

## **KESEDARAN GOLONGAN MAJIKAN TERHADAP ORANG KURANG UPAYA (OKU) DI MALAYSIA: MELALUI PERSPEKTIF MEDIA**

**Hazlin Falina Rosli,  
Safura Ahmad Sabri,  
Norazla Abdul Wahab, &  
Nurzakira Afnee Zakaria**

Fakulti Pengurusan dan Muamalah  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)  
[hazlinfalina@kuis.edu.my](mailto:hazlinfalina@kuis.edu.my), [safura@kuis.edu.my](mailto:safura@kuis.edu.my), [norazla@kuis.edu.my](mailto:norazla@kuis.edu.my),  
[nurzakira@kuis.edu.my](mailto:nurzakira@kuis.edu.my)

### **ABSTRAK**

Pertubuhan Kesihatan Dunia (WHO) menganggarkan sepuluh peratus penduduk sesebuah negara adalah terdiri daripada OKU. Berdasarkan anggaran ini, Malaysia dianggap mempunyai 2.8 juta OKU. Cabaran paling besar golongan orang kurang upaya (OKU) di Malaysia pada hari ini adalah mendapat peluang pekerjaan. Faktor yang menghalang OKU di Malaysia mendapatkan pekerjaan termasuklah sikap negatif dan diskriminasi ekoran kurangnya kesedaran mengenai keupayaan golongan tersebut. Masyarakat khususnya golongan majikan perlu merubah sikap dengan memberikan fokus kepada keupayaan golongan OKU dan bukannya kekurangan atau ketidakupayaan mereka bagi membantu warga OKU Malaysia memiliki pekerjaan. Dasar satu peratus diambil bagi memastikan golongan OKU tidak ketinggalan dalam mendapatkan peluang pekerjaan dalam sektor awam. Selain itu, cabaran yang menjadi halangan kepada golongan OKU untuk mendapatkan pekerjaan adalah kekurangan bangunan dan pengangkutan awam yang mesra kepada golongan berkenaan. Oleh yang demikian, kajian ini dibentuk untuk membantu mengatasi kurangnya kesedaran dan pengetahuan golongan majikan mengenai keupayaan golongan OKU di Malaysia. Hasil dapatan daripada kajian ini diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas tentang kesedaran yang perlu dipupuk dalam diri majikan dan organisasi terhadap golongan OKU sekaligus membantu golongan ini untuk turut sama menyumbang kepada ekonomi negara, tidak terpinggir dan ketinggalan dalam masyarakat.

***Kata kunci:*** Kesedaran; Majikan; Pekerja; Orang Kurang Upaya; Media Massa

## **1. PENGENALAN**

Dalam kependudukan Malaysia, orang kelainan upaya (OKU) boleh dianggap sebagai salah satu kumpulan minoriti yang paling lemah. Menurut WHO, sebanyak 7% daripada penduduk dalam negara di dunia mengalami hilang upaya dan kira-kira 2% akan memerlukan beberapa bentuk perkhidmatan pemulihan. Orang Kelainan Upaya (OKU) ditakrifkan sebagai mereka yang mempunyai kekurangan fizikal dan mental dalam jangka masa panjang, intelektual atau deria yang apabila berinteraksi dengan pelbagai halangan boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat (Akta Orang Kurang Upaya 2008). Sebelum ini, orang kelainan upaya (OKU) sering digambarkan dengan pandangan yang negatif. Mereka diibaratkan seperti seorang individu yang tidak sempurna kesihatannya, kerana mereka memerlukan rawatan dan pertolongan dan keadaannya dilihat sebagai kurang upaya.

Kewujudan peluang-peluang pekerjaan untuk OKU adalah salah satu daripada isu-isu penting dan agak rumit dalam pasaran buruh. Ditambah pula peluang pekerjaan dan sumber pendapatan yang berterusan menjadi elemen penting dalam memastikan bahawa OKU mampu untuk menjalani kehidupan yang bebas dan berdikari tanpa terlalu bergantung kepada bantuan orang lain. Jika OKU terus bergantung kepada kerajaan atau kebajikan pertubuhan bukan kerajaan (NGO), ia akan menjadi sangat sukar bagi mereka untuk mencapai kesedaran diri. Berdasarkan statistik yang dikeluarkan oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) dalam karya Sam Wong (2010), Malaysia mempunyai jumlah penduduk seramai lebih kurang 28 juta orang.

