

PENGARUH AKSESIBILITAS FASILITAS KERJA,DISKRIMINASI, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA DI KOTA SEMARANG

Dina Nafissatul Ulya¹

12211403

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

dinanafisa29@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia berperan dalam pembangunan bangsa, namun penyandang disabilitas masih menghadapi hambatan signifikan dalam berpartisipasi di dunia kerja, seperti keterbatasan aksesibilitas fasilitas kerja, diskriminasi, dan kurangnya dukungan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh aksesibilitas fasilitas kerja, diskriminasi, dan dukungan sosial terhadap tingkat partisipasi penyandang disabilitas di Kota Semarang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 75 responden yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen aksesibilitas fasilitas kerja, diskriminasi, dan dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas, baik secara parsial maupun simultan. Nilai R Square sebesar 0,566 menunjukkan bahwa 56,6% variasi tingkat partisipasi dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil ini menegaskan peningkatan aksesibilitas fasilitas kerja, pengurangan diskriminasi, dan penguatan dukungan sosial untuk mendorong inklusi penyandang disabilitas di dunia kerja.

Kata Kunci: partisipasi kerja, penyandang disabilitas, aksesibilitas fasilitas kerja

Abstract

Human resources play a role in national development, but people with disabilities still face significant barriers to participation in the workforce, such as limited accessibility of work facilities, discrimination, and lack of social support. This study aims to analyze the influence of accessibility of work facilities, discrimination, and social support on the level of work participation of people with disabilities in Semarang City. The research method used a quantitative approach with a sample of 75 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results showed that the three independent variables of accessibility of work facilities, discrimination, and social support had a significant positive effect on the level of work participation of people with disabilities, both partially and simultaneously. The R Square value of 0.566 indicates that 56.6% of the variation in the participation rate is explained by these three variables, while the remaining 43.4% is influenced by other factors outside the model. These results confirm that increasing accessibility of work facilities, reducing discrimination, and strengthening social support will encourage the work inclusion of people with disabilities.

Keywords: employment participation, persons with disabilities, accessibility of work

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan hal penting bagi pembangunan suatu bangsa. Kualitas dan keterlibatan sumber daya manusia dalam dunia kerja sangat menentukan pembangunan ekonomi dan sosial, serta kesejahteraan masyarakat. Namun, tidak semua kelompok masyarakat termasuk penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang menjadi sumber daya manusia yang unggul. Meskipun memiliki potensi keterampilan dan keinginan untuk bekerja, penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai kendala yang menyebabkan mereka tidak dapat beradaptasi secara optimal di dunia kerja. Menurut (Nanda & Herawati, 2021) Dalam laporan yang dibuat oleh International Labour Organisation (ILO) pada 2017 dilaporkan, lebih dari satu miliar orang atau 15 persen penduduk dunia adalah penyandang disabilitas dan lebih dari 70 persen merupakan penduduk dalam usia kerja. Fenomena ini terlihat jelas di Kota Semarang, di mana jumlah penyandang disabilitas pada tahun 2024 mencapai 2.456 jiwa, mayoritas berada dalam usia produktif, namun sebagian besar tidak bekerja karena faktor aksesibilitas yang terbatas, rendahnya kesempatan kerja, dan minimnya pelatihan yang inklusif.

Secara global, situasi ini juga menjadi perhatian serius. Data World Health Organization menunjukkan bahwa lebih dari 1 miliar orang, atau sekitar 15% populasi dunia, adalah penyandang disabilitas, dan sekitar 80% berada pada usia produktif. Namun, tingkat partisipasi mereka di dunia kerja masih rendah. Lebih jauh, laporan World Health Organization (WHO, 2024) mempertegas urgensi isu ini dengan menyatakan bahwa sekitar 1,3 miliar orang di dunia atau 1 dari 6 penduduk global hidup dengan disabilitas signifikan. Kondisi ini bukan hanya berdampak pada keterbatasan fungsi sehari-hari, tetapi juga menimbulkan kesenjangan serius dalam aspek kesehatan. Dibandingkan dengan kelompok tanpa disabilitas, sebagian penyandang disabilitas dilaporkan memiliki risiko meninggal hingga 20 tahun lebih cepat, berisiko ganda terhadap penyakit komorbid seperti depresi, diabetes, dan stroke, serta mengalami hambatan hingga enam kali lebih besar dalam mengakses fasilitas kesehatan. Mereka juga menghadapi keterbatasan hingga 15 kali lebih besar akibat layanan transportasi yang tidak terjangkau maupun tidak ramah disabilitas. Ketidaksetaraan tersebut muncul karena faktor diskriminasi, kemiskinan, serta terbatasnya akses pendidikan dan lapangan pekerjaan. Oleh sebab itu, WHO menekankan pentingnya inklusi disabilitas dalam pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya dalam mewujudkan Universal Health Coverage dan prinsip Health for All.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak atas perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif tersebut”, menjadikan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas sebagai salah satu hak konstitusional yang wajib dijunjung tinggi oleh pemerintah Indonesia (Priamsari, 2019). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, memberikan kesempatan kerja yang luas bagi penyandang disabilitas. Undang-Undang ini memberikan jaminan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta sebagaimana tercantum dalam Pasal 55 ayat (1) dan (2). Pasal 53 ayat (1) menyatakan bahwa Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah seluruh pegawai atau pekerjanya. Pada ayat (2) disebutkan bahwa Perusahaan Swasta wajib

mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah seluruh pegawai atau pekerjanya.

Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (2024), Angka Partisipasi Angkatan Kerja penyandang disabilitas hanya 52,65%, jauh di bawah Angka Partisipasi Angkatan Kerja Nasional yang lebih dari 69%. Rendahnya angka partisipasi ini menunjukkan bahwa mayoritas penyandang disabilitas belum diberdayakan sebagai bagian dari sumber daya manusia yang produktif. Hal ini bertolak belakang dengan semangat inklusi dan kesetaraan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mewajibkan pemerintah dan sektor swasta untuk menyediakan kuota pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Tabel 1.1
Jenis Disabilitas beserta Definisinya

Jenis Disabilitas	Definisi
Disabilitas Fisik	Gangguan fungsi gerak, seperti amputasi, lumpuh, atau kelainan bawaan
Disabilitas Sensorik	Gangguan pada indera, seperti gangguan penglihatan, pendengaran, atau bicara
Disabilitas Intelektual	Keterbatasan dalam kemampuan intelektual dan adaptif, seperti tunagrahita atau down syndrome
Disabilitas Mental	Gangguan dalam fungsi emosi dan perilaku, seperti depresi, bipolar, atau skizofrenia

Sumber: Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Badan Pusat Statistik Kota Semarang menyatakan jumlah penyandang disabilitas di Kota Semarang pada tahun 2024 mencapai 2.546 jiwa. Mayoritas penyandang disabilitas berada dalam usia produktif. Namun, banyak yang tidak bekerja, baik karena keterbatasan akses, diskriminasi, kurangnya pelatihan dan pendidikan yang memadai, maupun minimnya dukungan sosial. Pengangguran di kalangan penyandang disabilitas tidak hanya menghilangkan kesempatan mereka untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi, tetapi juga berdampak pada rendahnya kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, termasuk sejauh mana dukungan sosial memengaruhi kepercayaan diri dan motivasi mereka, serta bagaimana hal ini memengaruhi kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

Tabel 1.2
Jumlah data Penyandang Disabilitas di Kota Semarang

Jenis Penyandang Disabilitas	Jumlah
Penyandang Disabilitas Fisik	274
Penyandang Disabilitas Sensorik	594
Penyandang Disabilitas Intelektual	404
Penyandang Disabilitas Mental	1.184

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Semarang (2024)

Banyaknya penyandang disabilitas di Kota Semarang tidak serta merta menjamin akses terhadap pekerjaan. Kurangnya akses terhadap tenaga kerja berkontribusi pada tingginya angka

pengangguran bagi penyandang disabilitas. Namun, mayoritas penyandang disabilitas bahkan tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan karena berbagai kendala.

Tabel 1.3
Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen) Di Kota Semarang

Tahun	2022	2023	2024
Jumlah Angkatan Kerja	7.60%	5.99%	5.82%

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Semarang

Rendahnya partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja turut berkontribusi terhadap angka pengangguran di Kota Semarang. Menurut data Badan Pusat Statistik Kota Semarang, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan tren penurunan dari tahun ke tahun, dari 7,60% pada tahun 2022, menjadi 5,99% pada tahun 2023, dan kemudian menjadi 5,82% pada tahun 2024. Namun, penurunan ini belum sepenuhnya mencerminkan keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja, karena mereka masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan sosial. Artinya, penurunan TPT secara umum belum tentu menunjukkan peningkatan partisipasi penyandang disabilitas. Partisipasi penyandang disabilitas dalam angkatan kerja juga tidak terpisahkan karena biaya hidup penyandang disabilitas lebih tinggi dibandingkan dengan non-disabilitas (Zaidi & Burchardt, 2003) dalam (Putri dkk., 2019). Menurut Church dan Marston (2003), aksesibilitas merupakan karakteristik penting geografi spasial, yang mencakup area kecil (elemen di dalam bangunan) dan area besar (elemen di dalam wilayah perkotaan). Lebih lanjut, dijelaskan bahwa aksesibilitas merupakan hal yang sangat penting dan harus ditingkatkan di lingkungan perkotaan. Menurut salah satu divisi di Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), yaitu Divisi Kebijakan Sosial dan Pembangunan (DSPD PBB, 2016), aksesibilitas merupakan prasyarat bagi terwujudnya hak-hak dan inklusi penyandang disabilitas secara penuh dalam masyarakat dan pembangunan. Aksesibilitas merupakan kebutuhan penting bagi penyandang disabilitas, karena dengan aksesibilitas yang baik akan memudahkan penyandang disabilitas atau cacat untuk beraktivitas.

Regulasi mengenai aksesibilitas sebenarnya sudah ada, yaitu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 30/PRT/M/2006 Tahun 2006 tentang Pedoman Teknis Sarana dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan, meliputi; a) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 468/KPTS/1998 tentang Persyaratan Teknis Aksesibilitas pada Bangunan Gedung Publik dan Lingkungan. B) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 71 Tahun 1999 tentang Aksesibilitas bagi Penyandang Disabilitas dan Orang Sakit pada Sarana dan Prasarana Transportasi. C) Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 Jawa Timur tentang perlindungan dan pelayanan bagi penyandang disabilitas. D) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Akan tetapi, implementasi regulasi ini masih jauh dari yang diharapkan. Di Kabupaten Sidoarjo, masih banyak fasilitas umum yang belum aksesibel bagi penyandang disabilitas. Apabila kita menilik regulasi yang telah dilaksanakan oleh pemerintah khususnya Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 30/PRT/M/2006 Tahun 2006 tentang Pedoman Teknis Sarana dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan, menunjukkan bahwa belum banyak fasilitas umum di Kabupaten Sidoarjo yang betul-betul aksesibel sesuai dengan ketentuan yang dilaksanakan pemerintah (Darmadi dkk, 2021).

