

## PELAKSANAAN PROGRAM TRANSISI KERJAYA DI PROGRAM PENDIDIKAN KHAS INTEGRASI (PPKI)

Siti Noorhafiznas Husna Husni\*, Low Hui Min

*Universiti Sains Malaysia, Malaysia*

*\*Corresponding email: lowhm@usm.my*

**Published:** 11 November 2024

**To cite this article (APA):** Husni, S. N. H., & Low, H. M. (2024). Pelaksanaan Program Transisi Kerjaya di Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI). *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 17, 166–175. <https://doi.org/10.37134/bitara.vol17.sp2.17.2024>

**To link to this article:** <https://doi.org/10.37134/bitara.vol17.sp2.17.2024>

### ABSTRACT

Kertas konsep ini membincangkan tentang pelaksanaan program transisi kerjaya di Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) bagi Murid Berkeperluan Pendidikan Khas (MBPK). Transisi ke kerjaya di Malaysia merupakan satu proses penting yang melibatkan peralihan MBPK dari alam pendidikan ke dunia pekerjaan. Pada tahun 2019, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mengeluarkan garis panduan dan modul untuk melaksanakan program transisi kerjaya ini dengan lancar. KPM telah menggariskan enam komponen utama dalam pelaksanaan program ini iaitu Kemahiran Kehidupan, Advokasi Diri dan Komunikasi, Membudayakan Kehidupan Kedewasaan, Kemahiran Kerjaya, Kesediaan Kerjaya, dan Pembangunan Sokongan di Tempat Kerja. Keenam-enam komponen ini akan dijalankan terhadap MBPK daripada tingkatan satu hingga tingkatan lima yang belajar di PPKI. Pelaksanaan program transisi kerjaya adalah merentas kurikulum dan kokurikulum di sekolah. Justeru itu, fokus utama kertas konsep ini adalah untuk melihat pelaksanaan program transisi kerjaya yang dijalankan di PPKI berdasarkan enam komponen yang terdapat di dalam modul program transisi kerjaya dengan lebih terperinci. Dengan memahami pelaksanaan program transisi kerjaya, dapatan kajian ini dapat memberikan panduan yang terperinci untuk mempertingkatkan program transisi kerjaya bagi MBPK di masa hadapan seterusnya dapat meningkatkan kebolehgajian MBPK.

**Keywords:** Program Transisi Kerjaya, Murid Berkeperluan Pendidikan Khas (MBPK), Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI)

### PENGENALAN

Program transisi kerjaya adalah langkah penting dalam mempersiapkan Murid Berkeperluan Pendidikan Khas (MBPK) ke alam pekerjaan. Program transisi kerjaya membantu MBPK berpindah dari dunia pendidikan ke dunia kerja dengan lebih lancar. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah melancarkan program transisi kerjaya dengan tujuan untuk membuka peluang pekerjaan yang lebih luas dan meningkatkan kualiti hidup MBPK melalui pendidikan vokasional dan latihan kemahiran yang sesuai. Kajian telah menunjukkan bahawa program transisi kerjaya dapat meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja (Zainun et al., 2020). Selain itu, program transisi kerjaya bukan sahaja memberi tumpuan kepada pembangunan kemahiran tetapi juga pada pembinaan keyakinan diri, kecekapan, dan efikasi sendiri yang penting kepada kejayaan dalam kerjaya (Abdullah & Ibrahim, 2021).

Pelaksanaan program transisi kerjaya adalah pembelajaran berterusan yang bermula daripada tingkatan satu hingga tingkatan lima. Program transisi kerjaya adalah elemen yang merentas semua kurikulum dan kokurikulum di sekolah. Pelaksanaan program transisi kerjaya telah diperkuatkan lagi

dengan garis panduan dan modul yang telah dikeluarkan oleh KPM pada tahun 2019. Modul yang dikeluarkan oleh KPM ini merangkumi enam komponen utama yang bertujuan memastikan kelancaran pelaksanaan dan kesesuaian program dengan keperluan MBPK. Enam komponen utama dalam pelaksanaan program ini adalah Kemahiran Kehidupan, Advokasi Diri dan Komunikasi, Membudayakan Kehidupan Kedewasaan, Kemahiran Kerjaya, Kesyediaan Kerjaya, dan Pembangunan Sokongan di Tempat Kerja (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2019). Program transisi kerjaya berlandaskan enam komponen utama yang digariskan oleh KPM meliputi pelbagai aspek seperti pembangunan kemahiran, pendedahan kepada dunia kerja dan sokongan berterusan. Pelaksanaan program transisi kerjaya bertujuan untuk memastikan MBPK dapat beralih dengan lancar ke alam pekerjaan seterusnya membina kehidupan yang berdikari dan bermakna. Kajian ini akan meneliti pelaksanaan program transisi kerjaya di Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) dengan merujuk kepada enam komponen yang terdapat dalam modul program transisi kerjaya. Dengan memahami pelaksanaan dan impak program transisi kerjaya, dapatan kajian ini dapat menyediakan panduan yang lebih baik untuk memperbaiki dan mempertingkatkan keberkesanan program transisi kerjaya pada masa hadapan.