Berdasarkan statistik tersebut, jumlah OKU di Malaysia adalah dianggarkan seramai 2.8 juta orang iaitu 10% dari penduduk Malaysia. Walaubagaimanapun, OKU yang berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) adalah seramai 359,203 orang sahaja. Walaupun kerajaan Malaysia telah mengambil kira pelbagai faktor untuk menggalakkan golongan OKU bekerja, tanpa sistem levi yang ketat, keberkesanan inisiatif ini dianggap rendah. Khor (2002) berkata, daripada 1% kuota yang telah diperuntukkan hanya 538 OKU yang berjaya ditempatkan dalam sektor awam. Terbaru, Khor (2010) menegaskan bahawa hanya 581 OKU sahaja yang berjaya ditempatkan dalam sektor awam dan selebihnya seramai 6,000 orang dalam bidang swasta. Objektif kertas konsep ini adalah untuk melihat tahap kesedaran majikan mengenai isu pengambilan pekerja dalam kalangan OKU melalui perspektif media.

## **2. KURANGNYA MAKLUMAT KESEDARAN TENTANG OKU DALAM KALANGAN MAJIKAN DI MEDIA MASSA**

Akibat daripada kekurangan pengetahuan yang sahih mengenai fungsi media massa sebagai pencorak sosio-budaya serta maklumat mengenai kesamarataan hak OKU yang ada, maka hal ini telah menyebabkan kesukaran mengidentifikasikan proses pemahaman, penilaian dan pembentukan tingkah laku dalam kalangan masyarakat. Dalam erti kata yang lain, setakat ini, maklumat yang diperolehi longgar dan tidak berbentuk empirikal. Oleh kerana itu, kajian ini dibentuk untuk membantu mengatasi

kekurangan maklumat dan pengetahuan masyarakat mengenai kesamarataan hak dalam kalangan OKU di Malaysia daripada perspektif media dan masyarakat.

Media memainkan peranan yang cukup penting dalam memberikan maklumat dan mempengaruhi pemikiran rakyat, ia mengambil kira kepentingan dan dasar yang ditetapkan oleh kerajaan. Menurut andaian ini, ketiadaan maklumat mengenai pelbagai aspek akan menyebabkan masyarakat tidak dapat memenuhi tanggungjawabnya terhadap isu kesamarataan hak dalam kalangan OKU. Harold Lasswell (1948), seorang saintis politik mencadangkan pembentukan sebuah model analisis fungsi media yang boleh membimbing pemikiran mengenai perkara tersebut. Media, menurut beliau, menyediakan pengawasan keadaan sekeliling dan kolerasi komponen masyarakat berhubung dengan keadaan sekeliling.

Menurut beliau lagi, media harus mengawal, membentuk, dan membantu masyarakat memahami dunia di sekeliling mereka dan bertindak sebagai penggerak sosialisasi. Oleh itu, kajian ini secara tidak langsung bertujuan untuk membantu mengatasi kekurangan maklumat dan pengetahuan di samping mewujudkan masyarakat yang lebih peka terhadap isu semasa terutama dalam menangani isu hak OKU.

Tahap kesedaran yang rendah disebabkan kurangnya pendedahan maklumat dalam media massa dalam kalangan masyarakat tentang hak kesamarataan, dikenal pasti sebagai suatu halangan kepada golongan tersebut untuk terlibat secara penuh di dalam masyarakat. Selain itu, terdapat kurangnya statistik dan kajian terperinci tentang isu OKU di Malaysia serta masalah yang dihadapi oleh mereka (Hasnah et.al, 2010).

Faktor yang dapat mengubah sikap negatif terhadap OKU adalah maklumat mengenai kumpulan ini dan hubungan secara langsung dengan mereka. Lebih banyak maklumat yang disampaikan oleh media massa mengenai OKU yang diketahui oleh masyarakat, maka semakin kurangnya stereotaip negatif mengenai OKU dan semakin positif sikap mereka terhadap OKU (Katz, Haz & Bailey, 1988; Ibrahim & Herr, 1982). Ini membolehkan OKU diiktiraf dan diberi segala kemudahan untuk mereka hidup secara normal dan berdikari. Terdapat kira-kira RM2.2 billion peruntukan yang diberi oleh kerajaan kepada Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat dalam pembentangan bajet 2015 bagi menampung keperluan mereka. RM1.2 billion daripadanya digunakan untuk urusan kebajikan serta manfaat kepada 110 ribu OKU. Ini menunjukkan betapa prihatinnya Kementerian tersebut terhadap kebajikan golongan ini dan ia harus dilayan sama seperti manusia biasa. Sekiranya bilangan mereka yang boleh bekerja diberi latihan dan kemudahan secukupnya, mereka bukan sahaja boleh menyumbang kepada pembangunan negara, malah boleh mengurangkan beban kerajaan dalam menanggung keperluan mereka. Sebanyak 95% golongan Orang Kurang Upaya (OKU) yang menerima geran Skim Bantuan Galakan Perniagaan OKU berjaya meluaskan perniagaan dan seramai 698 orang yang berjaya dalam bidang tertentu seperti penternakan, bakeri, bengkel dan restoran di seluruh negara. Penglibatan secara langsung OKU dalam menghasilkan kraf tangan di bawah pengurusan Perbadanan Kemajuan Kraftangan Malaysia bagi menjana pendapatan dan peningkatan kepada

