ditanggung oleh pekerja. Semua syarikat yang diperbadankan (syarikat luar negara) serta pejabat milikan tunggal yang mempunyai lima (5) atau lebih pekerja tetap dan terlibat dalam jenis perniagaan yang ditetapkan adalah wajib mengambil bahagian dalam insurans ini. Secara umumnya, semua pekerja di syarikat tersebut akan dilindungi oleh insurans ini. Pekerja sambilan dilindungi jika waktu bekerja sekurang-kurangnya 75% daripada waktu bekerja pekerja sepenuh masa. Pekerja yang dihantar dari ibu pejabat syarikat luar negara juga dilindungi, begitu juga dengan presiden dan wakil pengarah syarikat yang diperbadankan. Namun, pekerja yang dihantar dari negara seperti Amerika Syarikat, Belgium, Perancis, Belanda, Republik Czech, Switzerland, Hungary dan Luxembourg ke Jepun yang sudah mendaftar dalam insurans perubatan di negara mereka dikecualikan dari mendaftar di Jepun. Walau bagaimanapun, insurans ini hanya terpakai kepada mereka yang berumur 40 tahun ke atas.

iv. Insurans Pencen Pekerja

Insurans ini memberikan faedah untuk usia tua, kematian atau hilang upaya. Semua syarikat yang diperbadankan dan pejabat milikan tunggal dengan lima (5) atau lebih pekerja tetap yang termasuk dalam jenis perniagaan yang ditetapkan wajib mengambil bahagian dalam insurans ini. Secara amnya, semua pekerja dalam syarikat berkenaan akan dilindungi kecuali mereka yang berumur lebih dari 70 tahun. Pekerja sambilan akan dilindungi jika waktu bekerja mereka sekurang-kurangnya 75% daripada waktu bekerja pekerja sepenuh masa. Pekerja yang dihantar dari ibu pejabat syarikat luar negara juga dilindungi termasuklah presiden dan wakil pengarah syarikat yang

diperbadankan. Pencen ini biasanya dibayar kepada individu berumur 65 tahun ke atas yang telah membayar premium Insurans Pencen Pekerja (atau dikecualikan secara rasmi daripada membayar premium) selama sekurang-kurangnya 10 tahun (tidak perlu berturut-turut). Amaun faedah dikira berdasarkan jumlah premium yang dibayar dan tempoh pembayarannya. **Bagi mereka yang hilang upaya**, jika penyakit atau kecederaan berlaku semasa mereka dilindungi oleh insurans ini maka pencen atau bayaran sekaligus akan diberikan. Amaun faedah dikira mengikut tahap **hilang upaya**, jumlah premium yang dibayar dan tempoh pembayarannya. Jika seseorang yang layak menerima pencen hari tua atau pencen hilang upaya meninggal dunia maka pencen tersebut akan dibayar kepada keluarga yang masih hidup.

Sistem insurans yang ditawarkan di negara Jepun adalah terpakai kepada semua pekerja tidak kira sama ada pekerja tersebut daripada golongan OKU atau sebaliknya. Insurans ini menjadi tanggungjawab majikan bagi memastikan semua golongan pekerja akan menerima faedah yang sama rata.

7.8 Australia

Di Australia, *Disability Discrimination Act, 1992* telah digubal bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi terhadap individu golongan OKU terutama dalam mendapatkan akses kepada pekerjaan, pendidikan, tempat tinggal, premis, kelab dan aktiviti sukan. Bukan itu sahaja, Akta ini juga memastikan golongan OKU mempunyai hak yang sama di sisi undang-undang di samping menggalakkan penerimaan dalam



masyarakat melalui prinsip golongan OKU ini juga mempunyai hak yang sama seperti masyarakat yang lain. **Seksyen 4** Akta ini mendefinisikan OKU ditakrifkan sebagai seseorang yang mempunyai masalah fizikal, intelek, psikiatri atau deria jangka panjang yang mungkin menghalang keupayaan mereka untuk mengambil bahagian sepenuhnya dalam pelbagai aspek kehidupan termasuk pekerjaan. Selain itu, di bawah seksyen yang sama juga turut **mendefinisikan pekerja OKU** termasuklah pekerja tetap dan sementara, di bawah kontrak untuk perkhidmatan, bekerja sebagai pekerja Komanwel dan bekerja sebagai pekerja di sesebuah negeri atau di antara negeri.