## **LATAR BELAKANG KAJIAN**

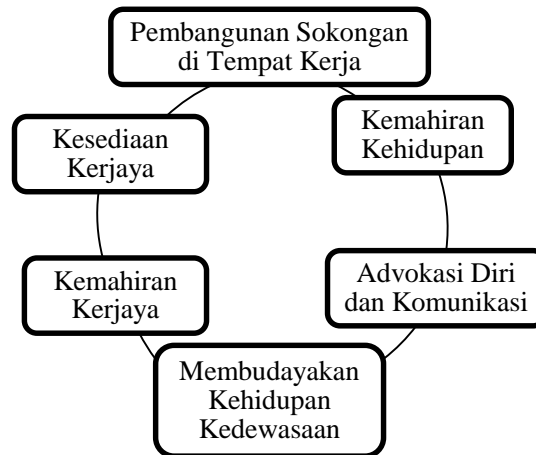
Pendidikan dan pekerjaan adalah elemen penting dalam kehidupan setiap individu termasuklah Orang Kurang Upaya (OKU). Menyediakan peluang pekerjaan untuk OKU bukan sahaja membolehkan golongan OKU untuk hidup berdikari, tetapi juga mengurangi risiko kemiskinan dan pengangguran. Menurut Shevlin et al. (2020), golongan OKU mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami risiko pengangguran. Melalui akses ke pendidikan yang sesuai dan peluang kerja yang inklusif, golongan OKU dapat menyumbang secara produktif ke ekonomi dan meningkatkan kualiti hidup seterusnya membentuk masyarakat yang lebih adil dan inklusif. Akta Orang Kurang Upaya 2008 yang diperkenalkan oleh kerajaan Malaysia merupakan langkah penting untuk memastikan OKU menikmati hak dan peluang yang sama rata. Ini termasuklah dalam pendidikan dan pekerjaan. Akta ini tidak hanya menyediakan perlindungan tetapi juga mendorong kesaksamaan dan transformasi Malaysia menjadi negara yang lebih adil. Dengan akta ini, OKU dijamin akses ke fasiliti awam, peluang pekerjaan, dan pendidikan yang disesuaikan dengan keperluan mereka (Tahir et al., 2023). Ini menunjukkan komitmen kerajaan untuk memperbaiki kehidupan, menghapuskan diskriminasi dan membuka lebih banyak peluang pekerjaan untuk golongan OKU.

KPM melalui Bahagian Pendidikan Khas telah memperkenalkan program transisi kerjaya pada tahun 2019 sebagai langkah proaktif untuk meningkatkan integrasi dan peluang pekerjaan bagi OKU dengan fokus khusus kepada MBPK. Inisiatif ini tidak hanya bertujuan untuk menyediakan pendidikan akademik yang berkualiti tetapi juga bertujuan untuk membekalkan MBPK dengan kemahiran praktikal yang penting untuk menyokong MBPK di tempat kerja (Anal et al., 2021). Program transisi kerjaya direka khusus untuk membina jambatan antara sekolah dan dunia pekerjaan untuk memastikan MBPK dapat mengintegrasikan dengan lancar ke dalam dunia pekerjaan. Ini termasuk pendedahan kepada persekitaran kerja yang sebenar melalui program latihan vokasional, latihan industri dan kerjasama dengan industri (Tordin & Tahar, 2021). Selain itu, program transisi kerjaya juga menekankan pembangunan kemahiran interpersonal dan komunikasi yang merupakan aspek penting yang sering diabaikan tetapi sangat diperlukan dalam kebolehpasaran pekerjaan. Ini turut di sokong oleh Vidhu (2020) menyatakan kemahiran interpersonal dan komunikasi membantu MBPK untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan membangun hubungan yang baik dengan individu lain.

Garis panduan dan modul yang dikeluarkan oleh KPM pada tahun 2019 adalah untuk memberikan arahan yang jelas kepada guru-guru pendidikan khas tentang bagaimana melaksanakan program transisi kerjaya. Garis panduan tersebut merangkumi aspek seperti pengenalan kekuatan, kelemahan, minat, dan keperluan khusus setiap MBPK. Modul program transisi kerjaya keluaran KPM tahun 2019 menggariskan enam komponen utama iaitu Kemahiran Kehidupan, Advokasi Diri dan Komunikasi, Membudayakan Kehidupan Kedewasaan, Kemahiran Kerjaya, Kesyediaan Kerjaya, dan Pembangunan Sokongan di Tempat Kerja. Modul yang disediakan ini bertujuan untuk membantu guru

dalam merancang dan melaksanakan sesi pembelajaran yang menarik dan relevan bagi meningkatkan motivasi dan kemampuan MBPK dalam menghadapi cabaran di dunia kerja.

**Rajah 1.1** Komponen Program Transisi Kerjaya



Dengan persiapan yang teliti, program transisi kerjaya diharapkan dapat menyediakan MBPK dengan kemahiran yang diperlukan untuk masuk ke alam pekerjaan dengan lebih baik. Program ini juga menekankan kepentingan pembelajaran berterusan dan pengembangan kemahiran sepanjang hayat yang penting dalam membantu MBPK menyesuaikan diri dengan perubahan dalam tuntutan pekerjaan. Melalui kerjasama antara sekolah, industri, dan komuniti, program transisi kerjaya juga membuka lebih banyak peluang pekerjaan yang sesuai dengan kebolehan dan minat MBPK.

