

**SIKAP TERHADAP TENAGA KERJA DISABILITAS:
PERAN JENIS KELAMIN DAN KEDEKATAN**
*ATTITUDES TOWARDS DISABILITY WORKFORCE:
THE ROLE OF GENDER AND CLOSENESS*

Selly Dian Widayarsi¹

*Fakultas Psikologi, Universitas Brawijaya, Ketawanggede, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65145, Indonesia
E-mail: sellydianpsi@ub.ac.id*

ABSTRAK

Memperoleh pendidikan dan pekerjaan yang layak merupakan hak bagi setiap warga Negara Indonesia. Namun demikian, kenyataannya saat ini tenaga kerja dengan disabilitas masih mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Hasil penelitian sebelumnya, sebagian besar hambatan yang dihadapi oleh individu dengan disabilitas disebabkan oleh sikap sosial terhadap mereka. Penelitian sebelumnya juga menyatakan perempuan memiliki sikap yang lebih positif terhadap individu dengan disabilitas dibandingkan laki-laki. Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara kontak yang dijalin individu dengan disabilitas dan sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas, serta bertujuan melihat ada atau tidaknya perbedaan sikap terhadap tenaga kerja disabilitas pada laki-laki dan perempuan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skenario sosial berupa vignette untuk mengarahkan subjek memproyeksikan emosi, pemikiran, dan perilaku mereka kedalam situasi yang ditampilkan. Sikap terhadap tenaga kerja disabilitas diukur melalui Multidimensional Attitudes Scale toward persons with disabilities (MAS). Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan antara kontak dan sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas, selain itu menunjukkan tidak adanya perbedaan sikap pada laki-laki dan perempuan. Temuan lain dalam penelitian ini adalah bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki sikap yang positif terhadap tenaga kerja dengan disabilitas.

Kata kunci: tenaga kerja disabilitas, sikap, inclusive workplace

ABSTRACT

Obtaining education and decent work are a right for every Indonesian citizen. However, the reality is that currently persons with disabilities are still experiencing difficulties in finding work. Based on previous studies, most of the obstacles faced by persons with disabilities caused by social attitudes towards them. Previous studies also stated that women have more positive attitude towards persons with disabilities than men. The aim of this study is to know the relationship between the contact made by the disability workforce and attitude toward disability workforce and also to know the differences in attitudes toward disability workforce in men and women. The instrument was made using social scenarios in the form of vignette to direct the subject to project their emotions, thoughts, and behavior into the situation displayed. Attitudes toward disability workforce are measured through the Multidimensional Attitudes Scale toward persons with disabilities (MAS). The results showed that there was no relationship between contact and attitudes towards the disability workforce, apart from that it showed no difference in attitudes between men and women. Another finding in this study is that the majority of research respondents have a positive attitude towards disability workforce.

Keywords: Disability workforce, attitude, inclusive workplace

Memperoleh pendidikan dan pekerjaan yang layak merupakan hak bagi setiap warga Negara Indonesia, tidak terkecuali bagi warga negara dengan disabilitas. Untuk memenuhi hal tersebut, pada tahun 2016 Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang tentang penyandang disabilitas. Menurut pasal 42 ayat 3 Undang-Undang No 8 Tahun 2016 ini, setiap penyelenggara pendidikan tinggi wajib memfasilitasi pembentukan Unit Layanan Disabilitas. Bahkan ditegaskan bahwa penyelenggara pendidikan tinggi yang tidak mendukung hal ini akan dikenai sanksi administratif, mulai dari teguran hingga pencabutan izin penyelenggaraan pendidikan. Dengan adanya perguruan tinggi inklusif, maka terbukalah kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk dapat mengenyam pendidikan hingga perguruan tinggi. Dengan demikian semakin tinggi pula harapan penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan formal secara tidak diskriminatif.