ekonomi negara. Ini secara tidak langsung membuat mereka merasa diri mereka juga penting dan menjadi sebahagian daripada masyarakat yang produktif.

### **3. HAK OKU DALAM MENDAPATKAN PEKERJAAN**

Mengikut Rancangan Malaysia Kesepuluh (2011-2015), adalah di dianggarkan kira-kira 13.2 juta peluang pekerjaan baru akan diwujudkan pada tahun 2015, manakala kadar pengangguran ialah 3.1 peratus pada 2015. Kenyataan ini walaupun merupakan anggaran, tetap menggambarkan bahawa peluang pekerjaan di Malaysia adalah luas, terutama di peringkat profesional, separa profesional, bidang teknikal, saintifik dan pengurusan. Namun demikian, yang menjadi tanda tanya kepada semua pihak yang terlibat sama ada pihak perancang, pentadbir, ibu bapa dan individu yang mencari pekerjaan ialah sejauh mana hal yang demikian serta maklumat yang lengkap dan luas sampai kepada pengetahuan para pelajar kita amnya dan pelajar kelainan upaya (OKU) khasnya sebelum mereka meninggalkan bangku sekolah. Hal ini adalah suatu perkara yang seharusnya dititikberatkan, kerana bermula dari sinilah golongan ini meletakkan asas untuk menentukan arah dan corak masa depan yang akan mereka lalui.

Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk membantu meningkatkan taraf hidup OKU di negara ini adalah dengan memberikan mereka peluang dalam bidang kerjaya. Pekerjaan merupakan keperluan asas dan hak asasi manusia. Hal ini adalah untuk membolehkan OKU berdikari. OKU perlu diberi peluang pekerjaan supaya taraf hidup mereka dapat ditingkatkan. Sebagai contoh, memberikan mereka peluang pekerjaan sama ada di sektor kerajaan mahupun swasta. Antara OKU yang berjaya dan mendapat pengiktirafan ialah Allahyarham Profesor Dato' Ismail Salleh yang buta matanya.

OKU menghadapi masalah mendapatkan pekerjaan produktif dan pendapatan bagi menyara hidup. Bilangan OKU yang berjaya mendapat pekerjaan di sektor awam dan sektor swasta adalah kurang memberangsangkan. Jumlah 1,500 OKU yang bekerja dalam sektor awam masih jauh daripada sasaran berbanding 1.4 juta kakitangan awam seluruh negara (Dasar dan Pelan Tindakan OKU, 2007).

Selama ini, OKU sering menghadapi rintangan di luar kemunasabahan dalam mendapatkan pekerjaan. Tidak cukup dengan itu, kakitangan OKU sering diberi tekanan dan penindasan mental dan psikologi yang berterusan di tempat kerja. Satu garis panduan khas berkaitan pengambilan OKU sebagai pekerja sehingga tamat perkhidmatan perlu diwujudkan, disebarikan dan diamalkan sebagai satu keperluan minimum bagi menyokong kuota satu peratus yang digubal.

Hak OKU untuk bekerja dan menjalankan perniagaan termasuklah perniagaan kecil dan penjaja perlu diiktiraf dan diwar-warkan kepada mereka. Pemberian Geran bermula RM2,000 oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat kepada OKU merupakan salah satu usaha murni untuk membantu golongan kurang upaya yang berpendapatan kecil atau yang ingin menjalankan perniagaan kecil. Malah geran tambahan juga turut diberikan kepada OKU untuk membesarkan perniagaan. Sebagai contoh Tengku Arman Harris Tengku

Ismail salah seorang OKU cacat pendengaran merupakan salah seorang penguasaha batik di Terengganu yang bermula dengan bantuan kewangan dari JKM Terengganu bernilai RM2,000 dan seterusnya mendapat pinjaman dari MARA sebanyak RM20,000. Beliau kini mempunyai dua cawangan kedai batik di bawah jenama Anis Batik di Subang Jaya. Antara lain Persatuan Orang Buta umpamanya telah mengambil inisiatif yang sangat baik apabila menubuhkan rangkaian kedai-kedai francais sebagai memberi peluang kepada orang buta untuk menjalankan perniagaan mereka sendiri.

