LANDSKAP PENERIMAAN PEKERJA AUTISME DI MALAYSIA: CABARAN, FAKTOR PENYUMBANG DAN IMPLIKASI TERHADAP ORGANISASI

(THE LANDSCAPE OF AUTISME EMPLOYMENT ACCEPTANCE IN MALAYSIA: CHALLENGES, CONTRIBUTING FACTORS AND ORGANIZATIONAL IMPLICATIONS)

ROSMAN, N. F.[1*] – AMDAN, M. A.[2] – JANIUS, N.[3]

[1] *Centre of Languanges and Generic Development University College Sabah Foundation, Sabah, Malaysia.*

[2] *Fakulti Pendidikan dan Pengajian Sukan, Universiti Malaysia Sabah, Sabah, Malaysia.*

[3] *Fakulti Pendidikan, i-CATS University College, Sarawak, Malaysia.*

**Penulis penghubung*
e-mail: nurfirzana[at]ucsf.edu.my

(Received 16th August 2026; revised 04th October 2026; accepted 13th October 2026)

Abstrak. Peningkatan bilangan individu autisme yang memasuki alam dewasa telah meningkatkan keperluan terhadap peluang pekerjaan yang lebih sistematik dan mampan. Walaupun pelbagai dasar kerajaan dan inisiatif organisasi telah diperkenalkan bagi meningkatkan penyertaan Orang Kurang Upaya (OKU) dalam pasaran pekerjaan, kadar penyertaan individu autisme masih rendah berbanding populasi umum. Artikel ini bertujuan meneliti landskap penerimaan pekerja autisme di Malaysia dengan memfokuskan kepada cabaran, faktor penyumbang dan implikasi terhadap organisasi berdasarkan sorotan literatur semasa. Kajian ini menggunakan pendekatan sorotan literatur naratif dengan mensintesis artikel daripada pangkalan data Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink dan Google Scholar yang diterbitkan antara tahun 2019 hingga 2025. Dapatan menunjukkan bahawa penerimaan pekerja autisme dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu, organisasi dan dasar, termasuk persepsi majikan, budaya organisasi, penyesuaian tempat kerja, latihan kesedaran autisme dan sistem sokongan pekerjaan. Selain itu, pendekatan neurodiversiti didapati berpotensi meningkatkan peluang pekerjaan, pengekalan pekerja serta produktiviti organisasi melalui pengurusan sumber manusia yang lebih responsif terhadap kepelbagaian neurologi. Artikel ini mencadangkan agar dasar pekerjaan dan amalan organisasi diperkukuh secara bersepadu bagi mewujudkan ekosistem pekerjaan yang lebih menyokong penyertaan individu autisme di Malaysia.
Katakunci: *autisme, neurodiversity, penerimaan pekerja, persepsi majikan, pengurusan sumber manusia, Malaysia*

Abstract. The increasing number of autistic individuals reaching adulthood has intensified the need for more systematic and sustainable employment opportunities. Although various government policies and organizational initiatives have been introduced to enhance the participation of Persons with Disabilities (PWDs) in the labour market, the employment participation rate of autistic individuals remains relatively low compared to the general population. This article aims to examine the landscape of autism employment acceptance in Malaysia by focusing on the challenges, contributing factors, and organizational implications through a review of current literature. The study adopts a narrative literature review approach by synthesizing articles retrieved from Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink, and Google Scholar published between 2019 and 2025. The findings indicate that the acceptance of autistic employees is influenced by the interaction of individual, organizational, and policy-related factors, including employer perceptions, organizational culture, workplace accommodations, autism awareness training, and employment support systems. Furthermore, the neurodiversity approach has the potential to enhance employment opportunities, employee retention, and organizational productivity through human resource management practices that are more responsive to neurological

diversity. This article recommends strengthening employment policies and organizational practices through an integrated approach to establish a more supportive employment ecosystem for autistic individuals in Malaysia.
Keywords: *autism, neurodiversity, employment acceptance, employer perception, human resource management, Malaysia*

Pengenalan

Autism Spectrum Disorder (ASD) merupakan gangguan perkembangan neuro yang dicirikan oleh perbezaan dalam komunikasi sosial, interaksi sosial dan corak tingkah laku yang berulang atau terhad. Peningkatan kadar diagnosis ASD di seluruh dunia telah menyebabkan semakin ramai individu autisme memasuki alam dewasa dan memerlukan akses kepada pendidikan tinggi, latihan kemahiran serta peluang pekerjaan yang bersesuaian. Perkembangan ini telah mengubah fokus penyelidikan daripada intervensi awal kanak-kanak kepada isu transisi ke alam dewasa, khususnya berkaitan penyertaan dalam pasaran buruh dan pembangunan kerjaya (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Hutson dan Hutson, 2023). Pekerjaan bukan sahaja menyediakan sumber pendapatan, malah berperanan meningkatkan autonomi, kesejahteraan psikologi dan integrasi sosial individu autisme. Walau bagaimanapun, pelbagai kajian menunjukkan bahawa kadar penyertaan pekerjaan individu autisme masih rendah walaupun mereka mempunyai potensi dan kemahiran yang tinggi. Keadaan ini dipengaruhi oleh persepsi majikan, budaya organisasi, kekurangan penyesuaian tempat kerja dan tahap kesedaran masyarakat terhadap konsep neurodiversiti (Schuurmans et al., 2024; Wen et al., 2024). Dalam konteks Malaysia, pelbagai dasar dan program telah diperkenalkan bagi meningkatkan penyertaan Orang Kurang Upaya (OKU) dalam pasaran pekerjaan. Namun begitu, kajian mengenai penerimaan pekerja autisme masih terhad dan lebih banyak memfokuskan kepada latihan kemahiran berbanding faktor organisasi dan polisi pekerjaan. Justeru, artikel ini bertujuan meneliti landskap pekerjaan individu autisme di Malaysia serta membincangkan faktor yang mempengaruhi penerimaan pekerja autisme dan implikasinya terhadap organisasi berdasarkan sorotan literatur semasa (Jamil et al., 2025).

Instrumen dan Metod Kajian

Artikel ini menggunakan pendekatan sorotan literatur naratif (narrative literature review) bagi menghimpunkan dan mensintesis kajian-kajian terdahulu berkaitan penerimaan pekerja autisme dalam organisasi. Carian literatur dilaksanakan melalui pangkalan data akademik seperti Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink dan Google Scholar menggunakan kata kunci seperti autism employment, neurodiversity employment, inclusive employment, employer perception, workplace accommodation, supported employment dan Malaysia. Pemilihan artikel memberi tumpuan kepada penerbitan antara tahun 2019 hingga 2025, di samping beberapa kajian terdahulu yang menjadi asas kepada perkembangan konsep neurodiversiti dalam pekerjaan. Artikel yang dipilih merangkumi jurnal berwasit, laporan organisasi dan dokumen dasar yang berkaitan dengan penerimaan pekerja autisme, amalan organisasi dan dasar pekerjaan. Analisis dilakukan secara tematik, iaitu dengan mengelompokkan dapatan kajian kepada beberapa tema utama yang merangkumi konsep neurodiversiti, landskap pekerjaan individu autisme, persepsi majikan, cabaran penerimaan, faktor yang meningkatkan penerimaan serta inisiatif organisasi. Pendekatan ini membolehkan

sintesis yang lebih sistematik bagi mengenal pasti pola dapatan dan jurang penyelidikan dalam konteks Malaysia (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Schuurmans et al., 2024).