Pemerintah juga mulai memberikan perhatian peluang kerja pada tenaga kerja disabilitas. Undang-undang nomer 8 Tahun 2016 menyebutkan adanya kesamaan hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, swasta, dan badan usaha milik Negara (BUMN). Pemerintah dan BUMN wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% dari total jumlah pegawai, sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan minimal 1%. Pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas. Dengan Undang-Undang ini, maka semakin besar harapan tenaga kerja disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan formal yang setara.

Namun demikian, kenyataannya saat ini tenaga kerja dengan disabilitas masih mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan rilis penelitian di tahun 2016 oleh Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat (LPEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Indonesia, estimasi penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 12,15% dari seluruh populasi warga Indonesia. Dari total penyandang disabilitas tersebut, hanya sekitar 51,12% yang berpartisipasi dalam pasar kerja. Presentase ini sangat rendah dibandingkan serapan tenaga kerja non disabilitas yang mencapai 70,4%.

Diterapkannya lapangan kerja inklusif akan membawa perubahan pada pemberi kerja, lingkungan kerja, rekan kerja, maupun tenaga kerja dengan disabilitas itu sendiri. Untuk dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja, tenaga kerja dengan disabilitas dipengaruhi oleh faktor internal yang ada pada dirinya, maupun faktor eksternal yang terdapat pada lingkungan tempat ia bekerja. Faktor internal yang memengaruhi penyesuaian diri tenaga kerja dengan disabilitas pada lingkungan kerja adalah penyesuaian diri, *self efficacy*,

strategi coping, dan lain-lain. Dari faktor eksternal, dukungan sosial merupakan faktor yang dapat meningkatkan penyesuaian psikososial dan kesejahteraan tenaga kerja dengan disabilitas. Di sisi lain, penelitian sebelumnya membuktikan bahwa sebagian besar hambatan yang dihadapi oleh individu dengan disabilitas disebabkan oleh sikap sosial terhadap mereka. Sikap sosial ini berkontribusi terhadap perilaku disabilitas dan dalam beberapa kondisi dapat sangat memengaruhi mereka (Antonak & Livneh, 2000).

Kenyataannya banyak tenaga kerja dengan disabilitas yang gagal mendapatkan lingkungan kerja yang benar benar inklusif. Lapangan kerja saat ini belum menunjukkan dukungan yang memadai untuk tenaga kerja dengan disabilitas. Penelitian Forouzan (2013) menyatakan tenaga kerja dengan disabilitas fisik mempersepsikan tidak adanya dukungan sosial yang memadai dalam dimensi apapun. Tenaga kerja dengan disabilitas merasakan bahwa mereka mendapatkan label negatif atau dipandang memiliki keterbatasan yang lebih besar dari yang sebenarnya terjadi. Biasanya mereka terisolasi dalam lingkungan kerja yang melakukan pekerjaan sendiri, mengerjakan tugas kerja, dan diberi tugas yang membutuhkan sedikit komunikasi dengan rekan kerja lainnya dan bekerja dengan jadwal yang tidak sama dengan jadwal pekerja lainnya (Novak et al., 2011). Hunt dan Hunt (2000) menyatakan bahwa sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas sering melampaui disabilitas fisik yang sebenarnya terjadi dan menghubungkannya dengan persepsi kurangnya keterampilan sosial dan intelegensi, meskipun kekurangan tersebut sebenarnya tidak terjadi.