Wills, dalam Sarafino & Smith (2011), menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki tiga faktor yang memengaruhi: ukuran, keintiman, dan frekuensi. Faktor pertama, ukuran, berkaitan dengan orang-orang di lingkungan yang dapat dijangkau untuk memberikan bantuan. Ukuran

adalah jumlah orang yang dapat memberikan bantuan (Cohen dkk., 2000). Faktor kedua, keintiman, dapat mendorong individu untuk memberi dan menerima bantuan karena mereka sudah merasa dekat. Keintiman memengaruhi emosi yang memunculkan perasaan dekat dan nyaman (Durnová & Mohammadi, 2021). Faktor ketiga, frekuensi, adalah seberapa sering seseorang menerima bantuan ketika mengalami kesulitan. Frekuensi memengaruhi dukungan sosial yang dirasakan seseorang; semakin sering bantuan diterima, semakin besar dukungan yang dirasakan (García-Martín dkk., 2016) dalam (Wildan Muhdhor dkk., t.t.). Meskipun terdapat berbagai regulasi dan data yang menunjukkan pentingnya pemberdayaan penyandang disabilitas yang mengalami kesulitan, namun masih minimnya penelitian yang mengkaji hubungan antara keterbatasan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan kualitas sumber daya manusia secara kuantitatif dan berbasis data lokal.

Rendahnya partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan fisik semata, tetapi juga dipengaruhi oleh minimnya implementasi kebijakan, stigma sosial, serta kurang optimalnya peran dunia kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Penelitian terdahulu telah banyak membahas isu ini, misalnya penelitian yang dilakukan oleh (Bahrudin, 2022) dengan judul Advokasi Pekerjaan Sosial Melawan Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas. Penelitian tersebut menyoroti bagaimana advokasi pekerjaan sosial dapat membantu mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di dunia kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa advokasi pekerjaan sosial sangat dibutuhkan untuk memperjuangkan kesetaraan hak, meningkatkan kesempatan kerja, serta mendorong evaluasi implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Penelitian lain oleh Nurul Solikha Nofiani, M. Tahir Kasnawi, dan Hasbi Hasbi berjudul Partisipasi Kerja Penyandang Disabilitas: Hubungan Antara Faktor Internal dan Eksternal menunjukkan bahwa faktor internal (seperti kondisi kesehatan, motivasi, dan keterampilan) serta faktor eksternal (seperti kondisi sosial ekonomi, dukungan keluarga, dan kebijakan) berperan signifikan terhadap partisipasi kerja penyandang disabilitas di Indonesia. Hal ini mempertegas bahwa hambatan partisipasi tidak hanya bersumber dari keterbatasan individu, melainkan juga dari lingkungan sosial dan struktural yang kurang inklusif.

Namun, Research Gap terlihat jelas bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada pendekatan kualitatif dan advokasi sosial, sementara kajian kuantitatif yang menguji faktor-faktor spesifik seperti aksesibilitas fasilitas kerja, diskriminasi dan dukungan sosial terhadap tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas masih terbatas, khususnya di tingkat lokal seperti Kota Semarang. Selain itu, implementasi kebijakan yang mewajibkan keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja juga belum banyak dievaluasi secara empiris melalui perspektif faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap partisipasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu mengapa tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas di Kota Semarang masih rendah meskipun terdapat regulasi yang mengatur keterlibatan mereka dalam dunia kerja, dan faktor-faktor apa saja (aksesibilitas fasilitas kerja, diskriminasi dan dukungan sosial) yang secara signifikan memengaruhi tingkat partisipasi tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kuantitatif bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi partisipasi kerja penyandang disabilitas di Kota Semarang. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam memperkaya literatur mengenai ketenagakerjaan disabilitas, sekaligus memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan dan strategi bagi dunia kerja untuk mewujudkan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan temuan yang diharapkan dari penelitian, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah aksesibilitas fasilitas kerja berpengaruh terhadap tingkat partisipasi penyandang disabilitas di Kota Semarang?
2. Apakah diskriminasi berpengaruh terhadap tingkat partisipasi penyandang disabilitas di Kota Semarang?
3. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap tingkat partisipasi penyandang disabilitas di Kota Semarang?
4. Sejauh mana aksesibilitas fasilitas kerja, diskriminasi dan dukungan sosial berpengaruh terhadap tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas di Kota Semarang?

2. Kajian Pustaka

2.1 Ecological Systems Theory

Ecological Systems Theory, yang dikenal sebagai Teori Sistem Ekologi, dikembangkan oleh Urie Bronfenbrenner. Teori Sistem Ekologi menyatakan bahwa perkembangan individu dipengaruhi oleh sistem lingkungan yang saling berhubungan yang membentuk lapisan pengaruh, dari yang paling dekat hingga yang paling luas. Teori ini kemudian berkembang menjadi Model Bioekologi, yang menekankan pentingnya proses proksimal, yaitu interaksi yang berkelanjutan antara individu dan lingkungannya. Lingkungan terdiri dari lima sistem, yaitu A) Mikrosistem adalah lingkungan terdekat individu seperti keluarga, teman, dan tempat kerja. B) Mesosistem mencakup hubungan antar mikrosistem, hubungan ini penting karena dapat menjadi jembatan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pelatihan kerja dan akses ke pekerjaan formal. C) Eksosistem adalah sistem yang tidak secara langsung melibatkan individu tetapi tetap memiliki pengaruh, seperti kebijakan perusahaan atau program pemerintah. D) Makrosistem adalah nilai-nilai budaya, norma sosial, dan ideologi. Dalam masyarakat Indonesia, masih terdapat stigma terhadap penyandang disabilitas, baik berupa stigma publik maupun stigma diri. E) Kronosistem berkaitan dengan perubahan yang terjadi sepanjang rentang hidup individu dan dalam sistem sosial. Teori ini sangat relevan dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja karena pendekatannya yang komprehensif dan terintegrasi dari berbagai tingkat lingkungan.

