

ACCEPTANCE OF STUDENTS WITH DISABILITIES AT WORK FOR INDUSTRIAL TRAINING

(Penerimaan Majikan Terhadap Kehadiran Pelajar Kurang Upaya Dalam Menjalani Latihan Industri)

Nor Asfarul Lail Azwan Haris^a, Ardzulyna Anal^b, Aznan Che Ahmad^c

^aKolej Komuniti Selayang, Selangor, Malaysia.

^bUniversiti Pendidikan Sultan Idris, Perak, Malaysia.

^cUniversiti Sains Malaysia, Pulau Pinang, Malaysia.

e-mail : asfarul@yahoo.com

Abstrak : Kajian ini adalah merupakan sebuah kajian yang berbentuk kualitatif yang bertujuan untuk mengenal pasti cabaran dan penerimaan yang dihadapi oleh pihak majikan yang mengambil pelajar masalah pendengaran dan masalah pembelajaran daripada Kolej Komuniti dalam jurusan Sijil Kemahiran Khas Asas Kulinari untuk menjalani latihan industri selama empat bulan di perusahaan mereka. Data bagi kajian ini telah dikumpul melalui kaedah temu bual separa berstruktur. Keempat-empat responden dalam kajian ini merupakan majikan yang telah membuka perusahaan mereka lebih daripada lima (5) tahun. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat pelbagai cabaran dan penerimaan daripada pihak majikan yang telah dikenal pasti oleh para pengkaji. Terdapat pihak majikan yang telah bersedia dan boleh menerima baik kehadiran pelajar kurang upaya ini untuk bekerja di perusahaan mereka manakala terdapat juga daripada pihak majikan yang berasa tertekan pada peringkat awal apabila menerima kehadiran para pelajar ini untuk bekerja di syarikat perusahaan mereka. Ini disebabkan ciri-ciri pelajar kurang upaya yang dianggap adalah sesuatu yang baharu pada mereka, cara komunikasi, tidak pasti dengan tahap keupayaan dan kebolehan mereka serta tiada pengalaman langsung mengendalikan pekerja daripada golongan Orang Kurang Upaya (OKU) menjadikan para responden ini tidak bersedia untuk menerima pelajar berkeperluan khas ini. Namun, hasil kajian mendapati berkat sokongan ibu bapa dan ahli keluarga, sokongan rakan sekerja serta peluang dan ruang yang diberikan oleh pihak majikan sendiri membolehkan para pelajar kurang upaya daripada Kolej Komuniti ini dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik serta telah ditawarkan peluang bekerja oleh pihak majikan untuk terus bekerja di syarikat mereka.

Kata Kunci: Pelajar kurang upaya, Kolej Komuniti, Latihan Industri, Majikan

Abstract : This research is a qualitative research to identify challenges and acceptance gone through by employers accepting students with disabilities in learning and deaf & mute from Community College Certificate in Basic Culinary to practice industrial training, duration of four months. Data for the research has been collected through the medium of interview with some of the employers involved. Four respondents who reacted to this interview are those who have opened their own food manufacturing companies with more than five years vast experiences. The outcome of the research noticed that the employers having tough challenges to accept students with disabilities. The research noted that there are employers who accept students with disabilities and vice versa. The employers who accept, sometimes go through few difficulties handling the students. Factors contributing to these are such as the arrival of students with disabilities may sound new to employers, difficulties in communicating, employers not sure with the students' abilities and lack of experience hiring workers with disabilities. Nevertheless, the outcome of research with supports from parents, family members, colleagues and my own employer to give confidence to Community College students with abilities to undertake responsibilities given with great capabilities and were offered with job opportunities by employers.

Keywords: Student with disabilities, Community College, Industrial Training, Employer

PENDAHULUAN

Kerjaya adalah penting dalam menjamin kesejahteraan dan kualiti hidup yang lebih baik bagi seseorang individu termasuklah golongan Orang Kurang Upaya (OKU). Berdasarkan kepada Akta Orang Kurang Upaya (OKU) 2008 yang telah diwartakan pada 24 Januari 2008 dan dikuatkuasakan pada 7 Julai 2008, kerajaan Malaysia telah menggubal dasar agar golongan istimewa ini tidak ketinggalan dan terus dipinggirkan dalam bidang pekerjaan dengan adanya Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2008 yang menekankan kuota 1% peluang pekerjaan di sektor awam dan sektor swasta bagi golongan OKU melalui

Akta OKU 2008, dalam Bab 1, Fasa 29 (1) ada menyatakan bahawa:

“Orang kurang upaya hendaklah mempunyai hak untuk akses kepada pekerjaan atas asas kesetaraan dengan orang upaya.”

