

TINJAUAN AWAL KEPERLUAN KAJIAN KEBOLEHPASARAN GRADUAN OKU BERMASALAH PENDENGARAN

Zaliza Hanapi¹, Yong, S.S.^{2*}, Zuraifah Safiee³ & Tee, T.K.⁴

^{1,2,3} Fakulti Teknikal dan Vokasional, UPSI

⁴ Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional, UTHM

*Correspondence: yongsehsheh@gmail.com

Abstrak

Setiap insan di dunia ini mempunyai hak untuk mendapat pekerjaan bagi menjamin kualiti hidup yang lebih baik. Begitu juga dengan golongan OKU bermasalah pendengaran. Namun, masih ramai OKU yang tidak mendapat pekerjaan, sukar berada kekal dalam pekerjaan dan kurang mendapat peluang kenaikan pangkat. Sehubungan itu, tinjauan awal ini dijalankan untuk mengkaji tahap kebolehpasaran graduan OKU bermasalah pendengaran dalam kalangan graduan aliran kemahiran dan vokasional. Sampel kajian seramai 96 OKU bermasalah pendengaran yang sedang bekerja telah mengambil bahagian dalam menjawab soal selidik tinjauan awal ini secara atas talian. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan SPSS untuk mendapatkan peratusan dan frekuensi. Secara keseluruhannya, hasil tinjauan awal mendapati OKU bermasalah pendengaran menghadapi cabaran kebolehpasaran dari segi ketidaksepadanan kemahiran yang dimiliki dengan pekerjaan yang diceburi, masalah komunikasi, tempoh mendapat pekerjaan yang lebih lama dan gaji bulanan yang lebih rendah. Selain itu, temu bual berfokus juga dijalankan ke atas tujuh orang OKU bermasalah pendengaran. Hasil temu bual berfokus ini mendapati bahawa OKU bermasalah pendengaran menghadapi kesukaran dalam proses mencari pekerjaan dan kurang berpuas hati dengan ketidaksamaan layanan berbanding dengan golongan bukan OKU. OKU bermasalah pendengaran juga bersetuju membangunkan sebuah model kebolehpasaran yang menunjukkan elemen kebolehpasaran khas kepada mereka. Kesimpulannya, tahap kebolehpasaran graduan OKU bermasalah pendengaran masih kurang memuaskan dan perlu diperbaiki. Oleh itu, adalah menjadi keperluan untuk menyelidik dengan lebih mendalam lagi kebolehpasaran graduan OKU bermasalah pendengaran secara lebih menyeluruh dari segi kemahiran employability, penilaian sendiri dan diskriminasi di tempat kerja.

Kata Kunci: OKU bermasalah pendengaran, aliran kemahiran dan vokasional, pengangguran, kebolehpasaran graduan

Abstract

Every single person on earth has the right to obtain employment that would provide a better quality of life. The hearing impaired must also have this opportunity. As such, this preliminary review has been conducted to study the employability level of hearing impaired graduates amongst the vocational graduates. 96 hearing impaired individuals who are under employment have taken part in the survey by answering the questionnaire given online. The data was analyzed descriptively by using SPSS to obtain the percentages & frequencies. Overall, the preliminary survey came to the conclusion that hearing impaired individuals face employability challenges such as not having compatible acquired skills in connection with current employment, communication difficulties, longer length of time to secure employment and lower monthly salary. At the same time, a focus group interview was also carried out with seven hearing impaired graduates. As a result of these interviews, it is discovered that the hearing impaired face difficulty in the process of seeking employment and are dissatisfied with the different treatment given compared to those who are not handicapped. The hearing impaired have also agreed to develop a employability model that reflects the employability elements that's specifically designed for them. In conclusion, the employability level of hearing impaired graduates is still unsatisfactory and needs to be improved. Hence, it is imperative to conduct more extensive research into the graduates' employability in terms of employability skills, self-evaluation and discrimination in the work place.