Teori ini telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian untuk menganalisis interaksi antara individu dan lingkungan sosial. Teori ini telah digunakan dalam berbagai penelitian untuk menganalisis interaksi antara individu dan lingkungan sosial. Sebuah penelitian menggunakan pendekatan ini untuk merancang intervensi pendidikan bagi siswa penyandang disabilitas intelektual (Panopoulos & Drossinou-Korea, 2019). Penggunaan Teori Sistem Ekologi memungkinkan identifikasi hambatan dan dukungan untuk inklusi secara komprehensif. Pendekatan ini menjelaskan mengapa partisipasi sosial siswa penyandang disabilitas dapat sangat bervariasi, bahkan ketika kondisi fisik mereka serupa karena konteks sosial mereka berbeda. Teori Sistem Ekologis dianggap efektif untuk memahami inklusi pendidikan dan sosial penyandang disabilitas (Kamenopoulou, 2016). Dengan demikian, pendekatan ekologis tidak hanya memberikan pemahaman teoretis tetapi juga dapat digunakan untuk mengembangkan intervensi dan kebijakan yang lebih inklusif guna meningkatkan partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas.

2.2 Tingkat Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam dunia kerja

Secara umum, beberapa studi telah dilakukan untuk mengkaji hubungan antara penyandang disabilitas dan pasar tenaga kerja. Sebagian besar studi menunjukkan adanya hambatan signifikan bagi penyandang disabilitas untuk memasuki pasar tenaga kerja, seperti keterbatasan akses, kemampuan bersaing, tingkat keparahan disabilitas, dan sebagainya (Effendy dan Yunianto, 2017; Adioetomo dkk. 2014; Mavromaras dkk. 2017; Oguzoglu, 2009). Sehubungan dengan studi-studi tersebut, penulis ingin melanjutkan penelitian tentang peluang bagi penyandang disabilitas untuk memasuki pasar tenaga kerja di Indonesia. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana penyandang disabilitas dapat bekerja di sektor formal maupun informal dibandingkan dengan pekerja non-disabilitas (Estika & Rumayya, 2023)

2.3 Aksesibilitas Fasilitas Kerja

Aksesibilitas adalah penyediaan fasilitas bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan. Definisi ini tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998. Secara ringkas, aksesibilitas merujuk pada kemudahan seseorang dalam menjalankan atau memperoleh pemenuhan hak-haknya dalam masyarakat. Hak aksesibilitas lebih melekat pada penyandang disabilitas, yang umumnya kesulitan mencapai kesetaraan di lingkungan kerjanya (Nasir & Jayadi, n.d.). Aksesibilitas nonfisik berkaitan dengan bagaimana informasi, komunikasi, dan teknologi dapat digunakan atau dipahami oleh penyandang disabilitas. Sementara itu, aksesibilitas fisik diatur oleh kebijakan negara berupa Peraturan Umum Republik Indonesia No. 30 Tahun 2006 tentang Pedoman Teknis Sarana dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan.

2.3 Diskriminasi

Diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas, terutama mereka yang memiliki disabilitas fisik, dapat terjadi karena rekan kerja tidak memahami pentingnya bersikap baik kepada rekan kerja penyandang disabilitas. Hal ini mencakup perundungan dan intimidasi terang-terangan terhadap karyawan penyandang disabilitas, dan diskriminasi terhadap individu dengan satu disabilitas fisik, yang berarti memperlakukan individu secara berbeda di tempat kerja (Kusmawati et al., 2024). Penyandang disabilitas masih menghadapi hambatan serius dalam mengakses dunia kerja, meskipun peraturan nasional telah mengatur hak-hak mereka. Penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap penyandang disabilitas terjadi dalam berbagai bentuk, baik secara langsung melalui perlakuan berbeda selama proses rekrutmen maupun secara tidak langsung melalui kurangnya kebijakan yang mendukung inklusi di tempat kerja (Kusmawati et al., 2024)

2.4 Dukungan Sosial

Penyandang disabilitas yang menghadapi berbagai tantangan tentunya membutuhkan dan mengharapkan dukungan dari lingkungannya, terutama keluarga. Keluarga sebagai lingkungan pertama dan terdekat memegang peranan penting bagi keberlangsungan hidup penyandang disabilitas (Somantri, 2012). Sebagai lingkungan utama bagi anak, keluarga berperan penting dalam memantau perkembangan, termasuk bagi penyandang disabilitas, khususnya sebagai sumber dukungan utama (Prastikasari, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Noorini Prastikasari (2018) menemukan bahwa dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap resiliensi pada penyandang disabilitas. Dukungan yang diberikan keluarga berpengaruh terhadap resiliensi dan kemampuan adaptasi mereka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rachmah (2020) juga menunjukkan peran penting dukungan sosial keluarga bagi anak penyandang disabilitas. Penelitian

tersebut menemukan bahwa bentuk dukungan sosial keluarga bagi anak penyandang disabilitas meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasional (Hompag et al., n.d.)