Dapatan dan Perbincangan Kajian

Konsep neurodiversiti dan pekerjaan inklusif

Konsep neurodiversiti merujuk kepada kepelbagaian semula jadi fungsi neurologi manusia yang mengiktiraf autisme sebagai satu variasi perkembangan, bukannya kecacatan yang perlu diperbetulkan. Pendekatan ini menekankan bahawa individu autisme memiliki pelbagai kekuatan seperti ketelitian, keupayaan mengenal pasti corak, pemikiran logik dan daya tumpuan yang tinggi yang boleh memberi nilai tambah kepada organisasi apabila diurus secara efektif (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Schuurmans et al., 2024; Hutson dan Hutson, 2023). Seiring perkembangan konsep tersebut, paradigma tradisional yang berorientasikan defisit semakin digantikan dengan pendekatan yang lebih berasaskan kekuatan (strength-based approach). Dalam konteks pekerjaan, pendekatan ini menekankan bahawa cabaran yang dihadapi individu autisme bukan semata-mata berpunca daripada keadaan neurologi mereka, tetapi juga daripada kegagalan organisasi menyediakan persekitaran kerja yang inklusif dan responsif. Selaras dengan model sosial ketidakupayaan, perubahan terhadap sistem dan persekitaran kerja perlu diberi keutamaan bagi mengurangkan halangan penyertaan pekerjaan (Walkowiak, 2024; Tomczak et al., 2021).

Konsep inclusive workplace memberi penekanan kepada pembentukan budaya organisasi yang menghargai kepelbagaian neurologi melalui penyediaan workplace accommodation, latihan kesedaran autisme, komunikasi yang inklusif dan sokongan penyelia yang berterusan. Organisasi yang mengamalkan budaya kerja inklusif didapati lebih berupaya menarik, mengekalkan dan memaksimumkan potensi pekerja autisme berbanding organisasi yang hanya memenuhi kuota pekerjaan tanpa perubahan budaya organisasi (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Schuurmans et al., 2024; Wen et al., 2024). Dalam konteks pengurusan sumber manusia, pendekatan Universal Design dan Sustainable Human Resource Management semakin disarankan bagi memastikan sistem pengambilan pekerja, latihan, komunikasi dan penilaian prestasi dapat diakses oleh semua pekerja tanpa mengira perbezaan neurologi (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024). Model supported employment yang merangkumi latihan pra-pekerjaan, padanan pekerjaan, bimbingan job coach dan sokongan berterusan di tempat kerja telah terbukti meningkatkan peluang pekerjaan dan pengekalan pekerja autisme. Kejayaan model ini bergantung kepada kerjasama antara majikan, penyelia dan penyedia perkhidmatan sokongan bagi memastikan proses penyesuaian kerja berjalan dengan baik (Bualar, 2026; Schuurmans et al., 2024; Walkowiak, 2024). Dalam konteks Malaysia, pelaksanaan program seperti Enabling Academy oleh Yayasan Gamuda menunjukkan bahawa pendekatan ini berpotensi memperkukuh transisi individu autisme ke alam pekerjaan, walaupun pelaksanaannya masih terhad dan memerlukan pengembangan yang lebih meluas (Jamil et al., 2025). Secara tidak langsung, neurodiversiti telah mengubah cara organisasi melihat pengurusan bakat dengan memberi penekanan kepada penyesuaian persekitaran kerja berbanding mengubah individu autisme. Pendekatan ini menjadi asas kepada pembangunan pekerjaan inklusif yang mampu meningkatkan penyertaan, produktiviti dan pengekalan pekerja autisme dalam organisasi.

Landskap pekerjaan individu autisme di Malaysia

Penyertaan individu autisme dalam pasaran pekerjaan semakin mendapat perhatian sejajar dengan peningkatan bilangan individu ASD yang memasuki usia dewasa. Walaupun kerajaan Malaysia telah memperkenalkan pelbagai dasar dan inisiatif untuk meningkatkan penyertaan Orang Kurang Upaya, penyertaan individu autisme masih berada pada tahap yang rendah berbanding populasi umum. Keadaan ini menunjukkan bahawa peluang pekerjaan golongan ini bukan sahaja dipengaruhi oleh dasar kerajaan, malah turut bergantung kepada kesediaan organisasi, sistem sokongan pekerjaan dan penerimaan masyarakat terhadap konsep neurodiversiti (Jamil et al., 2025; Schuurmans et al., 2024). Dari sudut dasar, Malaysia telah menggubal Akta Orang Kurang Upaya 2008, Dasar OKU Negara dan sasaran kuota satu peratus pekerjaan sektor awam kepada golongan OKU. Agensi seperti Jabatan Kebajikan Masyarakat, PERKESO dan institusi Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional turut melaksanakan program latihan kemahiran dan pembangunan kebolehpasaran bagi meningkatkan peluang pekerjaan golongan OKU. Walau bagaimanapun, kebanyakan dasar tersebut masih bersifat umum dan kurang memberi penekanan khusus kepada keperluan individu autisme yang memerlukan pendekatan sokongan yang berbeza daripada kategori OKU yang lain (Jamil et al., 2025). Salah satu cabaran utama dalam menilai keberkesanan dasar tersebut ialah kekurangan data nasional yang khusus berkaitan kadar pekerjaan individu autisme di Malaysia. Kebanyakan statistik pekerjaan OKU dilaporkan secara agregat tanpa membezakan kategori ketidakupayaan, menyebabkan tahap penyertaan sebenar individu autisme sukar dikenal pasti.

Kekurangan data ini turut menyukarkan penilaian impak dasar dan program pekerjaan yang telah dilaksanakan serta membatasi pembangunan polisi yang lebih bersasar (Jamil et al., 2025; Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024). Bagi meningkatkan kebolehpasaran individu autisme, pelbagai program latihan pekerjaan telah diperkenalkan melalui kerjasama antara kerajaan, organisasi bukan kerajaan dan sektor korporat. Antara contoh yang sering diketengahkan ialah Enabling Academy oleh Yayasan Gamuda yang menyediakan latihan kemahiran pekerjaan, pembangunan kemahiran insaniah, padanan pekerjaan dan kaunseling kerjaya. Program ini membuktikan bahawa pendekatan supported employment mampu meningkatkan keyakinan diri dan kebolehpasaran peserta melalui sokongan yang sistematik sebelum dan selepas penempatan pekerjaan (Jamil et al., 2025). Institusi TVET pula dilihat mempunyai potensi besar sebagai laluan transisi kerjaya melalui pembangunan kemahiran teknikal, namun kurikulumnya perlu lebih responsif terhadap keperluan pelajar neurodivergen dengan menyediakan kaedah pembelajaran yang fleksibel dan sokongan komunikasi (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Tomczak et al., 2021).

