

Persepsi Karyawan terhadap Karyawan Disabilitas di Transmart Padang

Wahdini¹, Mega Iswari², penulis*

^{1,2}Universitas Negeri Padang, Indonesia
Email: wahdini1603@gmail.com

Kata kunci:

Persepsi, Karyawan
Disabilitas, Hambatan
Pendengaran

ABSTRACT

This research was conducted based on the situation that occurred on Transmart Padang, where a number of people with disability work together with the other normal employees. Employees who have some problem with hearing absolutely have a problem with communication and to do their duty and responsibilities, but the employees with disabilities still try to do their job well. This study uses descriptive qualitative techniques, data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation studies. This Research subjects were the employees who work at Transmart Padang, who have a relationship with disability employees in distribution of tasks or divisions. The results of this study reveal the fact that employees could not feel something wrong or feeling normal when they do first meet the employees with disabilities, employees with disabilities can also do their work which were their responsibility and can also help the other employee who need it. The weaknesses of employees with disabilities were in communication that was require different efforts compared to other normal employees, but these weaknesses did not become a significant complaint in work process of each employee in Transmart Padang.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh ditemukannya beberapa orang karyawan disabilitas yang bekerja di Transmart Padang bersama dengan karyawan normal lainnya. Karyawan-karyawan disabilitas yang mengalami hambatan pendengaran tersebut tentu mengalami hambatan dalam komunikasi dan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, namun karyawan-karyawan disabilitas tersebut tetap berusaha bekerja dengan baik. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian ialah karyawan yang bekerja di Transmart Padang, yang memiliki keterikatan dengan karyawan-karyawan disabilitas didalam pembagian tugas atau divisi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan tidak merasakan adanya hal yang aneh atau merasakan hal yang biasa saja saat pertama kali bertemu dengan karyawan disabilitas, karyawan disabilitas juga dapat mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan juga dapat membantu rekan kerja yang membutuhkannya, kelemahan karyawan disabilitas terdapat pada komunikasi yang memang membutuhkan upaya yang berbeda dibanding karyawan normal lainnya, namun kelemahan tersebut tidak menjadi keluhan yang berarti dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing karyawan di Transmart Padang.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, This license lets others remix, tweak, and build upon your work even for commercial purposes, as long as they credit you and license their new creations under the identical terms ©2018 by author and Universitas Negeri Padang.

Pendahuluan

Kebutuhan hidup manusia menuntut manusia untuk dapat melakukan pekerjaan atau bekerja dengan pihak tertentu yang berhubungan dengan apa yang dipelajari di sekolah, atau bahkan bekerja dengan hal yang baru, begitupun dengan penyandang disabilitas.

(Indonesia, 2016) tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi. UU ini adalah penguat dari UU sebelumnya yaitu (Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2011) yang berisi bahwa Penyandang Disabilitas adalah orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak. Kemudian (“Kamus Besar Bahasa Indonesia,” n.d.) memuat bahwa hambatan pendengaran atau biasa disebut tunarungu adalah ketidakmampuan dalam mendengar.

Berdasarkan grand tour yang penulis lakukan di Transmart dari tanggal 4 November 2019 hingga 23 Desember 2019, penulis menemukan empat orang karyawan disabilitas di Transmart Padang. Karyawan-karyawan disabilitas tersebut telah menamatkan sekolahnya di daerah asalnya, tiga dari karyawan tersebut bersekolah diluar Sumatera Barat dan satu dari karyawan tersebut menamatkan pendidikan di sekolah luar biasa Wacana Asih Padang, yang mana keempat karyawan tersebut memiliki hambatan yang sama, yaitu hambatan dalam pendengaran.

Karyawan Disabilitas ini pada dasarnya bekerja tidak sama dengan apa yang dipelajarinya di sekolahnya, karena di sekolahnya diajari keterampilan-keterampilan yang akan dilakukan setelah lulus sekolah, seperti menjahit, memasak, membuat aneka kesenian, dll. Namun di Transmart karyawan disabilitas ini ditempatkan diposisi gudang, yang pekerjaan tersebut adalah suatu hal baru bagi mereka, dimana mereka diajarkan terlebih dahulu mengenai pekerjaan apa yang akan mereka kerjakan, bagaimana sistem dan aturan perusahaan dll, dalam hal ini karyawan disabilitas akan mengalami sedikit banyak hambatan karena kurangnya kemampuan komunikasi dari pembina training sehingga berpengaruh kepada hasil kerja karyawan tersebut.