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sosial et al., 2018) menunjukkan bahwa studi ini membahas situasi penyandang disabilitas di dunia kerja, dengan fokus pada hambatan akses pekerjaan, diskriminasi sosial, dan kebutuhan penyesuaian diri serta peran pekerja sosial dalam membantu proses adaptasi mereka di lingkungan kerja. Penelitian menurut (Dahlan & Anggoro, 2021) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan di sektor publik bagi penyandang disabilitas di Indonesia masih diskriminatif dan belum inklusif. Meskipun telah ada kebijakan tindakan afirmatif dan ratifikasi konvensi internasional, implementasinya belum sejalan dengan semangat inklusi dan kesetaraan dalam model sosial disabilitas yang diusung oleh CRPD. Penelitian menurut (Wehman, 2011) menjelaskan bahwa partisipasi kerja penyandang disabilitas dipengaruhi secara signifikan oleh faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, diperlukan intervensi terpadu dari pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, setara, dan ramah disabilitas. Penelitian menurut (Rajabi, 2024) menunjukkan bahwa meskipun terdapat kebijakan dan regulasi yang menjamin hak bekerja bagi penyandang disabilitas, implementasi di lapangan belum efektif dan masih diskriminatif.

2.6 Hipotesis

- 1 Pengaruh Aksesibilitas Fasilitas Kerja Terhadap Tingkat Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam dunia kerja

Aksesibilitas merupakan faktor krusial yang menentukan partisipasi penyandang disabilitas dalam kehidupan sosial maupun dunia kerja. Kurangnya aksesibilitas di fasilitas publik, transportasi, maupun lingkungan kerja dapat menjadi penghambat utama bagi mereka untuk berpartisipasi secara setara dengan masyarakat umum. Aksesibilitas tidak hanya mencakup aspek fisik seperti sarana transportasi, infrastruktur, dan fasilitas kerja yang ramah disabilitas, tetapi juga mencerminkan penerimaan sosial dan implementasi kebijakan inklusif (Sosiologi, 2014) dalam (Nasir & Jayadi, n.d.)

Dalam perspektif hak asasi manusia, aksesibilitas merupakan hak fundamental bagi penyandang disabilitas sekaligus tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Namun, kenyataannya, masih terdapat kesenjangan dalam implementasi kebijakan. Lemahnya sanksi hukum, minimnya pengawasan, dan rendahnya kesadaran masyarakat memperparah situasi ini, sehingga penyandang disabilitas kerap mengalami diskriminasi dan kesulitan dalam mengakses fasilitas publik maupun berpartisipasi di dunia kerja (Semuel & Maspaitella, t.t.).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa aksesibilitas fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap partisipasi penyandang disabilitas. Misalnya, penelitian Kim dan Kim (2021) di Korea Selatan mengungkapkan bahwa aksesibilitas fasilitas ramah disabilitas di tempat kerja secara tidak langsung meningkatkan keinginan penyandang disabilitas fisik untuk tetap bertahan dalam pekerjaan, melalui mediator seperti persepsi keselamatan dan kepuasan kerja. Temuan ini mempertegas bahwa aksesibilitas bukan hanya memengaruhi kesempatan kerja awal, tetapi juga berperan dalam keberlanjutan partisipasi tenaga kerja disabilitas. Sejalan dengan itu, ulasan komprehensif oleh Siligé et al. (2024) yang mencakup 114 studi global menegaskan bahwa kondisi kerja inklusif termasuk akses terhadap fasilitas, kebijakan pendukung, dan adaptasi lingkungan kerja merupakan faktor

kunci dalam mendorong inklusi serta keberlanjutan partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan aksesibilitas merupakan faktor kunci dalam mendorong keterlibatan penyandang disabilitas di dunia kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Aksesibilitas fasilitas kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

2 Pengaruh Diskriminasi Terhadap Tingkat Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam dunia kerja

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja masih umum terjadi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini disebabkan oleh stigma, stereotip negatif, dan kurangnya kesadaran di kalangan masyarakat dan pemberi kerja. Dampaknya dirasakan secara fisik dan emosional oleh penyandang disabilitas. Meskipun ada peraturan, masih banyak hambatan yang dihadapi. Dukungan sosial sangat penting, tetapi belum optimal dalam mendukung partisipasi mereka di dunia kerja (Sekarini dkk., 2024).

Meskipun regulasi dan kebijakan inklusi telah diterapkan, hambatan diskriminatif masih nyata dirasakan. Penelitian (Kusmawati et al., 2024) menegaskan bahwa upaya inklusi di sektor publik belum sepenuhnya mampu meningkatkan tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja. Ulasan lebih baru oleh Siligé et al. (2024) juga menemukan bahwa diskriminasi struktural, keterbatasan akses, dan kurangnya dukungan kebijakan adaptif menjadi faktor dominan yang menurunkan peluang penyandang disabilitas untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan.

Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa diskriminasi, baik dalam bentuk sikap sosial maupun hambatan struktural, memiliki peran signifikan dalam menentukan partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja.