Perbandingan dengan negara maju menunjukkan bahawa kejayaan penyertaan pekerja autisme bukan hanya bergantung kepada kewujudan dasar kerajaan, tetapi turut dipengaruhi oleh integrasi amalan HRM yang inklusif di peringkat organisasi. Kajian di Belanda mendapati organisasi yang berjaya mengekalkan pekerja autisme menyediakan latihan kepada majikan, workplace accommodation, budaya organisasi yang menyokong serta sistem sokongan berterusan sepanjang kitaran pekerjaan (Schuurmans et al., 2024). Dapatan ini menunjukkan bahawa pendekatan berasaskan kuota sahaja tidak mencukupi tanpa disokong oleh perubahan budaya organisasi dan amalan HRM yang inklusif. Justeru, landskap pekerjaan individu autisme di Malaysia masih berada dalam fasa perkembangan dengan pelbagai inisiatif positif yang telah diperkenalkan,

namun pelaksanaannya belum menyeluruh. Kekurangan data nasional, keterbatasan program latihan dan penempatan pekerjaan serta kurangnya penglibatan sektor swasta secara sistematik menunjukkan bahawa usaha memperkukuh ekosistem pekerjaan inklusif masih memerlukan komitmen yang lebih besar serta penyelidikan yang lebih mendalam bagi menilai keberkesanan dasar dan amalan pekerjaan inklusif.

Persepsi majikan terhadap pekerja autisme

Persepsi majikan merupakan antara faktor paling dominan yang mempengaruhi peluang pekerjaan individu autisme. Walaupun pendekatan neurodiversiti semakin mendapat perhatian dalam pengurusan sumber manusia, masih terdapat sebahagian majikan yang mempunyai tanggapan bahawa individu autisme sukar berkomunikasi, kurang fleksibel serta memerlukan pengawasan yang tinggi. Persepsi sedemikian sering menjejaskan proses pengambilan pekerja dan mengehadkan peluang individu autisme untuk membuktikan kemampuan sebenar mereka (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Schuurmans et al., 2024; Wen et al., 2024). Sorotan literatur menunjukkan bahawa tahap pengetahuan dan pengalaman majikan terhadap autisme mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesediaan mereka untuk menggaji individu autisme. Majikan yang mempunyai pendedahan kepada konsep neurodiversiti atau pernah bekerja dengan pekerja autisme didapati lebih terbuka untuk menyediakan peluang pekerjaan serta penyesuaian di tempat kerja, manakala majikan yang kurang memahami ciri-ciri autisme cenderung membuat penilaian berdasarkan stereotaip (Schuurmans et al., 2024; Walkowiak, 2024).

Menariknya, beberapa kajian melaporkan bahawa majikan yang mempunyai pengalaman menggaji individu autisme memberikan penilaian yang positif terhadap prestasi mereka, mengaitkan pekerja autisme dengan ketelitian yang tinggi, komitmen terhadap tugasan, kejujuran serta keupayaan mengekalkan fokus terhadap kerja yang memerlukan rutin dan ketepatan (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Wen et al., 2024). Dapatan ini menunjukkan bahawa persepsi negatif lebih banyak dipengaruhi oleh kekurangan pengetahuan berbanding bukti prestasi sebenar. Selain faktor individu majikan, budaya organisasi turut memainkan peranan penting. Organisasi yang mengamalkan polisi Diversity and Inclusion, menyediakan latihan kesedaran neurodiversiti dan menggalakkan komunikasi inklusif didapati lebih berjaya mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong pekerja autisme berbanding organisasi yang kurang memberi perhatian kepada kepelbagaian tenaga kerja (Schuurmans et al., 2024; Walkowiak, 2024; Wen et al., 2024).

Dalam konteks Malaysia, penyelidikan mengenai persepsi majikan terhadap pekerja autisme masih terhad dan lebih banyak tertumpu kepada aspek latihan atau kebolehpasaran individu berbanding kesediaan organisasi untuk menerima mereka (Jamil et al., 2025). Sorotan literatur menunjukkan bahawa cabaran utama bukanlah kekurangan potensi individu autisme, tetapi persepsi dan kesiapsiagaan organisasi untuk mengurus kepelbagaian neurologi dalam tenaga kerja. Peningkatan kesedaran majikan melalui latihan neurodiversiti, pembangunan budaya organisasi yang inklusif serta pelaksanaan amalan HRM yang lebih fleksibel merupakan prasyarat penting bagi meningkatkan penerimaan dan pengekalan pekerja autisme.

Cabaran penerimaan pekerja autisme

Walaupun kesedaran mengenai konsep neurodiversiti semakin berkembang, penerimaan pekerja autisme dalam pasaran buruh masih berhadapan dengan pelbagai cabaran yang kompleks. Cabaran tersebut bukan sahaja berpunca daripada ciri individu autisme, malah melibatkan faktor organisasi dan masyarakat yang saling mempengaruhi, dan boleh dihuraikan melalui tiga dimensi utama (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Schuurmans et al., 2024). Dari dimensi individu, cabaran yang sering dibincangkan ialah kemahiran komunikasi sosial, interaksi interpersonal, pengurusan emosi dan penyesuaian terhadap persekitaran kerja yang baharu. Sesetengah individu autisme mengalami kesukaran memahami norma sosial atau perubahan rutin, yang boleh menjejaskan proses penyesuaian terutama pada peringkat awal pekerjaan. Walau bagaimanapun, cabaran ini boleh diminimumkan melalui penyesuaian tugas, komunikasi yang jelas dan sokongan berterusan daripada penyelia serta rakan sekerja (Walkowiak, 2024; Wen et al., 2024; Tomczak et al., 2021).

Dari perspektif organisasi, kekurangan latihan kepada majikan dan pekerja mengenai autisme merupakan antara penghalang utama. Banyak organisasi masih belum mempunyai dasar atau garis panduan yang jelas berkaitan workplace accommodation, menyebabkan pekerja autisme sukar memperoleh sokongan yang diperlukan. Kebimbangan terhadap kos latihan, produktiviti dan keperluan penyeliaan tambahan turut mempengaruhi kesediaan organisasi untuk menggaji individu autisme, walaupun kebanyakan penyesuaian yang diperlukan adalah bersifat minimum dan berimpak tinggi (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Schuurmans et al., 2024; Walkowiak, 2024). Cabaran turut wujud pada dimensi masyarakat, khususnya berkaitan stigma, diskriminasi dan tahap kesedaran awam yang masih rendah. Persepsi bahawa individu autisme kurang berupaya bekerja secara produktif menyebabkan mereka sering diketepikan dalam proses pengambilan pekerja walaupun memiliki kelayakan yang setanding. Fenomena ini selaras dengan konsep double empathy gap, iaitu jurang kefahaman antara individu neurotipikal dan neurodivergen yang boleh menimbulkan salah tafsir terhadap gaya komunikasi dan tingkah laku individu autisme di tempat kerja (Wen et al., 2024).

Dalam konteks Malaysia, cabaran tersebut diperburuk oleh kekurangan data nasional mengenai penyertaan pekerjaan individu autisme serta keterbatasan kajian yang meneliti pengalaman majikan dan organisasi dalam mengurus pekerja autisme, sekali gus mengehadkan pembangunan dasar dan intervensi yang benar-benar berasaskan bukti (Jamil et al., 2025). Secara keseluruhan, cabaran penerimaan pekerja autisme adalah hasil interaksi antara ketiga-tiga dimensi tersebut dan memerlukan pendekatan yang lebih holistik melalui pengukuhan budaya organisasi yang inklusif, peningkatan kesedaran masyarakat serta penyediaan sistem sokongan pekerjaan yang berterusan.

