



TEKS UCAPAN

**YB DATO' SRI HAJAH NANCY SHUKRI
MENTERI PEMBANGUNAN WANITA, KELUARGA DAN MASYARAKAT**

SEMPENA

**MAJLIS PENUTUPAN PROGRAM *ABLE FOR DISABLE* DAN
PENYAMPAIAN SIJIL KURSUS PENGENALAN *JOB COACH* AEON 2026**

LOKASI / TARIKH / MASA

AEON MALL SHAH ALAM | 22 SEPTEMBER 2026 (SELASA) | 3.00 PETANG

Kemas kini 20 September 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Salam Sejahtera,

Salam Malaysia MADANI,

Terima kasih kepada pengacara majlis

SALUTASI

MUKADIMAH PENDAHULUAN DAN PENGHARGAAN

1. Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah rahmat dan izin-Nya, kita dapat bersama-sama berhimpun pada petang ini sempena **Majlis Penutupan Program Able for Disable dan Penyampaian Sijil Kursus Pengenalan Job Coach AEON 2026.**
2. Terlebih dahulu, saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada **AEON Company (M) Berhad**, Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya (JPOKU), Jabatan

Kebajikan Masyarakat (JKM) serta semua pihak yang telah menjayakan program ini.

OKU DAN AGENDA PEKERJAAN NEGARA

Hadirin yang dihormati sekalian,

3. Pekerjaan bukan sekadar soal memperoleh pendapatan, tetapi pekerjaan membuka ruang kepada seseorang untuk membina keyakinan, berdikari serta menyumbang kepada keluarga, masyarakat dan negara. Justeru, penyertaan

golongan OKU, perlu dilihat sebagai soal hak dan kesaksamaan dalam pembangunan negara.

4. Prinsip ini jelas diperuntukkan dalam Akta Orang Kurang Upaya 2008 [Akta 685] iaitu Seksyen 29 yang mengiktiraf hak OKU untuk mendapat akses kepada pekerjaan. Majikan pula bertanggungjawab menggalakkan pekerjaan yang stabil melalui penilaian keupayaan dan penyediaan tempat kerja yang sesuai. Prinsip ini memastikan OKU dapat hidup secara bermaruah, berdikari dan mengambil bahagian secara penuh dalam masyarakat.

KOMITMEN AEON

Hadirin yang dihormati sekalian,

5. Saya amat menghargai majikan yang membuka pintu pekerjaan kepada OKU, malah menyediakan sistem sokongan yang membolehkan mereka membina kerjaya secara berterusan. Justeru, saya melihat usaha AEON yang telah lebih empat dekad bertapak di Malaysia sebagai satu contoh yang sangat baik.

6. Saya juga difahamkan AEON memperkukuh usaha penggajian OKU ini melalui **Inclusive Workforce Strategy 2026–2028**. Sehingga **1 September 2026**, AEON mempunyai **187 pekerja OKU**, bersamaan kira-kira **2.3% daripada keseluruhan tenaga kerja tempatannya**. Ini merupakan satu pencapaian yang wajar dicontohi oleh syarikat swasta yang lain. Lebih penting, ia membuktikan bahawa penggajian golongan OKU bukan sesuatu yang hanya boleh dilaksanakan secara kecil-kecilan. Dengan komitmen kepimpinan, struktur sokongan dan budaya organisasi yang betul, ia boleh dilaksanakan pada skala yang lebih besar.

7. Saya turut menghargai pendekatan AEON yang tidak berhenti pada proses pengambilan pekerja. Melalui **Program Able for Disable**, saya difahamkan seramai **171 kakitangan OKU dan 122 pemimpin AEON** telah mengikuti latihan yang memberikan penekanan kepada aspek komunikasi, keyakinan diri, kefahaman tentang ketidakupayaan, kepimpinan serta sokongan di tempat kerja. Inilah antara asas kepada sebuah tempat kerja yang benar-benar inklusif.

8. Usaha yang ditunjukkan oleh AEON ini amat bertepatan dengan aspirasi Sambutan Minggu Aksesibiliti Negara 2026 yang kita jayakan minggu lalu dengan tema "Aksesibiliti Diperkasa, Inklusiviti Terpelihara". Seperti yang sering KPWKM tekankan, aksesibiliti tidak terhad kepada prasarana fizikal seperti *ramp* dan lif sahaja, tetapi turut merangkumi aksesibiliti sikap (atau *attitudinal accessibility*) serta keterangkuman di tempat kerja.

