



KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA



PERKESO

GARIS PANDUAN

# SOKONGAN DALAM PERKHIDMATAN PEKERJAAN

UNTUK KUMPULAN BERFOKUS

# NEURODIVERGEN



# Isi Kandungan

■ <b>PENGHARGAAN</b>	01
■ <b>PRAKATA</b>	
● YB Dato' Sri Ramanan Ramakrishnan Menteri Sumber Manusia KESUMA	02
● YBhg. Dato' Sri Dr. Mohammed Azman bin Aziz Mohammed Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan PERKESO	03
● YBhg. Profesor Dato' Ts. Dr. Sharifudin bin Md Shaarani Naib Canselor Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)	04
■ <b>PENGENALAN</b>	05
● Tujuan	
● Kerangka Konsep	
● Neurodiversiti dan Alam Pekerjaan	
■ <b>3 KOMPONEN UTAMA GARIS PANDUAN</b>	11
■ <b>UNIT 1: PENGAMBILAN DAN PENEMPATAN PEKERJA NEURODIVERGEN</b>	12
● Pelarasan Dasar Organisasi Dengan Akta Semasa	
● Pembangunan Lestari Mampan (SDG)	
● Pengambilan dan Penempatan Inklusif	
● Pembentukan Jalinan Strategik	
● Pembangunan Polisi Tadbir Urus Inklusif	
■ <b>UNIT 2: PROGRAM LATIHAN INKLUSIF UNTUK PEKERJA NEURODIVERGEN</b>	22
● Program Latihan Inklusif	
● Program Pemeriksaan Pekerja Neurodivergen	
● Kelebihan Mengambil Pekerja Neurodivergen	
■ <b>UNIT 3: SOKONGAN HOLISTIK UNTUK PEKERJA NEURODIVERGEN</b>	25
● Sokongan Pekerjaan Inklusif	
● Sokongan Fizikal	
● Sokongan Kesejahteraan Pekerja Neurodivergen	
● Sokongan Persekitaran Neurodiversiti	
● Sokongan Kebolehsuaian Kerja	
■ <b>PENUTUP</b>	56
■ <b>RUJUKAN</b>	57

# Penghargaan

**Penaung**

Yang Berhormat Dato' Sri Ramanan Ramakrishnan  
Menteri Sumber Manusia, KESUMA

**Penasihat**

Dato' Sri Dr. Mohammed Azman Bin Aziz Mohammed  
Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan, Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)

**Dato' Haji Asri Bin Ab Rahman**

Ketua Pejabat Sistem Insurans Pekerjaan, PERKESO

**Gayathri Vadivel**

Ketua Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan, Pejabat Sistem Insurans Pekerjaan, PERKESO

**Ahli Kajian dari Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)****Penyunting**

Nabilah Binti Ahmad • Nur Dalilah Binti Md Taib • Ee Mee Sin •  
Nur Fathiha Binti Ayob Khan • Kumaresan A/L Manikam •  
Fandyi Sanizan Bin. Jurup

**Ahli Kajian dari Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)****Penyunting**

Prof Madya Dr Nurul Asiah Fasehah Muhamad •  
Prof Madya Dr Norakyairee Mohd Raus •  
Prof Madya Dr Noornajihan Jaafar • Dr. Siti Fatimah Mohd Tawil •  
Dr Muhd Nur Adzam Rasdi • Dr Nur Atiqah Abd Razak •  
Dr. Shah Rizul Izyan Zulkipli • Prof Madya Dr. Noor Saazai binti Mat Saad •  
Auni Najah Ahmad Mohid

**Pereka Bentuk**

Azri Noor Ashwad Bin Selamat

Dan kepada semua warga PERKESO, penyelidik USIM, NADI&NE dan semua pihak yang terlibat untuk pembangunan Garis Panduan ini.

# Prakata

## YB Dato' Sri Ramanan Ramakrishnan Menteri Sumber Manusia KESUMA

Salam Sejahtera dan Salam Malaysia MADANI,

Saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan susulan penerbitan Garis Panduan Sokongan dalam Perkhidmatan Pekerjaan untuk Kumpulan Berfokus Neurodivergen yang buat julung kalinya merupakan garis panduan pertama yang dilancarkan khusus dalam memperkukuh pendekatan inklusif dalam pasaran buruh negara. Pembangunan garis panduan ini mencerminkan komitmen berterusan Kerajaan dalam memastikan setiap individu tanpa mengira keupayaan atau perbezaan neurologi mempunyai peluang yang adil untuk menyertai dan menyumbang secara bermakna dalam dunia pekerjaan.

Golongan Neurodivergen, termasuk individu dengan Autisme, ADHD, disleksia dan spektrum pembelajaran lain memiliki potensi, bakat dan perspektif unik yang mampu memacu produktiviti serta inovasi organisasi dalam ekonomi moden. Sehubungan itu, pelbagai usaha sedang dipergiatkan bagi meningkatkan kesedaran serta memperluas sokongan pekerjaan yang lebih berstruktur seterusnya menggalakkan penyertaan aktif golongan ini dalam pasaran buruh.

Justeru, penerbitan garis panduan ini amat signifikan sebagai rujukan strategik kepada pelbagai pihak berkepentingan termasuk penyedia perkhidmatan pekerjaan, agensi kerajaan, institusi pendidikan, majikan serta komuniti sokongan. Garis panduan ini diharapkan dapat memperkukuh pelaksanaan pendekatan '*supported employment*' melalui penyediaan sokongan yang lebih sistematik, mesra inklusif dan berfokus kepada keperluan individu Neurodivergen sepanjang perjalanan mereka dalam mendapatkan dan mengekalkan pekerjaan.

Inisiatif ini selari iltizam YAB Perdana Menteri, Dato' Seri Anwar Ibrahim, untuk memastikan pembangunan ekonomi dinikmati secara adil oleh semua lapisan masyarakat. Pendekatan keterangkuman sosial ini turut mencerminkan komitmen Malaysia terhadap *Sustainable Development Goals* (SDGs) 2030, khususnya dalam memperkasa akses kepada pekerjaan yang bermaruah.

Sehubungan itu, KESUMA komited memperkasa dasar pembangunan tenaga kerja yang inklusif, berdaya tahan dan mampan. Usaha ini kritikal bagi meningkatkan kadar penyertaan buruh golongan Neurodivergen, sekali gus memastikan tiada individu yang tercicir daripada arus pembangunan ekonomi nasional.

Tahniah dan syabas diucapkan kepada para penyelidik, pakar bidang, agensi pelaksana, serta rakan strategik yang telah menyumbang kepakaran dan komitmen jitu dalam menjayakan garis panduan ini. Semoga naskhah ini menjadi pemangkin kepada lebih banyak inisiatif yang memperkukuh ekosistem pekerjaan inklusif, seterusnya meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhannya.

Sekian, terima kasih.



# Prakata

**YBhg. Dato' Sri Dr. Mohammed Azman bin Aziz Mohammed**  
Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan PERKESO

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan Salam Sejahtera,*

Penerbitan Garis Panduan Sokongan dalam Perkhidmatan Pekerjaan untuk Kumpulan Berfokus Neurodivergen merupakan langkah penting ke arah memperkukuh usaha memperluas peluang pekerjaan yang lebih terangkum dan mapan di Malaysia. Inisiatif ini mencerminkan komitmen berterusan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) untuk memastikan setiap individu, termasuk mereka yang mempunyai keunikan cara berfikir dan pembelajaran, diberikan sokongan sewajarnya untuk mengakses peluang pekerjaan dan mencapai potensi diri secara optimum. Garis panduan ini merupakan hasil kerjasama kajian strategik antara PERKESO dan Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) yang menggabungkan kepakaran dalam bidang perkhidmatan pekerjaan, penyelidikan sosial serta pembangunan sokongan pekerjaan yang inklusif. Melalui kolaborasi ini, pelbagai dapatan kajian, amalan terbaik serta pandangan daripada pakar bidang dihipunkan bagi membangunkan kerangka rujukan yang lebih komprehensif dan praktikal dalam menyokong penyertaan individu Neurodivergen dalam pasaran buruh. Sebagai peneraju keselamatan sosial negara, PERKESO komited ke arah memperluas akses peluang pekerjaan melalui pelbagai inisiatif, termasuk pengukuhan perkhidmatan pekerjaan dan program kebolehpasaran yang memberi penekanan kepada kumpulan rentan.

Pendekatan ini selaras usaha PERKESO dalam memperkukuh fungsi sebagai penyedia perkhidmatan pekerjaan nasional melalui platform MYFutureJobs serta pelaksanaan program intervensi yang menyokong penempatan dan pengekalan pekerjaan bagi pelbagai kumpulan sasaran. Sehubungan itu, pembangunan garis panduan ini diharap menjadi rujukan praktikal kepada penyedia perkhidmatan pekerjaan, majikan, institusi pendidikan serta organisasi berkaitan supaya individu Neurodivergen diberikan sokongan pekerjaan bersifat sistematik serta responsif dengan keperluan mereka.

Pendekatan yang berfokus kepada sokongan berterusan, penyesuaian tempat kerja serta pemerkasaan kemahiran diyakini mampu membantu meningkatkan penyertaan dan kelestarian pekerjaan bagi kumpulan ini. Saya juga ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dalam menjayakan pembangunan garis panduan ini, khususnya rakan kerjasama dari USIM, barisan penyelidik, pakar bidang serta agensi dan organisasi yang menyumbang kepakaran, idea serta komitmen sepanjang pelaksanaan kajian ini. Adalah menjadi harapan saya agar garis panduan ini dapat dimanfaatkan secara meluas sebagai panduan dalam memperkukuh pelaksanaan sokongan pekerjaan kepada individu Neurodivergen serta menjadi pemangkin kepada lebih banyak inisiatif yang mempromosikan penyertaan tenaga kerja yang lebih inklusif di Malaysia.

Sekian, terima kasih.



# Prakata

**YBhg. Profesor Dato' Ts. Dr. Sharifudin  
bin Md Shaarani**

Naib Canselor  
Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan Salam Sejahtera.*

Syukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia dan izin-Nya, Buku Garis Panduan Sokongan dalam Perkhidmatan Pekerjaan untuk Kumpulan Berfokus Neurodivergen telah berjaya diterbitkan.

Penerbitan buku garis panduan ini merupakan satu inisiatif penting dalam memperkukuh agenda keterangkuman serta meningkatkan kebolehpasaran bakat dalam kalangan individu Neurodivergen. Usaha ini selaras dengan aspirasi negara untuk memastikan tiada golongan yang tercicir daripada arus pembangunan sosioekonomi. Inisiatif ini juga mencerminkan komitmen berterusan Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) dalam memacu penyelidikan berimpak tinggi yang bukan sahaja bersifat akademik, malah memberi manfaat langsung kepada masyarakat. Saya amat berbesar hati dengan terjalinnya kerjasama strategik antara USIM melalui Pusat Penyelidikan Ibnu Ummi Maktum (UMMI) dan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) dalam menjayakan penyelidikan serta pembangunan garis panduan ini.

Sinergi antara institusi akademik dan agensi pelaksana seperti PERKESO membolehkan dapatan penyelidikan diterjemahkan kepada amalan terbaik yang praktikal. Pendekatan ini amat penting dalam menyokong penyertaan individu Neurodivergen dalam dunia pekerjaan secara lebih inklusif, sistematik dan mampan.

Adalah menjadi harapan agar buku garis panduan ini dapat berfungsi sebagai rujukan utama kepada majikan, pengamal sumber manusia, institusi latihan serta pihak berkepentingan lain dalam memahami keperluan, potensi dan pendekatan sokongan yang bersesuaian bagi kumpulan Neurodivergen. Melalui panduan ini, diharapkan lebih banyak organisasi akan mengambil langkah proaktif dalam mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif, fleksibel serta menghargai kepelbagaian neurologi sebagai satu kekuatan.

Akhir kata, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah menyumbang secara langsung mahupun tidak langsung dalam menjayakan penerbitan buku ini, khususnya rakan kerjasama daripada PERKESO serta warga Pusat Penyelidikan Ibnu Ummi Maktum (UMMI), USIM atas dedikasi, kepakaran dan komitmen yang tidak berbelah bahagi. Semoga usaha murni ini menjadi pemangkin kepada pembangunan tenaga kerja yang lebih inklusif, berdaya saing dan berdaya tahan, selaras dengan keperluan di peringkat nasional dan global.