Keywords: hearing impaired, skills and vocational stream, unemployment, graduate employability

1.0 PENGENALAN

Modal insan merupakan sumber manusia yang penting bagi kemajuan sesebuah negara. Menuju ke arah Revolusi Industri 4.0, Pendidikan dan Latihan Teknik dan Vokasional (TVET) memainkan peranan penting dalam melahirkan pekerja mahir dan separa mahir. Kecacatan fizikal tidak menjadi alasan kepada golongan Orang Kurang Upaya (OKU) kerana mereka juga sebahagian daripada sumber manusia yang boleh turut menyumbang dalam pembangunan negara. Namun, ramai graduan OKU masih menganggur (Siti Suhaila Samian, Khadijah Md Ali & Yahya Buntat, 2013). Pengangguran dalam kalangan OKU disebabkan oleh kekurangan pendidikan dan kemahiran yang diperlukan dalam pasaran kerja (Ang, 2012). Bagi mengatasi masalah ini, TVET diperkenalkan kepada OKU bagi menyediakan latihan asas sesuatu bidang supaya mereka boleh menempuh ke dunia pekerjaan yang memerlukan kemahiran (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). TVET bukan sahaja menjanjikan pasaran kerja kepada golongan ini, malah berperanan sebagai agen perubahan dalam mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan (Engr Amaechi, Orlu, Obed dan Thomas, 2017).

2.0 LATAR BELAKANG MASALAH

Daripada keseluruhan populasi Malaysia, terdapat 409,269 OKU telah berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) sehingga 2016. Daripada jumlah keseluruhan OKU yang didaftarkan, hanya 0.01% OKU berjaya mendapat pekerjaan dan ditempatkan di pelbagai sektor pekerjaan (Jabatan Kebajikan Malaysia, 2016) iaitu jauh daripada sasaran kerajaan untuk mencapai 1% OKU bekerja. Berdasarkan Laporan Kajian Pengesanan Graduan (Kementerian Pendidikan Tinggi, 2016) pula, hanya lebih kurang 80% OKU bekerja sepenuh masa dan 20% lagi bekerja separuh masa. Hal ini menunjukkan bilangan OKU yang betul-betul dalam lingkungan bekerja adalah amat sedikit dan perlu diambil serius dalam hal ini.

Daripada sorotan kajian lepas, didapati masalah pengangguran berlaku disebabkan oleh kekurangan kemahiran yang diperlukan dalam pasaran kerja (Ang, 2012), lemah dalam penguasaan kemahiran employability, kualiti graduan yang tidak memenuhi kehendak majikan dan ketidaksepadanan kerja (Zaliza Hanapi, 2015). Majikan hari ini lebih mementingkan kualiti pekerja dari segi kemahiran teknikal bidang yang dipelajari, pencapaian akademik, kemahiran employability dan kualiti peribadinya (Shaharuddin Ahmad, Noraziah Ali & Mohd Fauzi Hamzah, 2011).

Perkara ini selari dengan hasil dapatan *The JobStreet.com* (2016) tentang persepsi majikan terhadap graduan baharu pada zaman Revolusi Industri 4.0. Laporan ini menjelaskan bahawa kualiti peribadi pekerja yang cemerlang menjadi pilihan utama kepada majikan dalam merekrut pekerja. Majikan mengharapkan pekerja bersikap positif, boleh melakukan pekerjaan dengan berdikari tanpa atau dengan penyeliaan minimum, berusaha dalam menyempurnakan tugas yang diberikan dan boleh dipercayai. Namun, kebanyakan graduan yang tamat pengajian dari institusi pengajian tinggi (IPT) masih tidak dapat memenuhi jangkauan prestasi majikan terutamanya dari aspek kemahiran employability (Muhammad Hazrul Ismail, 2012). Menurut Ernisuhani Mohamad Zamri dan Noraimi Ahmad (2017), penguasaan kemahiran employability telah menjadi syarat pertama bagi mendapatkan pekerjaan berbanding pencapaian akademik graduan. Walau bagaimanapun, kemahiran employability sahaja tidak mencukupi untuk mencapai kerjaya yang bermakna (Knight & Yorke, 2002).

Proses mendapat pekerjaan bagi golongan OKU yang mengalami masalah pendengaran pula lebih rumit, terhalang atau tersekat. Terdapat kajian empirikal yang menunjukkan bahawa majikan sukar merekrut OKU (Hazlin Farlina Rosli, Safura Ahmad Sabri, Norazla Abdul Wahab & Nurzakira Afnee Zakaria, 2015) kerana beranggapan bahawa golongan ini mempunyai ketidakupayaan yang boleh menjejaskan pelaksanaan sesetengah tugas yang diberi (Bardan, 2002). Pernyataan ini terbukti benar apabila *The Washington Times* melaporkan lebih 80% golongan OKU di negara-negara membangun yang mampu bekerja masih tidak ditempatkan dalam pasaran kerja. Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2016 turut mencatatkan 17% graduan OKU yang mengadu mereka mendapat layanan diskriminasi semasa dalam proses mencari pekerjaan. Hal ini selari dengan hasil kajian Corrigan, Thompson, Lambert, Sangster, Noel dan Campbell (2003) yang menunjukkan terdapat majikan mendiskriminasikan pencari kerja OKU.