Melalui Akta ini, majikan di Australia dikehendaki dari segi undang-undang untuk menyediakan peluang yang sama kepada golongan OKU dan memastikan bahawa persekitaran tempat kerja boleh diakses, sesuai dan tanpa diskriminasi. Ini termasuk membuat pelarasan yang munasabah ke tempat kerja atau kerja itu sendiri untuk membantu pekerja golongan OKU dalam melaksanakan tugas dengan berkesan.

7.8.1 Perlindungan sosial bagi pekerja golongan OKU

Di negara Australia, dua (2) kategori perlindungan sosial iaitu yang bersifat mandatori dan bukan mandatori kepada pekerja. Bagi kategori mandatori termasuklah *Medicare*, Sistem Simpanan Persaraan (Superannuation) dan Insurans Pampasan Pekerja.

i. *Medicare*

Ini merupakan satu sistem penjagaan kesihatan yang menyediakan rawatan perubatan dan hospital secara percuma atau dengan subsidi kepada warganegara dan penduduk tetap Australia. Bagi pekerja pula, beberapa prinsip penting tentang *Medicare* adalah seperti di Paparan 24.

Paparan 24: Beberapa prinsip penting tentang *Medicare*



Levi Medicare

Pekerja menyumbang kepada *Medicare* melalui **Levi Medicare**, yang merupakan cukai sebanyak dua peratus (2%) ke atas pendapatan bercukai mereka. Kebanyakan penduduk membayar levi ini untuk menyokong sistem *Medicare*



Penjagaan kesihatan

Program *Medicare* meliputi perkhidmatan perubatan asas termasuk lawatan ke doktor, rawatan di hospital awam dan preskripsi perubatan. Ia juga menyediakan rawatan percuma atau melalui pembayaran subsidi di hospital awam



Memilih insurans kesihatan swasta

Pekerja boleh memilih untuk mempunyai insurans kesihatan swasta bagi mendapatkan manfaat tambahan seperti rawatan hospital swasta dan perkhidmatan tambahan seperti pergigian dan penjagaan mata



Insurans kesihatan swasta

Pekerja yang mempunyai insurans kesihatan swasta boleh mengelakkan **Surcaj Levi Medicare (MLS)** tambahan jika pendapatan mereka melebihi had tertentu

ii. Sistem Simpanan Persaraan (Superannuation)

Sistem ini diwajibkan oleh Kerajaan untuk membantu pekerja menyediakan dana bagi kehidupan selepas bersara. Berikut adalah beberapa perkara penting tentang Sistem Simpanan Persaraan yang perlu diketahui oleh pihak pekerja seperti di Paparan 25.

Paparan 25: Perkara penting tentang Sistem Simpanan Persaraan



Caruman majikan

Majikan wajib membayar caruman persaraan kepada pekerja mereka



Default Superannuation Fund (MySuper)

Setiap pekerja di Australia secara automatik akan dimasukkan ke dalam **MySuper** kecuali mereka memilih dana persaraan yang lain. Dana ini menawarkan kos yang rendah seperti satu pilihan pelaburan dan perlindungan insurans minimum



Pilihan dana persaraan

Pekerja mempunyai hak untuk memilih dana persaraan mereka sendiri. Mereka boleh memilih dana persaraan yang diuruskan oleh majikan atau mendaftar dalam dana yang mereka pilih secara individu



Sumbangan sukarela

Pekerja digalakkan untuk menambah caruman mereka sendiri ke dalam Sistem Simpanan Persaraan sebagai caruman sukarela. Ini akan menambah jumlah simpanan untuk persaraan mereka dan memberi manfaat tambahan dari segi pengurangan cukai

iii. Insurans Pampasan Pekerja

Ini merupakan insurans yang diwajibkan oleh undang-undang di Australia untuk melindungi pekerja yang mengalami kecederaan atau penyakit akibat kerja. Berikut adalah prinsip utama insurans pampasan pekerja di Australia seperti di Paparan 26.