Sekian, terima kasih.



# Pengenalan

PERKESO menyediakan perlindungan keselamatan sosial pasaran buruh yang menyeluruh serta sokongan perkhidmatan pekerjaan bagi memperkukuh kestabilan dan keterangkuman pasaran buruh negara. Selain perlindungan asas, PERKESO turut menawarkan pengurusan kes yang merangkumi sokongan perubatan, pemulihan dan vokasional, serta program kebolehpasaran pekerjaan melalui portal MYFutureJobs.

Jaringan keselamatan sosial PERKESO bukan sahaja meliputi golongan pekerja, malah turut memberi penekanan khusus kepada golongan rentan, termasuklah Orang Kurang Upaya (OKU) yang sering berhadapan cabaran dalam pasaran buruh berikutan penyesuaian persekitaran kerja dan tahap kesedaran majikan terhadap keperluan khusus mereka.

Menyedari keperluan untuk memperkukuh dasar, program dan sokongan pekerjaan yang lebih berstruktur bagi komuniti Neurodivergen dan kumpulan rentan, PERKESO telah bekerjasama dengan Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) bagi membangunkan Garis Panduan Sokongan Pekerjaan untuk Golongan Neurodivergen. Garis panduan ini bertujuan menyokong penyampaian perkhidmatan pekerjaan yang lebih sistematik, inklusif dan berimpak kepada golongan Neurodivergen di Malaysia.

Garis panduan ini dibangunkan berasaskan Konsep Pendekatan *Twin-Track*, iaitu merangkumi usaha pemerkasaan individu Neurodivergen sebagai pekerja serta proses pengupayaan dalam kalangan majikan dan warga kerja, bagi mewujudkan persekitaran pekerjaan yang inklusif, saling menyokong dan harmoni.



## KONTEKS: KETIDAKUPAYAAN PEMBELAJARAN

Ketidakupayaan pembelajaran merujuk kepada keadaan individu yang mengalami gangguan dalam aspek kognitif, akademik atau fungsi adaptif. Antara contohnya termasuk Disleksia, Autisme (ASD), Sindrom Down, Global Developmental Delay (GDD) serta ADHD.

## DEFINISI NEURODIVERGEN

Definisi Neurodivergen merujuk kepada individu yang mempunyai perbezaan dalam aspek kognitif, cara pembelajaran serta pemrosesan maklumat yang berfungsi berbeza daripada piawai neurotipikal.

### LANDSKAP SEMASA DI MALAYSIA



**333,474**

Jumlah OKU kategori pembelajaran yang direkodkan di bawah seliaan JPOKU (sehingga Februari 2026)

### INDIVIDU NEURODIVERGEN

Mengikut statistik Jabatan Pembangunan OKU (JPOKU), seramai 302,518 orang merupakan OKU Pembelajaran, yang mana sebahagian besarnya terdiri daripada individu Neurodivergen. Sehingga Februari 2026, jumlah OKU Pembelajaran di Malaysia telah meningkat kepada 333,474 orang.<sup>(1)</sup>



**5,482**

Bilangan OKU kategori pembelajaran yang berdaftar mencari pekerjaan melalui portal MYFutureJobs

### PENCARI KERJA

Melalui Portal MYFutureJobs, statistik OKU pencari kerja yang berdaftar adalah sebanyak 30,660 orang, dan daripada jumlah ini, seramai 5,482 orang adalah kategori OKU Pembelajaran.<sup>(9)</sup>

## JURANG PASARAN



**3.6 > 4.8**  
juta

Anggaran jumlah individu Neurodivergen dalam kumpulan umur bekerja di Malaysia



**15 > 20**  
%

Populasi global merupakan Neurodivergen

## NAMUN

**85 > 90**  
%

Individu Neurodivergen masih menganggur atau bekerja di bawah tahap kelayakan mereka

Rujukan: PETRONAS x EY, (2025). Harnessing neurodiversity: A strategic advantage to foster business edge for Malaysia. PETRONAS EY



## TUJUAN

Sehubungan dengan itu, garis panduan ini dibangunkan sebagai panduan kepada majikan, untuk membantu pemahaman berkaitan Neurodiversiti serta sokongan pekerjaan kepada golongan Neurodivergen.

### Ia mempunyai DUA tujuan utama



Meningkatkan kesedaran majikan tentang Neurodiversiti



Sokongan kepada majikan dalam proses pengambilan dan penyediaan latihan sekaligus dapat mengurangkan stigma terhadap golongan Neurodivergen.

Garis panduan ini turut menyediakan contoh sokongan praktikal berdasarkan dapatan kajian serta input berkaitan Neurodiversiti di tempat kerja yang diperoleh daripada pelbagai pihak berkepentingan.

#### **MENINGKATKAN KESEDARAN MAJIKAN**

Membantu pihak pengurusan memahami profil Neurodiversiti di tempat kerja secara mendalam

#### **MENDORONG TINDAKAN INKLUSIF**

Mengurangkan stigma dalam pengambilan pekerja dan menyediakan latihan sokongan yang diperlukan

## KERANGKA KONSEP PENDEKATAN TWIN-TRACK



### PEMERKASAAN INDIVIDU NEURODIVERGEN

Mempertingkatkan keupayaan dan potensi individu Neurodivergen sebagai pekerja yang produktif



### PENGUPAYAAN MAJIKAN

Membantu majikan dan warga kerja mewujudkan persekitaran pekerjaan yang saling menyokong



### PERSEKITARAN HARMONI

Mewujudkan suasana kerja yang inklusif melalui penyesuaian tempat kerja dan kesedaran majikan terhadap golongan Neurodivergen

### Pasaran Tenaga Kerja yang Inklusif

Menyediakan perlindungan keselamatan sosial dan perkhidmatan pekerjaan menyeluruh untuk memperkukuh kestabilan ekonomi negara

### Sokongan Berstruktur

Garis panduan ini bertujuan memastikan penyampaian perkhidmatan yang sistematik dan berimpak kepada golongan Neurodivergen

### Kolaborasi Strategik

Dibangunkan melalui kerjasama antara Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) dan Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

## KONSEP NEURODIVERSITI & ALAM PEKERJAAN

Konsep Neurodiversiti berdasarkan model sosial ketidakupayaan bermaksud mengiktiraf perbezaan neurologi sebagai variasi semula jadi manusia yang mempunyai nilai dan kekuatan tersendiri. Manakala Neurodivergen pula adalah individu yang mempunyai perbezaan neurologi seperti ADHD, Autisme, Disleksia dan lain-lain<sup>(3)</sup>.

*Shaw et al.*<sup>(4)</sup> menyatakan perbezaan neurologi ini sebenarnya tidak bersifat melemahkan, sebaliknya memberi ruang untuk individu Neurodivergen mengoptimumkan potensi yang ada pada diri mereka dengan sokongan persekitaran pekerjaan yang sesuai.

### NEURODIVERSITI MELALUI MODEL SOSIAL KETIDAKUPAYAAN



**'Membaiki'  
individu**



**Menyesuaikan  
tempat kerja**

Neurodiversiti melalui model sosial ketidakupayaan mengubah naratif daripada "membaiki individu" kepada "menyesuaikan sistem kerja"

# 3 KOMPONEN UTAMA GARIS PANDUAN



## MEMAHAMI NEURODIVERGEN

Potensi dan kelebihan mengambil pekerja Neurodivergen

### Pengambilan dan Penempatan Pekerja Neurodivergen

- Pelarasan Dasar Organisasi Dengan Akta Semasa
- Pembangunan Lestari Mampan (SDG)
- Pengambilan dan Penempatan Inklusif
- Pembentukan Jalinan Strategik
- Pembangunan Polisi Tadbir Urus Inklusif

### Program Latihan Inklusif Untuk Pekerja Neurodivergen

- Program Latihan Inklusif
- Program Pemerkasaan Pekerja Neurodivergen
- Kelebihan Mengambil Pekerja Neurodivergen

### Sokongan Holistik Untuk Pekerja Neurodivergen

- Sokongan Pekerjaan Inklusif
- Sokongan Fizikal
- Sokongan Kesejahteraan Pekerja Neurodivergen
- Sokongan Persekitaran Neurodiversiti
- Sokongan Kebolehsuaian Kerja

# UNIT 1

## PENGAMBILAN & PENEMPATAN PEKERJA NEURODIVERGEN

- **Pelarasan Dasar Organisasi Dengan Akta Semasa**
- **Pembangunan Lestari Mampan (SDG)**
- **Pengambilan dan Penempatan Inklusif**
- **Pembentukan Jalinan Strategik**
- **Pembangunan Polisi Tadbir Urus Inklusif**

# PENGAMBILAN & PENEMPATAN PEKERJA NEURODIVERGEN

## PELARASAN DASAR ORGANISASI DENGAN AKTA SEMASA

Persediaan majikan dalam pengambilan pekerja Neurodivergen merangkumi pelarasan dasar dan akta semasa (sehingga 2025)

Garis Panduan Neurodivergen Antarabangsa

Framework PESILO & PERKESO

Pelan Tindakan 2019-2022

Akta Orang Kurang Upaya 2008 (Akta 685)

Akta Keselamatan Sosial Pekerja Sendiri 2017 (Akta 789)

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4)

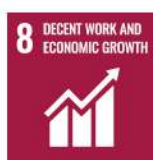
Akta Keselamatan Sosial Suri Rumah 2022 (Akta 838)

Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 (Akta 800)

## PEMBANGUNAN LESTARI MAMPAN (SDG)<sup>(8)</sup>



03 Kesihatan yang Baik dan Kesejahteraan



08 Pekerjaan yang Baik dan Pertumbuhan Ekonomi



09 Industri, inovasi dan Infrastruktur



10 Mengurangkan Ketidaksamarataan



17 Perkongsian untuk Matlamat



11 Bandar dan Komuniti Mampan



16 Keamanan, Keadilan dan Institusi yang Kuat

Pelarasan Dasar Organisasi ini menyahut Matlamat Pembangunan Lestari (SDG)

## PENGAMBILAN DAN PENEMPATAN INKLUSIF

### PENGAMBILAN

Proses saringan calon Neurodivergen

Setelah memastikan calon adalah individu Neurodivergen melalui laporan perubatan atau yang bersesuaian, perkara tersebut boleh dilakukan semasa proses pengambilan:

- Menilai calon melalui tugasan sebenar bagi mendapatkan gambaran tepat tentang keupayaan kerja.
- Menggunakan simulasi kerja atau demonstrasi ringkas untuk menilai kemahiran secara praktikal dalam tempoh singkat (15–20 minit).
- Fokus kepada hasil kerja, bukan *eye contact* atau gaya komunikasi sosial.
- Saringan kekuatan individu seperti visual, rutin, analitik atau kreativiti.
- Soalan dan arahan temuduga yang jelas serta tidak abstrak.
- Memberi masa respon yang fleksibel bagi memberi ruang kepada pemrosesan maklumat

### PENEMPATAN

Proses penempatan pekerjaan untuk menempatkan pekerja Neurodivergen

- Padanan tugas dengan kekuatan individu bagi memastikan kesesuaian peranan.
- Pengenalan kerja yang jelas dan berstruktur termasuk peranan, jangkaan, jadual kerja dan panduan tugas dalam format yang sesuai.
- Pelarasan tugas secara berperingkat mengikut tahap kesediaan dan kemampuan pekerja.
- Penyesuaian persekitaran kerja mengikut keperluan sensori atau gaya kerja individu.
- Sokongan *buddy* atau rakan orientasi bagi membantu adaptasi awal pekerja.
- Memberikan akses awal kepada alat bantu kerja yang sesuai untuk menyokong fokus, organisasi dan tugas pekerja.
- Maklumat berkaitan proses temuduga yang jelas dan ringkas.
- Memastikan sokongan persekitaran kerja yang sesuai seperti *Neurodiversity Awareness Session* dijalankan sebagai sebahagian dari proses penempatan.