Ketidakadilan layanan ini menyebabkan golongan OKU menjauhkan diri dari masyarakat dan berasa rendah diri kemudian mempengaruhi penilaian sendiri. Penilaian sendiri berkait rapat dengan tanggapan kebolehan diri dan fikiran positif atau negatif. Walaupun memiliki kelayakan akademik dan pengetahuan latihan dalam bidang, seseorang OKU tetap akan menghadapi kegagalan jika dia tiada keyakinan diri terhadap keupayaan dan kemampuan melakukan sesuatu tugas (Jamaludin, 2010). Berbanding dengan individu bukan OKU, graduan bermasalah pendengaran lebih sukar membuat penyesuaian diri dalam menghadapi cabaran di tempat kerja

(Feldman, 2004). Kegagalan menyesuaikan diri dengan persekitaran di tempat kerja menyebabkan ramai graduan bermasalah pendengaran menarik diri daripada dunia pekerjaan. Sebaliknya, konsep sendiri yang kuat memberi peluang kepada mereka untuk berjaya di dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kematangan emosi memberi kesan positif dalam menyeimbangkan kesejahteraan diri manusia. Oleh yang demikian, kebijaksanaan mengendalikan emosi diri menjadikan graduan bermasalah pendengaran lebih tabah dalam menempuh kejayaan tanpa bantuan mana-mana pihak. OKU bermasalah pendengaran harus percaya kejayaan itu hasil usaha sendiri tanpa bergantung kepada orang lain dan diri mereka mampu mengawal fikiran dan persekitaran yang diharapkan.

3.0 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk:

- (i) Mengenal pasti tahap kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran.
- (ii) Mengenal pasti cabaran-cabaran yang dihadapi dalam menuju ke arah kebolehpasaran graduan.
- (iii) Meninjau keperluan pembangunan model kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran.

4.0 METODOLOGI

Kajian ini merupakan penyelidikan kaedah gabungan kuantitatif dan kualitatif. Data penyelidikan kuantitatif dikumpul melalui kajian tinjauan manakala data penyelidikan kualitatif dikumpul melalui temu bual kumpulan berfokus dan temu bual individu.

4.1 POPULASI DAN SAMPEL

Bagi bahagian kuantitatif, populasi kajian terdiri daripada graduan bermasalah pendengaran yang telah menamatkan pengajian dari program vokasional pendidikan khas di seluruh Malaysia. Populasi ini adalah bertaburan di merata-rata sudut di Malaysia biarpun di seluruh dunia. Oleh yang demikian, adalah sukar untuk menjejaki mereka untuk memberi maklum balas dalam kajian ini. Maka, pengkaji telah memilih teknik persampelan suka rela bagi mendapatkan responden. Sejumlah 96 orang responden telah menyertai kajian ini secara suka rela, terdiri daripada 34 orang perempuan dan 62 orang lelaki. Sampel ini dipilih secara suka rela kerana murah, mudah dan cepat ditadbir. Menurut Laws, Harper dan Marcus (2003), temu bual kumpulan berfokus memerlukan bilangan sampel antara enam hingga 12 orang. Oleh itu, tujuh orang graduan bermasalah pendengaran telah dipilih untuk mengambil bahagian dalam temu bual kumpulan berfokus. Ketujuh-tujuh responden ini merupakan graduan bermasalah pendengaran yang sedang dalam proses menempuh kerjaya dengan pengalaman bekerja kurang dari lima tahun. Manakala pemilihan sampel untuk sesi temu bual majikan dijalankan dengan menggunakan teknik persampelan bertujuan berdasarkan kepada kriteria dengan pengalaman melebihi lima tahun dalam merekrut atau menguruskan graduan bermasalah pendengaran. Responden pertama dalam temu bual individu ini merupakan pengasas kepada “perniagaan orang pekak” dengan kelulusan Doktor Falsafah dalam Pentadbiran Perniagaan dan berminat dalam mengkaji perilaku manusia. Responden kedua pula ialah seorang graduan bermasalah pendengaran aliran vokasional yang telah berjaya dalam proses menempuh kerjaya. Kedua-dua majikan ini telah memberi maklum balas yang amat berguna bagi menjawab objektif kajian.