Perlaksanaan Akta Orang Papa 1977 yang sering menjadikan OKU dikategorikan sebagai pengemis perlu dihapuskan. Pemberian elaun atau insentif kepada OKU perlu mengikut keperluan dan situasi semasa. Kadar elaun dan insentif yang sedia ada perlu dikaji untuk memberi keselesaan yang lebih sesuai dan tepat dengan keperluan OKU.

Justeru itu, Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) telah membentangkan satu Kertas Kerja di Mesyuarat Ketua Jabatan Persekutuan yang dipengerusikan oleh Ketua Setiausaha Negara berkenaan pematuhan dasar satu peratus peluang pekerjaan kepada OKU di sektor awam pada bulan Oktober 2007 dan mengemukakan beberapa cadangan pelaksanaan dasar.

Berikutan dengan itu, Pekeliling Perkhidmatan Bil 3 Tahun 2008 telah dikeluarkan untuk menggantikan Pekeliling Perkhidmatan Bil 10 Tahun 1988 yang mengkehendaki semua Kementerian/Jabatan mengambil satu peratus pekerja OKU, berkuat kuasa mulai 1 April.

Susulan daripada itu, Kementerian Pembangunan Wanita dan Masyarakat (KPWKM) telah mengadakan satu mesyuarat bersama SPA, JPA dan 16 NGO OKU yang berkaitan pada 5 Mei 2008 bagi membincangkan usaha mempercepatkan pelaksanaan Dasar Satu Peratus Peluang Pekerjaan Dalam Perkhidmatan Awam kepada OKU. Hasil daripada mesyuarat tersebut ialah JPA, JKM dan NGO bekerjasama secara berterusan dalam perkara berikut antaranya menentukan penempatan kerja yang sesuai (*job matching*), meletakkan pengecualian khas (*special conditions*) ke atas kelayakan tertentu kepada OKU yang memohon pekerjaan, melaksanakan *job coaching* bagi membantu OKU dan agensi di tempat kerja, mengubah minda (*mindset change*) para majikan dan OKU, NGO membantu dalam mengenal pasti bidang kerja yang sesuai berdasarkan kekuatan yang ada pada seseorang kurang upaya, NGO akan membantu mencari OKU yang sesuai serta mendaftarkan mereka dan NGO akan membantu dalam memberi sebarang cadangan yang sesuai dilaksanakan.

Peluang pekerjaan juga terhad, contohnya terdapat stereotaip vokasional yang ketara misalnya orang buta dilatih sebagai tukang urut dan operator sekaligus menunjukkan wujudnya kekurangan 'sebenar' peluang kerja dalam sektor awam atau swasta terhadap OKU. Daripada perspektif guna tenaga atau perspektif majikan, satu-satu peluang pekerjaan itu dikira dari aspek kecekapan, mutu kerja, pengeluaran, penjimatan dan apa sahaja faktor yang boleh mengurangkan kos pengurusan dan meninggikan kadar keuntungan. Dalam hal ini seseorang majikan lazimnya akan menumpukan fikirannya pada hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan organisasi dan institusinya serta

keuntungan yang akan diperoleh, tanpa mengambil kira siapa yang menganggotai tenaga kerjanya. Dalam keadaan biasa seseorang majikan lebih mudah dan bersedia mengambil pekerja normal yang boleh membuat lebih daripada satu tugas tanpa mengira rintangan dan kekangan jika dibandingkan dengan pekerja OKU (Khalil, 1988).

Bagi golongan OKU, perkhidmatan, bimbingan dan panduan kerjaya seharusnya memainkan peranan penting dalam membantu mereka berkaitan dengan dunia pekerjaan. Di samping itu, pendidik dan ibu bapa yang dikira sebagai individu yang paling rapat dengan warga OKU ini haruslah mengambil peranan penting dalam memberi maklumat dan bimbingan semasa memilih kerjaya yang sesuai agar mereka boleh menggunakan potensi yang ada pada diri mereka ke tahap yang paling maksimum.