(tertakluk kepada persetujuan individu Neurodivergen dan majikan)

## PENGAMBILAN DAN PENEMPATAN INKLUSIF

### PENGURUSAN TUGAS & STRUKTUR KERJA

Kejelasan jadual, peranan, susunan dan prosedur tugas

- Rutin dan struktur kerja yang jelas dengan tugas yang diberikan secara konsisten dan mudah dijangka.
- Format komunikasi yang konsisten melalui saluran dan gaya penyampaian yang tetap.
- Fleksibiliti dalam melaksanakan tugas supaya tidak tertekan.  
**Contoh:** Berikan autonomi pada gerak kerja.
- Arahan pelbagai format seperti bertulis, visual atau audio bagi memudahkan pemahaman tugas.
- Pecahan tugas untuk memecahkan tugas besar kepada langkah-langkah kecil dan teratur.
- Pengurangan tugas yang mengganggu fokus dengan mengelakkan *multitasking* atau tugas mengejut tanpa keperluan.
- Sokongan alat bantu kerja seperti *timer* visual, aplikasi pengurusan tugas atau *text-to-speech*.  
**Contoh:** Menjalankan *co-teaching* kepada guru yang memerlukan supaya sesi pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan lancar (Majikan sektor pendidikan, 2025).

## PENGAMBILAN DAN PENEMPATAN INKLUSIF

### PENGURUSAN PRESTASI KERJAYA

Proses menyokong dan membangun pekerja

- Menyediakan hala tuju kerjaya yang jelas.
- Membantu pekerja membina keyakinan kerja.
- Menawarkan panduan kerja berstruktur.
- Menggalakkan perbincangan pembangunan kerjaya secara berkala antara pekerja dan penyelia.
- Memberikan bimbingan melalui *buddy* atau mentor.
- Menyediakan latihan kemahiran mengikut potensi unik.
- Menawarkan peluang perkembangan secara berperingkat mengikut tahap kesediaan individu

### PENGURUSAN PRESTASI KERJAYA

Proses mengukur prestasi dan menilai keberhasilan sokongan

- Petunjuk Prestasi Utama (*Key Performance Indicator* (KPI)) ditentukan berdasarkan potensi pekerja neurodivergen, tidak sama dengan penilaian pekerja lain.
- Pemantauan prestasi berkala.
- Penilaian hasil kerja menggunakan indikator objektif yang jelas.
- Semakan, pelarasan dan pemantauan kesejahteraan pekerja.
- Dokumentasi kemajuan kerja.
- Maklum balas dua hala antara pekerja dan penyelia.

## PENGAMBILAN DAN PENEMPATAN INKLUSIF

### PERLINDUNGAN

Proses menyokong dan membangun pekerja

#### LINDUNG PEKERJA

#### AKTA 4 Lindung Pekerja

##### a) Perlindungan

- Kemalangan semasa kerja
- Kemalangan perjalanan
- Penyakit khidmat

##### b) Faedah

- Skim Bencana Pekerjaan
- Skim Keilatan

#### LINDUNG KENDIRI

#### AKTA 789 Lindung Kendiri

##### a) Perlindungan

- Bencana kerja dan penyakit khidmat bagi individu yang bekerja sendiri

##### b) Faedah

- Skim Bencana Pekerjaan

#### LINDUNG KERJAYA

#### AKTA 800 Lindung Kendiri

##### a) Perlindungan

- Kehilangan pekerjaan (*Lost of Employment (LOE)*)

##### b) Faedah

- Sistem Insurans Pekerjaan (SIP)

\*Tertakluk kepada terma dan syarat permohonan bagi pencari PERKESO sahaja<sup>(9)</sup>

## LINDUNG PEKERJA

### AKTA 4 - LINDUNG PEKERJA

- Menyediakan perlindungan keselamatan sosial kepada pekerja bermajikan
- Melindungi pekerja daripada risiko kemalangan semasa bekerja atau dalam perjalanan pergi dan balik kerja

#### Faedah-faedah:

- Faedah Perubatan: Rawatan perubatan percuma
- Faedah Hilang Upaya Sementara (FHUS): Cuti sakit yang dibayar
- Faedah Hilang Upaya Kekal (FHUK): Jika pekerja mengalami hilang upaya kekal akibat bencana pekerjaan
- Faedah Orang Tanggungan (FOT): Jika pekerja meninggal dunia akibat bencana kerja
- Faedah Pengurusan Mayat (FPM): Bantuan kewangan bagi pengurusan jenazah
- Elaun Layanan Sentiasa (ELS) : Bantuan sebanyak RM500 sebulan
- Kemudahan Pemulihan Jasmani/ Vokasional: Bantuan bekalan alat-alat pemulihan, fisioterapi, terapi pekerjaan dan latihan vokasional.
- Pencen Ilat: Keilatan yang dialami bukan berpunca daripada pekerjaan.
- Program Return-to-Work: Program pengurusan hilang upaya secara holistik berasaskan '*Biopsychosocial Model*'

\*Tertakluk kepada terma dan syarat permohonan bagi pencari PERKESO sahaja <sup>(9)</sup>

## LINDUNG KENDIRI

### AKTA 789 - LINDUNG KENDIRI

- Memberi perlindungan sosial kepada individu yang bekerja sendiri (*self-employed*) daripada bencana pekerjaan termasuk penyakit pekerjaan dan kemalangan semasa menjalankan aktiviti pekerjaan

#### Faedah-faedah:

- Faedah Perubatan
- Faedah Hilang Upaya Sementara (FHUS)
- Faedah Hilang Upaya Kekal (FHUK)
- Faedah Orang Tanggungan (FOT)
- Faedah Pengurusan Mayat (FPM)
- Elaun Layanan Sentiasa (ELS)
- Kemudahan Pemulihan Jasmani/ Vokasional

## LINDUNG KERJAYA

### AKTA 800 - LINDUNG KERJAYA

- Perlindungan kepada pekerja yang hilang pekerjaan (LOE) melalui bantuan kewangan segera dan perkhidmatan carian pekerjaan seperti:
- Elaun Bekerja Semula Awal (EBSA)
- Elaun Pendapatan Berkurangan (EPB)
- Elaun Mencari Pekerjaan (EMP)
- Elaun Latihan (EL)
- Fi Latihan (FL)
- Penempatan Pekerjaan & Kaunseling Kerjaya

\*Tertakluk kepada terma dan syarat permohonan bagi pencari PERKESO sahaja<sup>(9)</sup>

## PEMBENTUKAN JALINAN STRATEGIK

Melalui rangkaian kolaborasi ini, majikan dapat:

Mengakses  
kepakaran luar.

Memperkuh  
“*pipeline*” bakat  
Neurodivergen.

Memastikan proses  
pengambilan dan  
penempatan  
pekerja  
dilaksanakan secara  
lebih terarah dan  
berstruktur.

Responsif terhadap  
keperluan sebenar  
individu  
Neurodivergen.

**Antara organisasi yang boleh dijadikan rakan strategik untuk kolaborasi:**



Contoh: *Enabling Academy* (EA) di bawah Yayasan Gamuda yang menyediakan Program Transisi ke Kerjaya untuk individu Neurodivergen.

Contoh: Malaysia Airport (MAS) bekerjasama bersama *Enabling Academy* di bawah Yayasan Gamuda dalam memacu ke arah kepimpinan inklusif melalui program kepimpinan *Leaders In New Era* (L.I.N.E)

Platform strategik (NADI&NE) di antara rakan industri/jabatan/agensi dalam memperkasakan Neurodiversiti.

Contoh: Agensi/NGO berkaitan seperti Minda Inklusif yang menumpukan pada penilaian klinikal, intervensi, latihan, dan psiko-pendidikan untuk individu Neurodivergen.

## PEMBANGUNAN POLISI TADBIR URUS INKLUSIF

### Elemen dalam Polisi Tadbir Urus:



#### Dasar dan Perlindungan Hak

Perlu menjamin akses, perlindungan dan penyertaan penuh pekerja Neurodivergen melalui kerangka yang sistematik dan beretika.



#### Proses Organisasi Inklusif

Prosedur kerja yang telus, teratur dan inklusif.



#### Kepimpinan dan Tanggungjawab Sosial

Ketua yang memberi sokongan kepada kepelbagaian, mengutamakan nilai keadilan, kesaksamaan dan penghargaan.



#### Sokongan Institusi dan Sistemik

Mewujudkan satu badan yang memastikan penyediaan sumber dan infrastruktur menepati *universal design*, mekanisme dan prosedur mengikut amalan baik serta aktiviti inklusif dilaksanakan secara konsisten, berstruktur dan mampan dalam seluruh organisasi.



# UNIT 2

## PROGRAM LATIHAN INKLUSIF UNTUK PEKERJA NEURODIVERGEN

- Program Latihan Inklusif
- Program Pemerksaan Pekerja Neurodivergen
- Kelebihan Mengambil Pekerja Neurodivergen

# PROGRAM LATIHAN INKLUSIF UNTUK PEKERJA NEURODIVERGEN

## PROGRAM LATIHAN INKLUSIF

Menyediakan program orientasi yang inklusif untuk pekerja Neurodivergen bagi menyokong penyesuaian di tempat kerja serta melaksanakan latihan berfokus yang memanfaatkan kekuatan dan kepakaran individu.

### Program latihan inklusif harus merangkumi:

Pendedahan kepada budaya organisasi

Panduan tugas asas dan sokongan praktikal yang membantu pekerja memahami jangkaan serta rutin kerja dengan jelas

**Contoh:**  
Program Transisi yang berstruktur dan menyokong penyesuaian staf tersebut ke dalam persekitaran kerja

## PROGRAM PEMERKASAAN PEKERJA NEURODIVERGEN

### Program pemerksaan ini menekankan:

Penyediaan latihan yang berasaskan potensi, kecenderungan, dan prestasi individu

Pengoptimuman potensi serta fungsi pekerja dalam organisasi

**Contoh:**  
*Career Exploration Programme (CEP)* oleh PERKESO yang menyediakan penyediaan latihan, modul pembelajaran dan platform pembangunan profesional.

(Majikan juga boleh merujuk senarai latihan-latihan yang ditawarkan di HRD-Corp.)<sup>(10)</sup>

## KELEBIHAN MENGAMBIL PEKERJA NEURODIVERGEN

Beberapa insentif telah diperkenalkan untuk menggalakkan majikan mengambil pekerja OKU dalam organisasi mereka. Ini termasuk individu Neurodivergen. Berikut merupakan beberapa kelebihan yang disenaraikan berdasarkan kepada dasar dan akta semasa.

### Kewangan & Insentif <sup>(5)</sup>

- Potongan Cukai Berganda: Majikan boleh menuntut potongan cukai berganda ke atas gaji pekerja OKU yang digajikan.
- Potongan Kos Latihan & Pengubahsuaian: Potongan cukai berganda untuk perbelanjaan melatih OKU, serta potongan tunggal untuk kos pengubahsuaian kemudahan (tertakluk kepada pemegang kad OKU).
- Elaun Pekerja OKU (RM450 sebulan) kepada pekerja berpendapatan bulanan minimum RM100 sehingga RM1700 yang berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Masyarakat.

### Korporat & Sosial <sup>(6)</sup>

- Imej dan Reputasi: Memperbaiki imej syarikat sebagai entiti yang bertanggungjawab sosial dan prihatin (*Corporate Social Responsibility - CSR*).

“Kemasukan staf Neurodivergen menyumbang kepada pembangunan jiwa inklusif dalam budaya kerja sesuatu organisasi.” - Majikan Sektor Korporat, 14 Julai 2025

- Peluang Pasaran: Menarik pelanggan yang menyokong syarikat inklusif dan membuka pasaran baru.

### Sokongan

- Majikan boleh mendapatkan khidmat *Job Coach* untuk membantu pekerja OKU.<sup>(6)</sup>
- Pekerja diberikan peluang mengikut latihan kemahiran termasuk latihan TVET.<sup>(7)</sup>

### Jaminan

- Majikan mendapat manfaat daripada tenaga kerja yang setia dan berdaya tahan.

“Kadar pengekalan guru di sebuah sekolah menengah melebihi 50% di mana kebanyakan guru mereka sudah berkhidmat selama lebih 10 tahun.” - Majikan Sektor Pendidikan, 14 Julai 2025

- Pekerja OKU mendapat perlindungan PERKESO dan simpanan KWSP untuk masa depan yang lebih terjamin.