4.2 INSTRUMEN KAJIAN

Instrumen utama yang digunakan dalam kajian ini merupakan set soal selidik yang ditadbir oleh pengkaji sendiri hasil literatur kajian. Soal selidik digunakan untuk memudahkan pengumpulan data terhadap responden yang ada di merata tempat, menjimatkan masa dan kos untuk mendapatkan maklumat yang tepat (Creswell, 2014). Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian yang memerlukan respon dikotomis ‘ya’ dan ‘tidak’ untuk memudahkan responden memberi jawapan. Bahagian pertama soal selidik merupakan lapan item yang ditadbir dengan tujuan mendapat maklum balas mengenai tahap kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran. Bahagian kedua soal selidik pula terdiri daripada 10 item mengenai cabaran yang dihadapi ke arah kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran. Manakala bahagian ketiga soal selidik mengandungi tiga item untuk mendapatkan persetujuan mengkaji kebolehpasaran terhadap graduan bermasalah pendengaran dan keperluan membangunkan model kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran.

Data yang dikumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS bagi mendapatkan peratusan dan frekuensi. Selain itu, kaedah temu bual berfokus juga telah digunakan dalam memperoleh maklumat yang lebih

mendalam lagi berkenaan cabaran yang dihadapi oleh graduan OKU bermasalah pendengaran dalam proses mencapai kebolehpasaran. Pengkaji juga menjalankan temu bual dengan dua orang majikan yang berpengalaman dalam merekrut pekerja bermasalah pendengaran untuk membuat perbandingan antara persepsi graduan dan majikan. Penggunaan pelbagai kaedah pengumpulan data ini dikenali sebagai kaedah triangulasi untuk meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan kajian.

5.0 DAPATAN KAJIAN

Data-data yang telah dianalisis dipersembahkan dalam bentuk jadual mengikut item untuk menjawab objektif kajian.

Objektif 1: Mengenal pasti tahap kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran

Jadual 1: Tahap Kebolehpasaran Graduan Bermasalah Pendengaran

Item	Peratusan (%)
- Adakah anda sedang bekerja?	65.7
- Adakah anda bekerja sepenuh masa?	46.9
- Adakah anda bekerja di dalam bidang seperti mana anda belajar?	20.4
- Adakah anda mendapat pekerjaan dalam tempoh masa enam bulan setelah tamat pengajian?	41.8
- Adakah anda telah kekal dalam pekerjaan ini selama dua tahun atau lebih?	38.2
- Adakah anda pernah dinaikkan pangkat dalam pekerjaan?	13.3
- Adakah anda berasa senang untuk mendapatkan pekerjaan baru selepas berhenti kerja?	51.5
- Adakah anda berpuas hati dengan pekerjaan anda sekarang?	66.7

Jadual 1 menunjukkan item-item yang ditanya untuk mendapat maklum balas tentang tahap kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran. Hasil tinjauan mendapati 65.7% responden sedang bekerja dengan 46.9% bekerja sepenuh masa. Hanya 20.4% sahaja responden bekerja di dalam bidang semasa pengajian. Terdapat 38.2% responden telah kekal dalam pekerjaan selama dua tahun atau lebih. Walau bagaimanapun, responden yang pernah dinaikkan pangkat dalam pekerjaan hanya 13.3%. Responden mempunyai jangkaan yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan baru dan berpuas hati dengan pekerjaan sekarang dengan masing-masing mencatatkan 51.5% dan 66.7%. Dapatan ini menunjukkan tahap kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran masih berada di tahap yang kurang memuaskan dengan purata 43.06%.

Selain itu, hasil temu bual berfokus dengan graduan mendapati responden sukar mencari pekerjaan dalam bidang yang dipelajari. Kebanyakan responden bekerja dalam bidang yang tidak memerlukan kemahiran tinggi seperti pelayan restoran, stesen minyak, tukang pembersihan atau pemandu GRAB. Hanya dua daripada tujuh orang responden yang mendapat pekerjaan dengan usaha sendiri. Daripada maklum balas yang diberikan, didapati mereka berasa malu untuk mencari pekerjaan kerana masalah komunikasi. Mereka tidak mempunyai pandangan jauh terhadap masa depan mereka. Mereka hanya melihat pada saat mereka berada. Apabila ditanya kemungkinan kenaikan pangkat, mereka tidak dapat memberi apa-apa jawapan dengan keraguan. Oleh yang demikian, mereka berpuas hati dengan apa yang dimiliki walaupun dengan kerja sambilan atau dengan pendapatan yang tidak seberapa.