Individu dengan disabilitas pada dasarnya menyadari adanya perbedaan perlakuan yang diberikan kepadanya dan hal ini dapat membuat individu dengan disabilitas mengalami evaluasi diri yang negatif, merasa tidak berdaya, dan frustrasi (Jahoda & Markova, 2004). Sejalan dengan itu, Brostrand (2006) menyatakan sikap negatif terhadap individu dengan disabilitas akan mengarahkan pada diskriminasi di tempat kerja serta disparitas kerja untuk tenaga kerja dengan disabilitas. Apabila hal ini tetap terjadi dalam lingkungan kerja dimana tenaga kerja dengan disabilitas bekerja, maka hal ini akan dapat memengaruhi kinerja tenaga kerja tersebut, dan dalam jangka panjang juga akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sikap positif lingkungan sekitar terhadap tenaga kerja dengan disabilitas dan penerimaan oleh keluarga, teman, dan pemberi kerja dapat memfasilitasi terjadinya lingkungan inklusif (Wright, 1983; Yunker, 1988), termasuk juga dalam lingkungan kerja. Saat sikap lingkungan terhadap tenaga kerja dengan disabilitas menjadi negatif, maka hal tersebut dapat secara serius menghambat program inklusi dan berkontribusi pada

generalisasi gangguan yang sebenarnya hanya terjadi pada aspek-aspek tertentu saja (Vilchinsky & Findler, 2004). Bacon dan Schultz (1991) menemukan bahwa sikap positif terhadap disabilitas berhubungan dengan kesuksesan program inklusif dan kesuksesan pengelolaan kebutuhan semua anak dalam sekolah. Dengan semakin terbukanya peluang bagi tenaga kerja dengan disabilitas untuk memasuki dunia kerja formal, maka penelitian mengenai hal ini dirasa penting untuk dapat menunjang terciptanya lingkungan kerja yang inklusif.

Disabilitas

Disabilitas menurut WHO adalah “*dynamic interaction between health condition and environmental and personal factors*”. Ini berarti disabilitas tidak saja terkait dengan kondisi kesehatan individual, tetapi juga bagaimana lingkungan memengaruhi orang yang kondisi kesehatannya memang sudah berbeda dari orang umum. Ini berarti termasuk struktur dan fungsi anggota tubuh seseorang, aktivitas mereka, keterlibatan mereka di berbagai aspek kehidupan, dan faktor-faktor dalam lingkungannya yang memengaruhi pengalaman-pengalaman mereka yang membuat mereka masuk kategori orang dengan disabilitas.

Ketika kita menunjuk kepada penyandang disabilitas, ILO menggunakan istilah “*disabled person*” dan “*person with disability*” dan bentuk jamaknya dapat digunakan bergantian untuk menunjukkan berbagai penggunaan istilah ini di seluruh dunia. Di beberapa negara, penggunaan istilah yang mengedepankan orang yang bersangkutan sangat disarankan, misalnya istilah “orang dengan disabilitas” atau “orang dengan disabilitas intelektual” dan dianggap sebagai yang paling sopan. Istilah penyandang disabilitas menggantikan istilah penyandang cacat diberlakukan di Indonesia sesudah Indonesia meratifikasi *Convention on the Right of Persons with Disabilities* (CRPD) pada Oktober 2011.

Sikap

Sikap terdiri dari tiga komponen, yaitu kognitif, afektif, dan juga konatif. Komponen kognitif mengarah pada ide, pemikiran, persepsi, kepercayaan, opini atau konsep mental individu. Komponen afeksi merefleksikan emosi yang mendasari sikap terhadap objek sikap (Antonak & Livneh, 2000) yang merupakan jumlah perasaan positif atau negatif terhadap objek sikap. Komponen konatif berhubungan dengan intensi atau niat individu untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap objek sikap, atau respon perilaku sebenarnya (Cook, 1992).

Kontak

Allport's (1954) dalam teorinya tentang “*intergroup contact*” menyatakan bahwa kontak personal

dengan anggota dari kelompok yang memiliki *stereotype* negatif umumnya dapat meningkatkan sikap terhadap kelompok tersebut. Hunt dan Hunt (2000) menyatakan bahwa kontak yang lebih baik kepada individu dengan disabilitas akan mendorong sikap yang lebih baik terhadap mereka. Terdapat bukti bahwa kontak pada individu dengan disabilitas dapat mengonfirmasi *stereotype* yang sebelumnya sudah diyakini secara lebih personal, intim, dan dapat meningkatkan sikap yang positif (Smart 2008). Seo dan Chen (2009) juga menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki sikap yang lebih positif terhadap individu dengan disabilitas, ternyata juga memiliki kontak yang lebih baik dengan mereka. Saat situasi pekerjaan yang dihadapi individu dengan disabilitas mendekati kondisi yang dijelaskan oleh Allport, individu dengan disabilitas akan lebih terintegrasi secara sosial dan akan dapat meningkatkan sikap rekan kerja terhadap disabilitas (Novak & Rogan 2010).