## OBJEKTIF

Mengenal pasti tahap pelaksanaan program transisi kerjaya di PPKI sekolah menengah.

1. Kemahiran Kehidupan
2. Kemahiran Advokasi Diri dan Komunikasi
3. Membudayakan Kehidupan Kedewasaan
4. Kemahiran Kerjaya
5. Kesediaan Kerjaya
6. Pembangunan Sokongan di Tempat Kerja

## KAJIAN LITERATUR

Program Transisi Kerjaya bagi MBPK yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) merangkumi enam komponen utama yang dirancang untuk memberikan sokongan menyeluruh kepada MBPK dalam proses peralihan dari alam pendidikan ke dunia pekerjaan. Setiap komponen ini memainkan peranan penting dalam memastikan MBPK dibekalkan dengan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk berjaya dalam kehidupan dewasa dan kerjaya mereka. Enam komponen program transisi kerjaya adalah (1) kemahiran kehidupan, (2) kemahiran advokasi diri, (3) kemahiran membudayakan kehidupan kedewasaan, (4) kemahiran kerjaya, (5) penilaian kesediaan kerjaya dan (6) kemahiran di tempat kerja. Keenam-enam komponen ini akan dijalankan di PPKI bermula daripada tingkatan satu hingga tingkatan lima.

**Jadual 1.1** Komponen Asas Program Transisi Kerjaya Mengikut Tingkatan

No	Komponen	Tingkatan
1	Kemahiran Kehidupan	1
2	Kemahiran Advokasi Diri dan Komunikasi	2
3	Kemahiran Membudayakan Kehidupan Kedewasaan	3 & 5
4	Kemahiran Kerjaya	4 & 5
5	Kesediaan Kerjaya	3, 4, & 5
6	Pembangunan Sokongan di Tempat Kerja	4 & 5

*Sumber : Kementerian Pelajaran Malaysia (2019)*

### **Kemahiran Kehidupan**

Kemahiran kehidupan adalah komponen penting dalam program transisi kerjaya bagi MBPK yang bertujuan untuk membantu MBPK mengurus kehidupan harian dengan lebih berdikari. Komponen ini menekankan konsep hidup berdikari melalui amalan dan budaya kehidupan yang positif. Komponen ini merangkumi beberapa sub-komponen utama, termasuk kemahiran pengurusan diri dan sikap positif, kemahiran mengurus masa, kemahiran mengurus kewangan dan kemahiran pengurusan kehidupan. Kemahiran pengurusan diri mengajar MBPK untuk menjaga diri apabila sakit, memahami cara penampilan diri yang sesuai dan mengurangkan kebergantungan kepada orang lain. Kemahiran mengurus masa pula mengajar MBPK untuk merancang dan menggunakan masa dengan bijak, mengelak pembaziran masa, dan mematuhi jadual yang ditetapkan. Menurut Ahmad Ezril (2018), pengurusan masa merujuk kepada ilmu dan teknik yang digunakan oleh individu untuk mengatur, membahagi, dan mengurus masa harian dengan optimum. Kemahiran ini merupakan kemahiran asas yang penting kepada MBPK yang dapat membantu memanfaatkan masa dengan sebaik mungkin. Oleh itu, pengurusan masa yang baik akan membantu MBPK memanfaatkan masa dengan lebih baik.

Kemahiran mengurus kewangan adalah keupayaan MBPK mengendalikan aspek kewangan harian dengan bijak seperti pengurusan belanjawan, simpanan, dan perancangan masa depan. Menurut Susanti & Kemala (2023), kemahiran pengurusan kewangan merujuk kepada kebolehan untuk mengurus wang dengan berkesan, termasuk membuat bajet, menabung, dan berbelanja dengan bijak. Kajian oleh Jusmirad et al. (2023), menyatakan MBPK seringkali menghadapi masalah dalam pengurusan kewangan dalam kehidupan seharian. Oleh itu, komponen ini akan membantu MBPK merancang kewangan dengan lebih baik pada masa hadapan. MBPK yang terdedah kepada konsep kewangan sejak awal menunjukkan pemahaman yang lebih baik tentang nilai wang dan kepentingan mengurus kewangan dengan bijak (Susanti & Kemala, 2023). Ini menunjukkan kepentingan pengajaran kemahiran mengurus kewangan melalui program transisi kerjaya sejak dari alam persekolahan lagi.

Kemahiran pengurusan kehidupan mengajar MBPK tentang tingkah laku positif, cara mengurus emosi, dan teknik penyelesaian masalah, sama ada secara individu atau berkumpulan. Keseluruhan komponen ini bertujuan untuk membina sikap berdikari, meningkatkan keyakinan diri dan mempersiapkan MBPK untuk menghadapi cabaran kehidupan harian dengan lebih baik. Komponen ini memastikan MBPK dapat memberikan prestasi yang baik di tempat kerja dan dalam kehidupan seharian.