Objektif 2: Mengenal pasti cabaran-cabaran yang dihadapi dalam menuju ke arah kebolehpasaran graduan

Jadual 2: Cabaran yang dihadapi

Item	Peratusan (%)
- Adakah anda mendapatkan pekerjaan ini dengan bantuan orang lain?	48.9
- Adakah gaji bulanan anda kurang dari RM1000?	41.1
- Adakah anda diberi layanan yang tidak adil berbanding rakan sekerja anda?	76.1
- Adakah anda mengalami tekanan kerja?	80.2
- Adakah anda kekurangan pengetahuan dan kemahiran untuk melakukan pekerjaan yang anda ceburi?	22.9
- Adakah anda pernah ditolak permohonan kerja kerana ketidakupayaan anda?	74.0
- Adakah anda berasa susah untuk mencari pekerjaan kerana ketidakupayaan anda?	51.1
- Adakah anda berkeyakinan boleh lebih maju dalam kerjaya kelak?	81.2
- Adakah anda menerima ketidakupayaan diri anda?	97.9
- Adakah anda sukar mengawal kestabilan emosi dan tekanan?	75.0
- Adakah anda percaya bahawa anda boleh berjaya dengan usaha sendiri tanpa bantuan orang lain?	60.4
- Adakah anda telah menguasai kemahiran-kemahiran berikut:	
a. Kemahiran asas [mengira, membaca, menulis (Bahasa Inggeris)]	33.3
b. Kemahiran berfikir dan membuat keputusan	66.7
c. Kualiti peribadi yang baik	94.8
d. Pengurusan sumber dan maklumat yang cekap	78.8
e. Kemahiran komunikasi, sosial dan interpersonal	26.0
f. Kemahiran sistem dan teknologi	91.7
g. Kemahiran etika dan moral profesional	90.6
h. Kemahiran kepimpinan	29.2

Jadual 2 memaparkan dapatan tentang cabaran-cabaran yang dihadapi oleh graduan bermasalah pendengaran dalam menuju ke arah kebolehpasaran graduan. Sebanyak 48.9% responden mendapat pekerjaan dengan bantuan orang lain dengan 41.1% responden memperoleh gaji bulanan kurang dari RM1000 iaitu di bawah gaji minimum yang disarankan oleh kerajaan. Terdapat 76.1% responden mengadu menerima layanan yang tidak adil di tempat kerja. Responden juga mengalami tekanan kerja serta sukar mengawal kestabilan emosi dan tekanan, masing-masing mencatatkan 80.2% dan 75.0%. Majoriti responden (97.9%) menerima diri sebagai OKU bermasalah pendengaran. Namun, 51.1% responden berasa susah untuk mencari pekerjaan dan 74.0% responden pernah ditolak permohonan kerja kerana ketidakupayaan yang dimiliki. Responden juga menunjukkan keyakinan diri dalam pembangunan kerjayanya pada masa hadapan dengan 81.2%. Selain itu, 60.4% responden juga percaya bahawa mereka boleh berjaya dengan usaha sendiri tanpa bantuan orang lain. Malah, 77.1% responden tidak setuju bahawa mereka kekurangan pengetahuan dan kemahiran untuk melakukan pekerjaan yang diceburi.

Dapatan ini telah disokong oleh hasil temu bual berfokus. Dapatan ini mendapati bahawa responden menunjukkan keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi dalam hal kebolehpasaran graduan mereka. Namun, apabila ditanya lebih lanjut perkara ini, didapati responden amat lemah dalam mengurus emosi dan tekanan. Daripada hasil temu bual berfokus, didapati ramai graduan bermasalah pendengaran berhenti kerja kerana tekanan. Tekanan kerja ini mungkin kerana masalah hubungan dengan penyelia atau rakan sekerja dan tidak faham apa yang diperlukan oleh penyelia. Selain itu, didapati juga graduan bermasalah pendengaran amat mengharapkan bantuan orang lain apabila mereka menghadapi masalah. Mereka berpendapat bahawa golongan OKU seharusnya mendapat

simpati dan empati, tetapi realitinya majikan tidak mengendahkan. Responden menyatakan mereka sentiasa dibuli dengan diberi bebanan kerja yang tidak setimpal dengan rakan-rakan sekerja yang lain. Keadaan ini telah melemahkan keyakinan dan kepercayaan diri mereka, lalu memilih untuk berhenti kerja, bekerja dalam kumpulan OKU sahaja atau memulakan keusahawanan sendiri. Responden menyatakan bahawa mereka lebih selesa bekerja tanpa orang bukan OKU.