Berdasarkan hasil beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan bahwa individu yang memiliki kontak personal pada individu dengan disabilitas akan memiliki sikap yang lebih positif dibandingkan dengan individu lain yang belum pernah memiliki kontak pada individu dengan disabilitas. Maka dari itu dapat disimpulkan Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan kontak dengan sikap terhadap rekan kerja dengan disabilitas”

Jenis kelamin

Terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian yang mencoba melihat ada atau tidaknya perbedaan sikap terhadap individu dengan disabilitas pada jenis kelamin yang berbeda. Nowicki dan Sandieson (dalam Barr & Bracchitta, 2012) menemukan perempuan nampak lebih menerima individu dengan disabilitas dibandingkan laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hunt dan Hunt (2000), Seo dan Chen (2009). Namun demikian, Tamm dan Prellwitz (dalam Barr & Bracchitta, 2012) menemukan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki penilaian yang sama terhadap individu dengan disabilitas. Laws dan Kelly (2005) menemukan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki sikap yang sama terhadap disabilitas perilaku dan disabilitas intelektual, namun perempuan menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap disabilitas fisik dibandingkan laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah “terdapat perbedaan sikap terhadap rekan kerja dengan disabilitas pada laki-laki dan perempuan”

Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada berbagai jenis instansi/perusahaan yang menggunakan maupun tidak menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas. Total subjek dalam penelitian ini adalah 180 pekerja, dimana 126 pekerja (70%) bekerja pada instansi/perusahaan yang tidak menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas, dan 54 pekerja (30%) bekerja pada instansi/perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala sikap terhadap disabilitas dan kontak dengan disabilitas. Selain kedua skala tersebut, data demografi berupa jenis kelamin juga digunakan sebagai data penelitian.

Pengukuran sikap terhadap disabilitas dilakukan dengan memodifikasi *Multidimensional Attitudes Scale toward persons with disabilities (MAS)* yang dikembangkan oleh Findler, Vilchinsky, & Werner (2007) yang semula ditujukan untuk mengukur sikap terhadap individu dengan disabilitas secara umum. Penelitian ini memodifikasi skala tersebut dengan mengaplikasikan pada rekan kerja dengan disabilitas. Skala sikap terhadap disabilitas terdiri dari 3 dimensi, yaitu dimensi afektif, kognitif, dan konatif.

Berdasarkan rekomendasi Antonak dan Livneh's (dalam Findler, Vilchinsky, & Werner, 2007) pengukuran sikap terhadap disabilitas sebaiknya dilakukan secara tidak langsung, pengukuran dapat dilakukan dengan menggunakan skenario sosial berupa *vignette* untuk mengarahkan subjek memproyeksikan emosi, pemikiran, dan perilaku mereka kedalam situasi yang ditampilkan. *Vignette* menampilkan interaksi antara "ayu dan haikal" dan seorang rekan kerja baru yang duduk di kursi roda. Subjek diminta untuk membaca situasi tersebut kemudian diminta untuk mengisi skala yang mencerminkan bagaimana tokoh dalam skenario tersebut (ayu dan haikal) merasa, berpikir, atau berperilaku dalam situasi tersebut. Respon terdiri dari 5 alternatif jawaban mulai tidak mungkin hingga sangat mungkin. Skor total didapatkan dengan menjumlahkan nilai subjek untuk masing-masing dimensi (afektif, kognitif, dan konatif), semakin tinggi skor sikap artinya semakin negatif sikap subjek tersebut terhadap rekan kerja dengan disabilitas.