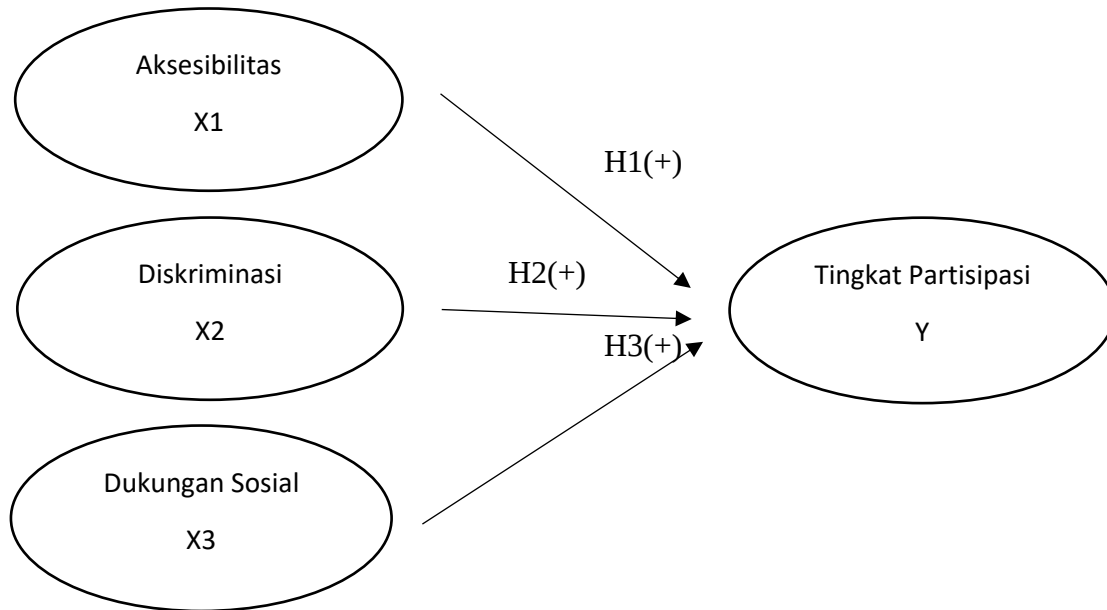
H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara diskriminasi terhadap Tingkat Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam dunia kerja

3 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Tingkat Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam dunia kerja

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja. Dukungan ini dapat berbentuk dukungan emosional, informasional, penghargaan, instrumental, maupun dukungan kelompok, yang semuanya berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, serta kemampuan penyandang disabilitas untuk beradaptasi di lingkungan kerja. Penelitian (Putra et al., 2023) menunjukkan bahwa bentuk dukungan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja penyandang disabilitas dan berimplikasi langsung pada partisipasi mereka dalam dunia kerja. Sejalan dengan itu (Annisa Febriana & Sigit Mulyono, 2022) menemukan bahwa saran, koreksi, dan solusi yang diberikan rekan kerja kepada penyandang disabilitas dapat membantu mereka menyelesaikan masalah di tempat kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Hasil penelitian terdahulu juga memperkuat peran penting dukungan sosial terhadap partisipasi kerja penyandang disabilitas. Penelitian (Dong et al., 2023) dalam jurnal menjelaskan bahwa faktor psikososial, termasuk dukungan sosial di tempat kerja, berkontribusi positif terhadap peluang memperoleh akomodasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja dan performa penyandang disabilitas.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap Tingkat Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam dunia kerja

2.8 Kerangka Teori



Gambar 2.8.1
Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penyandang disabilitas, didukung oleh observasi dan dokumentasi, bila diperlukan. Kuesioner disusun sebagai pernyataan tertutup menggunakan skala Likert dan diisi langsung oleh responden yang memenuhi kriteria tertentu. Data yang dikumpulkan dari responden akan dianalisis dan diuji menggunakan IBM SPSS Statistics 25 sebagai alat untuk mengukur hubungan antara variabel yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pendekatan korelasional deskriptif yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel independen adalah Aksesibilitas fasilitas kerja, Diskriminasi, dan Dukungan Sosial, sedangkan variabel dependen adalah tingkat partisipasi di antara Penyandang Disabilitas.

3.1 Populasi

Populasi merujuk pada seluruh kelompok individu, peristiwa, atau objek yang menarik untuk dijadikan acuan penelitian oleh peneliti (Candra Susanto et al., 2024). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh penyandang disabilitas di Kota Semarang, baik yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan maupun yang mengalami kesulitan dalam mengakses pekerjaan. Pada tahun 2024, jumlah penyandang disabilitas di Kota Semarang mencapai 2.546 jiwa.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Karena jumlah pasti penyandang disabilitas yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini tidak diketahui, maka digunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas, yaitu purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti, sehingga responden yang dipilih dianggap paling relevan serta mampu memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang ditetapkan adalah 75 responden penyandang disabilitas di Kota Semarang yang memenuhi kriteria penelitian. Adapun kriteria penentuan sampel adalah sebagai berikut:

1. Penyandang disabilitas yang berdomisili di Kota Semarang.
2. Berusia minimal 18 tahun (termasuk usia produktif kerja).
3. Termasuk dalam salah satu kategori berikut:
 - a. Sedang bekerja di sektor formal maupun informal.
 - b. Mengalami kesulitan dalam memperoleh atau mengakses pekerjaan (misalnya karena hambatan fisik, aksesibilitas, diskriminasi, maupun keterbatasan keterampilan).
 - c. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian secara sukarela.

Penetapan jumlah sampel sebanyak 75 responden didasarkan pada pertimbangan kecukupan informasi yang diperlukan dalam penelitian, keterjangkauan responden dengan karakteristik sesuai kriteria, serta kesesuaian dengan tujuan penelitian. Jumlah ini dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi penyandang disabilitas terkait aksesibilitas dan keterlibatan dalam dunia kerja di Kota Semarang, sehingga dapat memberikan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat partisipasi, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari aksesibilitas fasilitas kerja, diskriminasi, dan dukungan sosial, yang diduga memiliki hubungan dengan tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Variabel aksesibilitas fasilitas kerja meliputi kemudahan fisik dan nonfisik yang dimiliki penyandang disabilitas dalam mengakses lingkungan dan fasilitas kerja.

3.4 Alat Analisis

Pada peneliti menggunakan dua metode penyebaran kuesioner berupa cetak dan digital (Google Forms). Kedua metode ini digunakan untuk menyederhanakan kuesioner dan meningkatkan aksesibilitasnya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics 25 untuk mendapatkan hasil yang akurat.