(Menteri Negara Sekretaris Negara Republik Indonesia, 1997) menyatakan bahwa setiap penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya. (Fitria Aisyah, 2020) menulis pada artikelnya bahwa pekerjaan yang cocok untuk kaum disabilitas khususnya hambatan pendengaran antara lain 1) Bekerja di industri rumahan 2) Mengabdikan diri di lembaga tertentu, yang mana berdasarkan dua pekerjaan tersebut karyawan-karyawan disabilitas di Transmart memenuhi persyaratan untuk bekerja atau mengabdikan diri di lembaga tertentu, yaitu di Transmart Padang.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian agar mengetahui bagaimana “Persepsi Karyawan terhadap Karyawan Disabilitas di Transmart Padang. Lebih rinci penelitian ini untuk menjawab fokus masalah yaitu, 1) Pendapat awal karyawan tentang proses kerja karyawan disabilitas di Transmart Padang, 2) Kelebihan dan kemampuan karyawan disabilitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, 3)Kelemahan karyawan disabilitas saat bekerja, 4) Keluhan karyawan akibat pekerjaan karyawan disabilitas yang mempengaruhi kerja sama tim.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. (Arikunto, 2014) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki keadaan, kondisi dan hal lain yang berhubungan dengan materi yang hasilnya akan dijelaskan dalam bentuk laporan penelitian. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan tanpa ada rekayasa dan tujuannya untuk mengungkapkan apa adanya.

Subjek penelitian pada penelitian ini ialah karyawan yang bekerja bersama dengan karyawan-karyawan disabilitas di Transmart Padang sedangkan sumber data pendukung ialah manager personalia sebagai bagian pertama yang menerima karyawan-karyawan disabilitas tersebut. Subjek penelitian pada wawancara ada delapan orang yang mana subjek penelitian ini adalah subjek penelitian yang membantu dalam proses wawancara atau sebagai narasumber, kemudian responden dari penelitian ini ialah karyawan yang mengisi kuesioner yang terdiri dari enam rangkap yang mana secara tidak langsung melibatkan enam responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang berupa observasi dilakukan langsung di lokasi yang menjadi setting penelitian yang dilaksanakan berdasarkan pedoman observasi yang kemudian apa yang ditemukan dijelaskan dengan catatan lapangan, teknik wawancara yang berpedoman pada pedoman wawancara yang mana hanya beberapa pihak tertentu saja yang dapat diwawancarai sesuai dengan kesepakatan awal pelaksanaan penelitian dan wawancara ini direkam menggunakan media perekam suara, kemudian kuesioner yang menjelaskan bagaimana pendapat karyawan mengenai karyawan disabilitas dalam bentuk tertulis yang diserahkan kepada bagian OSS atau online single submission dan yang

terakhir ialah teknik dokumentasi yang berbentuk foto dan video yang peneliti ambil dilokasi penelitian. Lokasi penelitian pada penelitian ini adalah Jl. Khatib Sulaiman no.85 Ulak Karang Selatan, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian yang peneliti temukan dilapangan yang mana subjek penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja bersama dengan karyawan disabilitas di Transmart Padang, yang mana penelitian ini juga dilaksanakan dilokasi terkait, yaitu Transmart Padang dan menggunakan data penelitian berbentuk catatan lapangan, catatan wawancara, hasil kuesioner, dan studi dokumentasi.

1. Pendapat awal karyawan terhadap karyawan disabilitas

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan kepada beberapa karyawan yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan karyawan disabilitas, dapat peneliti kumpulkan informasi pendapat awal karyawan mengenai karyawan disabilitas yaitu setiap karyawan mengetahui dengan pasti bahwa selalu ada karyawan disabilitas yang diterima di perusahaan ini. Karena seperti hasil wawancara, sebelum adanya tiga orang karyawan-karyawan disabilitas yang menjadi objek penelitian saat ini, telah ada karyawan disabilitas terdahulu yang bekerja diposisi sama bahkan bisa dikatakan posisi untuk karyawan disabilitas tersebut tak pernah kosong.