# UNIT 3

## SOKONGAN HOLISTIK UNTUK PEKERJA NEURODIVERGEN

- Sokongan Pekerja Inklusif
- Sokongan Fizikal
- Sokongan Kesejahteraan Pekerja Neurodivergen
- Sokongan Persekitaran Neurodiversiti
- Sokongan Kebolehsuaian Kerja

# SOKONGAN HOLISTIK UNTUK PEKERJA NEURODIVERGEN

Menyediakan program orientasi yang inklusif untuk pekerja Neurodivergen bagi menyokong penyesuaian di tempat kerja, serta melaksanakan latihan berfokus yang memanfaatkan kekuatan dan kepakaran individu.

## SOKONGAN PEKERJAAN INKLUSIF

Menyediakan kemudahan sokongan pekerjaan yang inklusif kepada pekerja Neurodivergen untuk menghadapi rutin kerja merujuk kepada pelaksanaan proses menyeluruh yang merangkumi:

## SOKONGAN PEKERJAAN INKLUSIF

**PENGURUSAN TUGAS & STRUKTUR KERJA**

**PENGURUSAN PRESTASI KERJAYA**

**PENILAIAN & KEBERKESANAN**

**PERLINDUNGAN**

## SOKONGAN FIZIKAL

Penyediaan sokongan fizikal yang mesra Neurodivergen berfokus kepada penyediaan ruang kerja fizikal yang dapat mengurangkan rangsangan berlebihan serta meningkatkan fokus dan kesejahteraan pekerja.

Sokongan tersebut merangkumi

## SOKONGAN FIZIKAL



**PENGATURAN  
RUANG &  
PERALATAN**



**REKA BENTUK  
DALAMAN &  
LUARAN**



**SOKONGAN  
KHAS MELALUI  
PERKESO**

## PENGATURAN RUANG & PERALATAN



Cadangan alat-alat fidget untuk pekerja  
Neurodivergen



Cadangan alat pembatal bunyi untuk pekerja  
Neurodivergen

### RUANG

Susun Atur Jelas dan Tidak Berselerak

Pencahayaan Lembut dan Boleh Laras

Ruang Rehat Sensori

Zon Kerja Tenang

Ruang Kerja Fleksibel

### PERALATAN

Perabot Ergonomik

Teknologi Sokongan Yang Mudah Difahami

Fon Kepala Penebat Bunyi, Penghadang Meja,  
dan Alat Bantu Sensori

Monitor Boleh Laras, Lampu Meja Mesra Sensori,  
dan Akses Kepada Alat Visual

## REKA BENTUK DALAMAN & LUARAN

**Pencahayaan  
Boleh Laras**

**Kawalan Bunyi  
Melalui Bahan Akustik**

**Susun Atur Ruang  
Yang Jelas**

**Penyediaan  
Ruang Tenang**

**Warna  
Lembut**

**Laluan  
Selamat**

**Mudah  
Dinavigasi**

**Papan Tanda Mesra  
Neurodivergen**

**Zon Menunggu  
Yang Tidak Sesak**

**Kawasan Hijau  
Yang Menenangkan**

### Penyesuaian Persekitaran Kerja

- Pembentukan budaya kerja inklusif yang memahami dan menghargai keunikan individu Neurodivergen
- Latihan kesedaran kepada semua pekerja
- Komunikasi yang jelas dan rutin yang dapat diamalkan
- Waktu kerja yang fleksibel dan pilihan bekerja dari rumah juga boleh ditawarkan mengikut keperluan dan keadaan pekerja Neurodivergen.

**SOKONGAN KHAS MELALUI PERKESO****Job  
Coach**

Menggalakkan dan menyokong OKU termasuklah Neurodivergen untuk kekal dalam pekerjaan

**Program  
Kebolehpasaran  
melalui  
MYFutureJobs**

Padanan dan penempatan pekerjaan melalui MYFutureJobs

**Penilaian  
Keperluan  
Individu**

Mengikut keperluan fizikal dan pekerjaan

**Khidmat  
Nasihat  
Kepada Majikan**

Tentang penyesuaian tempat kerja

**Insentif &  
Galakan  
Penggajian**

Insentif kepada majikan yang menggajikan individu Neurodivergen

**RTW  
(Return to Work)**

Membantu individu pulih dan kembali bekerja secara sihat

**Teknologi  
Bantuan**

Menyediakan alat bantu khas

**Pemulihan  
Vokasional &  
Terapi**

Terapi cara kerja, fisioterapi & alat sokongan ortopedik

\*Tertakluk kepada pencarum PERKESO dan beberapa sokongan khas juga ditawarkan kepada semua golongan.<sup>(9)</sup>

## SOKONGAN KESEJAHTERAAN PEKERJA NEURODIVERGEN

Menyeluruh dan merangkumi pelbagai peringkat. PERKESO sebagai penggerak utama memberi sokongan khusus dan ini dibantu oleh sokongan berkelompok dan juga individu. PERKESO menyediakan program latihan untuk meningkatkan keupayaan organisasi dalam pengurusan sokongan. Di peringkat kelompok pula, terdapat perkhidmatan profesional dan *spiritual* serta psikologi dan emosi. Manakala pada peringkat individu pula, sokongan datang daripada sosial dan komuniti dan kemudiannya menjurus kepada bimbingan dan *coaching* profesional.

### SOKONGAN KHUSUS MELALUI PERKESO



Certified Disability  
Management Professional  
(CDMP)

Berperanan meningkatkan keupayaan organisasi dalam mengurus sokongan pekerja secara profesional dan berstruktur



Return to Work Coordinator  
(RTWC)

Satu program advokasi kepada majikan untuk perluasan pengurusan hilang upaya disamping inisiatif dalam menyokong pelaksanaan dan pemerkasaan penggajian di kalangan Orang Kurang Upaya (OKU)<sup>(1)</sup>

## MODUL PEMERKASAAN KERJAYA

Mengenal Orang Kurang Upaya (OKU) dan Faedah Pengajian OKU

Mengenal kategori OKU serta manfaat pengajian inklusif.

Program Pengurusan Hilang Upaya yang Efektif

Memahami konsep pengurusan hilang upaya, program RTW dan mengenali peranan RTW Coordinator.

Mengenal Orang Kurang Upaya (OKU) dan Faedah Pengajian OKU

Kaedah mengurus dan menyelaraskan pelaksanaan program pengurusan hilang upaya melalui komunikasi, pemantauan kes dan kerjasama dengan semua pihak.

Aspek Pencegahan dalam Pengurusan Hilang Upaya

Memahami peranan pencegahan dalam pengurusan hilang upaya melalui pematuhan perundangan, pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan serta pencegahan kemalangan di tempat kerja.

Penyesuaian dan Modifikasi Tempat Kerja

Melaksanakan penyesuaian dan modifikasi tempat kerja bagi mengatasi kekangan ketidakupayaan pekerja agar tugas dapat dilakukan dengan selamat, efisien dan berterusan.

Perkhidmatan Job Coach

Membantu OKU mendapatkan, dipadankan, dilatih dan mengekalkan pekerjaan melalui bimbingan di tempat kerja, analisa tugas, modifikasi kerja serta sokongan berterusan.

Strategi Pekerja Kembali Produktif di Tempat Kerja

Strategi mengembalikan produktiviti pekerja merangkumi isu dan cabaran, simptom kesihatan mental dan pelaksanaan sokongan yang sesuai.

Pengenalan kepada Program Sokongan Emosi di Tempat Kerja

Sokongan sosial dalam organisasi kerja dan menjamin kesejahteraan dan meningkatkan produktiviti individu di tempat kerja.

Amalan Persekitaran Kerja yang Kondusif dan Inklusif Serta Panduan Pengurusan Hilang Upaya

Persekitaran kerja inklusif dan pengurusan hilang upaya yang efektif meningkatkan kesejahteraan, produktiviti dan daya saing organisasi.

## SOKONGAN BERKELOMPOK & INDIVIDU

### Perkhidmatan Profesional

- Sokongan pakar untuk kesejahteraan emosi dan kesihatan mental.
- Membantu mewujudkan persekitaran kerja yang selamat, responsif dan kondusif.

### Kesejahteraan Spiritual

- Menyokong keperluan *spiritual* dalam ekosistem kerja yang inklusif.
- Komitmen majikan dalam membina nilai dan keseimbangan berasaskan kepercayaan.

### Kesejahteraan Psikologi & Emosi

- Intervensi psikologi berterusan dan sokongan emosi.
- Mengurangkan tekanan akibat salah faham dan komunikasi yang tidak jelas di tempat kerja.

### Sokongan Individu

- Sokongan berterusan untuk fungsi kerja, kestabilan emosi dan kesejahteraan mental.
- Membantu adaptasi ke persekitaran kerja yang lebih selamat dan responsif.

#### Sokongan Individu

#### Sokongan Sosial dan Komuniti

Menyediakan bantuan, empati dan kerjasama termasuk sokongan rakan sekerja dan *buddy system*

#### Sokongan Individu

#### Bimbingan dan Coaching Profesional

Pembangunan kemahiran, penyesuaian tugas dan pembelajaran inklusif, sekali gus meningkatkan keberkesanan fungsi dan kemajuan kerjaya

## SOKONGAN PERSEKITARAN NEURODIVERSITI

Merujuk kepada persekitaran kerja, budaya organisasi dan interaksi sosial yang inklusif melalui penyesuaian fizikal, sensori, komunikasi serta latihan kesedaran bagi menghapuskan stigma dan memastikan pekerja Neurodivergen berfungsi dengan selesa, selamat dan produktif.

### LATIHAN KESEDARAN



Organisasi dan majikan hendaklah menghapuskan persepsi negatif, prejudis dan amalan diskriminasi terhadap pekerja Neurodivergen di tempat kerja.



Polisi anti-diskriminasi yang jelas perlu diwujudkan dan dilaksanakan selaras dengan prinsip UNCRPD bagi melindungi hak dan maruah pekerja Neurodivergen.



Intervensi perlu dibuat terhadap penggunaan bahasa atau tingkah laku yang merendahkan, termasuk teguran terhadap rakan sekerja yang mengejek atau melabel pekerja Neurodivergen.



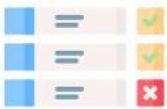
Budaya kerja yang menghargai kepelbagaian cara berfikir perlu dipupuk dengan mengiktiraf Neurodiversiti sebagai aset organisasi.

\*UNCRPD - United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities

## LATIHAN PENGURUSAN DAN PELAKSANAAN



Latihan Pengurusan dan Pelaksanaan merupakan inisiatif penting bagi melahirkan wakil organisasi yang berperanan sebagai sokongan awal (*first-line support*) kepada pekerja Neurodivergen yang berdepan tekanan, isu kesihatan mental atau cabaran kesejahteraan di tempat kerja.



Melalui latihan ini, wakil terlatih dapat mengenal pasti keperluan awal, menawarkan bantuan segera dan merujuk pekerja kepada sokongan profesional yang sesuai.



Seiring itu, usaha menghapuskan stigma dan diskriminasi perlu dilaksanakan secara konsisten melalui polisi tegas, komunikasi beretika dan pendidikan berterusan untuk menyingkirkan prejudis, persepsi negatif serta amalan tidak adil terhadap individu Neurodivergen.



Pendekatan ini bukan sahaja memperkukuh budaya kerja yang inklusif dan selamat, tetapi juga memastikan organisasi berfungsi secara lebih empatik, responsif dan sejajar dengan prinsip Neurodiversiti.

# SOKONGAN KEBOLEHSUAIAN KERJA

## Penilaian Pekerja

Semasa proses penilaian, kenal pasti limitasi individu Neurodivergen, termasuk keadaan yang dihadapi serta halangan terhadap peluang pekerjaan yang bermakna. Antara elemen yang perlu dipertimbangkan adalah seperti berikut:

### Aktiviti Kehidupan Harian dan Limitasi

Aktiviti rutin, pemanduan, aktiviti harian, aktiviti sosial, kerja, tahap keyakinan, toleransi, tumpuan, 'coping strategies', keadaan kesihatan umum dan lain-lain.

### Impak Ketidakupayaan

Sistem sokongan di tempat kerja atau di rumah, tanggungjawab keluarga/penjagaan anak, akses kepada pengangkutan, keadaan emosi, situasi kewangan dan lain-lain.