### **Kemahiran Advokasi Diri**

Komponen kemahiran advokasi diri dalam program transisi kerjaya bagi MBPK adalah penting untuk membantu MBPK memahami dan menyuarakan hak serta keperluan mereka. Menurut Day et al. (2022), advokasi diri dapat meningkatkan keyakinan diri, sikap positif dan keupayaan kepimpinan MBPK. Kemahiran ini juga memberi penekanan kepada penguasaan MBPK berkomunikasi secara berkesan dan

bermakna dengan orang sekeliling. MBPK juga digalakkan untuk membuat pilihan sendiri dan belajar untuk bertanggungjawab terhadap pilihan yang diambil.

Di samping itu, komponen ini mengajar MBPK menggunakan pelbagai kaedah untuk menyuarakan pandangan dan pemikiran termasuk menggunakan gambar, bahasa mudah, dan teknologi internet serta alat telekomunikasi terkini. Melalui kemahiran advokasi diri, MBPK boleh belajar menyuarakan pendapat atau pandangan bukan sahaja di dalam bilik darjah tetapi juga di dalam semua aspek kehidupan mereka (Childs & Lieberman, 2021). Pembangunan kemahiran advokasi diri membolehkan MBPK untuk menyuarakan keperluan, keinginan dan pendapat dengan lebih berani (Morgan et al., 2024).

Penubuhan Kelab Advokasi Diri di sekolah juga adalah satu inisiatif yang penting. Kelab ini membolehkan MBPK boleh menyuarakan pendapat, berkongsi idea dan meningkatkan sikap tolong-menolong antara rakan. Kelab ini menyediakan platform selamat bagi MBPK untuk menyatakan pandangan dan berkongsi idea seterusnya meningkatkan keberanian dan kemahiran komunikasi MBPK. Tambahan lagi, kelab ini memperkuat ikatan antara rakan sebaya melalui aktiviti yang memupuk kerjasama dan tolong-menolong antara satu sama lain. Penubuhan kelab ini juga akan membangunkan rasa tanggungjawab dan kepemimpinan di kalangan MBPK. Ini disokong oleh kajian Morgan et al. (2024) yang menyatakan program advokasi diri juga menggalakkan rasa tanggungjawab dan kepimpinan kerana MBPK terlibat dalam aktiviti yang memerlukan kerjasama sekali gus mengukuhkan ikatan rakan sebaya.

Keseluruhan komponen ini bertujuan untuk membina keyakinan diri MBPK. Komponen ini membolehkan MBPK menjadi pemimpin dan membantu MBPK untuk berani bercakap dan menyuarakan pandangan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi cabaran kehidupan harian dan dunia pekerjaan dengan lebih berkesan.

### **Kemahiran Membudayakan Kehidupan Kedewasaan**

Matlamat komponen kemahiran membudayakan kehidupan kedewasaan adalah untuk mempertingkatkan kesediaan MBPK bagi menempuh alam kedewasaan. MBPK perlu bersedia sebagai seorang dewasa yang bertanggungjawab memberi sumbangan positif kepada komuniti. Komponen ini memberi fokus kepada peningkatan pengurusan diri, gaya hidup, hubungan antara ahli keluarga dan komuniti setempat melalui penguasaan kemahiran sosial yang sihat. MBPK juga dilatih untuk mahir menggunakan kemudahan awam dan mampu menjaga keselamatan diri dalam kehidupan harian.

Komponen kemahiran membudayakan kehidupan kedewasaan mengajar MBPK tentang kepentingan membangun dan memelihara hubungan yang erat dengan keluarga dan anggota komuniti. MBPK belajar tentang peranan dan tanggung jawab dalam keluarga seperti menjadi anak, saudara, atau orang dewasa yang baik. MBPK juga belajar bagaimana tingkah laku MBPK akan mempengaruhi hubungan antara keluarga, rakan dan komuniti. MBPK juga dilatih cara berkomunikasi yang baik dan sopan iaitu daripada cara memperkenalkan diri hingga cara menjaga hubungan sosial yang baik saat berinteraksi dengan orang lain.

Tambahan lagi, komponen ini mengajar MBPK tentang cara penggunaan kemudahan awam seperti pengangkutan awam, pejabat pos, stesen LRT, bank, balai bomba, balai polis, hospital dan sebagainya. MBPK juga belajar kepentingan mematuhi peraturan semasa menggunakan kemudahan awam yang ditawarkan. Komponen ini bertujuan untuk membentuk MBPK menjadi warganegara yang bertanggungjawab dan menghargai infrastruktur yang disediakan untuk kebaikan bersama. Menurut kajian Jayasinghe et al. (2023), golongan OKU tidak menggunakan kemudahan awam adalah kerana tidak terdapat kesedaran mengenai kemudahan yang ditawarkan kepada mereka. Oleh yang demikian, komponen ini membolehkan MBPK mempunyai kesedaran kemudahan yang diperuntukkan dan cara ingin menggunakannya.

Di samping itu, MBPK diajar tentang perubahan biologi dan emosi yang terjadi semasa remaja. Komponen ini merangkumi pendidikan seksual, perubahan fizikal dan mengawal emosi yang berkaitan

dengan perkembangan seksual. Menurut Knopp (2021), memahami dan mengurus emosi yang berkaitan dengan perkembangan seksual adalah penting dalam tempoh remaja. Oleh itu, MBPK diajar bagaimana menjaga imej diri yang positif dan cara menghadapi perubahan emosi yang sering terjadi pada masa remaja. Komponen ini akan membantu MBPK mengurangkan kekeliruan atau ketakutan yang mungkin timbul akibat perubahan pada diri kelak.