Karyawan yang bekerja langsung dengan karyawan disabilitas sebagian besar bahkan hampir keseluruhan merasa biasa saja akan kehadiran karyawan baru yang disabilitas, sedikit perbedaan terasa bagi karyawan bagian OSS karena memang tanggung jawabnya untuk menjadi penanggung jawab atas training karyawan baru, namun karyawan tersebut juga merasa tidak begitu kewalahan karena sudah biasa dan sudah mengetahui kiat-kiat dan bagaimana cara melakukan training kepada karyawan baru yang disabilitas tersebut. Karyawan lainnya juga berpendapat bahwa dengan melihat label yang terdapat di baju bagian belakang karyawan disabilitas yang merupakan tulisan yang dibordir dengan bacaan “difabel” dan ada keterangan difabel karyawan seperti “tunarungu” membuat karyawan lainnya telah maklum dan sudah terbiasa dengan keadaan seperti itu.

Hasil Kuesioner menjelaskan bahwa responden yang berjumlah enam orang mengetahui bahwa karyawan disabilitas mengetahui pekerjaan apa yang harus ia kerjakan dan mengerjakan tugas tersebut dengan baik, kemudian tidak ada satupun dar responden yang menyatakan bahwa karyawan disabilitas tidak menuntaskan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa semua responden sepakat bahwa pendapat karyawan terhadap karyawan disabilitas cukup baik dilihat dari hasil kuesioner yang telah diisi responden-responden tersebut.

2. Kemampuan dan Kelebihan Karyawan Disabilitas

Menurut wawancara, kuesioner dan observasi langsung dengan bukti adanya dokumentasi berupa foto ataupun rekaman suara dari wawancara menjelaskan bahwa karyawan disabilitas dapat melakukan pekerjaanyang menjadi tanggung jawab individunya dengan baik. Tugas utama dari pekerjaan karyawan disabilitas ialah tembak harga yang mana dalam sehari tembak harga dilakukan berkali-kali disetiap waktu yang ditentukan, dan bagian tempat barang yang ditembak harganya juga telah diatur seberapa banyak dan berada dimana saja tempatnya. Menurut karyawan juga karyawan OSS yang merupakan penanggung jawab juga sebagai penilai dari pekerjaan karyawan, karyawan disabilitas telah mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tidak mengecewakan karena sudah ada batasan cukup dari pekerjaan karyawan disabilitas yang tentunya berbeda dengan karyawan lainnya.

Kelebihan karyawan disabilitas sebenarnya tidak terlalu banyak menurut wawancara dan kuesioner, karena rata-rata karyawan berpendapat karyawan disabilitas sudah mampu mengerjakan pekerjaan utamanya saja. Namun ada satu hingga dua orang karyawan yang berkata saat di wawancara bahwa karyawan disabilitas memiliki kelebihan yaitu dapat membantu karyawan lainnya yang membutuhkannya saat ia sedang tidak terlalu sibuk yaitu seperti membantu sales susu dalam menyusun rak yang berisi produk susu, jadi bisa dikatakan dalam pekerjaan ini karyawan disabilitas memiliki sedikit kelebihan yang harus tetap diapresiasi.

Kemudian menurut hasil kuesioner karyawan disabilitas mampu mengerjakan pekerjaannya dengan tekun hingga pekerjaannya selesai tepat waktu bahkan sebelum jam kerjanya habis. Karyawan disabilitas juga tidak istirahat sebelum jam istirahat dan dapat membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuannya.

3. Kelemahan karyawan disabilitas

Karyawan disabilitas yang bekerja di Transmart yaitu dengan hambatan pendengaran tentu memiliki hambatan dalam komunikasinya, sehingga hal itu menjadi kelemahan terbesar yang dirasakan oleh karyawan disabilitas juga karyawan lain yang ingin berkomunikasi dengannya termasuk supervisor atau staff yang bertugas memberikan atau memerintahkan tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan disabilitas.