Bagi menggalakkan penyertaan golongan OKU ke dalam bidang pekerjaan, pelbagai kemudahan dan keistimewaan yang disediakan oleh Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya antaranya bantuan kewangan melalui pemberian Elaun Pekerja Cacat (EPC). Berdasarkan Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya, Jabatan Kebajikan Masyarakat (2015),

bantuan kewangan melalui pemberian Elaun Pekerja Cacat (EPC) merupakan antara insentif pihak kerajaan kepada pekerja OKU untuk menggalakkan OKU bekerja, hidup berdikari dan menjadi ahli masyarakat yang produktif. Melalui insentif ini, diharapkan pendapatan yang diperoleh bukan sahaja dapat membantu memenuhi keperluan asas kehidupan golongan OKU ini malahan meningkatkan taraf hidup golongan OKU dalam masyarakat.

Walaupun pelbagai insentif yang diberikan oleh pihak kerajaan untuk golongan OKU di negara ini termasuklah penguatkuasaan Akta OKU (2008), namun ianya masih belum mencukupi dan menunjukkan keberhasilan yang lebih baik untuk membolehkan golongan ini terus mendapat penempatan kerjaya yang lebih baik. Malahan dengan situasi ekonomi dan kehendak industri hari ini memerlukan golongan OKU ini bersaing dengan golongan tipikal lain untuk mendapatkan peluang pekerjaan. Sikap segelintir masyarakat yang hanya memandang rendah terhadap kebolehan dan potensi yang ada pada golongan OKU ini telah menyekat penyertaan mereka untuk bersama-sama menyumbang kepada produktiviti negara. Justeru, sokongan dan kerjasama yang baik daripada setiap lapisan masyarakat terutamanya pihak majikan terhadap golongan OKU ini amatlah menjadi keutamaan dalam melahirkan masyarakat yang penyayang.

Aliza (2014) mendapati kriteria minimum untuk sektor pekerjaan di Malaysia hari ini adalah pekerja mesti mempunyai pengalaman kerja, tahap pendidikan dan sijil kemahiran yang diiktiraf. Oleh itu, selaras dengan konsep *Education for All* (EFA) serta memenuhi hasrat negara iaitu menghasilkan tenaga kerja berpengetahuan, terlatih dan berketerampilan menjelang 2020, Kolej Komuniti telah mengambil langkah menyediakan akses yang lebih luas kepada semua lapisan masyarakat termasuklah kepada pelajar berkeperluan khas bagi menyediakan mereka terus laluan ke kerjaya (JPKK, 2012). Melalui Penawaran program Sijil Kemahiran Khas kepada pelajar OKU ini telah memberikan akses pendidikan dan kesamarataan peluang pendidikan kepada para pelajar ini untuk terus mempelajari bidang kemahiran agar mereka mampu memperoleh kerjaya dan hidup berdikari tanpa mengharapkan bantuan orang lain.

Kolej Komuniti Selayang merupakan satu-satunya antara Kolej Komuniti yang menawarkan program Sijil Kemahiran Khas yang menawarkan kursus bidang Asas Kulinari kepada pelajar OKU masalah pendengaran selain daripada pelajar bermasalah pembelajaran. Mengikut struktur pengajian kursus ini, bagi melayakkan pelajar mendapat Sijil Kemahiran Khas dan sijil tamat pengajian, pelajar hendaklah menamatkan pengajian dalam semua kursus Modul Teras dan Modul Pengajian Am selama empat (4) semester. Pada semester akhir iaitu semester lima (5), pelajar yang telah menamatkan semua kursus dalam modul tersebut akan layak untuk mengikuti Latihan

Industri selama empat bulan. Dalam pengajian kursus bidang Asas Kulinari ini, para pelajar akan diberikan pendedahan untuk menguasai kemahiran secara “hands-on” seperti Asas Masakan Barat, Asas Masakan Malaysia, Asas Pastrri dan Asas Kuih Muih Tempatan mengikut standard di industri. Latihan Industri merupakan satu kemuncak persediaan para pelajar ke arah pekerjaan melalui pendedahan kepada para pelajar ini tentang persekitaran kerja yang sebenar. Latihan Industri juga memberi peluang kepada para pelajar ini untuk menghubungkan teori dan amali yang telah mereka pelajari semasa pengajian di kolej (JPKK, 2015).