Pengukuran intensitas kontak dengan disabilitas dilakukan dengan memodifikasi skala yang dikembangkan oleh Barr dan Bracchitta (2012). Barr dan Bracchitta mengukur intensitas kontak dengan berbagai jenis disabilitas, yaitu disabilitas fisik, perkembangan, dan perilaku, sedangkan dalam penelitian ini pengukuran intensitas kontak hanya dilakukan pada disabilitas fisik. Hal tersebut dikarenakan kebijakan peluang kerja yang

berlaku di Indonesia saat ini masih terbatas pada tenaga kerja dengan disabilitas fisik.

Pengukuran kontak dengan disabilitas didasarkan pada 6 pertanyaan yang menanyakan apakah subjek memiliki kontak dengan teman, rekan kerja, atau berpartisipasi dalam suatu kegiatan bersama individu dengan disabilitas. Subjek menjawab dalam bentuk skala dikotomi iya dan tidak. Apabila subjek menjawab memiliki kontak dengan disabilitas, mereka kemudian menjawab pertanyaan berikutnya tentang seberapa banyak kontak yang pernah dilakukan, dalam 8 rentang skala mulai tidak pernah (0) sampai konstan/setiap hari (7). Hasil akhir kontak dengan disabilitas didapatkan dengan mencari rata-rata kontak yang pernah dilakukan dengan teman, rekan kerja, dan keterlibatan dalam suatu kegiatan bersama individu dengan disabilitas. Dalam penelitian Barr dan Bracchitta (2012), reliabilitas untuk alat ukur ini adalah 0.72.

Penelitian ini memiliki 2 hipotesis yang akan diuji dengan teknik analisa data sebagai berikut:

Tabel 1. Hipotesis dan Teknik Analisis Data

	Hipotesis	Analisa Data
H1	Terdapat hubungan kontak dengan sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas	Korelasi Pearson Product Moment
H2	Terdapat perbedaan sikap terhadap rekan kerja dengan disabilitas pada laki-laki dan perempuan	Independent T-test

Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data dilakukan sejak bulan Agustus 2019 sampai pertengahan September 2019. Terbatasnya perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas, membuat peneliti tidak hanya fokus di satu instansi/perusahaan. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner *online* melalui *googleform* kepada para karyawan di berbagai instansi/perusahaan yang menggunakan ataupun tidak menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas. Selama 6 minggu pengambilan data, didapatkan 180 data yang kemudian dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Data Demografis

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	79 (43.88%)
Perempuan	101 (56.12%)
Instansi/Perusahaan	
Tidak menggunakan TKD*	126 (70%)
Menggunakan TKD*	54 (30%)

Bidang Kerja	
Swasta	85 (47.3%)
Pemerintahan	44 (24.2%)
BUMN/BUMD	34 (18.7%)

* Tenaga Kerja dengan Disabilitas

Dari Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini (70%) bekerja pada instansi/perusahaan yang tidak menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas, dan hanya 30% responden yang bekerja pada instansi/perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas.

Hasil deskriptif statistik masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Skor Hipotetik Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Min	Max	Mean	Std Dev
Sikap thd TKD	28	28	140	84	18.67
Afeksi thd TKD	16	16	80	48	10.67
Kognisi thd TKD	10	10	50	30	6.67
Konatif thd TKD	2	2	10	6	1.33
Kontak thd TKD	3	0	21	13.5	3.5