### Keupayaan Kerja

Keupayaan yang dilaporkan sendiri, kebolehan melaksanakan tugas kerja semasa, keperluan untuk pengubahsuaian kerja atau penyesuaian kerja (*work accommodation*) dan lain-lain.

## Penilaian Tempat Kerja

### Penilaian Checklist

Menyemak deskripsi kerja atau skop kerja hanyalah sebahagian daripada penilaian kerana kebiasaannya deskripsi kerja tidak begitu terperinci.

Contoh: keupayaan fizikal yang diperlukan untuk mengangkat sesuatu produk bergantung kepada berat produk tersebut.

Penilaian yang menyeluruh: Lawatan ke tempat kerja akan memberikan gambaran yang lebih jelas kepada RTWC dalam menentukan sama ada keperluan tugas tersebut sepadan dengan keupayaan fizikal pekerja semasa merangka pelan.

Maklumat ini juga penting untuk doktor yang merawat atau pakar rehabilitasi supaya mempunyai satu matlamat yang sama, iaitu membolehkan pekerja kembali ke pekerjaan asal, (jika seseorang itu mempunyai limitasi keadaan kesihatan).

## Pelan Return to Work

Selepas penilaian awal dan penilaian di tempat kerja dilaksanakan, langkah seterusnya adalah untuk menentukan matlamat kembali bekerja bagi pekerja.

### 2 Matlamat Return to Work boleh dibahagikan kepada

- 1 **Objektif utama:** Matlamat yang ingin dicapai oleh pekerja tersebut
- 2 **Objektif khusus:** Set pelan yang dirangka untuk menangani limitasi yang dihadapi bagi membantu pekerja mencapai matlamat keseluruhan tersebut.

Setiap matlamat khusus merangkumi aktiviti yang dirancang, tempoh masa pelaksanaan, individu yang bertanggungjawab serta kos yang terlibat.

## Contoh Pelan Return to Work untuk Pekerja Neurodivergen

Seorang pekerja Neurodivergen (Autisme – ASD) bekerja sebagai Pegawai Data di sebuah syarikat logistik. Tugas utama individu ini termasuk memasukkan data penghantaran, menyemak dokumen dan mengemaskini sistem.

Sejak kebelakangan ini, pekerja menunjukkan kesukaran untuk menyiapkan tugas dalam tempoh ditetapkan, mudah tertekan dengan persekitaran bising dan mengalami kesukaran berkomunikasi dengan rakan sekerja.

<b>Hasil penilaian oleh RTWC mendapati bahawa cabaran utama adalah:</b>	Sensitiviti terhadap bunyi dan persekitaran	Kesukaran dalam pengurusan masa	Keperluan kepada arahan yang jelas dan berstruktur	
<b>Matlamat Kembali Bekerja</b>	Matlamat Keseluruhan	Membolehkan pekerja mengekalkan pekerjaan sebagai Pembantu Data Entry dengan produktiviti yang konsisten dan persekitaran kerja yang sesuai.		
<b>Matlamat Khusus</b>	Mengurangkan tekanan akibat persekitaran kerja	Meningkatkan kecekapan dalam menyelesaikan tugas	Memperkuhkan kemahiran komunikasi di tempat kerja	
<b>Penyesuaian Kerja (Work Accommodation)</b>	Arahan kerja dalam bentuk bertulis atau visual	Tugasan dipecahkan kepada bahagian kecil	Fleksibiliti masa (jika perlu)	Mengurangkan interaksi sosial yang tidak perlu
<b>Pengurusan Objektif</b>	Pekerja memahami peranan dan had penyesuaian	Majikan diberi kesedaran tentang keperluan pekerja Neurodivergen	Intervensi dibuat berdasarkan keperluan sebenar, bukan kehendak semata-mata	
<b>Latihan</b>	Penilaian berkaitan dengan latihan <i>upskilling</i> dan <i>reskilling</i> yang diperlukan	Penilaian kesesuaian pekerjaan berdasarkan latihan yang diterima	Meningkatkan kemahiran berasaskan keupayaan individu Neurodivergen tersebut	
<b>Pemantauan</b>	Pemantauan prestasi selama 3–6 bulan	Penilaian berkala bersama penyelia dan pekerja	Pelarasan pelan Return to Work (jika perlu)	

## Kesimpulan

Dengan intervensi yang sesuai  
dan sokongan berterusan, pekerja Neurodivergen dapat:

Kekal dalam  
pekerjaan

Meningkatkan  
produktiviti

Menyumbang  
secara bermakna  
kepada organisasi

Matlamat Khusus	Aktiviti / Intervensi	Tempoh	Tanggungjawab	Kos
Adaptasi persekitaran kerja	Menyediakan ruang kerja yang kurang bising / penggunaan <i>headphone noise-cancelling</i>	1 bulan	Majikan	Sederhana
Struktur kerja	Menyediakan jadual kerja harian yang jelas dan <i>checklist</i> tugas	Berterusan	Penyelia	Rendah
Sokongan komunikasi	Melantik rakan sekerja sebagai " <i>natural support</i> "	Berterusan	Majikan / RTWC	Tiada
Peningkatan kemahiran	Sesi <i>job coaching</i> berkala	3 bulan	RTWC / <i>Job Coach</i>	Sederhana
Pengurusan tekanan	Latihan <i>coping strategy</i> / kaunseling	2-3 bulan	Pakar / Kaunselor	Sederhana

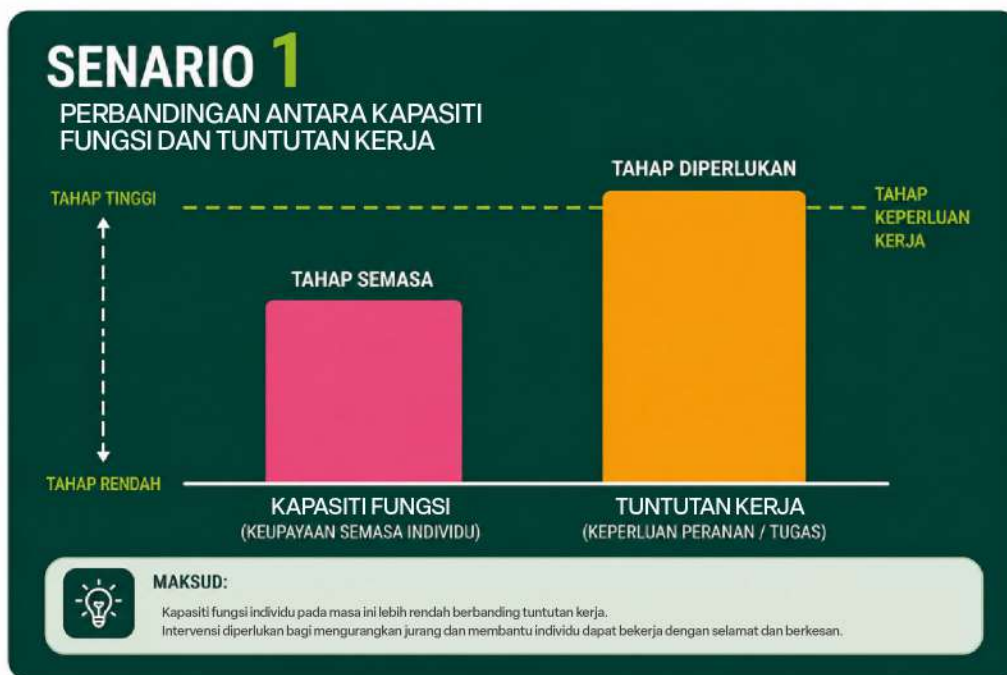
## Pelaksanaan Pelan Return to Work

Mengenal pasti dan menangani sebarang limitasi atau kelemahan yang menjadi halangan atau rintangan untuk kembali bekerja.

Halangan atau limitasi inilah yang memerlukan perancangan rapi oleh RTWC bagi memastikan intervensi yang bersesuaian dapat dilaksanakan untuk membolehkan pekerja kembali bekerja dengan selamat dan dalam tempoh yang lebih cepat.

\*Pelaksanaan Return to Work ini boleh dilaksanakan oleh RTWC/Job Coach/Majikan/Penyelia/Kaunselor/Pakar

**Jenis intervensi yang lazim dilaksanakan boleh dilihat melalui situasi berikut.**

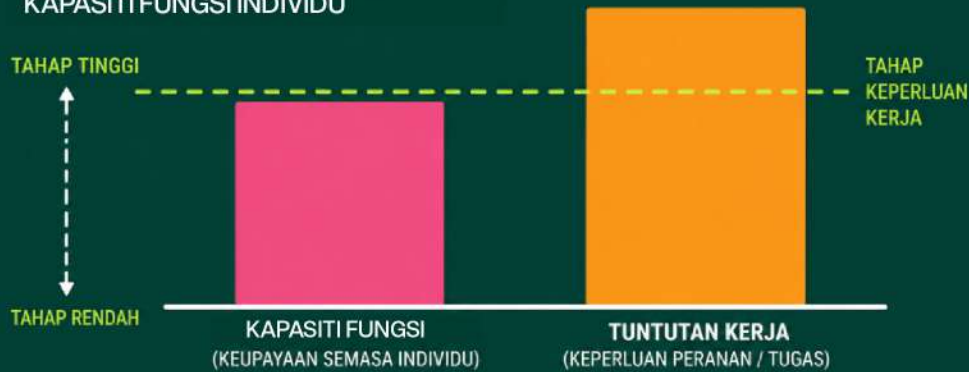


Apabila seseorang pekerja Neurodivergen mempunyai perbezaan atau limitasi dari segi fungsi kognitif, tingkah laku atau pemprosesan maklumat, matlamat RTWC adalah untuk meningkatkan keupayaan fungsi dan kognitif individu tersebut agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja di tempat kerja.

Intervensi seperti latihan kemahiran kerja, terapi pekerjaan, sokongan psikososial, bimbingan kerja (*job coaching*), serta penggunaan alat bantuan atau teknologi sokongan mungkin diperlukan bagi membantu meningkatkan keupayaan individu. Usaha ini bertujuan memastikan pekerja Neurodivergen dapat memenuhi keperluan kerja yang mungkin sama, serupa atau berbeza daripada tugas kerja sebelumnya dengan lebih efektif dan selesai.

## SENARIO 2

KEPERLUAN KERJA MELEBIHI  
KAPASITI FUNGSI INDIVIDU



### MAKSUD:

Tuntutan kerja adalah lebih tinggi daripada kapasiti fungsi individu pada masa ini.  
Intervensi perlu memberi fokus kepada pengubahsuaian pekerjaan, sokongan dan peningkatan keupayaan secara berperingkat.

Tidak semestinya keupayaan kognitif atau fungsi tingkah laku seseorang individu Neurodivergen dapat ditingkatkan sepenuhnya untuk memenuhi tuntutan kerja sedia ada. Namun begitu, keadaan ini tidak bermakna bahawa kembali bekerja adalah mustahil.

Terdapat pelbagai intervensi lain yang boleh dilaksanakan seperti strategi kerja yang diubah suai, bimbingan kerja (*job coaching*), pengubahsuaian persekitaran tempat kerja serta latihan semula yang bersesuaian. Intervensi ini dapat membantu individu Neurodivergen untuk terus bekerja secara produktif walaupun mempunyai perbezaan dari segi keupayaan atau cara pemrosesan maklumat.

## Jenis-Jenis Intervensi Pengurusan Hilang Upaya (Konteks Neurodivergen)

Berikut merupakan jenis-jenis intervensi yang boleh dilaksanakan dalam proses pengurusan sokongan pekerjaan bagi individu Neurodivergen dan mengikut kepada keperluan individu tersebut:

### Sokongan Klinikal & Psikososial

Merangkumi intervensi seperti kaunseling, terapi psikologi, intervensi tingkah laku, serta sokongan kesihatan mental yang diperlukan bagi membantu individu mencapai tahap kefungsi optimum.

### Rehabilitasi & Pembangunan Kemahiran

Merangkumi terapi cara kerja, latihan kemahiran sosial, latihan pengurusan emosi, serta pembangunan kemahiran kognitif dan fungsi eksekutif yang menyokong prestasi kerja.