Faktor yang meningkatkan penerimaan pekerja autisme

Penerimaan pekerja autisme dalam organisasi bukan hanya bergantung kepada kemampuan individu, tetapi dipengaruhi oleh pelbagai faktor yang melibatkan persekitaran kerja, budaya organisasi dan sokongan pengurusan. Organisasi yang mengamalkan pendekatan berasaskan neurodiversiti didapati lebih berjaya mewujudkan persekitaran kerja yang inklusif, sekali gus meningkatkan peluang pengambilan dan pengekalan pekerja autisme dalam jangka panjang (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Schuurmans et al., 2024). Salah satu faktor yang paling konsisten dilaporkan ialah latihan kesedaran autisme kepada majikan dan rakan sekerja. Peningkatan pengetahuan mengenai ciri-ciri autisme, gaya komunikasi dan keperluan penyesuaian di tempat kerja

dapat mengurangkan stereotaip serta meningkatkan keyakinan majikan untuk menggaji individu autisme (Wen et al., 2024; Tomczak et al., 2021).

Pelaksanaan supported employment, termasuk penggunaan job coach, mentor di tempat kerja dan sokongan penyelia, turut dikenal pasti sebagai faktor penting dalam meningkatkan kejayaan penempatan pekerjaan. Kehadiran sistem sokongan ini membantu pekerja autisme menyesuaikan diri dengan rutin kerja, memahami jangkaan organisasi dan membina keyakinan diri. Kajian menunjukkan bahawa organisasi yang menyediakan sokongan berterusan mempunyai kadar pengekalan yang lebih tinggi (Bualar, 2026; Schuurmans et al., 2024; Walkowiak, 2024). Penyediaan workplace accommodation yang bersesuaian turut memainkan peranan penting. Penyesuaian seperti arahan kerja yang jelas, persekitaran kerja yang kurang gangguan sensorik, jadual kerja yang fleksibel dan penggunaan teknologi bantuan komunikasi didapati mampu mengurangkan tekanan kerja serta meningkatkan produktiviti. Kebanyakan penyesuaian ini tidak melibatkan kos yang tinggi, tetapi memberi impak yang besar terhadap keberkesanan pekerjaan (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Walkowiak, 2024; Wen et al., 2024).

Polisi organisasi yang inklusif dan komitmen kepimpinan terhadap agenda Diversity, Equity and Inclusion turut mempengaruhi penerimaan pekerja autisme. Organisasi yang mengintegrasikan prinsip neurodiversiti dalam proses pengambilan pekerja, pembangunan kerjaya dan penilaian prestasi didapati lebih berjaya memanfaatkan kekuatan unik pekerja autisme. Sebaliknya, organisasi yang hanya melaksanakan program pengambilan bagi memenuhi tanggungjawab sosial atau kuota tanpa perubahan budaya sering berhadapan dengan masalah pengekalan (Schuurmans et al., 2024; Hutson dan Hutson, 2023). Pelaksanaan program seperti Enabling Academy oleh Yayasan Gamuda menunjukkan bahawa kerjasama antara sektor korporat, institusi latihan dan penyedia sokongan pekerjaan mampu meningkatkan kebolehpasaran individu autisme, namun amalan ini masih belum dilaksanakan secara meluas (Jamil et al., 2025). Secara keseluruhan, penerimaan pekerja autisme dapat dipertingkatkan melalui gabungan latihan kesedaran, sokongan pekerjaan yang berterusan, penyesuaian tempat kerja dan polisi organisasi yang inklusif, yang bukan sahaja meningkatkan peluang pekerjaan malah membantu organisasi memanfaatkan kepelbagaian bakat sebagai sumber inovasi dan kelebihan daya saing.

Inisiatif organisasi dan program pekerjaan untuk individu autisme

Perkembangan konsep neurodiversiti telah mendorong pelbagai organisasi di peringkat antarabangsa melaksanakan program yang memberi peluang pekerjaan secara lebih adil kepada individu autisme. Program-program ini bukan sahaja bertujuan meningkatkan penyertaan mereka dalam pasaran buruh, malah memanfaatkan kekuatan unik yang dimiliki seperti ketelitian, pemikiran analitikal dan keupayaan menyelesaikan masalah secara sistematik, sekali gus mencerminkan perubahan daripada perspektif kebajikan kepada pendekatan strategik (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Hutson dan Hutson, 2023). Di peringkat antarabangsa, beberapa organisasi multinasional seperti SAP Autism at Work, Microsoft Neurodiversity Hiring Program, DXC Dandelion Program dan JPMorgan Chase Autism Program sering dijadikan contoh amalan terbaik. Program-program ini memberi penekanan kepada proses pengambilan yang lebih fleksibel, latihan kesedaran autisme kepada pengurus dan rakan sekerja, penyediaan mentor, penyesuaian tugas serta sokongan berterusan di tempat kerja, dan didapati menyumbang kepada peningkatan kreativiti, inovasi dan prestasi organisasi

(Hutson dan Hutson, 2023; Costello et al., 2021).Di Malaysia, pelbagai inisiatif turut dilaksanakan melalui kerjasama antara sektor korporat, pertubuhan bukan kerajaan dan agensi kerajaan. Antara program yang mendapat perhatian ialah Enabling Academy dan Project DA oleh Yayasan Gamuda, Project Haans, NASOM, IDEAS Autism Centre serta program latihan pekerjaan oleh JKM. Program-program ini memberi tumpuan kepada latihan kemahiran pekerjaan, pembangunan kemahiran sosial, padanan pekerjaan serta kaunseling kerjaya (Jamil et al., 2025).

Keberkesanan program-program ini banyak bergantung kepada komitmen organisasi untuk menyediakan sokongan secara berterusan selepas pekerja autisme diterima bekerja. Kajian menunjukkan bahawa penyediaan mentor, job coach, latihan kepada penyelia dan penyesuaian persekitaran kerja memainkan peranan penting dalam membantu pekerja autisme menyesuaikan diri (Schuurmans et al., 2024; Walkowiak, 2024). Walau bagaimanapun, kebanyakan inisiatif yang berjaya masih tertumpu kepada organisasi besar yang mempunyai sumber kewangan dan kepakaran yang mencukupi. Penglibatan perusahaan kecil dan sederhana masih terhad kerana kekangan kos, kekurangan pengetahuan dan ketiadaan garis panduan yang jelas, menunjukkan bahawa kejayaan pekerjaan yang mesra autisme memerlukan sokongan dasar kerajaan, insentif kepada majikan serta perkongsian amalan terbaik (Schuurmans et al., 2024; Hutson dan Hutson, 2023).

Jenis pekerjaan yang sesuai untuk individu autisme

Individu autisme mempunyai pelbagai kekuatan kognitif yang boleh dimanfaatkan dalam dunia pekerjaan, khususnya bagi tugas yang memerlukan ketelitian, konsistensi, pemikiran analitikal dan perhatian terhadap perincian. Walau bagaimanapun, kesesuaian sesuatu pekerjaan tidak boleh ditentukan berdasarkan diagnosis autisme semata-mata kerana setiap individu mempunyai tahap kebolehan, minat dan keperluan sokongan yang berbeza. Pendekatan yang menitikberatkan padanan antara profil individu dengan keperluan pekerjaan adalah lebih sesuai berbanding membuat generalisasi terhadap semua individu autisme (Hutson dan Hutson, 2023). Beberapa kajian melaporkan bahawa individu autisme cenderung menunjukkan prestasi yang baik dalam pekerjaan yang mempunyai struktur tugas yang jelas, rutin yang konsisten dan memerlukan tahap ketepatan yang tinggi. Antara bidang pekerjaan yang sering dikaitkan dengan kekuatan tersebut ialah pengujian perisian (software testing), kemasukan data (data entry), analisis data, reka bentuk grafik, animasi, sokongan perakaunan, kawalan kualiti, pengurusan inventori, sokongan pentadbiran serta pekerjaan dalam sektor pembuatan yang memerlukan pematuhan kepada prosedur operasi standard (Hutson dan Hutson, 2023; Costello et al., 2021).