Selain itu, MBPK dilatih untuk menjaga dan melindungi diri dari berbagai gangguan dan ancaman. MBPK perlu sentiasa berwaspada ketika berada di rumah, sekolah, pusat latihan, tempat kerja dan tempat-tempat umum. MBPK harus memiliki kemahiran yang diperlukan untuk melindungi diri daripada gangguan seksual, penderaan, atau apa saja bentuk buli. Kajian oleh Víctor et al. (2021) membuktikan golongan OKU sering kali tidak menyedari mereka sedang dibuli. Víctor et al. (2021) juga menekankan keperluan untuk program latihan berterusan untuk meningkatkan kesedaran dan menghadapi masalah ini. Oleh itu, komponen ini akan memberi kesedaran dan pendedahan kepada MBPK jika mereka dibuli di tempat kerja atau di mana sahaja. MBPK juga harus mengenal dan mengetahui cara menghubungi pihak-pihak perkhidmatan awam yang terlibat seperti hospital, polis, bomba, dan Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) ketika berhadapan dengan situasi kecemasan.

### **Kemahiran Kerjaya**

Komponen kemahiran kerjaya dalam program transisi kerjaya memberi kefahaman mengenai kemahiran vokasional dan proses sokongan pekerjaan. Komponen ini bertujuan membantu MBPK mendapat kemahiran asas sebelum mempelajari kemahiran vokasional yang penting untuk diaplikasikan di tempat kerja. Aspek kemahiran yang ditekankan termasuk 3M (membaca, menulis, mengira), konsep masa, pengangkutan, dandan/imej diri, menaip, komunikasi, menyusun/membungkus, serta menilai potensi dan keupayaan diri.

Latihan kerjaya pula melibatkan penerokaan minat kerjaya dan persediaan ke alam pekerjaan. Latihan kerjaya melatih MBPK menunjukkan sikap dan tingkah laku bersesuaian di tempat kerja seperti bertanggungjawab, mahu belajar, peramah dan jujur. Tatacara mendapatkan kerja turut didedahkan kepada MBPK termasuk penyediaan resume, mengisi borang permohonan kerja, membaca iklan jawatan kosong, dan berkomunikasi dengan majikan. Kemahiran-kemahiran ini akan membantu MBPK memohon jawatan yang sesuai dengan keadaan diri mereka (Darus et al., 2022). Oleh yang demikian, komponen kemahiran kerjaya akan membekalkan MBPK dengan kemahiran dan sikap yang diperlukan untuk berjaya dalam proses permohonan pekerjaan dan beradaptasi dengan persekitaran kerja yang sebenar.

### **Kesediaan Kerjaya**

Komponen kesediaan kerjaya dalam program transisi kerjaya bagi MBPK adalah elemen yang sangat penting. Komponen ini memberikan tumpuan kepada kefahaman semua pihak yang terlibat, terutamanya pihak industri dan komuniti setempat, dalam mengiktiraf potensi, keupayaan, dan kemahiran yang dimiliki oleh MBPK (Ahmad et al., 2024). Komponen ini bertujuan untuk menilai sejauh mana MBPK bersedia untuk memasuki alam pekerjaan melalui satu proses penilaian yang terperinci dan menyeluruh.

Proses penilaian ini melibatkan penggunaan instrumen penilaian sendiri yang dibangunkan khas untuk menilai tahap kesediaan kerjaya MBPK. Instrumen ini akan mengukur pelbagai aspek termasuk kemahiran teknikal, kemahiran sosial, sikap kerja, dan keupayaan untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja. Setiap pencapaian dan kemajuan yang dicapai oleh MBPK akan direkodkan dengan teliti dan diberikan skor. Skor ini kemudian akan dianalisis untuk menentukan tahap kesediaan kerjaya MBPK secara objektif.

Melalui penilaian ini, program transisi kerjaya bertujuan untuk memastikan MBPK lebih bersedia dan berdaya saing apabila memasuki dunia pekerjaan. Penilaian yang terperinci juga membolehkan pihak sekolah, keluarga, dan komuniti mengenal pasti bidang yang memerlukan

penambahbaikan dan memberikan sokongan yang sewajarnya (Mohd Yusoff & Khairuddin, 2024). Sebagai contoh, jika MBPK menunjukkan kelemahan dalam kemahiran sosial, program ini akan menyediakan latihan khusus untuk meningkatkan kemahiran tersebut.

Selain itu, komponen kesediaan kerjaya juga menekankan kepentingan sokongan berterusan daripada keluarga, komuniti, dan pihak industri. Sokongan ini adalah penting dalam memastikan MBPK dapat menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja yang sebenar dan menunjukkan prestasi yang baik. Perkongsian pintar dan kolaborasi antara sekolah, komuniti dan industri amat penting untuk memastikan khidmat sokongan berterusan di rumah, di pusat latihan atau di tempat kerja. Pihak industri sebagai majikan, perlu dilibatkan dalam proses penilaian untuk memastikan mereka memahami keperluan khas MBPK dan bersedia untuk memberikan peluang pekerjaan yang sesuai. Menurut Mohd Yusoff & Khairuddin (2024), masih lagi terdapat majikan yang mempunyai pemikiran negatif untuk menggaji golongan OKU. Oleh itu, perbincangan dengan pihak industri juga boleh memastikan sekolah dapat menyediakan pendedahan latihan di tempat kerja mengikut kehendak majikan seterusnya meningkatkan kebolehgajian MBPK.