### Pengubahsuaian Persekitaran Tempat Kerja

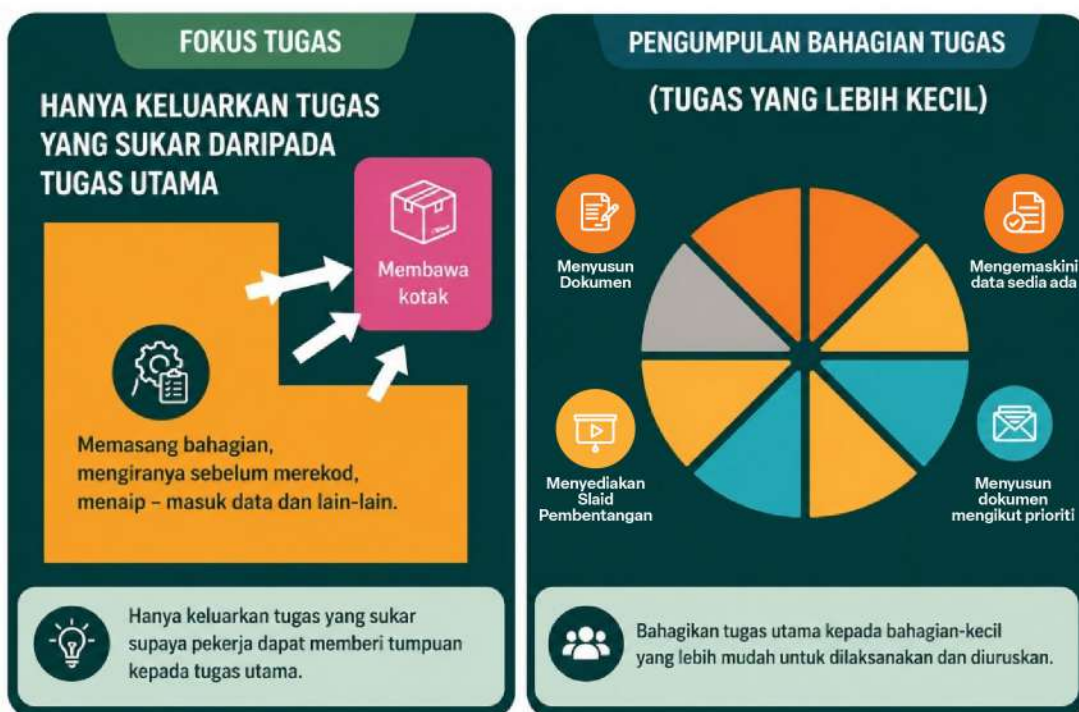
Melibatkan pelbagai bentuk penyesuaian bagi memenuhi keperluan sensori dan kognitif individu seperti:

Mengurangkan bunyi bising atau gangguan visual	Menyediakan ruang kerja yang lebih tenang	Penggunaan pencahayaan yang sesuai
Susun atur kerja yang lebih teratur dan konsisten	Penyesuaian Kerja ( <i>Work Accommodation</i> )	Tugas yang bersesuaian dengan kekuatan individu
Arahan kerja yang jelas, berstruktur dan dalam bentuk visual atau bertulis	Fleksibiliti dalam jadual kerja atau waktu rehat	Penstrukturan semula kerja atau pembahagian tugas kepada bahagian kecil
Bimbingan kerja ( <i>job coaching</i> ) atau sokongan rakan sekerja ( <i>natural support</i> )	Penggunaan teknologi sokongan (contohnya aplikasi bersesuaian, alat pengurusan tugas)	Pengagihan semula tugas yang kurang sesuai kepada individu lain
Tugasan peralihan dengan beban kerja secara berperingkat	Penciptaan peranan kerja baharu berdasarkan kekuatan individu	Latihan semula atau peningkatan kemahiran untuk membolehkan individu menyesuaikan diri dengan peranan kerja

Bagi mendapatkan idea penyesuaian kerja untuk pelbagai jenis ketidakupayaan, *Job Accommodation Network (JAN)* menyediakan senarai lengkap jenis-jenis penyesuaian yang boleh dijadikan rujukan untuk Pelan Return to Work (RTWC) di website <http://www.askjan.org>

### Penstrukturan Semula Kerja (*Job Restructure*)

Contoh penstrukturan semula kerja termasuk mengeluarkan tugas yang tidak dapat dilaksanakan oleh pekerja dan menggantikannya dengan tugas lain yang mampu dilakukan oleh pekerja tersebut. Pengumpulan tugas yang bersesuaian juga boleh dipertimbangkan apabila menggabungkan bahagian-bahagian tugas yang lain.



## Redesign Kerja

Reka bentuk semula tugas kerja adalah proses mengubah keseluruhan atau sebahagian daripada deskripsi kerja yang ditetapkan oleh organisasi sekiranya individu tidak mampu melaksanakan tugas tersebut.

### JIKA SAMA SEKALI TIDAK DAPAT MELAKSANAKAN TUGAS

**(Semasa pengambilan kerja)** **(Selepas penstrukturan semula tugas)**

**Pegawai Tadbir**

Perkara yang bersesuaian untuk dilaksanakan:

- Menyampaikan laporan
- Membuat pembentangan
- Menyelaras jadual, program dan aktiviti

- Melaksanakan laporan mengikut prioriti
- Work Flexibility (jika perlu)
- Mengemaskini rekod dan sistem
- Membanunkan sistem dan menyelaras data

Fokus pada tugas yang masih boleh dilakukan untuk memastikan pekerja kekal produktif dan menyumbang di tempat kerja.

### JIKA TIDAK DAPAT MELAKUKAN SEBAHAGIAN DARIPADA TUGAS

**(Pekerja yang cedera)** **(Staf)**

Rajah di atas menerangkan proses untuk mengeluarkan tugas yang tidak dapat dilakukan oleh pekerja yang cedera dan memasukkan tugas daripada rakan sekerja yang boleh dilakukan oleh pekerja yang cedera.

Tujuannya adalah untuk menyesuaikan tugas mengikut keupayaan semasa pekerja agar mereka boleh terus bekerja dengan selamat dan berkesan.



Pelan Return to Work ini boleh dilaksanakan oleh RTWC/Job Coach/Majikan/Penyelia/Kaunselor/Pakar

**Sokongan Pekerja**

Proses mengenal pasti rakan sekerja untuk memberikan sokongan kepada pekerja yang mengalami limitasi atau ketidakupayaan.

**Job Coach**

**Job Coach:** proses yang menyediakan sokongan secara langsung kepada pekerja, khususnya bagi mereka yang mengalami gangguan kognitif.

**Strategi Pencegahan**



## Pemantauan dan Penyelarasan Pelan Return To Work

Sebarang pelan tanpa pemantauan atau penyelarasan yang rapi adalah pelan yang tidak berkesan. Peranan paling penting RTWC adalah untuk memantau dan menyelaras Pelan Return to Work. Memandangkan pelan ini bersifat individual, ia merupakan pelan yang dinamik dan sentiasa berubah. RTWC perlu sentiasa peka untuk membuat penyesuaian terhadap pelan apabila perlu melalui perbincangan dengan pihak berkepentingan yang terlibat serta dengan persetujuan individu berkenaan.

RTWC juga perlu memantau perkembangan individu sekurang-kurangnya selama 3 hingga 6 bulan selepas kembali bekerja bagi memastikan isu penyesuaian dapat ditangani dan pekerja tersebut dapat menyesuaikan diri dengan baik di tempat kerja. Selepas itu, sistem sokongan semula jadi (*natural support*) akan mengambil alih untuk memberikan sokongan berterusan di tempat kerja.

## Fading

*Fading* merupakan satu proses yang dilaksanakan apabila pekerja yang mengalami kecederaan atau penyakit telah kembali bekerja dan berada dalam keadaan stabil di tempat kerja selepas menjalani program rehabilitasi yang menyeluruh. Proses ini hanya dilaksanakan apabila sistem sokongan semula jadi telah mengambil alih peranan daripada RTWC. Kebiasaannya, proses ini berlaku beberapa minggu sebelum RTWC menamatkan intervensi.

## Penutup

Setelah proses *fading* berjaya dilaksanakan, RTWC boleh menutup kes dengan syarat tempoh pemantauan telah selesai dan tiada masalah di tempat kerja. Sekiranya terdapat masalah berulang, RTWC perlu menangani cabaran tersebut dengan segera serta mempertimbangkan sama ada pelan rehabilitasi perlu disemak semula.

Walau bagaimanapun, sekiranya semua langkah yang munasabah telah diambil namun cabaran masih tidak dapat diselesaikan, kes tersebut perlu dibawa ke Jawatankuasa Pengurusan Hilang Upaya untuk dibincangkan dan menentukan penyelesaian yang sesuai bagi pekerja berkenaan.

## Penilaian

Penilaian terhadap hasil dan keberkesanan setiap kes Return-to-Work adalah penting sebagaimana dalam mana-mana pelan pemegang taruh. Melalui proses ini, amalan terbaik dapat dikenal pasti serta aspek yang berjaya atau kurang berjaya bagi pekerja dan organisasi dapat dinilai. Pendekatan yang berkesan boleh diguna pakai semula untuk kes-kes lain.

Antara indikator yang boleh digunakan oleh organisasi untuk mengukur kejayaan dan keberkesanan adalah:

Analisis Kos dan Faedah

Pengurangan Kos Berkaitan  
Penjagaan Kesihatan

Hasil Pekerjaan  
(contohnya bilangan jam bekerja,  
gaji, pekerjaan kompetitif dan  
lain-lain)

Indikator Kualitatif  
(keyakinan diri, toleransi terhadap  
ketidakupayaan, matlamat kerjaya,  
kemurungan, kebimbangan, tekanan  
dan lain-lain)

## Confidentiality

Dalam pelaksanaan Pelan Return to Work bagi individu Neurodivergen, pengurusan maklumat terutamanya yang melibatkan perlu dilakukan dengan penuh berhati-hati bagi mengelakkan stigma dan salah faham di tempat kerja.

## RTWC perlu:

Memastikan maklumat berkaitan keadaan Neurodivergen (Contohnya Autisme, ADHD, Disleksia dan lain-lain) dikendalikan secara sulit;

Berkongsi maklumat hanya berdasarkan keperluan kerja (*need-to-know basis*) dan dengan persetujuan pekerja;

Mengelakkan diskriminasi yang boleh menjejaskan kesejahteraan emosi pekerja;

Menyimpan rekod secara selamat selaras dengan dasar perlindungan data organisasi (PDPA)

Mendidik pihak berkepentingan (majikan/rakan sekerja) tanpa mendedahkan maklumat sensitif secara berlebihan.

Kerahsiaan adalah penting untuk membina kepercayaan serta memastikan persekitaran kerja yang selamat, inklusif dan menyokong keunikan individu Neurodivergen.

## Pengenalpastian Sumber

Dalam menyokong pekerja neurodivergen, RTWC perlu mengenal pasti sumber yang dapat membantu meningkatkan keupayaan individu berdasarkan kekuatan dan keperluan mereka.