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan sebuah kajian kes yang menggunakan pendekatan kualitatif. Temu bual bersemuka yang menggunakan soalan temu bual separa struktur dilaksanakan untuk mengumpul data bagi kajian ini. Pendekatan pemilihan responden jenis pensampelan bertujuan iaitu empat (4) orang majikan yang telah menerima para pelajar OKU daripada Kolej Komuniti untuk menjalani latihan industri di perusahaan mereka selama tempoh empat (4) bulan digunakan dalam kajian ini. Para pelajar yang terlibat terdiri daripada dua (2) orang pelajar bermasalah pendengaran dan dua (2) orang pelajar bermasalah pembelajaran. Lokasi serta perusahaan untuk menjalani Latihan Industri ini adalah ditentukan sendiri oleh para pelajar setelah berbincang dengan ibu bapa masing-masing. Selain itu, kriteria pemilihan majikan sebagai responden juga adalah berdasarkan kepada surat maklum balas penerimaan oleh majikan yang bersetuju untuk mengambil para pelajar ini untuk menjalani latihan industri di perusahaan mereka.

HASIL KAJIAN

Persepsi Awal Majikan terhadap Pelajar OKU Kolej Komuniti

Hasil temu bual berkaitan latar belakang dan pengalaman majikan mendapati daripada empat (4) responden tersebut hanya seorang (1) responden sahaja yang pernah mengambil pekerja OKU untuk bekerja di perusahaan mereka sebelum ini. Menurut responden ini pihaknya mempunyai pengalaman yang banyak dan tidak ada masalah untuk menerima pelajar OKU bekerja berikutan daripada pengalaman hidup majikan ini yang mempunyai ahli keluarga daripada golongan OKU. Beliau akan sentiasa membuka peluang dan ruang kepada para pelajar OKU yang berminat untuk bekerja dengan mereka. Bagi responden ini

“yang paling penting sebenarnya majikan kena faham tentang cara dan ciri-ciri OKU macam ni”.

Apabila disoal pula mengenai penerimaan tiga (3) responden lain, kebanyakan mereka memaklumkan bahawa mereka bersetuju mengambil pelajar OKU ini menjalani Latihan Industri atas dasar kenalan daripada

ibu bapa dan ahli keluarga dan permohonan sendiri daripada ibu bapa pelajar OKU tersebut. Salah seorang daripada tiga (3) responden ini menyatakan mengakui:

"Dia dapat kerja dekat sini melalui ibu bapa dia sebab saya kenal ibu bapa dia". So, as a respect ibu bapa dia...saya cuba bagi peluang dan ambil dia".

Hasil temu bual juga mendapati kebanyakan ketiga-tiga responden tersebut tidak mempunyai sebarang pengalaman dengan pekerja OKU malahan tidak mempunyai pengetahuan mendalam tentang ciri-ciri pelajar pendengaran atau pelajar kategori bermasalah pendengaran. Mereka berpendapat bahawa para pelajar bermasalah pendengaran ini pekak, bisu yang tidak boleh mendengar dan bertutur langsung. Responden yang ini menyatakan

"firstly, saya fikir macam mana nak bercakap dengan dialah...kita nak bagi arahan dia tak dengar pulak...". Tapi kalau peluang tak diberi macam mana nak bagi pengalaman".

Manakala bagi pelajar bermasalah pembelajaran, mereka menganggap pelajar ini adalah pelajar yang lembam, kurang keupayaan mental dan kognitif yang baik berbanding orang tipikal lain.