Paparan 26: Prinsip utama insurans pampasan pekerja di Australia

Tujuan insurans	Insurans ini memberikan perlindungan kepada pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan mereka. Ia membantu membayar kos rawatan perubatan, pampasan pendapatan semasa tempoh pemulihan dan faedah lain yang berkaitan dengan kehilangan upaya akibat kecederaan atau penyakit kerja
Kewajipan majikan	Majikan diwajibkan untuk membeli insurans pampasan pekerja untuk semua pekerja mereka
Kadar premium	Premium insurans pampasan pekerja biasanya adalah peratus daripada gaji pekerja. Kadar premium ini bergantung kepada beberapa faktor termasuk jenis industri, sejarah tuntutan insurans dan jumlah gaji pekerja. Industri yang berisiko tinggi biasanya membayar premium yang lebih tinggi
Perlindungan mengikut negeri dan wilayah	Setiap negeri dan wilayah di Australia mempunyai sistem dan peraturan tersendiri bagi insurans pampasan pekerja. Oleh itu, majikan perlu memastikan mereka memenuhi keperluan undang-undang di setiap lokasi di mana pekerja mereka bekerja
Faedah untuk pekerja	Pekerja yang terluka atau jatuh sakit akibat kerja berhak menerima faedah seperti pembayaran perubatan dan rawatan, pampasan pendapatan sementara jika mereka tidak dapat bekerja dan pembayaran untuk kehilangan upaya kekal, jika berkaitan

Bagi kategori bukan mandatori, kajian literatur mendapati bahawa terdapat beberapa insurans yang memfokuskan kepada pekerja golongan OKU di Australia. Ini termasuklah Insurans Hilang Upaya, Kecacatan Jangka Panjang dan Pencen Sokongan Kurang Upaya.

i. Insurans Hilang Upaya

Insurans ini memberi perlindungan kepada individu sekiranya mereka hilang kemampuan untuk bekerja akibat kecederaan atau penyakit yang mengakibatkan hilang upaya sementara atau kekal. Ia membantu membiayai pendapatan yang hilang semasa tempoh pemulihan. Dua (2) jenis insurans ini ialah:

Income Protection Insurance yang memberikan pembayaran ganti rugi berdasarkan pendapatan yang hilang sehingga 75% daripada pendapatan bulanan untuk tempoh tertentu

Total and Permanent Disability (TPD) Insurance yang memberikan pembayaran sekaligus jika pemegang polisi mengalami kecacatan kekal yang menghalang mereka daripada bekerja sepenuhnya dalam mana-mana pekerjaan

ii. **Insurans Kecacatan Jangka Panjang**

Insurans khusus untuk kecacatan jangka panjang dan memberikan perlindungan kewangan kepada individu yang tidak dapat bekerja disebabkan oleh kecacatan atau penyakit yang berpanjangan. Insurans ini membantu menggantikan sebahagian daripada pendapatan yang hilang semasa tempoh pemulihan atau jika seseorang itu tidak dapat bekerja lagi kerana kecacatan kekal. Antara ciri-ciri insurans ini ialah seperti di Paparan 27.

Paparan 27: Ciri-ciri insurans



Perlindungan pendapatan

Ia memberikan pembayaran ganti rugi kepada individu yang tidak dapat bekerja akibat kecacatan atau penyakit. Pembayaran biasanya merangkumi 75% hingga 85% daripada pendapatan bulanan yang hilang bergantung kepada polisi yang diambil



Tempoh pembayaran

Insurans ini memberikan manfaat pendapatan untuk jangka masa yang panjang antara dua (2) hingga lima (5) tahun atau sehingga umur persaraan (biasanya 65 tahun), bergantung kepada pelan yang dipilih



Pengecualian

Insurans tidak melindungi kecacatan yang berlaku akibat keadaan yang sudah sedia ada (pre-existing conditions) atau jika kecacatan berlaku kerana tindakan yang disengajakan (misalnya, kecederaan akibat perbuatan jenayah)

iii. **Pencen Sokongan Kurang Upaya**

Ini merupakan bantuan kewangan yang disediakan oleh Kerajaan untuk individu yang mengalami kecacatan kekal atau penyakit yang serius yang menghalang mereka daripada bekerja secara berterusan. Program ini bertujuan untuk menyokong individu yang tidak dapat menyara diri mereka sendiri akibat kecacatan atau masalah kesihatan. Antara prinsip utama program ini ialah:



Kelayakan

Seseorang individu mesti memenuhi beberapa syarat antaranya kecacatan atau penyakit kekal yang menghalang individu daripada bekerja atau berfungsi seperti biasa, berumur antara 16 hingga 65 tahun dan memenuhi kriteria kewarganegaraan atau status penduduk tetap di Australia



Penilaian kecacatan

Individu perlu menjalani penilaian kesihatan untuk menentukan tahap kecacatan mereka



Jumlah faedah

Ia bergantung kepada beberapa faktor seperti pendapatan dan aset, status perkahwinan dan keadaan kewangan individu. Jumlah faedah biasanya adalah pembayaran tetap yang disesuaikan setiap dua minggu dan boleh berubah mengikut situasi individu dan polisi Kerajaan

8.0 RUMUSAN

Hasil daripada penandaarasan yang dijalankan ini adalah penting untuk melihat peruntukan perundangan sedia ada berkaitan dengan penggajian golongan OKU di Malaysia serta perbandingannya dengan amalan yang digunakan di negara-negara lain. Selain itu, kajian ini juga dapat mengenal pasti isu-isu semasa atau jurang yang tidak diambil kira dalam polisi terdahulu bagi memastikan dasar yang digubal relevan dengan perkembangan dan cabaran terkini.





HASIL DAPATAN TERPERINCI

1.0 MAKLUMAT DEMOGRAFI

Jadual 1: Maklumat Demografi

SENARAI PEMBOLEH UBAH	KATEGORI	BILANGAN	PERATUS (%)
Lokasi Syarikat	Johor	235	12.8
	Kedah	56	3.1
	Kelantan	35	1.9
	Melaka	53	2.9
	Negeri Sembilan	66	3.6
	Pahang	71	3.9
	Perak	74	4.0
	Perlis	16	0.9
	Pulau Pinang	222	12.1
	Sabah	48	2.6
	Sarawak	64	3.5
	Selangor	586	32.0
	Terengganu	54	3.0
	W.P Labuan	5	0.3
	W.P Kuala Lumpur dan Putrajaya	245	13.4
Sektor	Pembuatan	394	21.5
	Perkhidmatan	1172	64.0
	Pertanian Asas	45	2.5
	Pembinaan	210	11.5
	Perlombongan dan Pengkuarian	9	0.5
Pemilikan	Bumiputera	907	49.6
	Bukan Bumiputera	519	28.4
	Milikan bersama bumiputera dan bukan bumiputera	161	8.8
	Usahasama pelaburan asing dan tempatan	89	4.8
	Pemilikan Asing	154	8.4
Jenis pemilikan	Hak milik perseorangan	273	14.9
	Perkongsian	161	8.8
	Perkongsian liabiliti terhad	14	0.8
	Syarikat sendirian berhad	1271	69.5
	Syarikat awam berhad	49	2.7
	Syarikat koperasi	11	0.5
	Syarikat berkaitan kerajaan	22	1.2
	Lain-lain	29	1.6
Kategori majikan	Majikan yang sedang menggajikan pekerja golongan OKU	215	11.7
	Majikan yang pernah menggajikan pekerja golongan OKU	181	9.9
	Majikan yang tidak pernah menggajikan pekerja golongan OKU	1434	78.4



A photograph of a person sitting in a wheelchair, wearing a light-colored sweater and pants, using a silver laptop. The person's hands are on the keyboard. The wheelchair is on a grey carpeted floor. In the background, a white desk with various items is visible. A large, semi-transparent teal circle is overlaid on the center of the image, containing the word 'RUJUKAN' in a bold, black, serif font.