Antara sumber yang perlu dipertimbangkan termasuk:

**Sumber dalaman organisasi:**

Penyelia yang memahami keperluan individu, rakan sekerja sebagai *natural support*, serta unit sumber manusia yang menyokong budaya inklusif;

**Sumber profesional:**

Pakar psikologi, ahli terapi cara kerja, kaunselor, *behavioural therapist*

**Sokongan pekerjaan:**

*Job coach*, program *supported employment*, latihan kemahiran sosial dan komunikasi;

**Sumber teknologi sokongan:**

Aplikasi pengurusan tugas, peringatan digital, alat visual, *noise-cancelling devices* dan lain-lain;

**Persekitaran kerja:**

Pengubahsuaian sensori seperti ruang kerja yang tenang, pencahayaan sesuai dan susun atur yang konsisten;

**Rakan strategik luar:**

Agensi kerajaan, NGO, institusi pendidikan dan platform pekerjaan seperti MYFutureJobs;

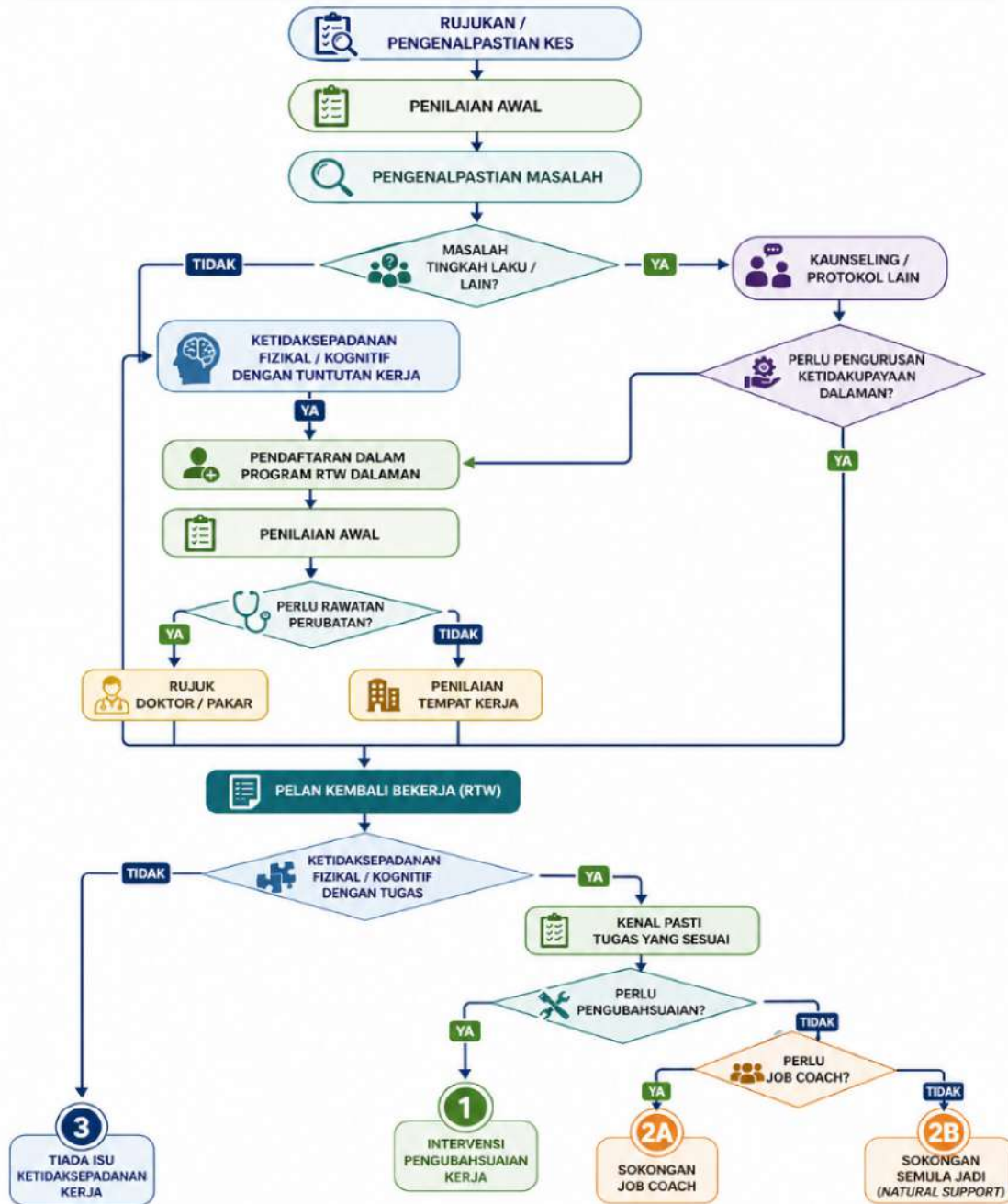
**Insentif dan bantuan:**

Geran, insentif majikan dan program sokongan pekerjaan inklusif.

Pengenalpastian sumber yang tepat membolehkan RTWC merangka intervensi yang lebih bersasar, berasaskan kekuatan (*strength-based*) dan mampan bagi memastikan pekerja Neurodivergen dapat kekal bekerja dan berkembang dalam kerjaya mereka.

## Lampiran

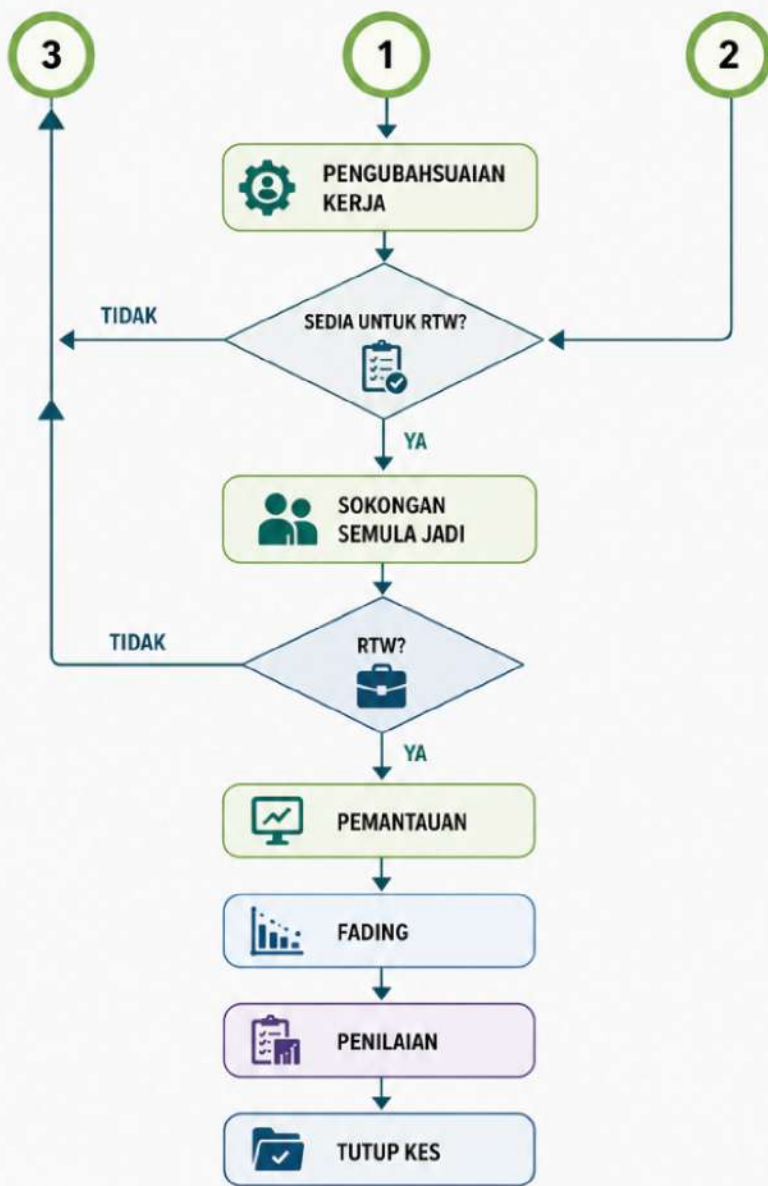
### 1. PROSEDUR OPERASI STANDARD UNTUK INTERVENSI AWAL



Prosedur/SOP ini boleh dilaksanakan oleh RTWC/Job Coach/Majikan/Penyelia/Kaunselor/Pakar

## Lampiran

### 1. PROSEDUR OPERASI STANDARD UNTUK INTERVENSI AWAL



**PENERANGAN**

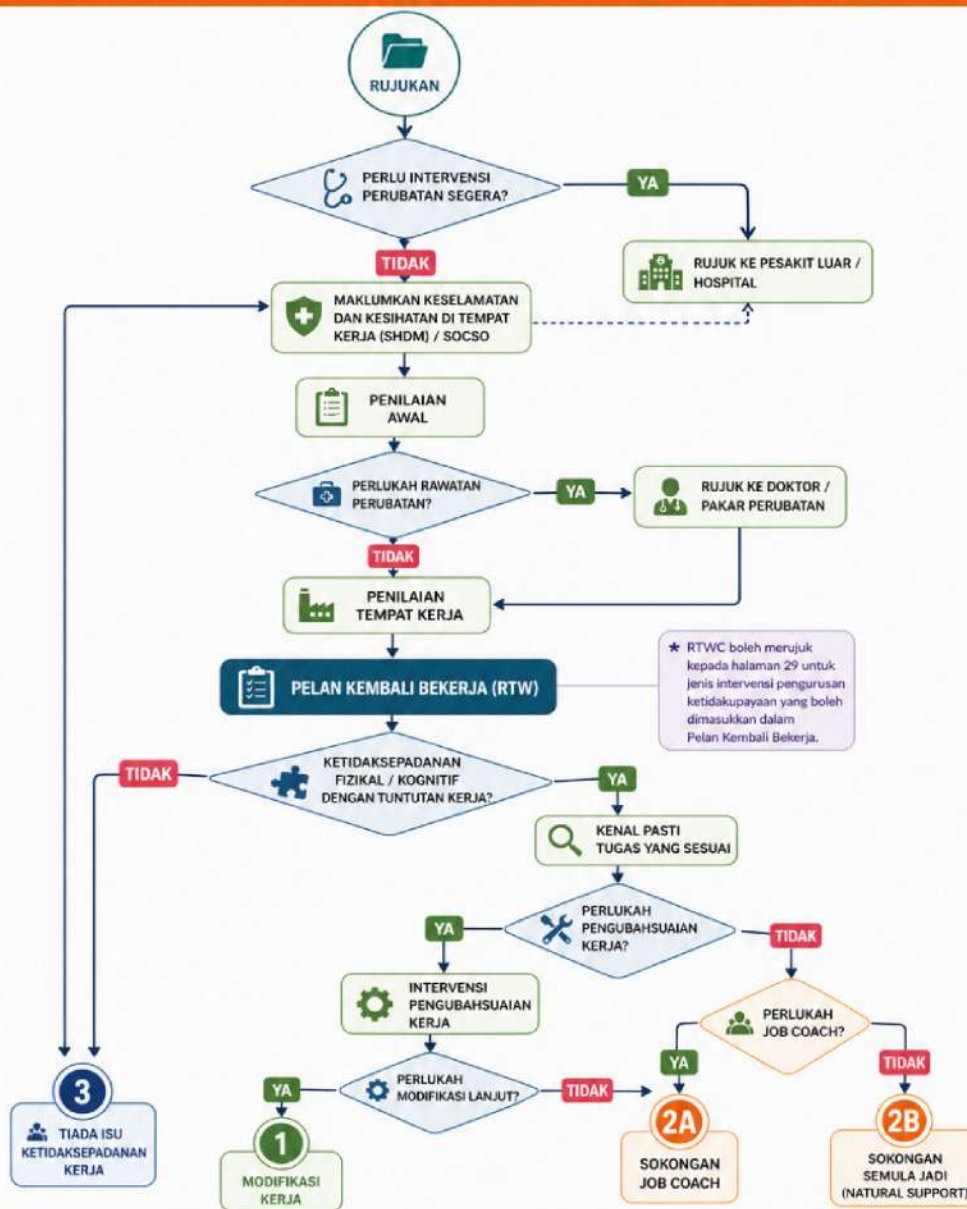
**1** **Laluan 1**  
 Intervensi pengubahsuaian kerja sebelum kembali bekerja (melibatkan modifikasi kerja).