PROGRAM PERKHIDMATAN JOB COACH DAN KERJASAMA KPWKM

Hadirin sekalian,

9. Pada hari ini, kita turut meraikan peserta yang telah berjaya menamatkan **Kursus Pengenalan Job Coach**. Program ini amat dekat dengan agenda Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat kerana **Program Perkhidmatan Job Coach** merupakan antara sokongan pekerjaan kepada OKU supaya mereka dapat menyesuaikan diri dengan keperluan pekerjaan, menjalankan tugas dengan lebih berkesan serta kekal bekerja.

10. Perkhidmatan Job Coach turut membantu menilai kebolehan, minat dan keperluan individu serta mendapatkan padanan pekerjaan yang sesuai. Peranan seorang Job Coach sebenarnya jauh lebih besar daripada sekadar membimbing seseorang pekerja OKU melakukan tugas. Job Coach menjadi **jambatan antara pekerja dengan majikan**, Matlamat akhirnya bukan untuk mewujudkan kebergantungan kepada Job Coach, tetapi untuk membina **keyakinan, kompetensi dan kemandirian pekerja OKU**.

11. Selain Program Perkhidmatan Job Coach, antara inisiatif lain yang dilaksanakan termasuk latihan kemahiran di Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan (PLPP), Disability Equality Training (atau DET), Bengkel Daya serta perkhidmatan pemulihan dalam komuniti, serta pendekatan sokongan lain yang bertujuan meningkatkan penyertaan dan kemandirian OKU. Pada masa yang sama, JPOKU juga melaksanakan advokasi, pembangunan kapasiti serta kerjasama strategik bagi memperkukuh aksesibiliti dan penyertaan golongan OKU.

SERUAN KEPADA SEKTOR SWASTA

Hadirin sekalian,

12. Sektor swasta mempunyai peranan yang amat signifikan kerana menyediakan banyak peluang pekerjaan. Oleh itu, saya ingin menyeru sektor korporat agar menilai potensi dan sumbangan yang mampu diberikan OKU apabila peluang serta sokongan yang sewajarnya tersedia. Kita perlu beralih daripada pemikiran sekadar **“menggajikan OKU”** kepada usaha **“membangunkan bakat dan kerjaya OKU”**.

13. Pada masa yang sama, saya menyeru organisasi agar melibatkan komuniti OKU sendiri dalam merancang persekitaran dan sistem pekerjaan yang inklusif. Prinsipnya mudah - kita tidak seharusnya membuat andaian tentang apa yang diperlukan oleh OKU tanpa mendengar pengalaman mereka sendiri. Dalam agenda aksesibiliti KPWKM, komuniti OKU turut ditekankan sebagai **pengguna dan rakan yang perlu dilibatkan dalam menilai penyelesaian yang dibangunkan**, kerana ukuran sebenar inklusiviti ialah pengalaman mereka yang menggunakan sistem tersebut.

PENUTUP

Hadirin yang dihormati,

14. Sebelum mengakhiri ucapan, sekali lagi saya merakamkan tahniah kepada AEON atas pelaksanaan **Program Able for Disable** serta komitmennya dalam memperkukuh budaya pekerjaan yang inklusif. Tahniah juga kepada semua kakitangan OKU, barisan pemimpin AEON dan para peserta **Kursus Pengenalan Job Coach** yang diraikan pada hari ini.

15. Saya berharap usaha ini akan diperluaskan sebagai model kolaborasi yang boleh membuka lebih banyak ruang pekerjaan berkualiti kepada golongan OKU di seluruh negara. Apabila halangan disingkirkan, peluang dibuka dan sokongan diberikan, golongan OKU bukan sekadar penerima manfaat pembangunan, tetapi **rakan yang turut menggerakkan kemajuan negara**. Itulah Malaysia yang ingin kita bina iaitu sebuah negara yang **membuka peluang, memelihara maruah dan mengiktiraf potensi setiap insan**.

Dengan lafaz *Bismillahirrahmanirrahim*, saya dengan sukacitanya merasmikan **Penutupan Program Able for Disable dan Penyampaian Sijil Kursus Pengenalan Job Coach AEON 2026.**

Sekian, *Wabillahi taufik walhidayah, wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Terima kasih.