Selain sektor teknologi dan pembuatan, individu autisme juga berpotensi menyumbang dalam bidang perkhidmatan yang mempunyai persekitaran kerja lebih tersusun seperti pembantu perpustakaan, penyediaan makanan, pertanian bandar (urban farming) dan kerja-kerja sokongan operasi. Kejayaan dalam sesuatu pekerjaan banyak bergantung kepada sejauh mana organisasi mampu menyediakan persekitaran kerja yang sesuai, arahan yang jelas serta sokongan komunikasi yang berkesan (Hennekam dan Follmer, 2024). Kajian lepas turut menegaskan bahawa pemadanan pekerjaan perlu mengambil kira kekuatan individu dan bukannya stereotaip bahawa semua individu autisme hanya sesuai bekerja dalam bidang teknikal. Dengan perkembangan ekonomi digital, semakin banyak peluang pekerjaan yang memerlukan kemahiran analisis, kreativiti dan penyelesaian masalah turut boleh diceburi oleh individu autisme sekiranya

diberikan latihan dan sokongan yang bersesuaian. Oleh itu, majikan disarankan memberi penekanan kepada kebolehan dan potensi individu berbanding kekangan yang dikaitkan dengan diagnosis (Hutson dan Hutson, 2023). Selain itu, tidak dapat dinafikan kajian mengenai kesesuaian jenis pekerjaan untuk individu autisme masih terhad dan tertumpu kepada program latihan pekerjaan atau inisiatif organisasi tertentu (Jamil et al., 2025). Keadaan ini menunjukkan perlunya kajian empirikal yang lebih meluas bagi mengenal pasti sektor pekerjaan paling sesuai dengan keperluan industri tempatan serta faktor yang mempengaruhi kejayaan penempatan dan pengekalan pekerjaan. Secara keseluruhan, individu autisme mempunyai potensi untuk berjaya dalam pelbagai bidang pekerjaan apabila diberikan padanan tugas yang sesuai, latihan yang mencukupi dan sokongan di tempat kerja.

Sintesis literatur

Berdasarkan sorotan literatur yang telah dibincangkan, didapati bahawa penerimaan pekerja autisme dalam organisasi merupakan suatu fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh interaksi pelbagai faktor pada peringkat individu, organisasi dan ekosistem dasar. Walaupun kebanyakan kajian terdahulu mengiktiraf potensi individu autisme dari aspek ketelitian, pemikiran analitikal, kejujuran dan keupayaan melaksanakan tugasan secara sistematik, peluang mereka untuk memperoleh dan mengekalkan pekerjaan masih dipengaruhi oleh faktor persekitaran organisasi dan sokongan institusi berbanding kekurangan keupayaan individu itu sendiri (Wen et al., 2024; Costello et al., 2021). Dari perspektif organisasi, kajian menunjukkan bahawa persepsi majikan, budaya organisasi dan amalan pengurusan sumber manusia memainkan peranan penting dalam menentukan tahap penerimaan pekerja autisme. Organisasi yang mempunyai kesedaran terhadap konsep neurodiversiti didapati lebih cenderung menyediakan penyesuaian tempat kerja, sistem sokongan dan peluang pembangunan kerjaya yang lebih baik kepada pekerja autisme berbanding organisasi yang masih berorientasikan model defisit (Hennekam dan Follmer, 2024; Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Hutson dan Hutson, 2023).

Sorotan ini juga menunjukkan bahawa kejayaan pekerjaan individu autisme tidak hanya bergantung kepada kemahiran teknikal, tetapi turut dipengaruhi oleh pelaksanaan amalan sokongan seperti job coach, mentor di tempat kerja, latihan kesedaran autisme kepada penyelia serta komunikasi yang lebih jelas dan sistematik. Pendekatan tersebut didapati mampu meningkatkan penyesuaian pekerja autisme terhadap persekitaran kerja, mengurangkan salah faham interpersonal dan meningkatkan kadar pengekalan pekerjaan (Bualar, 2026; Tomczak et al., 2021). Dalam konteks Malaysia, pelbagai inisiatif seperti program latihan pekerjaan oleh Yayasan Gamuda, Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) dan institusi latihan kemahiran telah menunjukkan perkembangan positif dalam memperluas peluang pekerjaan kepada individu autisme. Walau bagaimanapun, penyelidikan tempatan masih lebih tertumpu kepada pembangunan kemahiran individu berbanding aspek kesiapsiagaan organisasi, budaya kerja dan polisi pengurusan sumber manusia yang menyokong penyertaan pekerja autisme secara mampan (Jamil et al., 2025). Situasi ini menunjukkan bahawa pembangunan ekosistem pekerjaan autisme di Malaysia masih memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh dan bersepadu. Secara keseluruhannya, sintesis literatur ini menunjukkan bahawa penerimaan pekerja autisme merupakan hasil interaksi antara dasar kerajaan, kesediaan organisasi dan pelaksanaan amalan pengurusan organisasi yang menyokong

kepelbagaian neurologi (*Jadual 1*). Hubungan tersebut menjadi asas kepada pembentukan kerangka konseptual yang dicadangkan dalam artikel ini.