Tabel 4. Kategorisasi Hasil Penelitian

Variabel	Rendah		Sedang		Tinggi	
	Nilai	Jumlah	Nilai	Jumlah	Nilai	Jumlah
Sikap thd TKD	$x < 65.33$	0	$65.33 < x < 102.67$	67 (37.3%)	$102.67 > x$	113 (62.6%)
Afeksi thd TKD	$x < 37.33$	4 (2.2%)	$37.33 < x < 58.67$	61.32 (34%)	$58.67 > x$	115 (63.7%)
Kognisi thd TKD	$x < 23.33$	0	$23.33 < x < 36.67$	47 (26.3%)	$36.67 > x$	133 (73.6%)
Konatif thd TKD	$x < 4.67$	2 (1.1%)	$4.67 < x < 7.33$	77 (42.8%)	$7.33 > x$	101 (56.1%)
Kontak thd TKD	$X < 10$	144 (80.2%)	$10 < x < 17$	28 (15.3%)	$17 > x$	8 (4.4%)

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki sikap (afeksi, kognisi, dan konatif) yang sebagian besar berada dalam kategori tinggi. Artinya, sebagian besar responden memiliki sikap yang positif terhadap tenaga kerja dengan disabilitas. Hal tersebut juga berarti sebagian besar responden memiliki perasaan, pemikiran, dan kecenderungan perilaku yang positif terhadap tenaga kerja dengan disabilitas. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan sikap kurang baik terhadap disabilitas, misalnya Hunt dan Hunt (2000) yang

menyatakan bahwa sikap terhadap individu dengan disabilitas cenderung negatif dan sikap tersebut sering melampaui disabilitas fisik yang sebenarnya terjadi dan menghubungkannya dengan persepsi kurangnya keterampilan sosial dan intelegensi, meskipun kekurangan tersebut sebenarnya tidak terjadi.

Adapun untuk menguji hipotesis pertama, dilakukan uji korelasi *product moment pearson* terhadap variabel kontak dengan disabilitas dan sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Korelasi Kontak dan Sikap terhadap Tenaga Kerja dengan Disabilitas

	Afeksi	Kognisi	Konatif	Sikap
<i>r</i>	-0.091	0.25	0.104	0.074
<i>P</i> *	0.392	0.017	0.326	0.483

* Hubungan antar variabel signifikan pada level 95%.

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa korelasi antara kontak yang dilakukan dengan disabilitas dan sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas tidak signifikan dengan nilai *p* 0.483 atau di atas 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin banyaknya kontak yang dilakukan dengan disabilitas tidak ada kaitannya dengan sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas. Artinya, hipotesis awal yang menyatakan semakin banyak kontak yang dilakukan dengan disabilitas, maka akan semakin positif sikapnya terhadap tenaga kerja dengan disabilitas tidak terbukti. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya, misalnya Seo and Chen (2009) yang menyatakan bahwa mahasiswa yang memiliki sikap yang lebih positif terhadap individu dengan disabilitas, ternyata juga memiliki kontak yang lebih baik dengan mereka. Smart (2008) menyatakan kontak pada individu dengan disabilitas dapat mengonfirmasi *stereotype* yang sebelumnya sudah diyakini secara lebih personal, intim, dan dapat meningkatkan sikap yang positif.

Dari Tabel 5 juga dapat diamati bahwa kontak dengan disabilitas hanya berhubungan signifikan dengan salah satu dimensi sikap, yaitu kognisi, dengan nilai *p* 0.017 (di bawah 0.05) dengan nilai korelasi 0.25 berarah positif. Artinya, semakin banyak kontak yang dilakukan dengan disabilitas, akan diikuti dengan semakin positif/baik pemikiran terhadap tenaga kerja dengan disabilitas. Namun semakin banyaknya kontak tidak berhubungan dengan semakin positif/baiknya perasaan dan perilaku terhadap tenaga kerja dengan disabilitas.