Penerimaan Majikan terhadap Pelajar Kurang Upaya Yang Sedang Menjalani Latihan Industri

Setelah hampir empat (4) bulan dan bakal menamatkan Latihan Industri, pengkaji telah bertemu para responden bual untuk bertanyakan mengenai penerimaan para responden terhadap pelajar-pelajar OKU ini. Pelbagai persepsi yang ditonjolkan dan dikongsikan oleh pihak majikan baik daripada sudut positif dan negatif. Salah seorang responden wanita ini melahirkan rasa terkejut dan tidak menyangka bahawa pelajar bermasalah pembelajaran ini mempunyai potensi dan etika kerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan pekerjanya yang lain. Menurut beliau

"Dia ni very good attitude . Saya tak rasa dia patut ada kad OKU. Malahan kerja dia lebih cepat daripada saya. Kat sini dia kerja ambil order, everything dia boleh buat itu dia nak buat ini. Customer semua suka dengan dia".

Berbeza pula dengan responden ini yang meluahkan

"kalau nak compare dengan pekerja normal punya perform tu memang berbeza lah. Kita pun tahu dia ni macam mana".

Menurut responden lain pula majikan yang mengambil pelajar atau pekerja OKU yang mempunyai masalah pembelajaran ini perlu banyak bersabar dan bersedia menghadapi sebarang cabaran daripada segi sikap dan tingkah laku pelajar OKU itu.

"Memang, bukan senang. Kebetulan bila masa production kita kena keluarkan banyak, saya kena hadapi dia dengan macam-macam keadaan. Jadi bila kita nak jadi tak jadi laju. Inilah jadi terganggu lah".

"Bagi saya mereka tiada minat berniaga sebab tu saya tak letak dekat bahagian yang melibatkan pelanggan. Kalau kerja, diaorang boleh buat semua kerja yang kita arahkan even boleh buat macam-macam kerja yang lain juga. Tapi...kena diberi pengawasan. Apa yang saya nak puji, macam kedatangan dan etika kerja memang tak ada masalah.

Jelas responden kepada pelajar bermasalah pendengaran ini.

Cabaran terhadap kehadiran Pelajar OKU dalam Perusahaan Majikan

Memahami Ciri-Ciri dan karektor Pelajar OKU

Berdasarkan temu bual mendalam yang dijalankan ke atas empat (4) responden yang terlibat menunjukkan bahawa pengalaman serta kesedaran majikan dalam memahami ciri-ciri keperluan khas individu kurang upaya itu amat penting. Seperti salah seorang responden ini mengakui pengalaman menguruskan ahli keluarga yang berkeperluan khas membolehkan dia memahami ciri-ciri individu OKU serta cara mengendalikan pekerja OKU. Kehadiran pekerja OKU tidak menjadi sebahagian daripada cabaran dan tekanan kepadanya.

Baginya majikan perlu mempunyai kesabaran tinggi dan bersedia dengan mengenali tingkah laku dan karektor individu OKU ini. Dua (2) responden yang lain pula menyatakan bahawa mereka tidak mengetahui dengan lebih mendalam mengenai ciri-ciri pelajar bermasalah pembelajaran tetapi setelah empat (4) bulan bersama pelajar ini, beliau mengakui lebih memahami ciri-ciri yang ada pada pelajar bermasalah pembelajaran.

"Saya dah lalui pengalaman dengan pekerja begini...saya fikir patut lah majikan lain tak nak dia. Tapi dari segi fizikal yang lain semua normal rasanya...tapi bila dah bersama lama dengan dia baru saya faham...". Satu lagi, kita terima kalau dia ada masalah kesihatan, dia kerap ambil cuti sebab ada appointment di hospital".

Masalah Komunikasi dan Sosial Pelajar OKU

Mengenai isu komunikasi pula, responden yang mengambil pekerja bermasalah pendengaran menyatakan bahawa isu komunikasi dan sosialisasi tidak menjadi masalah kepadanya kerana kedua-dua pekerja OKU tersebut mempunyai tahap pendengaran yang berbeza. *"Yang sorang tu boleh cakap sikit-sikit dan boleh baca gerak bibir kita...".* Rentetan daripada itu responden memaklumkan segala arahan majikan perlu disampaikan dengan jelas dan diberikan tunjuk ajar satu persatu. Bagi dua (2) responden yang

mengambil pelajar bermasalah pembelajaran pula mengakui daripada pelajar tersebut tidak ada masalah daripada segi komunikasi dan hubungan dengan rakan sekerja. Malahan mereka boleh bekerjasama dengan pekerja tipikal yang lain untuk melakukan sesuatu kerja. Responden ini berkongsi pandangan

“dia boleh bersosial tapi kena support lah. Kita kena bagi masa dia punya confidentlah.”