Dari segi kemahiran employability pula, didapati responden berkeyakinan bahawa mereka mempunyai kualiti peribadi yang baik, kemahiran etika dan profesional yang tinggi dan kemahiran sistem dan teknologi yang cekap. Masing-masing mencatatkan nilai peratusan yang tinggi iaitu 94.8%, 90.6% dan 91.7%. Manakala 78.8% responden menyatakan bahawa mereka boleh menguruskan sumber dan maklumat dengan cekap. Terdapat 66.7% responden memberi maklum balas bahawa mereka mempunyai kemahiran berfikir dan membuat keputusan. Untuk kemahiran asas dari segi mengira, membaca dan menulis terutamanya dalam Bahasa Inggeris, responden memberi respon 33.3% sahaja. Hanya 29.2% sahaja responden menyatakan mereka menguasai kemahiran kepimpinan dan 26.0% responden sukar menguasai kemahiran komunikasi, sosial dan interpersonal.

Objektif 3: Mengenal pasti keperluan pembangunan model kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran

Jadual 3: Keperluan pembangunan model kebolehpasaran graduan

Item	Peratusan (%)
- Adakah anda berasa kebajikan OKU bermasalah pendengaran tidak dijaga?	47.9
- Adakah anda berasa perlu untuk mencari penyelesaian masalah kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran?	92.7
- Adakah anda setuju membangunkan model kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran?	94.6

Jadual 3 menunjukkan persepsi responden tentang keprihatinannya terhadap kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran. Terdapat 47.9% responden yang berpendapat kebajikan OKU bermasalah pendengaran tidak dijaga. Hal ini menjelaskan lebih daripada 50% responden berpuas hati dengan kebajikan yang diterima selama ini. Namun, kebanyakan responden (92.7%) amat berharap agar masalah kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran dapat dikenal pasti. Selain itu, 94.6% responden juga bersetuju dengan cadangan membangunkan model kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran bagi menjelaskan secara teori dan praktikal kebolehpasaran graduan. Hasil temu bual berfokus juga bersetuju untuk menyelidik dengan lebih mendalam lagi tentang kebolehpasaran graduan dan pembangunan model kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran.

6.0 PERBINCANGAN

Hasil kajian secara keseluruhannya mendapati tahap kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran adalah kurang memuaskan dan perlu diperbaiki. Kajian menunjukkan graduan bermasalah pendengaran mempunyai fikiran positif dan berkeyakinan tinggi. Dapatan ini tidak selari dengan Laporan Kajian Pengesanan Graduan (Kementerian Pendidikan Tinggi, 2016) yang menyatakan graduan OKU kurang berkeyakinan untuk bekerja. Namun, graduan bermasalah pendengaran tetap menghadapi beberapa cabaran dalam usahanya menempuh kerjaya. Graduan bermasalah pendengaran didapati sukar berada kekal dalam suatu pekerjaan dan kurang mempunyai peluang kenaikan pangkat kerana tidak mencapai permintaan yang dikehendaki oleh majikan industri. Dapatan ini disokong oleh Hernandez, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff dan Donoso (2008). Graduan juga didapati sukar mencari pekerjaan di dalam bidang yang dipelajari. Oleh yang demikian, pihak industri digesa supaya memberi peluang pekerjaan yang sesuai kepada OKU agar seiring dengan kemahiran yang telah dipelajari (Utusan Online, 2016).

Graduan bermasalah pendengaran mengaku bahawa mereka lemah dalam kemahiran employability seperti kemahiran asas, kemahiran komunikasi, sosial dan interpersonal serta kemahiran kepimpinan. Hasil kajian ini adalah selari dengan dapatan Fazlinda Ab Halim, Ab Rahim Bakar, Ramlah Hamzah dan Abdullah Mat Rashid (2013) di mana tiga kemahiran employability yang paling diutamakan ialah kualiti personal, kemahiran asas dan kemahiran interpersonal. Selain daripada kemahiran employability, graduan bermasalah pendengaran juga mengalami

diskriminasi semasa mencari pekerjaan dan juga semasa di tempat kerja. Penyataan ini disokong oleh Corrigan, Thompson, Lambert, Sangster, Noel dan Campbell (2003) yang turut menyatakan diskriminasi berlaku dalam kalangan OKU. Diskriminasi ini telah melemahkan konsep sendiri graduan bermasalah pendengaran dan menjadikan mereka gagal dalam menguruskan emosi dan tekanan kerja. Kajian oleh O'Brien, McAbee, Hebl dan Rodgers (2016) juga mendapat hasil yang hampir sama iaitu diskriminasi di tempat kerja boleh menjejaskan kesihatan, memberi tekanan dan mengurangkan prestasi dalam pekerjaan. Akhirnya, graduan bermasalah pendengaran memilih untuk tarik diri dari pasaran kerja.