Bila ditinjau dari deskriptif statistik kontak yang dilakukan responden dengan individu dengan disabilitas, sebagian besar responden (80.22%) kurang melakukan kontak dengan individu dengan disabilitas, artinya mereka

sangat jarang berhubungan, bekerjasama, ataupun berkontribusi dalam suatu kegiatan bersama individu dengan disabilitas. Sebagian besar responden (70%) juga bekerja pada instansi/perusahaan yang tidak menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas. Di sisi lain, sebagian besar responden memiliki sikap yang positif terhadap tenaga kerja dengan disabilitas, hal ini ditunjukkan dengan hasil 62.64% responden berada dalam kategori tinggi untuk sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas. Dari data ini dapat diketahui bahwa sikap yang positif terhadap tenaga kerja dengan disabilitas tidak didasari oleh pengalaman berinteraksi, bekerjasama, ataupun berada dalam lingkungan kerja yang sama dengan tenaga kerja disabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jumlah kontak yang dilakukan dengan sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas.

Untuk menguji hipotesis kedua, maka dilakukan uji t-tes pada kedua kelompok responden (laki-laki dan perempuan). Hasil uji t-tes dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji T Perbedaan Sikap pada Laki-Laki dan Perempuan

	Afeksi	Kognisi	Konatif	Sikap
Mean L	60.45	40.60	27.47	130.53
Mean P	63.84	39.45	27.47	127.76
P*	0.709	0.239	0.064	0.185

* Perbedaan antarkelompok signifikan pada level 95%.

Dari tabel di atas, dapat diamati bahwa nilai signifikansi pada variabel sikap, afeksi, kognisi, maupun konatif lebih dari 0.05. Maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas pada kelompok subjek laki-laki dan kelompok subjek perempuan. Jika dilihat dari besarnya rata-rata (*mean*), dapat dilihat bahwa laki-laki memiliki skor lebih tinggi pada dimensi kognisi dan sikap, sedangkan perempuan lebih tinggi pada dimensi afeksi. Hal ini dapat diartikan bahwa laki-laki memiliki pemikiran dan sikap yang lebih positif terhadap tenaga kerja dengan disabilitas dibandingkan dengan perempuan, namun perempuan memiliki perasaan yang lebih positif terhadap tenaga kerja dengan disabilitas dibandingkan laki-laki. Hanya saja perbedaan *mean* tersebut tidak signifikan.

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas pada responden laki-laki dan perempuan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar > 0.05 pada semua dimensi sikap (afektif, kognitif, maupun konatif) maupun sikap secara keseluruhan. Namun demikian, bila diteliti lebih lanjut, terdapat perbedaan *mean* pada kelompok laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memiliki rata-rata pemikiran dan sikap yang lebih tinggi daripada perempuan, sedangkan

perempuan memiliki perasaan yang lebih tinggi daripada laki-laki. Hal ini berarti laki-laki memiliki pemikiran dan sikap yang lebih positif tentang tenaga kerja dengan disabilitas, sedangkan perempuan memiliki perasaan yang lebih positif terhadap tenaga kerja dengan disabilitas. Hal ini sejalan dengan Perry, Ivy, Conner, dan Shelar (2008) yang menyatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap sikap pada individu dengan disabilitas, dimana terdapat tren perempuan biasanya memiliki sikap lebih positif terhadap individu dengan disabilitas. Tren ini dapat dijelaskan oleh kuatnya pengasuhan (*nurturing*) dan empati (perasaan) yang dimiliki perempuan.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Tidak terdapat hubungan kontak dengan sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan semakin besar/intens kontak yang dilakukan dengan individu dengan disabilitas, maka akan semakin positif sikap individu tersebut terhadap disabilitas.
2. Tidak ada perbedaan yang signifikan pada sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas antara kelompok subjek laki-laki dan perempuan, namun apabila diteliti dari rerata sikap terhadap disabilitas, laki-laki memiliki pemikiran yang lebih positif mengenai tenaga kerja disabilitas sedangkan perempuan memiliki perasaan yang lebih positif terhadap tenaga kerja disabilitas, meskipun perbedaan tersebut tidak signifikan.