3.5 Definisi Variabel Indikator

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel: dependen dan independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja, yang menjadi fokus utama analisis. Sementara itu, variabel independen meliputi aksesibilitas fasilitas kerja,

diskriminasi, dan dukungan sosial, yang diduga memengaruhi tingkat partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja.

Tabel 3.5.1
Variabel Indikator

No	Variabel	Jenis Variabel	Definisi	Indikator
1	Tingkat Partisipasi	Dependen (Y)	Menurut ILO (2020), partisipasi kerja mengacu pada sejauh mana individu terlibat dalam kegiatan ekonomi produktif sesuai dengan kapasitas dan haknya.	a. Tingkat keterlibatan dalam pekerjaan b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan c. Jenis kontrak kerja (Suryahadi, 2022)
2	Aksesibilitas Fasilitas Kerja	Independen (X1)	Menurut Rahmanto (2019), aksesibilitas merupakan salah satu hak asasi manusia yang fundamental bagi semua individu, tanpa memandang kondisi fisik atau mental.	a. Persepsi pemberi kerja terhadap aksesibilitas bangunan dan fasilitas (ram, pintu, toilet) b. Kemudahan akses fisik masuk ke tempat kerja c. Akses terhadap informasi dan teknologi d. Aksesibilitas transportasi (Darmadi et al., 2021)
3	Diskriminasi	Independen (X2)	Menurut (Kusmawati et al., 2024) Diskriminasi ini cenderung dilakukan oleh kelompok mayoritas	a. Persepsi diskriminasi overt dan subtle di tempat kerja b. Ketidakadilan prosedural (misalnya

No	Variabel	Jenis Variabel	Definisi	Indikator
			terhadap kelompok minoritas	promosi, evaluasi karyawan) c. Label negatif atau stereotip d. Ketimpangan kesempatan kerja (Hampson et al., 2020)
4	Dukungan Sosial	Independen (X3)	Penelitian (Putra et al., 2023) menunjukkan bahwa bentuk dukungan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja penyandang disabilitas dan berimplikasi langsung pada partisipasi mereka dalam dunia kerja.	a. Dukungan dari keluarga dan teman b. Dukungan dari atasan atau rekan kerja c. Kemudahan akses memperoleh akomodasi (Dong et al., 2023)

3.6 Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik setiap variabel dalam suatu penelitian. Analisis ini mencakup nilai rata-rata, median, dan simpangan baku, yang bertujuan untuk memahami distribusi data dan tren nilai setiap variabel. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan setelah semua data kuesioner dikumpulkan dari 75 responden yang memenuhi kriteria sampel.

3.7 Metode Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data primer. Data tersebut kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS Statistik dengan metode analisis berikut: uji autokorelasi, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

3.7.1 Uji Kualitas data

1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah butir-butir kuesioner mampu mewakili variabel yang diteliti. Suatu butir dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (dengan $r > 0,30$) menggunakan SPSS.

2 Uji Reliabilitas

Uji ini menilai konsistensi respons responden terhadap item-item dalam satu variabel. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

- 1 Uji Normalitas
Digunakan untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal. Jika Asymp. Sig > 0,05 data dianggap normal.
- 2 Uji Multikolinearitas
Bertujuan menguji korelasi antar variabel independen. Tidak terjadi multikolinearitas jika Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.
- 3 Uji heteroskedastisitas
Untuk mengetahui kesamaan varian residual. Jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan menggunakan input dua variabel atau lebih. Berikut ini adalah rumus analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam pengujian hipotesis :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Partisipasi kerja penyandang disabilitas fisik

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing – masing variabel independen

X_1 = Aksesibilitas fasilitas kerja

X_2 = Diskriminasi

X_3 = Dukungan sosial

e = Error (kesalahan residual)

3.7.4 Uji Kelayakan Model

- 1 Uji Koefisien Determinasi
Uji ini digunakan untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi variabel aksesibilitas fasilitas kerja, diskriminasi dan dukungan sosial dalam menjelaskan variasi tingkat partisipasi kerja. Nilai Adjusted R² yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik.
- 2 Uji F
Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat partisipasi kerja.
Kriteria pengambilan keputusan :
 - a Jika p-value < 0,05 maka model regresi signifikan (Ha diterima)
 - b Jika p-value > 0,05 maka model tidak signifikan (Ho diterima)
- 3 Uji T
Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh masing – masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Kriteria :

- a Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka variabel berpengaruh signifikan
- b Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh signifikan

3.8 Deskripsi Objek Penelitian

3.8.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 75 orang penyandang disabilitas di Kota Semarang. Untuk melihat responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jenis disabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.8.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Perempuan	38	50.7
Laki-Laki	37	49.3
Total	75	100.0

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3.8.1 diatas diperoleh dari 75 responden, mayoritas responden perempuan (38 responden) (50,7%), sementara 37 responden laki-laki (49,3%). Hal ini menunjukkan proporsi responden laki-laki dan perempuan yang hampir seimbang dalam penelitian ini.

Tabel 3.8.2
Karakteristik Berdasarkan Jenis Disabilitas

Jenis Disabilitas	Frequency	Percent
Fisik	15	20.0
Psikis sosial	7	9.3
Intelektual	8	10.7
Sensorik	9	12.0
Wicara	11	14.7
Down Syndrome	10	13.3
Autis	9	12.0
Lainnya	6	8.0
Total	75	100.0

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3.8.2 diatas di peroleh dari 75 responden dalam studi ini, disabilitas fisik merupakan kategori terbesar mewakili 15 responden atau 20%. Kategori berikutnya adalah disabilitas wicara dengan 11 responden atau 14,7 %, dan down syndrome dengan 10 responden atau 13,3%. Disabilitas sensorik dan autisme masing-masing mewakili 9 responden atau 12%. Disabilitas intelektual mewakili 8 responden, atau 10,7%, dan disabilitas psikososial mewakili 7 responden, atau 9,3%. Sementara itu, kategori disabilitas lainnya mewakili 6 responden, atau 8%. Jenis disabilitas dalam studi ini cukup beragam dan mencerminkan berbagai bentuk hambatan yang dialami oleh penyandang disabilitas.