***Jadual 1**. Sintesis Kajian Terdahulu Berkaitan Penerimaan Pekerja Autisme.*

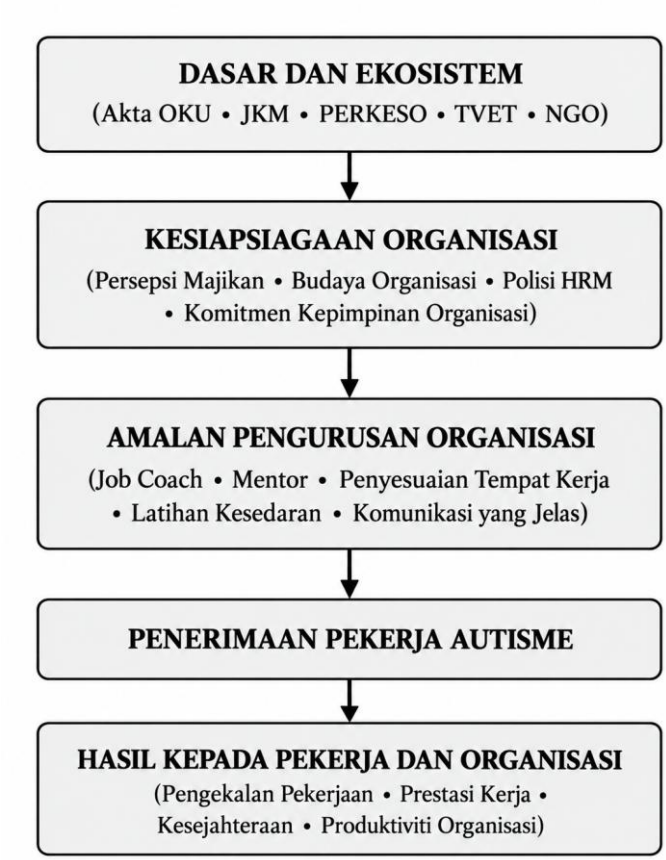
Penulis	Fokus Kajian	Dapatan Utama
Costello et al. (2021)	Kerjaya individu autisme	Potensi tinggi dalam pekerjaan teknikal dan sistematik
Hutson dan Hutson (2023)	Neurodiversiti di tempat kerja	Neurodiversiti meningkatkan daya saing organisasi
Hennekam dan Follmer (2024)	Neurodiversiti dan HRM	Budaya organisasi mempengaruhi penerimaan pekerja autisme
Rollnik-Sadowska dan Grabińska (2024)	Pengurusan neurodiversiti	HRM mampan menyokong penyertaan pekerja neurodivergen
Tomczak et al. (2021)	Komunikasi inklusif	Komunikasi sistematik memudahkan pekerjaan autisme
Schuurmans et al. (2024)	Pengalaman organisasi	Penyesuaian tempat kerja meningkatkan retention
Wen et al. (2024)	Sorotan pekerjaan autisme	Persepsi majikan dan penyesuaian kerja sangat penting
Bualar (2026)	Supported employment	Mentor dan job coach membantu penyesuaian kerja
Jamil et al. (2025)	Program transisi pekerjaan Malaysia	Program latihan meningkatkan kebolehpasaran autisme

Kerangka konseptual penerimaan pekerja autisme di Malaysia

Berdasarkan sintesis kajian terdahulu, artikel ini mencadangkan satu kerangka konseptual yang menerangkan hubungan antara faktor dasar, organisasi dan amalan pengurusan dalam mempengaruhi penerimaan pekerja autisme di Malaysia. Kerangka ini dibangunkan melalui integrasi dapatan daripada kajian berkaitan neurodiversiti, pengurusan sumber manusia dan pekerjaan autisme yang menunjukkan bahawa kejayaan penyertaan individu autisme dalam pasaran pekerjaan memerlukan sokongan yang holistik daripada pelbagai pihak (Hennekam dan Follmer, 2024; Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024). Pada peringkat makro, dasar kerajaan dan ekosistem sokongan seperti Akta Orang Kurang Upaya 2008, program Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM), PERKESO, TVET dan organisasi bukan kerajaan menyediakan asas kepada pembangunan peluang pekerjaan bagi individu autisme. Walau bagaimanapun, keberkesanan dasar tersebut bergantung kepada sejauh mana organisasi bersedia melaksanakan amalan yang menyokong kepelbagaian neurologi di tempat kerja. Di peringkat organisasi, faktor seperti persepsi majikan, budaya organisasi, polisi pengurusan sumber manusia dan komitmen kepimpinan mempengaruhi tahap kesiapsiagaan organisasi dalam menerima pekerja autisme. Organisasi yang mempunyai kesedaran terhadap konsep neurodiversiti didapati lebih cenderung menyediakan peluang pekerjaan yang adil serta penyesuaian yang sesuai kepada pekerja autisme (Walkowiak, 2024; Hutson dan Hutson, 2023).

Seterusnya, pelaksanaan amalan pengurusan organisasi seperti penyediaan job coach, mentor, penyesuaian tempat kerja, latihan kesedaran autisme dan komunikasi yang jelas menjadi mekanisme penting yang menghubungkan kesiapsiagaan organisasi dengan penerimaan pekerja autisme. Pelaksanaan amalan tersebut bukan sahaja membantu proses penyesuaian pekerja autisme terhadap persekitaran kerja, malah meningkatkan kesejahteraan, prestasi kerja dan pengekalan pekerjaan dalam jangka panjang (Schuurmans et al., 2024; Tomczak et al., 2021). Berdasarkan hubungan tersebut, artikel ini mencadangkan bahawa penerimaan pekerja autisme perlu dilihat sebagai satu ekosistem yang saling berkait antara dasar, organisasi dan amalan pengurusan. Pendekatan ini selari dengan paradigma neurodiversiti yang menekankan bahawa

organisasi perlu menyesuaikan persekitaran kerja mengikut kepelbagaian keupayaan individu, bukannya mengharapkan individu autisme menyesuaikan diri sepenuhnya dengan sistem pekerjaan sedia ada (Hennekam dan Follmer, 2024; Wen et al., 2024) (*Rajah 1*).



Rajah 1. *Kerangka Konseptual Penerimaan Pekerja Autisme di Malaysia.*
Sumber: Bualar (2026); Jamil et al. (2025), Hennekam dan Follmer (2024); Rollnik-Sadowska dan Grabińska (2024); Schuurmans et al. (2024); Wen et al. (2024); Hutson dan Hutson (2023); Costello et al. (2021); Tomczak et al. (2021).

Perbincangan literatur menunjukkan bahawa penerimaan pekerja autisme tidak boleh dijelaskan hanya berdasarkan keupayaan individu, sebaliknya merupakan hasil interaksi yang kompleks antara faktor individu, organisasi dan persekitaran polisi. Walaupun pendekatan neurodiversiti semakin diterima di peringkat antarabangsa sebagai asas kepada pengurusan bakat yang lebih inklusif, pelaksanaannya dalam organisasi masih berdepan dengan pelbagai cabaran struktur dan budaya (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Hutson dan Hutson, 2023). Keadaan ini menunjukkan bahawa halangan utama terhadap penyertaan pekerjaan individu autisme bukan lagi tertumpu kepada kekurangan kemahiran, tetapi lebih berkaitan dengan kesediaan organisasi untuk menyesuaikan sistem pekerjaan dengan keperluan tenaga kerja yang pelbagai. Kajian lepas turut menunjukkan bahawa persepsi majikan memainkan peranan penting dalam menentukan peluang pekerjaan individu autisme. Walaupun banyak kajian melaporkan pekerja autisme mempunyai tahap ketelitian, komitmen dan keupayaan analisis yang tinggi, sebahagian majikan masih dipengaruhi oleh stereotaip bahawa individu autisme sukar berkomunikasi dan memerlukan pengawasan yang intensif (Schuurmans et al.,

2024; Wen et al., 2024). Percanggahan ini menggambarkan bahawa jurang antara persepsi dan realiti prestasi kerja masih wujud dalam kebanyakan organisasi. Dalam konteks ini, kegagalan organisasi menyediakan latihan kesedaran autisme dan penyesuaian tempat kerja berpotensi menghalang organisasi daripada memanfaatkan potensi sebenar pekerja autisme.