Temuan lain dalam penelitian ini adalah bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki sikap yang positif terhadap tenaga kerja disabilitas dan sebagian besar bekerja pada instansi/perusahaan yang tidak menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas.

Adapun dengan ditolaknya hipotesis pada penelitian ini, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai sikap terhadap tenaga kerja dengan disabilitas. Untuk memperkuat hasil penelitian, pengambilan data dapat dilakukan pada instansi/perusahaan yang telah menggunakan tenaga kerja dengan disabilitas, dengan demikian responden penelitian diharapkan telah berinteraksi langsung dengan tenaga kerja dengan disabilitas, sehingga sikap yang dimunculkan bisa lebih faktual.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, S., & McConkey, R. (2006). The barriers to social inclusion as perceived by people with intellectual

- disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 10, 275–287.
- Antonak, R. F., & Livneh, H. (2000). Measurement of attitudes towards persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation: An International Multidisciplinary Journal*, 22, 211–224. doi:10.1080/07481187.2010.501012.
- Bacon, E. H., & Schultz, J. B. (1991). A survey of mainstreaming practices. *Teacher Education and Special Education*, 14, 144–149.
- Barr, J. J., & Bracchitta, K. (2012). Attitudes Toward Individuals with Disabilities: The Effects of Age, Gender, and Relationship. *Journal of Relationships Research*, 3, pp 1017 doi:10.1017/jrr.2012.1
- Barr Jason J., & Bracchitta Kristi. (2015). Attitudes Toward Individuals with Disabilities: The Effects of Contact with Different Disability Types. *Curr Psychol* (2015) 34:223–238
- Findler, L., Vilchinsky, N., & Werner, S. (2007). The multidimensional attitudes scale toward persons with disabilities (MAS) construction and validation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(3), 166–176.
- Harper, D. C., & Peterson, D. B. (2001). Children in the Philippines: Attitudes toward visible physical impairment. *Cleft Palate-Craniofacial Journal*, 38, 566–576. doi: 10.1597/1545-1569(2001)038<0566:COTPAT>2.0.CO;2.
- Hunt, B., & Hunt, C. (2000). Attitudes toward people with disabilities: a comparison of undergraduate rehabilitation and business majors. *Rehabilitation Education*, 14, 269–283.
- Jahoda, A., & Markova, I. (2004). Coping with social stigma: People with intellectual disabilities moving from institutions and family home. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48, 719–729.
- Kraché, B., & Altwasser, C. (2006). Changing negative attitudes towards persons with physical disabilities: an experimental intervention. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16, 59–69. doi:10.1002/casp.849.
- Lee, T., & Rodda, M. (1994). Modification of attitudes toward people with disabilities. *Canadian Journal of Rehabilitation*, 7(4), 229–238.
- Novak, J., Feyes, K. J., & Christensen, K. A. (2011). Application of intergroup contact theory to the integrated workplace: setting the stage for inclusion. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35, 211–226. doi:10.3233/JVR-2011-0573.
- Ruffner, R. H. (1990). The invisible issue: Disability in the media. In M. Nagler (Ed.), *Perspectives on disability* (pp.143–146). Palo Alto, CA: Health Markets Research.
- Setareh Forouzan, A., Mahmoodi, A., Jorjoran Shushtari, Z., Salimi, Y., Sajjadi, H., & Mahmoodi, Z. (2013). Perceived social support among people with physical disability. *Iranian Red Crescent medical journal*, 15(8), 663–667. doi:10.5812/ircmj.12500
- Seo, W., & Chen, R. K. (2009). Attitudes of college students toward people with disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 40, 3–8.
- Smart, J. (2008). *Disability, society, and the individual* (2nd ed.). Austin: ProEd.
- Vilchinsky, N., & Findler, L. (2004). Attitudes towards Israel's Equal Rights for People With disabilities Law: A multi-perspective approach. *Rehabilitation Psychology*, 49, 309–316.