### **Pembangunan Sokongan di Tempat Kerja**

Komponen pembangunan sokongan di tempat kerja dalam program transisi kerjaya bagi MBPK memberi fokus kepada latihan praktikal dan bimbingan di tempat kerja yang sebenar. Komponen ini menyediakan MBPK dengan pengetahuan dan kemahiran asas yang diperlukan untuk berfungsi dengan baik di persekitaran kerja. Antara kemahiran yang diajar termasuk cara berkomunikasi dengan rakan sekerja, memahami dan mematuhi arahan, serta mengekalkan disiplin dan ketepatan masa. MBPK juga diajar mengenai etika di tempat kerja termasuk bagaimana untuk memberi salam, bertindak balas terhadap arahan, dan menjaga imej diri. Selain itu, kemahiran interpersonal seperti pengurusan emosi, budi bahasa, dan kemahiran komunikasi turut ditekankan. Menurut Day et al. (2022), kemahiran interpersonal merujuk kepada kebolehan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Ini termasuk kemahiran mendengar, berempati, mengurus konflik, bekerjasama dalam kumpulan dan membina hubungan yang baik dengan rakan sekerja.

Selain itu, komponen ini juga merangkumi latihan dalam kemahiran asas kehidupan yang relevan di tempat kerja. Penilaian berkala oleh guru atau Job Coach membantu memastikan MBPK dapat menyesuaikan diri dengan skop kerja yang diarahkan serta berkomunikasi dan berhubung dengan majikan. Menurut Fatimah et al. (2020), Job Coach membantu MBPK menyesuaikan diri dengan persekitaran pekerjaan baru dan menyediakan modifikasi atau penyesuaian yang diperlukan. Job Coach juga memantau perkembangan dan prestasi MBPK di tempat kerja, memberikan sokongan berterusan, dan menyelesaikan sebarang masalah yang dihadapi. Komunikasi dengan majikan juga adalah penting di mana Job Coach memastikan majikan memahami keperluan MBPK dan membina hubungan baik antara majikan dan MBPK. Dengan sokongan yang berterusan dan latihan yang komprehensif, MBPK dapat meningkatkan peluang untuk berjaya dalam kerjaya dan menjalani kehidupan dewasa dengan lebih baik.

## **METODOLOGI**

### **Reka Bentuk Kajian**

Rekabentuk kajian merupakan tindakan yang memperlihatkan secara terperinci bagaimana sesuatu kajian itu dijalankan. Menurut Creswell (2007), reka bentuk kajian merupakan satu proses yang merangkumi pengumpulan data, penganalisan data, serta penulisan laporan. Dalam kajian ini, rekabentuk kajian tinjauan dan pendekatan kajian kuantitatif digunakan bertujuan untuk mengenal pasti tahap pelaksanaan program transisi kerjaya di PPKI sekolah menengah.

## Lokasi Dan Persampelan

### a. Lokasi Kajian

Pemilihan lokasi adalah di zon utara dan difokuskan kepada negeri Kedah sahaja. Pemilihan negeri Kedah sebagai lokasi kajian adalah berdasarkan laporan statistik menunjukkan negeri Kedah merupakan negeri paling ramai golongan OKU di zon utara. Justeru itu, pemilihan negeri Kedah adalah paling sesuai untuk dijalankan kajian ini.

**Jadual 1.2** Statistik Pendaftaran OKU Mengikut Negeri Sehingga 31 Januari 2023

No	Negeri	Jumlah
1	Kedah	55,157
2	Pulau Pinang	36,018
3	Perlis	8371

*Sumber: Jabatan Kebajikan Masyarakat*

### b. Sampel Kajian

Populasi kajian ini adalah seramai guru Pendidikan Khas (PPKI) yang mengajar matapelajaran kemahiran di negeri Kedah. Kajian ini menggunakan sampel yang mengajar kemahiran kerana menurut Mohd Yusoff & Khairuddin (2024), salah satu aspek penting dalam pelaksanaan program transisi adalah kurikulum yang berasaskan pendidikan vokasional. Seterusnya, sampel kajian akan dipilih merujuk kepada jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970). Setelah jumlah sampel ditentukan, kajian ini menggunakan teknik persampelan strata untuk memastikan bahawa semua guru dalam setiap daerah diwakili dengan baik dalam sampel (Ghazali & Sufean, 2021). Ia juga bagi mendapatkan maklumat yang lebih tepat bersesuaian dengan objektif dan persoalan kajian. Kriteria bagi sampel kajian ini adalah guru yang mengajar di PPKI sekolah menengah dan mengajar matapelajaran kemahiran.