Tabel 3.8.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SD	18	24.0
SMP	20	26.7
SMA	35	46.7
D3	2	2.7
Total	75	100.0

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3.8.3 diatas mayoritas responden dalam studi ini berpendidikan SMA 35 responden atau 46,7%,Sebanyak 20 responden (26,7%) berpendidikan SMP,Sebanyak 18 responden (24%) berpendidikan SD. Sementara itu, responden dengan pendidikan diploma (D3) paling sedikit yaitu 2 orang (2,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA.

Tabel 3.8.5

Karakteristik Berdasarkan Kesulitan Mencari Kerja

Kesulitan Mencari Pekerjaan	Frequency	Percent
Ya	60	80.0
Tidak	15	20.0
Total	75	100.0

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3.8.5 diatas mayoritas responden dalam studi ini, yaitu 60 orang (80 persen), mengaku mengalami kesulitan mencari pekerjaan. Sementara itu, 15 responden (20 persen) menyatakan tidak mengalami kesulitan mencari pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa hambatan dalam mendapatkan pekerjaan masih menjadi isu utama bagi penyandang disabilitas dalam kelompok responden ini.

3.8.2 Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel kualitas layanan, kemudahan penggunaan, kepercayaan, dan loyalitas nasabah. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis indeks, untuk mendapatkan nilai skor rata – rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan three box method.

Tabel 3.8.6
Hasil Statistik Deskriptif Aksesibilitas Fasilitas Kerja (X1)

Indikator	Skor Skala					Jumlah	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
X2.1	0	2	34	26	13	275	73,3	Sedang
X2.2	0	8	23	32	12	275	73,3	Sedang
X2.3	0	6	30	29	10	272	72,5	Sedang
X2.4	0	4	27	31	13	279	74,4	Sedang
Jumlah		20	114	118	48	1101		
Rata-rata							73,4	Sedang

Berdasarkan Tabel 3.8.6 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Aksesibilitas dalam bekerja adalah sebesar 73,0 dan termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai akses terhadap fasilitas, informasi, dan sumber daya yang dibutuhkan dalam pekerjaannya sudah cukup, tetapi belum optimal. Indeks tertinggi terdapat pada indikator X1.1 dan X1.3 dengan nilai 73,3 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki akses yang cukup terhadap fasilitas kerja dan kemudahan dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 3.8.7
Hasil Statistik Deskriptif Diskriminasi (X2)

Indikator	Skore Skala					Jumlah	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
X1.1	0	6	29	29	11	275	73,3	Sedang
X1.2	0	7	36	19	13	271	72,3	Sedang

X1.3	0	5	27	31	12	275	73,3	Sedang
Jumlah						821	218,9	
Rata-rata							73,0	Sedang

Berdasarkan Tabel 3.8.7, skor rata-rata untuk variabel Diskriminasi adalah 73,4, yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden masih mengalami diskriminasi di tempat kerja, meskipun pada tingkat sedang. Dengan kata lain, sebagian besar responden merasa bahwa perlakuan yang mereka terima di tempat kerja masih belum sepenuhnya adil atau setara. Indeks tertinggi terdapat pada indikator X2.4 dengan skor 74,4, yang menunjukkan bahwa bentuk-bentuk diskriminasi tertentu (misalnya, perlakuan tidak adil berdasarkan latar belakang pribadi) cenderung lebih jarang terjadi.

Tabel 3.8.8
Hasil Statistik Deskriptif Kemudahan Penggunaan (X3)

Indikator	Skor Skala					Jumlah	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
X3.1	0	0	9	30	36	327	87,2	Tinggi
X3.2	0	1	12	28	34	319	85,1	Tinggi
X3.3	0	1	19	28	27	314	83,7	Sedang
X3.4	0	1	15	35	24	316	84,3	Tinggi
Jumlah		3	55	121	121	1276		
Rata-rata							85,1	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3.8.8, skor rata-rata untuk variabel Dukungan Sosial adalah 85,1, yang termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa menerima dukungan sosial yang kuat di tempat kerja, baik dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan kerja secara umum. Indeks tertinggi terdapat pada indikator X3.1 dengan skor 87,2, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan dukungan yang nyata dan konsisten dari orang-orang di sekitar mereka.

Tabel 3.8.9
Hasil Statistik Deskriptif Tingkat Partisipasi (Y)

Indikator	Skor Skala					Jumlah	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
Y1	0	1	14	36	24	314	83,7	Sedang
Y2	0	1	10	27	37	319	85,1	Tinggi
Y3	0	0	15	33	27	312	83,2	Sedang
Jumlah		2	39	96	88	945		
Rata-rata							83,9	Sedang

Berdasarkan Tabel 3.8.9, skor rata-rata untuk variabel Tingkat Partisipasi adalah 83,9, yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam kegiatan dan pengambilan keputusan di tempat kerja tergolong baik, namun belum sepenuhnya optimal. Indikator Y2 memiliki skor tertinggi yaitu 85,1, yang menunjukkan bahwa responden merasa cukup terlibat dalam kegiatan dan keputusan penting di tempat kerja. Sebaliknya, indikator Y3 memiliki skor terendah (83,2), yang menunjukkan masih terdapat hambatan untuk berpartisipasi aktif dalam aspek-aspek pekerjaan tertentu