Selain itu, sorotan ini mendapati bahawa kebanyakan inisiatif pekerjaan autisme di Malaysia masih tertumpu kepada pembangunan kemahiran individu melalui latihan vokasional dan program kebolehpasaran, manakala perubahan di peringkat organisasi masih kurang diberi perhatian. Pendekatan sedemikian secara tidak langsung mencerminkan bahawa tanggungjawab penyesuaian masih lebih banyak dipikul oleh individu autisme berbanding organisasi. Sebaliknya, literatur antarabangsa menunjukkan bahawa organisasi yang berjaya mengekalkan pekerja autisme ialah organisasi yang mengubah sistem pengurusan sumber manusia melalui penyediaan workplace accommodation, latihan kepada penyelia, penggunaan job coach serta budaya kerja yang menyokong kepelbagaian neurologi (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Walkowiak, 2024). Dapatan ini menunjukkan bahawa transformasi organisasi merupakan faktor yang lebih signifikan berbanding peningkatan kemahiran individu semata-mata. Dalam konteks Malaysia, pelbagai dasar seperti Akta Orang Kurang Upaya 2008 dan Dasar OKU Negara telah menyediakan asas kepada pembangunan pekerjaan yang lebih terbuka kepada golongan OKU. Walau bagaimanapun, artikel ini mendapati bahawa pelaksanaan dasar tersebut masih bersifat umum dan kurang memberi perhatian kepada keperluan khusus individu autisme. Kekurangan data nasional mengenai kadar penyertaan pekerjaan autisme serta ketiadaan mekanisme pemantauan yang sistematik turut menyukarkan penilaian keberkesanan dasar sedia ada (Jamil et al., 2025). Situasi ini menunjukkan bahawa pelaksanaan dasar pekerjaan masih memerlukan pendekatan yang lebih berasaskan bukti (evidence-based policy) agar intervensi yang dirancang benar-benar memenuhi keperluan individu autisme dan majikan.

Di samping itu, artikel ini turut mendapati bahawa penyelidikan berkaitan pekerjaan autisme di Malaysia masih tertumpu kepada aspek pendidikan khas dan latihan kemahiran, manakala kajian mengenai perspektif majikan, budaya organisasi, pengekalan pekerjaan dan amalan pengurusan sumber manusia masih terhad. Kekurangan penyelidikan dalam aspek tersebut menyebabkan pembangunan dasar dan intervensi organisasi kurang disokong oleh bukti empirikal tempatan. Oleh itu, penyelidikan pada masa hadapan perlu memberi penekanan kepada pengalaman majikan, keberkesanan amalan pengurusan sumber manusia yang mesra autisme serta faktor yang mempengaruhi pengekalan pekerjaan bagi membentuk model pekerjaan yang lebih sesuai dengan konteks Malaysia. Perkara ini jelas menunjukkan bahawa pembangunan ekosistem pekerjaan yang menyokong individu autisme memerlukan perubahan paradigma daripada pendekatan berasaskan kebajikan kepada pendekatan berasaskan pembangunan bakat dan kepelbagaian tenaga kerja. Penerimaan pekerja autisme tidak seharusnya dilihat sebagai tanggungjawab sosial semata-mata, tetapi sebagai strategi organisasi yang mampu meningkatkan inovasi, produktiviti dan daya saing melalui pengiktirafan terhadap kepelbagaian neurologi dalam pasaran pekerjaan moden (Schuurmans et al., 2024; Wen et al., 2024; Hutson dan Hutson, 2023).

Jurang penyelidikan

Walaupun penyelidikan mengenai pekerjaan individu autisme semakin berkembang di peringkat antarabangsa, sorotan literatur menunjukkan bahawa kajian dalam konteks Malaysia masih berada pada tahap yang terhad. Kebanyakan kajian tempatan memfokuskan kepada aspek pendidikan khas, pembangunan kemahiran dan program intervensi, manakala penyelidikan berkaitan penyertaan dalam pasaran buruh, penerimaan majikan dan amalan HRM masih kurang diberi perhatian (Jamil et al., 2025; Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024). Salah satu jurang utama ialah kekurangan data nasional mengenai kadar pekerjaan individu autisme di Malaysia. Statistik sedia ada lazimnya menggabungkan semua kategori OKU, menyebabkan maklumat khusus berkaitan penyertaan, jenis pekerjaan dan pengekalan pekerja autisme sukar diperoleh (Jamil et al., 2025). Di samping itu, masih terdapat kekurangan kajian longitudinal yang menilai perkembangan kerjaya dan pengekalan pekerjaan dalam jangka panjang. Kebanyakan penyelidikan hanya menilai kejayaan penempatan pada peringkat awal tanpa meneliti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, prestasi, kesejahteraan dan kecenderungan untuk terus kekal bekerja (Schuurmans et al., 2024). Perspektif majikan dan organisasi juga masih kurang diterokai dalam konteks Malaysia. Kajian sedia ada lebih banyak meneliti cabaran yang dihadapi oleh individu autisme berbanding faktor yang mempengaruhi kesediaan majikan untuk menggaji dan mengekalkan pekerja autisme, termasuk aspek budaya organisasi, amalan HRM, penyediaan workplace accommodation dan keberkesanan latihan kesedaran (Rollnik-Sadowska dan Grabińska, 2024; Wen et al., 2024). Penyelidikan berkaitan pelaksanaan amalan pekerjaan mesra autisme dalam perusahaan kecil dan sederhana juga masih kurang mendapat perhatian, sedangkan PKS merupakan penyumbang utama kepada ekonomi negara (Schuurmans et al., 2024; Hutson dan Hutson, 2023). Berdasarkan jurang yang dikenal pasti, penyelidikan masa hadapan perlu memberi tumpuan kepada pembangunan pangkalan data nasional mengenai pekerjaan individu autisme, penilaian keberkesanan dasar dan program latihan pekerjaan, serta kajian empirikal yang melibatkan perspektif majikan, organisasi dan pekerja autisme sendiri bagi menyokong pembentukan dasar dan amalan pekerjaan yang lebih berasaskan bukti.

Implikasi polisi dan amalan bagi memperkukuh penerimaan pekerja autisme di Malaysia

Penulisan ini menunjukkan bahawa penerimaan pekerja autisme dalam pasaran pekerjaan dipengaruhi oleh interaksi antara dasar kerajaan, kesediaan organisasi dan pelaksanaan amalan pekerjaan yang menyokong kepelbagaian neurologi. Walaupun pelbagai inisiatif telah diperkenalkan di peringkat kerajaan dan organisasi, penyertaan individu autisme masih berada pada tahap yang rendah. Hubungan antara elemen-elemen tersebut dirumuskan dalam Rajah 1 sebagai kerangka konseptual yang disintesis daripada literatur terdahulu. Dari sudut implikasi polisi, kerajaan disarankan memperkukuh dasar pekerjaan yang lebih responsif terhadap keperluan individu autisme dengan meningkatkan kerjasama antara kementerian, agensi kerajaan, institusi latihan dan sektor industri. Selain memperluaskan akses kepada peluang pekerjaan, dasar perlu memberi penekanan kepada aspek pengekalan pekerjaan, pembangunan kerjaya dan kesejahteraan pekerja. Pembangunan pangkalan data nasional yang lebih sistematik berkaitan penyertaan pekerjaan individu autisme juga perlu diberi perhatian bagi membolehkan perancangan, pemantauan dan penilaian dasar dilaksanakan secara lebih berasaskan bukti. Dari sudut implikasi amalan, organisasi perlu mengadaptasi pendekatan HRM yang lebih mesra autisme dengan mengintegrasikan prinsip

neurodiversiti dalam proses pengambilan pekerja, orientasi, latihan, penilaian prestasi dan pembangunan kerjaya. Penyediaan workplace accommodation yang sesuai, latihan kesedaran autisme kepada penyelia dan rakan sekerja serta penggunaan job coach atau mentor merupakan antara strategi yang boleh meningkatkan penerimaan dan pengekalan pekerja autisme. Pendekatan ini membantu individu autisme menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja dan membolehkan organisasi memanfaatkan kepelbagaian bakat sebagai sumber inovasi dan peningkatan produktiviti. Peningkatan penerimaan pekerja autisme memerlukan penyelarasan yang bersepadu antara dasar kerajaan dan amalan organisasi. Melalui pengukuhan ekosistem sokongan dan pelaksanaan amalan kerja yang lebih mesra autisme, peluang pekerjaan yang lebih adil dapat diwujudkan, sekali gus meningkatkan pengekalan pekerjaan, kesejahteraan pekerja dan produktiviti organisasi.