RUJUKAN

Rujukan

A

Amerika Syarikat: Americans with Disabilities Act 1990

Amerika Syarikat: Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act 1974

Amerika Syarikat: Rehabilitation Act 1973

Amerika Syarikat: Workforce Innovation and Opportunity Act 2014

Amerika Syarikat: Civil Service Reform Act 1978

Australia: Disability Discrimination Act 1992

Australian Taxation Office. (n.d.). *Superannuation*. <https://www.ato.gov.au/Individuals/Super/>

D

Department for Work and Pensions. (n.d.). *Employment and Support Allowance (ESA)*. GOV.UK. <https://www.gov.uk/employment-support-allowance>

E

EmployAbility: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific" is: Perry, D. A. (2007). *EmployAbility: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific*. Bangkok: International Labour Organization

F

Filipina: Republic Act No. 7277 Magna Carta for Disabled Persons 1992

Filipina: Republic Act No. 9442 Magna Carta for Disabled Persons and for Other Purposes 2007

I

International Labour Organization. (2023). *Business Leading the Way on Disability Inclusion: A Compilation of Good Corporate Practices*. <https://www.ilo.org>

International Labour Organization (2019). *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities:Quota Scheme* (Vol.1). United Nations Development Programme. <https://www.ilo.org>

International Labour Organization (2019). *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities:Quota Scheme* (Vol.2). United Nations Development Programme. <https://www.ilo.org>

International Labour Organization. (1983). *Vocational Rehabilitation and Employment of (Disabled Persons) Convention (No.159)*. <https://webapps.ilo.org>

International Labour Organization, 2019. ISBN: 9789220313985 (print) ISBN: 9789220313992 (web pdf)

Ithnin, Hafiz. (2024). Diskriminasi terhadap OKU: Perlu perkenal garis panduan. *Harian Metro*. 4 Mac 2024

Ithnin, Hafiz. (2024, 10 Mac). Masyarakat tak faham limitasi OKU. *Harian Metro*, ms. 8-9

J

Jaafar, H. J., Wahab, H. A., & Yaacob, N. (2017). Undang-undang di Malaysia dan Jaminan Hak Orang Kurang Upaya untuk Bekerja. *Jurnal Pembangunan Sosial (Edisi Khas): Policy & Professional Development*, 57–68. <https://www.researchgate.net>

Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. (n.d.). *Disability Equality Training (DET)*. <https://www.kpwkm.gov.my/kpwkm/index.php>

Jabatan Perangkaan Malaysia. (2024, Disember 12). *Statistik Orang Kurang Upaya, Malaysia, 2023*. <https://www.dosm.gov.my>

Jabatan Perkhidmatan Awam. (2010). *Dasar Satu Peratus Peluang Pekerjaan dalam Perkhidmatan Awam kepada Golongan OKU* (Pekeliling Perkhidmatan Bil. 16/2010). <https://docs.jpa.gov.my>

Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. (2013). *Buletin Edisi Khas*. <https://jtksm.mohr.gov.my>

Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. (2018). *Laporan Tahunan 2018* (p. 47). <https://jtksm.mohr.gov.my>

Jepun: Act to Facilitate the Employment of Persons with Disabilities Act No. 123 of 1960

Jepun: The Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities 2012

K

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. (2016). *Dasar Orang Kurang Upaya: Pelan Tindakan OKU 2016-2022*. <https://www.jkm.gov.my>

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. (2020). *Kajian Peluang Pekerjaan Orang Kurang Upaya (OKU) di Malaysia*. <https://www.kpwkm.gov.my>

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. (2020). *Majlis Kebangsaan Bagi Orang Kurang Upaya (MKBOKU)*.

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. (2012). *Program Perkhidmatan Job Coach*. <https://www.jkm.gov.my>

Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan Malaysia. (2019). *Dasar Komuniti Negara (14-22)*. <https://www.kpkt.gov.my>

Kementerian Sumber Manusia (KESUMA). (n.d.). *Pelan tindakan bagi memperkasakan penempatan pekerjaan orang kurang upaya (OKU)*. <https://www.mohr.gov.my>

Kementerian Sumber Manusia. (2016). *Pelan Strategik 2016-2020*. <https://www.mohr.gov.my>

L

Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia. (n.d.). *Pelepasan Cukai*. <https://www.hasil.gov.my>

Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia. (2022). *Saya Peniaga Bijak Cukai*. <https://www.hasil.gov.my>

N

National Centre for Promotion of Employment for Disabled People (NCPEDP). (2015). *Best Practices in Employment of People with disabilities in the private sector in India, An Employer Survey*

O

O'Reilly, A. (2007). *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org>

P

Parlimen Singapura. (2025). *Workplace Fairness Act 2025*. <https://sso.agc.gov.sg>