Selain kelemahan yang sudah pasti yaitu komunikasi, kelemahan karyawan disabilitas ini akan terasa oleh pelanggan juga saat ada pelanggan yang butuh bantuan staff dan situasi dalam situasi tertentu hanya ada karyawan disabilitas yang berada didekatnya. Namun hal ini sudah diatasi oleh pihak sarana dan prasarana Transmart dengan memberikan label dibelakang baju karyawan disabilitas dengan tujuan semoga pelanggan yang mengalami miss komunikasi langsung paham saat mengetahui atau membaca keterangan dipunggung karyawan disabilitas tersebut.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa responden tidak pernah mendapati karyawan disabilitas tidak mengerjakan pekerjaannya hingga tuntas ataupun ada bantuan dari karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga karyawan disabilitas dianggap mampu mengerjakan tugasnya dengan baik.

4. Keluhan Karyawan terhadap pekerjaan karyawan disabilitas yang mempengaruhi kerja sama tim

Pada dasarnya karyawan yang melakukan pekerjaan dengan karyawan disabilitas dalam lingkup yang sama atau sama divisi tidak memiliki keluhan, karena sebenarnya tugas dan tanggung jawab karyawan yang bekerja di Transmart ini bersifat individual sehingga pekerjaan yang tidak tuntas akan menjadi tanggung jawab perorangan bukanlah tanggung jawab tim. Tim yang diberlakukan disini ialah hanya sebagai panduan penempatan atau wilayah kerja yang akan dilakukan setiap harinya mengingat wilayah Transmart Padang bukanlah wilayah yang kecil, namun teramat sangat luas dan besar.

Keluhan yang sedikit terasa hanya pada saat pekerjaan staff atau supervisor yang bertugas melihat, mengamati dan memberi tugas kepada karyawan disabilitas sedikit banyak, sehingga ia merasa sulit melakukan komunikasi yang memakan waktu. Karena seperti hasil wawancara mengatakan bahwa komunikasi dengan karyawan disabilitas bukanlah menggunakan bahasa isyarat yang terbilang tidak terlalu lama, namun dengan menggunakan komunikasi tulisan. Yaitu karyawan disabilitas menulis apa yang ia tanyakan dan akan dijawab oleh lawan bicaranya dengan cara yang sama.

Kuesioner yang telah diisi oleh enam orang responden menyatakan bahwa tidak ada anggota tim yang bekerja ekstra karena karyawan disabilitas, rekan kerja karyawan disabilitas juga tidak pernah memberikan keluhan, dan tidak ada kerja sama tim yang terganggu karena tugas dalam pekerjaannya ini bersifat individual yaitu karyawan mempertanggung jawabkan pekerjaannya masing-masing kepada atasan.

Pembahasan

1. Pendapat awal karyawan terhadap karyawan disabilitas

(Aditomo, 2008) mengatakan bahwa persepsi adalah tindakan menyusun informasi dari organ-organ sensorik menjadi suatu keseluruhan yang dapat dipahami. Persepsi itu terbagi dua, yaitu persepsi eksternal dan persepsi internal. Dimana karyawan yang peneliti wawancarai dan berikan kuesioner untuk diisi telah melakukan proses persepsi sebagaimana teori diatas, peneliti melihat dari adanya jeda saat karyawan ingin menjawab pertanyaan demi pertanyaan yang peneliti berikan sehingga peneliti dapat mengetahui dan memahami maksud dari pendapat karyawan tersebut. Menurut (Subri, 2002) Penduduk yang sudah menginjak usia 15 hingga usia 64 tahun termasuk kedalam usia kerja yang dapat memproduksi barang atau jasa atas permintaan konsumen. Karyawan disabilitas yang bekerja di Transmart ini memenuhi prasyarat usia untuk menjadi seorang karyawan, karena rata-rata usia dari karyawan yang bekerja disini berada pada kisaran 23 tahun hingga 30 tahun.

Pendapat awal karyawan yang berada pada usia kerja berdasarkan teori diatas bahwa hampir semua karyawan merasakan hal yang biasa saat pertama kali karyawan disabilitas mengenalkan diri kepada karyawan lainnya karena penempatan posisi oleh karyawan disabilitas adalah suatu keharusan didalam perusahaan ini dan memang selalu ada posisi untuk karyawan disabilitas sejak karyawan-karyawan yang diwawancarai ini mulai bekerja diperusahaan ini.