## Instrumen Kajian

Satu set Soal Selidik telah dibina oleh pengkaji berdasarkan modul Program Transisi Kerjaya. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan instrumen soal selidik yang dihantar melalui *Google Form* dan pautan diberikan kepada sampel melalui aplikasi *Whatsapp*. Soal selidik ini mengandungi dua bahagian iaitu Bahagian A dan B. Bahagian A adalah mengenai maklumat demografi responden dan bahagian B mengandungi 6 komponen program transisi kerjaya. Skala likert lima mata digunakan untuk jawapan soal selidik iaitu 1-tidak pernah 2- jarang 3-kadang-kadang 4-kerap dan 5-sangat kerap.

## Kesahan dan Kebolehpercayaan

Kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik ditentukan menggunakan pertimbangan pakar dan nilai Cronbach Alpha. Item soal selidik dalam kajian ini perlu diuji kebolehgunaannya supaya instrumen yang digunakan adalah sesuai dan mampu menjawab persoalan kajian. Kesahan bagi item soal selidik yang dijalankan dalam kajian ini disahkan oleh 10 pakar dan mempunyai pengalaman lebih daripada 15-20 tahun dalam bidang Pendidikan Khas. Pengkaji juga akan menjalankan satu kajian rintis terhadap 30 orang responden yang terdiri daripada guru yang mengajar murid bermasalah pembelajaran di sekolah-sekolah yang tidak terlibat dalam kajian yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan ciri-ciri sampel kajian.

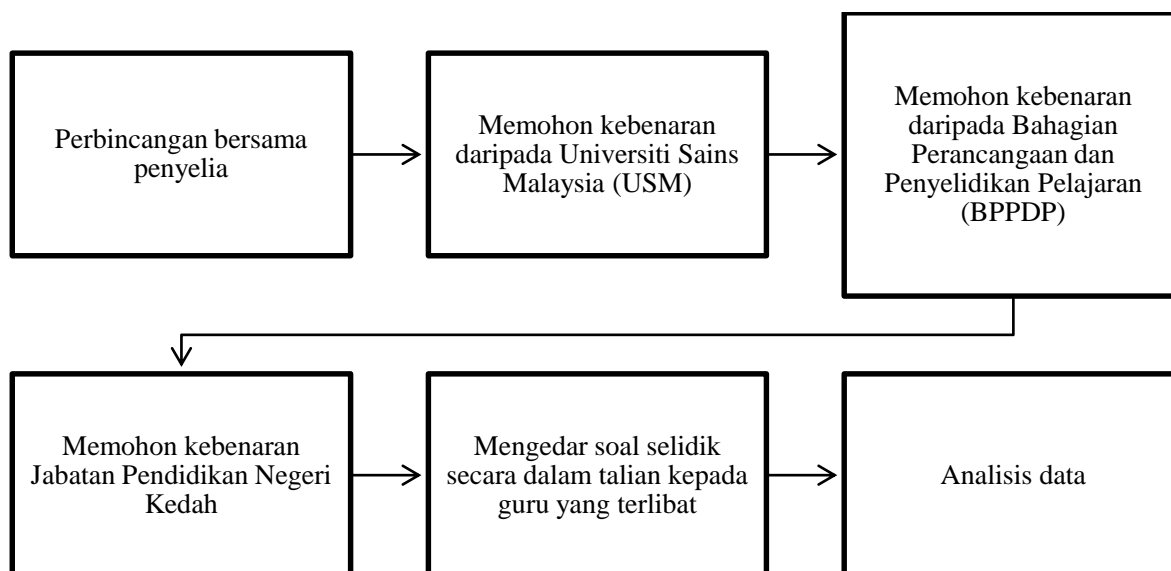
## Prosedur Kajian



Terlebih dahulu pengkaji mendapatkan kelulusan daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia, Pengarah Jabatan Pelajaran Kedah, Pengetua, Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas dan guru PPKI yang terlibat bagi memastikan kelancaran dalam pelaksanaan kajian ini.

Kajian yang dilaksanakan adalah berdasarkan prosedur kajian yang telah ditetapkan supaya objektif dan persoalan kajian dapat dicapai. Ringkasan prosedur kajian ditunjukkan di Rajah 1.2:

**Rajah 1.2** Prosedur Kajian



## KESIMPULAN

Kajian ini membincangkan pelaksanaan program transisi kerjaya di PPKI yang disasarkan untuk MBPK. Program transisi kerjaya diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) pada tahun 2019 merangkumi enam komponen utama: Kemahiran Kehidupan, Advokasi Diri dan Komunikasi, Membudayakan Kehidupan Kedewasaan, Kemahiran Kerjaya, Kesiapan Kerjaya, dan Pembangunan Sokongan di Tempat Kerja. Kajian ini mengenal pasti sejauh mana program transisi kerjaya dilaksanakan di PPKI dan bagaimana setiap komponen tersebut memberi impak kepada persediaan MBPK untuk memasuki alam pekerjaan. Keberkesanan program ini disokong oleh pelbagai elemen, termasuklah garis panduan dan modul yang komprehensif, sokongan dari industri, dan kerjasama antara sekolah dan komuniti. Namun, terdapat keperluan untuk penambahbaikan berterusan berdasarkan kajian-kajian yang dilakukan. Dengan memahami pelaksanaan dan impak program ini, kajian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang lebih baik untuk mempertingkatkan keberkesanan program transisi kerjaya di masa hadapan seterusnya membantu MBPK mencapai potensi penuh mereka dalam kehidupan dan kerjaya.