Perbelanjaan Perniagaan dan Satu Ketetapan Umum No. 3/2019: Perbelanjaan perniagaan berkenaan dengan OKU. <https://www.hasil.gov.my>

Persons with Disabilities Empowerment Act, B.E. 2550 (2007). (n.d.). United Nations. <https://www.un.org>

Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO). (n.d.). *Return to Work (RTW) program*. <https://www.perkeso.gov.my>

R

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*. <https://peraturan.bpk.go.id>

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. <https://peraturan.bpk.go.id>

Republik Indonesia. (2016). *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. <https://peraturan.bpk.go.id>

Republik Filipina. (1957). *Social Security System (SSS)*. <https://www.sss.gov.ph>

S

Singapura: Akta Pekerjaan 1968

Singapura: Akta Tuntutan Pekerjaan 2016

Singapura: Akta Persaraan dan Pekerjaan Semula 1993

Safe Work Australia. (n.d.). *Workers' Compensation*. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/workers-compensation>

Saidi, H. M., Amin, A. S., Aun, N. S. M., 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. <https://journalarticle.ukm.my/14958/>

Services Australia. (n.d.). Medicare. Daripada <https://www.servicesaustralia.gov.au/medicare> SG Enable. (n.d.). Enabling Mark Honour Roll. SG Enable. <https://enablingmark.sg/honourroll>

Shaffie, N. I. R., Azizan, N. H. Y., & Ali, N. M. (2024). Isu dan Cabaran Pekerja Orang Kurang Upaya (OKU) di Malaysia. *Journal Contemporary of Islamic Counselling Perspective*, 3(1), 79–87.

Social Security Office Thailand. (n.d.). *Social Security Office of Thailand*. <https://www.sso.go.th>

State Council of the People's Republic of China Decree, 2007, No. 488, February 25

T

Ta, T. L., Wah, L. L., & Leng, K. S. (2011). *Employability of people with disabilities in the northern states of Peninsular Malaysia: Employers' perspective*. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 22(2), 79–94.

Thailand: The Persons with Disabilities Empowerment Act 2007

Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices. (2024). *Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices*. <https://www.tal.sg>

U

Undang-undang Malaysia: Akta 53, Akta Cukai Pendapatan 1967

Undang-undang Malaysia: Akta 265, Akta Kerja 1955

Undang-undang Malaysia: Akta 262, Akta Kesatuan Sekerja 1959

Undang-undang Malaysia: Akta 514, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994

Undang-undang Malaysia: Akta 4, Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969

Undang-undang Malaysia: Akta 452, Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991

Undang-undang Malaysia: Akta 685, Akta Orang Kurang Upaya 2008

Undang-undang Malaysia: Akta 177, Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Undang-undang Malaysia: Akta 800, Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017

Undang-undang Malaysia: Ordinan Buruh (Sabah Bab 67)

Undang-undang Malaysia: Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76)

United Kingdom: Disabled Persons Employment Act 1944

United Kingdom: Disability Discrimination Act 1995

United Kingdom: Equality Act 2010

United Nations, Department of Economic and Social Affairs. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. <https://www.un.org>

United Nations, Department of Economic and Social Affairs. (2024). *Disability and development report 2024: Accelerating the realization of the SDGs by, for and with persons with disabilities*. <https://social.desa.un.org>

Upaya, J. P. O. K. (2024, September 26). *Sokongan pekerjaan bagi Orang Kurang upaya di Malaysia*. Utusan Malaysia. <https://www.utusan.com.my>



A photograph of a person's hand, wearing a dark grey or black sweater, holding a small, light-colored object. The background is a plain, light-colored wall. A teal-colored rectangular box is overlaid on the lower right portion of the image, containing the word 'PENGHARGAAN' in a bold, black, serif font.