Kesimpulan

Kajian ini membincangkan landskap penerimaan pekerja autisme di Malaysia berdasarkan perspektif neurodiversiti, dasar pekerjaan, persepsi majikan, cabaran yang dihadapi serta faktor-faktor yang dapat meningkatkan penyertaan dalam pasaran pekerjaan. Perbincangan menunjukkan bahawa penerimaan pekerja autisme dipengaruhi oleh gabungan faktor individu, organisasi dan dasar yang saling berkait. Walaupun individu autisme mempunyai pelbagai kekuatan seperti ketelitian, pemikiran analitikal dan keupayaan melaksanakan tugasan yang berstruktur, peluang mereka untuk memperoleh dan mengekalkan pekerjaan masih dipengaruhi oleh persepsi majikan, budaya organisasi serta tahap kesediaan persekitaran kerja untuk menerima kepelbagaian neurologi. Pelbagai inisiatif yang diperkenalkan oleh kerajaan, institusi latihan dan organisasi swasta telah membuka peluang kepada individu autisme untuk menyertai dunia pekerjaan. Namun, pelaksanaan inisiatif tersebut masih berhadapan dengan beberapa cabaran seperti kekurangan data nasional yang khusus, amalan HRM yang belum sepenuhnya mesra autisme serta tahap kesedaran organisasi yang masih berbeza-beza. Oleh itu, usaha meningkatkan penyertaan individu autisme dalam pasaran pekerjaan memerlukan kerjasama yang lebih erat antara kerajaan, majikan, institusi pendidikan dan latihan serta orgaisasi masyarakat dalam membangunkan ekosistem pekerjaan yang lebih menyokong. Penerimaan pekerja autisme tidak seharusnya dilihat sebagai satu tanggungjawab sosial semata-mata, tetapi sebagai strategi pembangunan modal insan yang mampu memberi manfaat kepada individu, organisasi dan negara. Dengan pengukuhan dasar yang lebih responsif, amalan HRM yang menyokong kepelbagaian neurologi serta budaya organisasi yang lebih terbuka, peluang pekerjaan yang lebih adil dan mampan dapat diwujudkan, sekali gus menyumbang kepada pembentukan masyarakat Malaysia yang lebih inklusif, produktif dan berdaya saing.

Penghargaan

Kajian ini dibiayai oleh pengarang.

Konflik Kepentingan

Pengarang mengesahkan bahawa tiada konflik kepentingan melibatkan mana-mana pihak dalam kajian penyelidikan ini.

RUJUKAN

[1] Branicki, L.J., Brammer, S., Brosnan, M., Garcia Lazaro, A., Lattanzio, S., Newnes, L. (2024): Factors shaping the employment outcomes of neurodivergent and neurotypical people: Exploring the role of flexible and homeworking practices. – Human Resource Management 63(6): 1001-1023.

[2] Bualar, T. (2026): Creating inclusive organizational socialization: Voices from new employees with autism and their neurotypical colleagues in Bangkok, Thailand. – Asia Pacific Journal of Human Resources 64(1): 12p.

[3] Costello, E., Kilbride, S., Milne, Z., Clarke, P.M., Yilmaz, M., MacMahon, S.T. (2021): A professional career with autism: Findings from a literature review in the software engineering domain. – Systems, Software and Services Process Improvement 1442: 349-360.

[4] Ezerins, M.E., Simon, L.S., Vogus, T.J., Gabriel, A.S., Calderwood, C., Rosen, C.C. (2024): Autism and employment: A review of the new frontier of diversity research. – Journal of Management 50(3): 1102-1144.

[5] Fazil, F., Er, A.C., Singh, S.J., Tambi, N. (2022): Usaha Malaysia dalam menyantuni golongan autisme melalui pelancongan keluarga. – e-Bangi Journal of Social Sciences and Humanities 19(3): 224-243.

[6] Hennekam, S., Follmer, K. (2024): Neurodiversity and HRM: A practice-based review and research agenda. – Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal 43(7): 1119-1129.

[7] Hutson, P., Hutson, J. (2023): Neurodiversity and inclusivity in the workplace: Biopsychosocial interventions for promoting competitive advantage. – Journal of Organizational Psychology 23(2): 16p.

[8] Jamil, R., Ong, S.R., Rocco, T.S. (2026): Mapping of neurodiversity and work: Review and research agenda. – New Horizons in Adult Education and Human Resource Development 38(2): 101-117.

[9] Jamil, R., Ong, S.R., Yeo, S.L., Gan, G.W.C., Lim, H.Y. (2025): Inclusive human capital—Employment transition programme for adults with autism at Enabling Academy, Yayasan Gamuda. – Asian Journal of Management Cases 22(1): 9-28.

[10] Krzeminska, A., Austin, R.D., Bruyère, S.M., Hedley, D. (2019): The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. – Journal of Management and Organization 25(4): 453-463.

[11] Mohd Fazree, S.D., Mohamad Aun, N.S., Zakaria, S.M., Ahmad Badayai, A.R., Mohd Daud, T.I., Idris, I.B. (2023): Challenges in nurturing HFASD teens: Emotional crises and expectations of mothers in Malaysia. – Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi 8(2): 211-226.

[12] Nicholas, D.B., Lau, A.M. (2019): Employment support for autistic adults in the information technology sector: A case study of Meticulon Consulting Inc. – Autism in Adulthood 1(3): 194-201.

[13] Rollnik-Sadowska, E., Grabińska, V. (2024): Managing neurodiversity in workplaces: A review and future research agenda for sustainable human resource management. – Sustainability 16(15): 20p.

[14] Schuurmans, J.A., Wright, E.P., Bunders-Aelen, J.G.F., Regeer, B.J. (2024): Exploring autistic employment and retention realities: A qualitative study among 12 Dutch organizations. – Neurodiversity 2: 1-26.

[15] Tomczak, M.T., Szulc, J.M., Szczerska, M. (2021): Inclusive communication model supporting the employment cycle of individuals with autism spectrum disorders. – International Journal of Environmental Research and Public Health 18(9): 12p.

[16] Walkowiak, E. (2024): Digitalization and inclusiveness of HRM practices: The example of neurodiversity initiatives. – Human Resource Management Journal 34(3): 578-598.

[17] Wen, B., van Rensburg, H., O'Neill, S., Attwood, T. (2024): Autism and neurodiversity in the workplace: A scoping review of key trends, employer roles, interventions and supports. – Journal of Vocational Rehabilitation 60(1): 121-140.
[18] Whelpley, C.E., Perrault, E. (2021): Autism at work: How internal and external factors influence employee outcomes and firm performance. – Journal of General Management 46(3): 210-219.