**2** **Laluan 2**  
 Individu bersedia untuk kembali bekerja tanpa pengubahsuaian kerja.

**3** **Laluan 3**  
 Individu belum bersedia / tidak sesuai untuk kembali bekerja pada masa ini.

Lampiran

**PROSEDUR OPERASI STANDARD UNTUK PENGENALPASTIAN PENYAKIT ATAU KECEDEeraan DI TEMPAT KERJA**

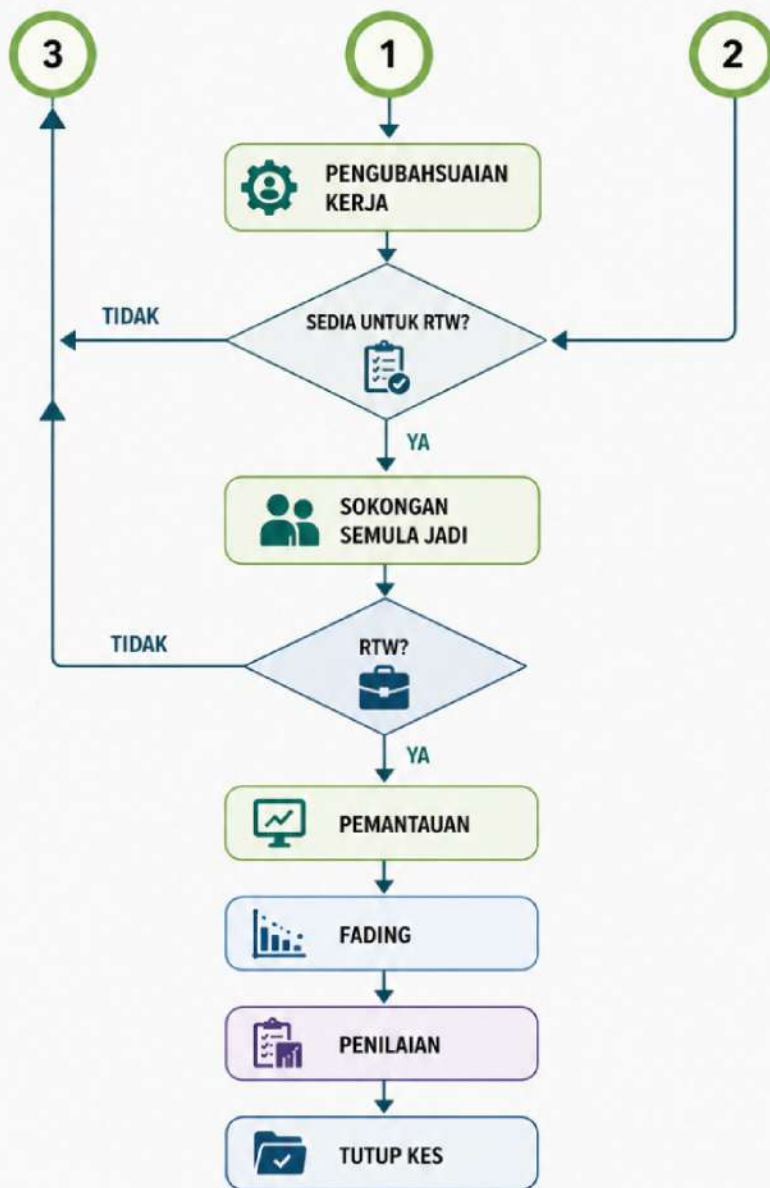


Prosedur/SOP ini boleh dilaksanakan oleh RTWC/Job Coach/Majikan/Penyelia/Kaunselor/Pakar

## Lampiran

Panduan untuk Penyelaras Kembali Bekerja (RTWC)

### 1. PROSEDUR OPERASI STANDARD UNTUK INTERVENSI AWAL



#### PENERANGAN

**1** **Laluan 1**  
Intervensi pengubahsuaian kerja sebelum kembali bekerja (melibatkan modifikasi kerja).

**2** **Laluan 2**  
Individu bersedia untuk kembali bekerja tanpa pengubahsuaian kerja.

**3** **Laluan 3**  
Individu belum bersedia / tidak sesuai untuk kembali bekerja pada masa ini.

# POTENSI NEURODIVERGEN

## POTENSI 1:

"Kita baru je ambil staf ni, *first year* dia kerja, menariknya dia ada disleksia. *Background* dia undang-undang, tapi masuk bidang *software engineering*. Dia ikut satu modul yang memang semua staf baru kena buat. Biasanya kalau kita staf baru, masuk *department* baru, kita ikut je la apa yang diberi baca, faham, buat.

Tapi staf ni lain sikit. Dia **banyak tanya**: kenapa guna cara ni, kenapa tak guna proses lain, dan dia perasan sebahagian cara tu dah *outdated*. Disebabkan soalan dan cadangan dia tu, modul tersebut berjaya ditambah baik. Dengan itu, staf baru lain lepas ni boleh habiskan modul tu lebih kurang sebulan lebih cepat."

Majikan sektor korporat, 14 Julai 2025

## POTENSI 2:

"Kami tengok apa yang dia boleh buat. Kami fokus yang tu je. So yang **suka buat benda yang berulang** tu saya suruh dia susun biskut dalam balang.

Kalau kamu tengok dia susun *Masha Allah* **cantiknya teratur**."

Majikan Autism Cafe Project, 14 Julai 2025

## POTENSI 3:

"Pekerja autistik, dia punya kekuatan yang utamanya pada **kefahaman dalam masa yang singkat**. Contohnya, saya nak bentang ni, mungkin saya kena prepare sejam 2 jam sebelum. Dia hanya 15 minit. Dia baca slide yang baru dan selepas itu dia terus bentang dengan jayanya dan mampu menjawab soalan."

Majikan sektor korporat, 14 Julai 2025

## POTENSI NEURODIVERGEN

### POTENSI 1:

“Ada yang suka menggunting. *SubhanaAllah kalau digunting ni kan, sama je saiz*. Saya suruh dia gunting kain perca buat *floor mat*. Dia gunting, kita jahit dan *promote*.”

“Ada seorang saya *identify* dia suka *numbers*. So saya suruh dia jadi *cashier*.  
*And he loves that*.”

“Dia **basuh pinggan** benda lain dah tak ingat. Dia dengan pinggan dia je. Kalau tengok hasilnya, pinggan berkilat. Bila kita *matchkan* kesukaan dia dengan pekerjaan dia *is a win-win situation*. *But my experience is based on* budak-budak yang *as I said* bahasa kasar yang tak pandai (keperluan sokongan tinggi).”

Majikan Autisme Cafe Project, 14 Julai 2025

### POTENSI 2:

“Projek ini sebenarnya saya mulakan untuk anak saya sendiri. Anak saya juga berada dalam spektrum autisme dan kini berusia 26 tahun. Sebelum ini beliau non-verbal dan dianggap tidak berfungsi, namun Alhamdulillah, sejak lapan tahun lalu beliau telah mula bekerja.

Pada peringkat awal, tujuan utama saya memulakan projek ini hanyalah untuk memastikan anak saya bekerja dan mempunyai pendapatan bulanan. Saya tidak mahu beliau hanya duduk di rumah tanpa melakukan apa-apa. Pada pandangan saya, beliau berhak menjalani kehidupan dengan maruah dan harga diri. Kita tidak boleh membiarkan atau meletakkan mereka dalam keadaan seolah-olah mereka kurang upaya untuk menyumbang, sedangkan mereka sebenarnya mampu.

Daripada situ, projek ini berkembang sedikit demi sedikit. Apabila masa berlalu dan pengalaman bertambah, pendekatan serta matlamat projek ini turut berkembang seiring dengan keperluan dan potensi yang ada.”

Pekerja ADHD sektor swasta, 5 Ogos 2025

Bapa Individu Neurodivergen, 14 Julai 2025

#### Disclaimer:

Contoh yang dipaparkan merupakan hasil dapatan Kajian Garis Panduan Sokongan dalam Perkhidmatan Pekerjaan Untuk Kumpulan Berfokus Neurodivergen (USIM/PERKESO/FPQS/LUAR-K/43325). Disarankan kepada majikan untuk melakukan diagnosis berfokus bagi mengetahui lebih lanjut mengenai potensi tersebut

## POTENSI NEURODIVERGEN

### POTENSI 1:

“Kita ada seorang pekerja di sebuah hotel, bahagian *reservation*. Dia ada *qualification* untuk *reservation* tersebut tetapi antara job skop dia, dia kena berkomunikasi secara langsung menggunakan telefon. Tapi, dia keberatan sebab dia sendiri cakap *my interpersonal skill* memang rendah. Dia jenis yang kalau kita cakap *good morning* pun dia akan tengok cuaca. *Good morning* ke ni? Dia tidak boleh komunikasi langsung, sebab tu memang tak sesuai lah nak cakap dengan *customer*. Tapi dia punya *strength* memang dia **sangat fluent in English**, dan **menulis pun bagus**. Jadi, majikan berikan tugas *reservation* yang menggunakan emel sahaja tanpa komunikasi verbal.”

Job Coach, 14 Julai 2025

### POTENSI 2:

“Antara kerja paling unik yang saya pernah buat, tahun 2007, ada satu syarikat kejuruteraan dekat KL ambil saya. Kerja saya memang, **fikir je**. Betul-betul dibayar gaji untuk **berfikir**.

Dia orang bagi satu bilik khas, memang selesa. Boss tu cakap, “Ustaz nak fikir apa-apa, fikir je. Nak baca ke, nak kaji ke, ikut suka.” Setiap minggu sekali, saya akan duduk dengan CEO syarikat tu dan *share* la benda-benda yang saya rasa menarik atau patut kita bincangkan untuk syarikat. Memang pelik sikit, tapi pengalaman tu memang lain daripada yang lain.”

Pekerja ADHD sektor swasta, 5 Ogos 2025

### POTENSI 3:

“*NEURODIVERGENT talent, encompassing individuals with conditions such as autism, Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) and dyslexia, offers a spectrum of unique and valuable strengths to the corporate workforce.*

*These differences often translate into in-demand business skills, including **hyper-focus, pattern recognition, creativity and innovative problem-solving.***”

The Star, 23 Disember 2025

## PENUTUP



Garis Panduan Sokongan dalam Perkhidmatan Pekerjaan untuk Kumpulan Berfokus Neurodivergen menekankan kepentingan amalan pengambilan pekerja yang inklusif melalui kerjasama strategik dengan agensi luar, NGO, institusi latihan vokasional dan pihak berkepentingan berkaitan.

Pendekatan kolaboratif ini bertujuan memastikan proses pengambilan pekerja Neurodivergen, pelaksanaan program latihan serta penyediaan sokongan holistik dilaksanakan secara terancang dan berkesan.

Pelaksanaan garis panduan ini diharap dapat membantu majikan mengakses kepakaran khusus, menyediakan sokongan yang bersesuaian serta membangunkan tenaga kerja yang produktif, sekali gus memperkukuh persekitaran kerja yang inklusif dan mampan.

## RUJUKAN

- (1) Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya (JPOKU)
- (2) PETRONAS x EY, (2025). Harnessing neurodiversity: A strategic advantage to foster business edge for Malaysia. PETRONAS EY
- (3) Leila Ostad. (2025). Understanding the Social Model of Disability: A Paradigm Shift. Thriving Wellness Center. Akses pada 23 Januari 2026
- (4) Shaw SCK, Brown MEL, Jain NR, et al. (2024). *When I say ... neurodiversity* paradigm. *Med Educ.* 2025; 59(5): 466-468. doi:10.1111/medu.15565. Akses pada 23 Januari 2026
- (5) Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. (n.d.). Risalah keistimewaan OKU berdaftar [PDF]. Jabatan Kebajikan Masyarakat.  
<https://www.jkm.gov.my/jkm/uploads/files/JPOKU/RISALAH%20KEISTIMEWAAN%20OKU%20BERDAFTAR.pdf>. Akses pada 21 November 2026
- (6) Jabatan Kebajikan Masyarakat. (2025). Program Perkhidmatan *Job Coach*. Jabatan Kebajikan Masyarakat.  
<https://www.jkm.gov.my/main/article/program-perkhidmatan-job-coach>. Akses pada 21 November 2026
- (7) BERNAMA. (n.d.). Majikan Diseru Menggaji Pekerja OKU, Manfaat Insentif Dana Kerjaya- Ahmad Zahid  
<https://www.bernama.com/bm/news.php?id=238154>. Akses pada 21 November 2026
- (8) Sekolah Pengajian Siswazah. (2025). Matlamat Pembangunan Mampan (SDG). Universiti Putra Malaysia  
[https://sgs.upm.edu.my/artikel/matlamat\\_pembangunan\\_mampan\\_sdg-81260](https://sgs.upm.edu.my/artikel/matlamat_pembangunan_mampan_sdg-81260). Akses pada 23 Januari 2026
- (9) Pertubuhan Keselamatan Sosial. (n.d.). Laman web rasmi.  
<http://www.perkeso.gov.my>
- (10) Human Resource Development Corporation. (n.d.). *Training Providers*.  
<https://hrdcorp.gov.my/training-providers>
- (11) Pertubuhan Keselamatan Sosial. (n.d.). *Disability Management and Return to Work Programmes*.  
<https://sers.perkeso.gov.my/>



KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA



GARIS PANDUAN

**SOKONGAN DALAM  
PERKHIDMATAN PEKERJAAN  
UNTUK KUMPULAN BERFOKUS**

**NEURODIVERGEN**

eISBN 978-629-97403-8-4



9 786299 740384