PENGHARGAAN

PENGHARGAAN

Kementerian / Jabatan / Agensi

1. Ketua Pengarah
Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
Kementerian Sumber Manusia
2. Ketua Pengarah
Jabatan Perhubungan Perusahaan
Kementerian Sumber Manusia
3. Ketua Pengarah
Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
Kementerian Sumber Manusia
4. Pengarah
Jabatan Tenaga Kerja Sabah
Kementerian Sumber Manusia
5. Pengarah
Jabatan Tenaga Kerja Sarawak
Kementerian Sumber Manusia
6. Setiausaha Bahagian Dasar
Kementerian Sumber Manusia
7. Setiausaha Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik
Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat
8. Ketua Pengarah
Jabatan Kebajikan Masyarakat
Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat
9. Ketua Eksekutif
Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)
Kementerian Sumber Manusia
10. Ketua Pegawai Eksekutif
Pembangunan Sumber Manusia Berhad (HRD Corp)
Kementerian Sumber Manusia
11. Ketua Pegawai Eksekutif
Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP)



Pegawai Perhubungan Penyelidikan

1. Dr. Mohd Ridwan bin Abd Razak
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI)
2. Puan Munira Balkis binti Mohd Bakri
Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
Kementerian Sumber Manusia
3. Puan Marina binti Zakariah
Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
Kementerian Sumber Manusia
4. Dr Augustine Wong Ming Kong
Jabatan Tenaga Kerja Sabah
Kementerian Sumber Manusia
5. Encik Jecixon Muhamin
Jabatan Tenaga Kerja Sabah
Kementerian Sumber Manusia
6. Puan Asmarina binti Othman
Jabatan Tenaga Kerja Sarawak
Kementerian Sumber Manusia
7. Puan Sapinah binti Mohamad Ibrahim
Jabatan Tenaga Kerja Sarawak
Kementerian Sumber Manusia



20 October

2016 - 2030

Senarai Ahli Mesyuarat Pelarasan Kajian Penggajian Golongan OKU di Malaysia

1. Puan Rahman Bee A. Mohamed Sheriff
Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA)
Jabatan Perangkaan Malaysia
2. Puan Malathi Ponnusamy
Malaysian Bureau of Labour Statistics (MBLS)
Jabatan Perangkaan Malaysia
3. Puan Siti Fairuz Mohd Zukri
Bahagian Perangkaan Tenaga Manusia & Sosial (BPTMS)
Jabatan Perangkaan Malaysia
4. Puan Nur Zairi Nadia Azman
Bahagian Perangkaan Tenaga Manusia & Sosial (BPTMS)
Jabatan Perangkaan Malaysia
5. Puan Munira Balkis binti Mohd Bakri
Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
Kementerian Sumber Manusia
6. Puan Norakila binti Mohd Idris
Bahagian Dasar
Kementerian Sumber Manusia
7. Encik Jecixon Muhamin
Jabatan Tenaga Kerja Sabah
Kementerian Sumber Manusia
8. Puan Florence Yong Hui Liup
Jabatan Tenaga Kerja Sarawak
Kementerian Sumber Manusia
9. Puan Asmarina binti Othman
Jabatan Tenaga Kerja Sarawak
Kementerian Sumber Manusia
10. Encik Mohd Azril Ahmad
Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
Kementerian Sumber Manusia
11. Dr Azlan Darus
Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)
Kementerian Sumber Manusia



12. Puan Nabilah binti Ahmad
Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)
Kementerian Sumber Manusia
13. Encik Kumaresan A/L Manikam
Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)
Kementerian Sumber Manusia
14. Puan Nur Adiera binti Adnan
Perbadanan Sumber Manusia Berhad (HRD Corp)
Kementerian Sumber Manusia
15. Puan Nur Adila Wahida binti Md Isa
Perbadanan Sumber Manusia Berhad (HRD Corp)
Kementerian Sumber Manusia
16. Puan Nurul Nadhirah binti Anuar
Perbadanan Sumber Manusia Berhad (HRD Corp)
Kementerian Sumber Manusia
17. Puan Sri Sharming Naidu
Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM)
18. Puan Yusnita binti Ibrahim
Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya
Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM)
19. Encik Azizul bin Mohd Ali
Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia (LHDNM)
20. Encik Norisham bin Long
Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia (LHDNM)
21. Puan Hani Rahayu binti Shahr
Lembaga Hasil Dalam Negeri Malaysia (LHDNM)
22. Puan Hawati Abdul Hamid
Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP)
23. Puan Nurfazilla binti Rahim
Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP)
24. Encik Muhammad Muzammil Ahmad Zaidi
Pegawai MySTEP ILMIA
25. Cik Wan Intan Sofiah Zulkainan
Pegawai MySTEP ILMIA