Berlainan pula dapatan kajian yang diperoleh oleh Hasnah Mahassan (1997) yang mendapati bahawa OKU tidak menyalahkan pihak kerajaan atau pihak berwajib di atas keterbatasan peluang pekerjaan sebaliknya menganggap masalah diri sendiri seperti kecacatan yang dialami sebagai punca.

#### **4. PENERIMAAN GOLONGAN MAJIKAN TERHADAP OKU**

Rahimah Mohd Noh (2010) berpendapat masih ada lagi majikan yang mempunyai sikap memandang rendah terhadap OKU. Kajian ini selaras dengan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia atau singkatannya JTKSM yang menyatakan masalah utama yang dihadapi dalam penempatan pekerjaan OKU adalah sikap majikan yang tidak berminat, kurang percaya dan enggan menyediakan kemudahan infrastruktur yang sesuai untuk OKU. Majikan umumnya mempunyai pandangan yang stereotaip terhadap OKU. Mereka menganggap OKU tidak boleh diharap kerana mereka kerap jatuh sakit dan memerlukan banyak perbelanjaan (Drummond dan Ryn, 1995) dalam Rohany (2003).

Lee dan White (2006) yang menulis artikel dalam *Asia and Pacific Journal on Disability*, menyatakan kebanyakan wanita OKU juga tidak diterima dalam pekerjaan dan faktor penyebabnya ialah pengenalan diri, berdikari dan sikap prejudis dalam pemulihan. Bagi faktor pengenalan diri, wanita OKU tidak diterima dalam pekerjaan adalah disebabkan mempunyai penampilan yang kurang menarik dan tidak dapat memenuhi kriteria yang diperlukan. Sementara itu, faktor berdikari pula berkaitan wanita OKU yang tidak boleh berdikari dan mengharapkan pertolongan dan bantuan daripada orang lain (Morris dan Jenny, 1995) dan sikap prejudis dalam pemulihan menunjukkan wanita OKU bukanlah keutamaan yang harus diberikan dalam program pemulihan dan ia dianggap tidak begitu penting (Rehabilitation Internasional, 1980).

Zainuddin (2004) pula berpendapat secara umumnya masyarakat berperanan meningkatkan kerjaya golongan OKU agar mereka dapat hidup berdikari. Peranan tersebut adalah berdasarkan kedudukan dan fungsi masyarakat seperti mengubah persepsi negatif masyarakat terhadap golongan OKU, mempertingkatkan sistem dan

amalan yang dilaksanakan membabitkan kerjaya golongan berkeperluan khas (OKU) dan mempertingkatkan sokongan dan kerjasama kepada golongan berkeperluan khas dalam memastikan mereka berkerjaya.

Isu pekerjaan bagi golongan OKU sering diberi perhatian oleh semua negara apabila prinsip peluang kesamarataan perlu diberikan kepada mereka. Berdasarkan kajian yang dibuat oleh Shahrudin (1976) terhadap kejayaan atau kegagalan penempatan orang-orang buta dalam pekerjaan di sektor awam dan swasta mendapati pelajaran adalah penentu pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang buta. Pegawai penempatan adalah penting dalam keberkesanan penempatan orang-orang buta yang terlatih. Dari beberapa faktor, '*industrial psychological*', majoriti daripada pekerja buta bersetuju bahawa pelajaran dan latihan adalah faktor yang membezakan berbagai-bagai pekerjaan. Dari pandangan pelaksanaan kerja, pekerja-pekerja buta kilang setuju bahawa dengan latihan dan pengalaman yang cukup, kerja-kerja yang tidak memerlukan penglihatan boleh dibuat oleh orang-orang buta. Integrasi sosial semasa kerja dan kehidupan selepas kerja tidak mempengaruhi penempatan orang-orang buta, tetapi perlu sebagai kepuasan dan penyesuaian kerja untuk kehidupan normal pekerja-pekerja.

Satu lagi kajian yang dilakukan oleh Alice Jane (1985) terhadap 100 orang bekas pelatih dari pusat Latihan Orang-orang Buta Gurney mendapati bahawa kategori pekerjaan (sama ada profesional atau teknikal atau bukan profesional dan teknikal) yang dijawat oleh orang-orang buta tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan jantina dan taraf pendidikan mereka. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa orang-orang buta masih lagi terlibat dengan pekerjaan-pekerjaan yang secara tradisinya dijawat oleh mereka, iaitu sebagai operator telefon dan juru trengkas. Orang-orang buta yang terlibat dalam kategori pekerjaan bukan profesional adalah sejumlah 85% berbanding dengan hanya 15% di dalam kategori pekerjaan dan teknikal. Jumlah lelaki juga melebihi perempuan dalam semua kategori pekerjaan.

Noraini dan rakan (2001) pula mengkategorikan jenis pekerjaan kepada empat iaitu profesional, separa profesional tetapi kemahiran dan bukan profesional tidak berkemahiran. Kajian yang dilakukan ke atas 746 responden berkeperluan khas mendapati 67.96% adalah bukan profesional berkemahiran dan diikuti 17.69% bukan profesional tidak berkemahiran. Mohd Yassin (2005) berkata telah ramai di kalangan OKU diberi peluang bekerja di sektor awam. Ada di antara mereka bekerja dalam Pengurusan dan Profesional, Kumpulan I dan Kumpulan Sokongan II. Namun begitu peluang yang lebih haruslah diberikan kepada mereka seperti kenaikan pangkat dan memegang tanggungjawab penting. Ini menunjukkan peluang pekerjaan golongan OKU masih kurang memuaskan dan pendidikan memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan kerjaya mereka.

## **5. KESIMPULAN**

Apa yang perlu adalah kerjasama daripada semua pihak dan tidak membuat pandangan yang prejudis kepada golongan ini dari pelbagai segi. Apa yang pasti adalah pendidikan

dan kemahiran perlu ada untuk bersaing dalam pasaran kerja. Semua manusia di dunia ini perlu diberikan peluang, dan galakan tetapi perlu ada sikap dan semangat mahu berusaha. Ini kerana mereka juga boleh memberi sumbangan kepada negara. Hasil dapatan daripada kajian ini diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas tentang kesedaran yang perlu dipupuk dalam diri majikan dan organisasi terhadap golongan OKU sekaligus membantu golongan ini untuk turut sama menyumbang kepada ekonomi negara, tidak terpinggir dan ketinggalan dalam masyarakat.

## RUJUKAN

- Alice Jane Skadiang. 1985. Hubungan di antara Pekerjaan dengan Jantina dan Taraf Pendidikan di Kalangan Bekas Pelatih-Pelatih di Pusat Latihan Orang Buta Gurney. Jabatan Psikologi, UKM.
- Drummond, R.J dan Ryn, C.W. 1995. *Career Counseling a Development Approach*. Ohio: Prentice Hall
- Hasnah Mahasan. 1997. Sambutan Masyarakat Terhadap Orang Kurang Upaya: Satu Persepsi Mereka Sendiri di Pusat Pemulihan Samarahan. Disertasi Sarjana Muda Sains Sosial, Pengurusan Khidmat Sosial, Universiti Malaysia Sarawak.
- Hasnah Toran, Mohd Hanafi Mohd Yasin, Mohd Mokhtar Taha & Norasuzaini Sujak. 2010. Sokongan dan halangan yang dihadapi pelajar-pelajar kurang upaya di sebuah institusi pengajian di Malaysia. *ASEAN Journal of Teaching and Learning in Higher Education* 1(2): 18-29.
- Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. 2014. Profil Statistik Jabatan Kebajikan Masyarakat Kuala Lumpur: Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat.
- Jenifer Lee dan Shirley White. *Asia and Pacific Journal on Disability*.  
<http://www.dinfo.ne.jp/doc/english/asia/resource/z00ap/003/z00ap00301.htm>  
[28 Oktober 2015].
- Katz, I., Hass, R.G. & Bailey, J. 1988. Attitudinal ambivalence and behavior towards people with disabilities. Dlm. H.E. Yunker, (pnyt.). *Attitudes Toward Persons with Disabilities*, hlm. 47-57. New Year: Springer Publishing Company. Malaysia.
2008. Akta Orang Kurang Upaya. (Akta 685)
- Mohd Yassin Abd. Kadir. 2005. Peluang Kenaikan Pangkat untuk Orang Kurang Upaya, *NCBM Outreach*, Issue No 39, April-June 2005.
- Noraini Mohd Salleh, Khalid Abdullah & Nor Aishah Buang. 2001. Job Opportunities for Special Needs Population in Malaysia. *Jurnal Pendidikan*. 27. 77-85.
- Rohany Nasir. 2003. *Isu-isu kaunseling dan Perkembangan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors.
- Shaharuddin Ismail. 1976. Kejayaan dan Kegagalan Penempatan Orang-Orang Buta dalam Pekerjaan di Sekor Awam dan Swasta. Latihan Ilmiah. Jabatan Psikologi,UKM.