Keyakinan Majikan terhadap Potensi Pelajar OKU

Disoal berkenaan tahap keyakinan mereka terhadap para pelajar OKU ini dalam mengendalikan perusahaan apabila ketiadaan majikan. Dua (2) responden ini menjelaskan bahawa mereka masih belum berkeyakinan untuk mendedahkan pelajar ini kepada kerja yang melibatkan seperti pengiraan kos dan pengendalian mesin-mesin berteknologi tinggi.

Responden yang lain juga memaklumkan bahawa mereka memerlukan masa untuk melatih pelajar-pelajar OKU tersebut agar mereka lebih rasa yakin untuk mengendalikan kerja-kerja yang melibatkan pengiraan dan pengurusan kewangan. Ada di kalangan mereka berpandangan majikan perlu memberikan seorang penyelia untuk melatih pelajar OKU ini untuk melakukan kerja-kerja yang rumit dalam tempoh masa yang sesuai sehingga dapat menguasai skop kerja dengan baik.

Arahan Kerja dan Tugasan

Mengenai arahan kerja, semua responden bersetuju bahawa pelajar-pelajar OKU memerlukan arahan yang diberikan secara berulang-ulang serta tunjuk cara satu persatu bagi membolehkan pelajar ini menghasilkan kualiti kerja yang lebih baik. Responden ini menyatakan

“kita perlu tengok betul-betul. Bagi yang simple job dulu then tengok sampai dia boleh buat”.

Bagi responden kepada pelajar bermasalah pendengaran pula ini menyatakan

“diaorang ni dengar arahan. Diaorang akan buat apa yang kita tunjuk. Sebab tu saya letakkan penyelia untuk memantau”.

Kemahiran Kebolehkkerjaan Pelajar OKU

Apabila bertanyakan mengenai kemahiran kebolehkkerjaan dan kelayakan bagi membolehkan mereka diberikan gaji, semua majikan memberikan pandangan tersendiri. Bagi para responden yang pelajar OKU yang mempunyai masalah daripada segi kurang tumpuan ini, mereka memerlukan seorang (1) penyelia yang dapat memantau dan membantu memberikan latihan mengenai skop kerja, cara mengendalikan mesin-mesin, diberikan pendedahan kepada kepelbagaian kerja yang berlainan situasi. Bagi responden ini pula berpendapat

“dari segi komunikasi kalau duduk kat kaunter informasi diaorang cukup bagus dan pandai layan pelanggan tapi bila suruh buat kerja dapur, dia banyak sembang dan tak fokus. Saya kena selalu tegur dan pantau dia”.

Manakala responden yang telah mengambil pelajar bermasalah pendengaran ini memberi komen

“dari segi kekemasan memang diorang bagus. Bagus dari segi kemahiran cumanya lemah dari segi belajar, menulis dan mereka ni tiada minat belajar berniaga”.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Kesimpulan

Menurut Wehman (2013) dan Aliza (2013), latihan kerjaya yang memberikan pengalaman kerjaya dalam persekitaran realiti sesuatu pekerjaan lebih banyak membantu kepada pelajar OKU untuk berhadapan dalam cabaran dan situasi pekerjaan sebenar kelak. Kita semua harus sedar bahawa tidak semua daripada mereka ini mempunyai latar belakang akademik yang baik dan berkebolehan untuk menyesuaikan diri dalam persekitaran kerjaya dan kehidupan bermasyarakat dengan mudah.