2. Kemampuan dan Kelebihan Karyawan Disabilitas

(“Kamus Besar Bahasa Indonesia,” n.d.) kata disabilitas belum tercantum karena disabilitas ialah kata

baru pengganti penyandang cacat. Penyandang disabilitas dapat diartikan individu yang mempunyai keterbatasan fisik atau mental atau intelektual. Namun pada karyawan-karyawan disabilitas yang bekerja di Transmart Padang, karyawan-karyawan disabilitasnya memiliki satu hambatan yang sama yaitu hambatan pendengaran.

Adanya hambatan pada pendengaran tidak serta merta membuat karyawan-karyawan ini tidak memiliki kelebihan apalagi kemampuan. Karyawan-karyawan ini mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya bahkan dapat membantu karyawan lain yang membutuhkannya sebagai bentuk dari kelebihan diri yang dapat ia berikan dalam pekerjaannya.

3. Kelemahan karyawan disabilitas

Menurut (Nani Triani Amir, 2013) Masalah yang didapat karyawan disabilitas antara lain : 1) Minder karena baru dilingkungan tertentu. 2) Pemalu dan Menarik diri, pemalu dipertemuan awal hingga menarik diri karena kurang percaya diri. 3) Lambat menerima informasi. Ada sejumlah informasi-informasi penting di awal-awal pembelajaran atau pekerjaan yang harus diikuti namun terhambat oleh hambatan karyawan disabilitas. 4) Hasil kerja rendah karena dalam bekerja karena kekurangan informasi yang ia dapatkan. 5) Label Negatif. Hal ini didapat dari lingkungan tempat ia tinggal ataupun bekerja.

Karyawan disabilitas di Transmart Padang menurut wawancara dan observasi langsung yang peneliti lakukan sehari-hari, karyawan disabilitas tidak terlihat minder. Menurut manager personalia karyawan disabilitas yang sedang dalam kontrak kerja sekarang sudah bekerja selama tiga sampai empat bulan di Transmart, mungkin itu yang membuat karyawan disabilitas tidak terlalu minder dan sudah mulai berusaha berbaur dan fokus bekerja. Kelemahan mengenai pemalu dan menarik diri peneliti kira tidak sama sekali, terlihat saat karyawan disabilitas dengan tegasnya berjalan kearah rak tempat ia akan mengerjakan tugas utamanya dan juga saat ia berkomunikasi dengan karyawan lain saat karyawan lain meminta bantuan dan sebagainya.

Karyawan disabilitas juga tidak lamban menerima informasi untuk ukuran seorang karyawan yang memiliki hambatan pendengaran, bahkan karyawan disabilitas mampu secara gamblang bertanya secara tertulis tentang pekerjaan yang telah diberikan tim OSS. Hasil kerja yang disuguhkan karyawan disabilitas tidak tergolong rendah sama sekali. Karyawan disabilitas dapat bekerja dengan baik dengan bukti ia mengerjakan tugas individual atau tugas utama yang diberikan kepadanya dengan tuntas hingga membantu karyawan lain yang membutuhkannya. Karyawan Transmart Padang juga merupakan karyawan yang cakap dan memiliki ilmu yang cukup untuk mengetahui perbedaan dan menghormati sesama manusia apalagi karyawan yang merupakan rekan kerjanya, sehingga tidak pernah terjadi atau adanya label kurang baik untuk karyawan disabilitas, untuk baju yang dilabeli peneliti rasa hanya untuk menjelaskan hambatan dan membantu pelanggan agar mengetahui kalau karyawan tertentu memiliki kekurangan dan tidak bisa membantu jika pelanggan membutuhkan bantuan.