## RUJUKAN

- Abdullah, N., & Ibrahim, R. (2021). Parents involvement in implementation of career transition for students with learning disabilities from a teacher's perspective in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(8). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i8/10418>
- Ahmad Ezril, I. (2018). Kemahiran pengurusan ketenteraan. *The Journal Of The Malaysian Army*, 1(72), 75–82.
- Ahmad, N. F., Ahmad Tarmizi, H., Sutrisno, U. H., & Razak, A. (2024). Tahap pengetahuan pelajar Ijazah Sarjana Muda Pendidikan (ISMP) UPSI terhadap program-program untuk Murid Berkeperluan Pendidikan Khas

- (MBPK). *Jurnal Pendidikan Bitara Upsi*, 17(1), 2821–3173. <https://doi.org/10.37134/bitara.vol17.1.9.2024>
- Anal, A., Ahmad, N. A., & Che Hassan, M. K. (2021). Empowering a career transition program among disabled students: The educators' experience. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i7/10515>
- Childs, R., & Lieberman, L. J. (2021). Infusing self-advocacy training into physical education. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 92(7), 51–53. <https://doi.org/10.1080/07303084.2021.1948792>
- Creswell, J. W. (2007). *Research Design: qualitative and quantitative approaches* (2nd ed.). Sage.
- Darus, D., Ibrahim, A. B., Dawi, A. H., & Selamat, A. Z. (2022). The role of "Modul Pembinaan Karakter (Mpk) in building a superior personality in trainees: A Case Study. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 10(3), 603–612. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v10i3.690>
- Day, E. J., Prado, J., & Edmonds, L. (2022). Initiating the third wave for english learners: Teaching self-advocacy. *GATESOL Journal*, 32(2). <https://doi.org/10.52242/gatesol.168>
- Fatihah, N., Radzi, M., & Ahmad, A. H. (2020). Do job coach effective to PWDs secured a job in Malaysia. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).
- Ghazali, D., & Sufean, H. (2021). *Metodologi Penyelidikan Dalam Pendidikan* (3rd ed., Vol. 3). Penerbit Universiti Malaya.
- Jayasinghe, N. M. A., Kanthilatha, N., & Karunaratna, A. (2023). Creating equal opportunities: evaluating physical facilities for undergraduate students with special needs. *Vidyodaya Journal of Humanities and Social Sciences VJHSS*, 08(02), 65–77. <https://doi.org/10.31357/fh>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2019). *Modul Transisi Ke Kerjaya Murid Berkeperluan Pendidikan Khas*.
- Knopp, K. (2021). Associations between emotional intelligence and adolescent risky sexual behavior. *Quarterly Journal Fides Et Ratio*, 47(3), 220–238. <https://doi.org/10.34766/fetr.v47i3.927>
- Mohd Yusoff, N. L., & Khairuddin, K. F. (2024). Readiness of special education teachers in the implementation of a career transition programme for students with special educational needs in Malaysian island schools. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 13(2). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v13-i2/21164>
- Morgan, T. L., Cieminski, A. B., Marmo, S., & Morgan, K. K. (2024). The effect of the advocacy social-emotional learning program on emotional competence. *International Journal of Changes in Education*. <https://doi.org/10.47852/bonviewijce42022852>
- Shevlin, M., Kubiak, J., O'Donovan, M.-A., Devitt, M., Ringwood, B., Aston, D., & McGuckin, C. (2020). Effective practices for helping students transition to work. *Oxford Research Encyclopedia of Education*, October, 1–25. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.1234>
- Susanti, I., & Kemala, R. (2023). The role of financial literacy in developing financial management skills in early children. *Kompartemen: Kumpulan Orientasi Pasar Konsumen*, 1(2), 85–89. <https://doi.org/10.56457/kompartemen.v1i2.484>
- Tahir, Z., Mohd Yusoff, J. Z., Thambapillay, S., & Abdul Rahman, A. S. (2023). Konsep kesamarataan dan hak-hak orang kurang upaya di bawah Akta Orang Kurang Upaya 2008. *Kanun Jurnal Undang-Undang Malaysia*, 35(2), 217–238. [https://doi.org/10.37052/kanun.35\(2\)no2](https://doi.org/10.37052/kanun.35(2)no2)
- Tordin, M. F., & Tahar, M. M. (2021). Amalan taksonomi program transisi ke arah pelaksanaan program transisi kerjaya terhadap murid berkeperluan khas (MBK). *Journal of Quran Sunnah Education & Special Needs*, 5(1), 151–164. <https://doi.org/10.33102/jqss.vol5no1.106>
- Víctor, G.-C., Marimar, R.-G., & Paz, P.-E. (2021). Knowledge about bullying by young adults with special educational needs with or without disabilities (SEN/D). *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.622517>
- Vidhu, G. (2020). Developing interpersonal communication skills. *Journal Of Critical Reviews*, 7(8).
- Zainun, Z. B., Razalli, A. R., Kamis, A., & Hock, K. E. (2020). The implementation of industrial training for students with a disability: The role of adaptability in enhancing their workplace well-being. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(7), 221–235. <https://doi.org/10.53333/ijicc2013/12718>