Selain itu, pengkaji juga telah menjalankan sesi temu bual dengan majikan untuk mendapatkan perbandingan persepsi graduan dan majikan. Hasil temu bual mendapati graduan bermasalah pendengaran terlalu dijaga dan dilindungi oleh ibu bapa. Hal ini adalah berkaitan dengan kajian Suhaila Nadzri, Nor Ayuni Rosli, Nor Suhaily Bakar dan Nuzul Akhtar Baharudin (2015) yang mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara faktor keluarga dan kesukaran memperoleh pekerjaan dengan kerjaya yang diceburi. Sekiranya mereka tidak gembira dalam pekerjaan, ibu bapa akan menyokong anak mereka yang bermasalah pendengaran untuk berhenti kerja. Majikan mengadu bahawa graduan bermasalah pendengaran ini tidak diberi latihan mencari pekerjaan, tiada pengetahuan dalam menulis resume dan tiada etika semasa temu duga atau bertemu dengan penyelia untuk meminta pekerjaan. Dengan yang demikian, Hazlin Farlina Rosli et al. (2015) telah mencadangkan supaya golongan OKU diberi perkhidmatan, bimbingan dan panduan kerjaya.

Tambahan lagi, majikan juga mengadu bahawa graduan bermasalah pendengaran amat lemah dalam mengurus emosi, mudah tersinggung perasaan dan degil. Hal ini adalah sependapat Nurul Hariza Hamid (2012). Majikan mengatakan ramai majikan telah memberi peluang kepada OKU terutamanya golongan bermasalah pendengaran, tetapi mereka sendiri tidak menggenggam peluang ini. Kenyataan yang mengkritik majikan kurang memberi peluang pekerjaan kepada golongan OKU adalah tidak tepat. Majikan sukar menerima golongan OKU bukan kerana ketidakupayaan yang dimiliki tetapi keperibadian yang ditonjolkan. Pihak majikan mengharapkan penggubalan kurikulum sekolah yang lebih fokus kepada pengurusan emosi dan etika semasa temu duga selain kemahiran teknikal dan kemahiran employabiliti.

7.0 KESIMPULAN

Seseorang OKU bermasalah pendengaran yang ingin berjaya dalam pasaran kerja perlu melengkapkan diri dengan nilai kebolehpasaran seperti kemahiran employabiliti (Eby, Butts & Lockwood, 2003) dan penilaian sendiri yang kuat dan kukuh (Judge & Kammeyer-Mueller, 2011). Individu yang mempunyai penilaian sendiri yang tinggi sentiasa berfikiran positif dan sedia menerima kritikan. Walaupun menghadapi diskriminasi di tempat kerja, individu ini tetap boleh menerima dengan hati terbuka malah menjadikan diri lebih sempurna dari segi pengurusan emosi. Sebaliknya, seseorang graduan bermasalah pendengaran yang tidak dapat mengawal emosi juga tidak dapat mengawal tekanan kemudian bertingkah laku negatif dan akhirnya menarik diri dari pekerjaan. Secara kesimpulannya, kemahiran employabiliti menjanjikan kebolehpasaran graduan bermasalah pendengaran. Walau bagaimanapun, diskriminasi yang dialami perlu dineutralkan dengan kehadiran penilaian sendiri yang tinggi bagi memastikan kejayaan dalam pasaran kerja di samping faktor kemahiran-kemahiran employabiliti yang dimiliki.

8.0 RUJUKAN

- Ang, M.C.H. (2012). *Work and Disability: a Malaysian Scenario*. Universiti Sains Malaysia Publisher.
- Bardan, S. (2002). Employment Opportunities for PWD in Malaysian Private Sector. *1st National Conference on PWD's Economy*. Kuala Lumpur.
- Corrigan, P., Thompson, V., Lambert, D., Sangster, Y., Noel, J.G. & Campbell, J. (2003). Perceptions of discrimination among persons with serious mental illness. *Muskie School of Public Service, 54*(8):1105-1110.
- Creswell, J.W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. (4th ed.). USA: Sage Publication, Inc.
- Eby, L., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior, 24*, 689-708.
- Engr Amaechi, O.J., Orlu I., Obed O.O. & Thomas C.G. (2017). The role of technical and vocational education and training (TVET) as agents of tackling unemployment and poverty amongst technical college graduates in rivers state. *World Journal of Engineering Research and Technology 3*(2), 17-30 ISSN2454-695X.

- Ernisuhani Mohamad Zamri & Noraimi Ahmad. (2017). Kajian terhadap kebolehpasaran graduan Diploma Kejuruteraan Perkhidmatan Bangunan, Politeknik Sultan Azlan Shah. *eProceeding National Innovation and Invention Competition Through Exhibition*.
- Feldman, D.C. (2004). The role of physical disabilities in early career: vocational choice, the school-to-work transition and becoming established. *Human Resource Management Rev.*, 14, 247-274.
- Ghazali Darusalam & Sufean Hussin. (2016). *Metodologi penyelidikan dalam pendidikan: amalan dan analisis kajian*. Penerbit Universiti Malaya.
- Hazlin Farlina Rosli, Safura Ahmad Sabri, Norazla Abdul Wahab & Nurzakira Afnee Zakaria. (2015). Kesedaran golongan majikan terhadap orang kurang upaya (OKU) di Malaysia: melalui perspektif media. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah*. E-ISBN: 978-967-0850-25-2.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J. & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157–164.
- Jabatan Kebajikan Malaysia. (2016). *Laporan Statistik*. Akses daripada <http://www.jkm.gov.my/>
- Jamaluddin. (2010). *Pengertian konsep sendiri*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Judge, T.A., Kammeyer-Mueller, J.D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21:331–341.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Laporan awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015*. Akses daripada <https://www.moe.gov.my/>
- Kementerian Pendidikan Tinggi. (2016). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan*. Akses daripada <http://www.mohe.gov.my/>
- Knight, P.T. & Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, 8(4), 261-276.
- Laws, S., Harper, C. & Marcus, R. (2003). *Research for development. An practical guide*. Thousand Oaks, Carlifornia: Sage.
- Muhammad Hazrul Ismail. (2012). Kajian mengenai kebolehpasaran siswazah di Malaysia: tinjauan dari perspektif majikan. *Prosiding PERKEM VII (2)*, 906-913. ISSN:2231-962X.
- Nurul Hariza Hamid. (2012). *Aspirasi kerjaya dalam kalangan pelajar bermasalah pendengaran di politeknik*. Tesis Master. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- O'Brien, K.R., McAbee, S.T., Hebl, M.R. & Rodgers, J.R. (2016). The Impact of Interpersonal Discrimination and Stress on Health and Performance for Early Career STEM Academicians. *Frontiers in Psychology*, 7:615. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00615
- Shaharuddin Ahmad, Noraziah Ali & Mohd Fauzi Hamzah. (2011). Kebolehpasaran Graduan UKM: Satu Kajian Perbandingan Antara Graduan Disiplin Sains dengan Bukan Sains. *Jurnal Personalia Pelajar*, 14, 81-90. ISSN 0128-273.
- Siti Suhaila Samian, Khadijah Md Ali & Yahya Buntat. (2013). Persepsi Majikan Terhadap Pekerja Orang Kurang Upaya (OKU) dalam Organisasi di Negeri Johor. *2nd International Seminar on Quality and Affordable Education*.
- Suhaila Nadzri, Nor Ayuni Rosli, Nor Suhaily Bakar & Nuzul Akhtar Baharudin. (2015). Faktor keluarga, ganjaran, dan kesukaran memperolehi pekerjaan mempengaruhi kerjaya yang diceburi alumni KUIS. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah (2ndICoMM)*. e-ISBN: 978-967-0850-25-2.
- The JobStreet.com. (Ogos, 2016). *Employer Perception of Fresh Graduates*. Akses daripada <https://www.jobstreet.com.my/>
- Utusan Online. (2 Februari 2016). *Sekolah pendidikan khas jamin masa depan OKU*. Akses daripada <http://www.utusan.com.my/>
- Zaliza Hanapi. (2015). *Kesepadanan latihan terhadap pekerjaan dalam kalangan graduan kejuruteraan elektrik di kolej komuniti*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.