Berdasarkan Luft (2014), dua elemen utama yang perlu diberi tumpuan dalam program transisi ke kerjaya pelajar OKU iaitu latihan kerjaya yang mendedahkan kepada satu kemahiran kerjaya yang spesifik dan persediaan pendidikan yang mengajarkan pengurusan kehidupan berdikari dan kemahiran keusahawanan. Selain itu, seseorang pelajar OKU memerlukan kemahiran berkaitan pekerjaan seperti kemahiran mencari pekerjaan, cara menyesuaikan diri, kemahiran esteem sendiri yang tinggi serta kemahiran interpersonal dan sosialisasi dan kemahiran ke arah kehidupan berdikari seperti pengurusan kewangan, pengurusan diri.

Selain itu, Luft dan Huff (2011) pula berpendapat bahawa kualiti peribadi dan penampilan sikap yang positif juga amat penting untuk membolehkan mereka diterima baik oleh pihak majikan. Hasil kajian Luckner dan Sebald (2013) mendapati kelemahan dalam komunikasi dan sosial, kawalan emosi dan tingkah laku yang baik serta keyakinan diri yang rendah ini boleh menyumbang kepada faktor-faktor yang menyebabkan para pelajar ini sukar menjalani kehidupan berdikari dan menjejaskan peluang mendapat pekerjaan.

Oleh demikian, menerusi Program Sijil Kemahiran Khas Kulinari di Kolej Komuniti ini telah membuktikan bahawa melalui perancangan dan pelaksanaan pendekatan pembelajaran berasaskan kerjaya ini telah berjaya menempatkan pelajar-pelajar lulusan sijil berkenaan telah mendapatkan pekerjaan dalam bidang yang mereka pelajari. Selain itu, sokongan dalam kalangan para majikan yang terus memberikan peluang dan ruang kepada pelajar OKU ini

untuk menjalani latihan industri serta bersedia untuk terus mengambil mereka bekerja di dalam perusahaan mereka sebaik sahaja selepas latihan industri, amatlah dikagumi dan patut dijadikan contoh oleh para majikan lain.

Cadangan

Daripada beberapa dapatan di atas, beberapa perkara dapat dijadikan garis panduan dan penambahbaikan kepada semua pihak. Pertama, para pendidik yang terlibat mengajar pelajar berkeperluan khas di sekolah perlu memastikan segala aktiviti dalam program transisi ke kerjaya perlulah terarah kepada kemahiran yang bersesuaian dengan minat dan kebolehan pelajar. Selain itu, kemahiran yang diajar kepada para pelajar ini mestilah mengambil kira kepada permintaan keperluan industri kerjaya hari ini dan penempatan kerjaya juga hendaklah relevan dengan bidang kemahiran yang dikuasai oleh para pelajar tersebut.

BIBLIOGRAFI

- Akta Orang Kurang Upaya. (2008). *Akta 685. Undang-undang Malaysia*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Alias, A. (2014). Transition program: The challenges faced by special needs students in gaining work experience. *International Education Studies*. 7(13):192-196.
- Aliza Alias. (2013). The issues in implementing transition program for special needs students. *Asian Social Science*. 9(16):9-14.
- Jabatan Pendidikan Kolej Komuniti, Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Panduan Pelaksanaan Program Pengajian Kolej Komuniti Kementerian Pendidikan Malaysia*.
- Jabatan Pendidikan Kolej Komuniti, Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *Koleksi Informasi Terkini Kolej Komuniti*, Pengajian Kolej Komuniti Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya. (2015). *Kemudahan dan Keistimewaan Bagi Orang Kurang Upaya*. Dimuat turun daripada <http://jkm.gov.my>.
- Luft, P. (2014). A national survey of transition services for deaf and hard of hearing students. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 37, 177-192. doi: 10.1177/2165143412469400
- Luft, P., Huff, K. (2011). How prepared are transition-age deaf and hard of hearing students for adult living? Results of the transition competence battery American annals of the deaf. *American Annals Of The Deaf*, 155(5), 569-579.
- Luckner, John L; Sebal, Ann M. (2013). Promoting self-determination of students who are deaf or hard of hearing, *American Annals of the Deaf* 158.3, 377-86.
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2008. *Pelaksanaan dasar satu peratus pekerjaan dalam perkhidmatan awam kepada orang kurang upaya*. JPA(S)256/6/6 Klt.8(6). Kerajaan Malaysia: Kuala Lumpur.
- Wehman, P., (2013). Transition from school to work: where are we and where do we need to go? *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 36(1), 58-66.