4. Keluhan Karyawan terhadap pekerjaan karyawan disabilitas yang mempengaruhi kerja sama tim

Menurut (Hasibuan, 2002) Karyawan berarti setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran ataupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Dengan adanya balas jasa atau kompensasi atau juga istilah yang biasa kita gunakan yaitu gaji, peneliti rasa tidak ada karyawan yang akan mengeluh dengan keadaan atau aturan perusahaan untuk memperkerjakan karyawan disabilitas, hal ini juga terbukti dengan adanya catatan wawancara dan hasil kuesioner yang menyatakan bahwa karyawan sangat tidak mempermasalahkan pekerjaan karyawan disabilitas dan fokus pada pekerjaan masing-masing.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : Responden yang berpartisipasi dengan mengisi pendapat pada kuesioner menyatakan bahwa kemunculan karyawan disabilitas ialah hal yang biasa dan tidak mengganggu bagi responden, pekerjaan yang dilakukan karyawan-karyawan disabilitas juga cenderung baik dan cukup sesuai dengan kemampuan dan hambatan yang ia miliki. Wawancara yang dilakukan dengan beberapa atasan karyawan disabilitas menjabarkan bahwa karyawan disabilitas tentu diperlakukan sedikit berbeda dengan karyawan lainnya, namun tak pernah atasan mendapatkan karyawan disabilitas tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik, artinya disini bahwa karyawan disabilitas dapat diperhitungkan dan mendapat penilaian baik dari seluruh responden yang merupakan rekan kerja karyawan disabilitas hingga atasan karyawan disabilitas tersebut. Kelemahan atas hambatan karyawan disabilitas juga dapat dibantu

dengan adanya komunikasi tertulis dan dengan adanya label dibaju karyawan disabilitas membuat pelanggan juga tidak merasa kesal jika membutuhkan bantuannya, karyawan disabilitas bahkan memiliki kelebihan atau mampu membantu rekan kerja lainnya yang membutuhkan bantuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, dan ia mampu mengerjakan pekerjaan tambahan yang diberikan staff diluar pekerjaan rutin yang ia dapatkan setiap harinya. Jadi karyawan disabilitas diterima dengan baik di lingkungan kerja Transmart ini sehingga membuat karyawan disabilitas nyaman melakukan pekerjaan yang akan ia laksanakan disetiap harinya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa saran untuk pihak-pihak terkait agar penelitian ini diimplementasikan yaitu antara lain yang pertama kepada instansi-instansi pemerintah ataupun swasta untuk membuka lebih banyak lagi peluang atau kesempatan untuk masyarakat disabilitas untk dapat bekerja dan berbaur dengan masyarakat normal lainnya karena memang sebenarnya banyak masyarakat disabilitas tersebut yang mampu mengerjakan pekerjaan yang juga dilakukan oleh masyarakat normal dan respon karyawan lainnya yang normal juga cenderung baik dan menerima sehingga tidak mengurangi minat dan semangat masyarakat disabilitas yang ingin bekerja. Kemudian kepada sekolah luar biasa atau sekolah yang menyelenggarakan pendidikan inklusif untuk membekali anak berkebutuhan khusus dengan lebih banyak lagi keterampilan yang akan membantunya bekerja setelah menamatkan pendidikannya, juga menyiapkan anak berkebutuhan khusus untuk mampu berkomunikasi dengan banyak orang atau orang-orang yang belum ia temui sebelumnya. Kemudian untuk peneliti selanjutnya, semoga ada bahkan banyak peneliti yang akan meneliti mengenai bagaimana masyarakat disabilitas yang bekerja dilingkungan umum atau variabel yang lebih bervariasi lagi agar lebih banyak lagi referensi dan ilmu yang dapat dibagikan dan diketahui oleh segala aspek masyarakat.

Daftar Rujukan

- Aditomo. (2008). *Pengantar Psikologi Lintas Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto. (2014). *Managemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitria Aisyah. (2020). *Berbagai Macam Pilihan Karier yang Cocok Buat Para Penyandang Disabilitas*. Retrieved from <https://rencanamu.id/post/dunia-kerja/karier/berbagai-macam-pilihan-karier-yang-cocok-buat-para-penyandang-disabilitas>
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia, M. H. dan H. A. M. R. *Undang-undang no 8 tentang Penyandang Disabilitas*. , (2016).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). In *Hambatan Pendengaran*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). In *Disabilitas*.
- Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. *Undang-Undang no 19 tahun 2011 tentang Konveksi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas*. , Pub. L. No. 19 (2011).
- Menteri Negara Sekretaris Negara Republik Indonesia. *UU negara RI no 4 Tentang Penyandang Cacat*. , (1997).
- Nani Triani Amir. (2013). *Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus Lamban Belajar (Slow Learner)*. Jakarta: PT Luxima Metro Media.
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali.