



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

IMPLEMENTASI HAK BEKERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS
NETRA DI KOTA BANDUNG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS

SKRIPSI

Oleh:
Jajang Komarudin
2015310076

Pembimbing
Indraswari, M.A., Ph.D.

**Bandung
2022**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Jajang Komarudin
Nomor Pokok : 2015310076
Judul : Implementasi Hak Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra Di Kota Bandung
Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana

Pada Senin, 24 Januari 2022

Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua Sidang merangkap Anggota

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

: 

Sekretaris/Pembimbing

Indraswari, MA., Ph.D.

: 

Anggota

Maria Rosarie Harni Triastuti, S.IP., M.Si

: 

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jajang Komarudin
NPM : 2015310076
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : IMPLEMENTASI HAK BEKERJA BAGI
PENYANDANG DISABILITAS NETRA DI
KOTA BANDUNG BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG
HAK PENYANDANG DISABILITAS

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung



Jajang Komarudin

ABSTRAK

Nama : Jajang Komarudin
NPM : 2015310076
Judul : IMPLEMENTASI HAK BEKERJA BAGI PENYANDANG
DISABILITAS NETRA DI KOTA BANDUNG
BERDASARKAN UNDANG- UNDANG NOMOR 8 TAHUN
2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS

Bekerja merupakan aktivitas pemenuhan kebutuhan hidup manusia, seperti kebutuhan primer, sekunder, dan tersier selain untuk memenuhi kebutuhan hidup juga sebagai bentuk mewujudkan rasa kemanusiaan. Kebutuhan akan bekerja tidak hanya dibutuhkan oleh individu dengan kondisi normal tapi juga diperlukan oleh penyandang disabilitas salah satunya yaitu tunanetra. Namun kenyataan di lapangan masih ada perusahaan yang tidak menerima tenaga kerja penyandang disabilitas salah satunya dikarenakan kurangnya akses dan informasi. Padahal pemerintah sudah mengatur kesetaraan hak pekerja termasuk bagi penyandang disabilitas yang terdapat dalam UU No. 8 Tahun 2016 Pasal 53 Ayat 1 dan 2. Berdasarkan pengamatan dan studi terdahulu menunjukkan terdapat beberapa perusahaan BUMN atau BUMD maupun BUMS di Kota Bandung yang belum menyerap tenaga kerja tunanetra. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berkaitan dengan implementasi kebijakan publik UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 Ayat 1 dan 2. Setelah dilakukannya pengamatan secara mendalam di tiga perusahaan di Kota Bandung hasilnya menunjukkan pemerintah Kota Bandung sudah bertanggung jawab untuk mempekerjakan tenaga kerja tuna Netra salah satunya di BUMD atau Badan Usaha Milik Daerah. Namun berdasarkan pengamatan perusahaan tersebut belum sepenuhnya memberikan hak yang dibutuhkan oleh penyandang tuna Netra untuk menunjang pekerjaannya. Maka langkah yang perlu diambil pemerintah sebagai aparatur negara yang menerapkan kebijakan harus berperan aktif dan mengawasi perusahaan yang belum merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas netra, menyediakan lapangan kerja yang memadai, memiliki jenjang karir yang jelas, dan mendapatkan kepastian menjadi pegawai tetap, membuka peluang dan memperbanyak sekolah kejuruan untuk tunanetra, harus berkolaboratif dengan *stakeholder* perusahaan dalam membuka lapangan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas netra, serta bekerjasama dengan pihak swasta baik dengan media massa, media cetak serta media elektronik untuk memberikan pendidikan dan pengetahuan hak dalam mengakses lapangan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas netra. Sedangkan bagi perusahaan diharapkan banyak merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas netra yang mempunyai potensi, kompetensi, dan kapasitas, memiliki Standar Operasional Khusus (SOK) dalam merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas netra, harus aksesibilitas bagi tenaga kerja penyandang disabilitas netra, bekerja dengan organisasi atau komunitas dalam memberikan informasi lowongan kerja yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas netra.

Kata Kunci: Penyandang disabilitas, Tuna Netra, Kebijakan Kesetaraan Bekerja

ABSTRACT

Nama : Jajang Komarudin
NPM : 2015310076
Judul : IMPLEMENTATION OF WORKING RIGHTS FOR PEOPLE WITH VISUAL DISABILITIES BASED ON LAW NUMBER 8 YEAR 2016 ON DISABLED PEOPLE.

Work is an activity to fulfill the needs of human life, such as primary, secondary, and tertiary needs in addition to meeting the needs of life as well as a form of realizing a sense of humanity. The need for work is not only needed by individuals with normal conditions but is also needed by persons with disabilities, one of which is the visually impaired. However, the reality on the ground is that there are still companies that do not accept workers with disabilities, one of which is due to lack of access and information. Even though the government has regulated the equality of workers' rights, including for persons with disabilities, which is contained in Law no. 8 of 2016 Article 53 Paragraphs 1 and 2. Based on observations and previous studies, it is shown that there are several BUMN or BUMD and BUMS companies in Bandung City that have not absorbed blind workers. Based on this, the researchers conducted research related to the implementation of public policy Law No. 8 Year 2016 concerning Persons with Disabilities Article 53 Paragraphs 1 and 2. After conducting in-depth observations in three companies in the City of Bandung, the results show that the Bandung City government has the responsibility to employ blind workers, one of which is in BUMD or Regional Owned Enterprises. However, based on observations, the company has not fully provided the rights needed by blind people to support their work. So the steps that need to be taken by the government as a state apparatus that implements policies must play an active role and supervise companies that have not recruited workers with visual impairments, provide adequate employment opportunities, have clear career paths, and get certainty to become permanent employees, open opportunities and multiply vocational schools for the visually impaired, must collaborate with company stakeholders in creating job opportunities for workers with visual impairments, and cooperate with the private sector, both with the mass media, print media and electronic media to provide education and knowledge on the right to access employment opportunities for workers with visual impairments. Meanwhile, companies are expected to recruit many workers with visual impairments who have potential, competence, and capacity, have Special Operational Standards (SOK) in recruiting workers with visual impairments, must be accessible for workers with visual impairments, work with organizations or communities in provide information on job vacancies that are easily accessible to workers with visual impairments.

Keywords: People with Disabilities, Blind, Equal Employment Policy

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Sallahu'alaihiwasalam dengan seluruh kemuliaan akhlaknya. Alhamdulillah, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Implementasi Hak Bekerja Bagi Penyandang disabilitas Netra di Kota Bandung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas". Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Indraswari, MA., Ph.D. selaku pembimbing yang telah memberi waktu, dukungan dan bantuannya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Penulis turut mengucapkan terima kasih kepada Bapak Trisno Herwanto, S.IP., MPA. selaku Kepala Program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta seluruh staf dan pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Katolik Parahyangan, yang telah membimbing kegiatan akademis penulis.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua yang telah mendukung dan menyemangati. Para sahabat yang mendampingi, membantu dan menyemangati penulis dalam penyusunan skripsi ini serta kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis berharap agar penulisan skripsi ini dapat bermanfaat untuk peningkatan pengetahuan ilmu khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Bandung, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Bab	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
UJI PLAGIAT	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	12
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3. Identifikasi Masalah	17
1.4. Tujuan Penelitian	18
1.5. Manfaat Penelitian	18
II. KERANGKA TEORI	
2.1. Pengertian Kebijakan	20
2.2. Teori Implementasi Kebijakan Publik.....	22
2.3. Pengertian Penyandang Disabilitas	27
2.4. Jenis Ragam Penyandang Disabilitas	29
2.5. Pengertian Inklusif	33
III. METODE PENELITIAN	
3.1. Tipe Penelitian	39
3.2. Peran Peneliti	40
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	41

3.3.1. Lokasi Penelitian	41
3.3.2. Waktu Penelitian	41
3.4. Protokol Kesehatan Penelitian	42
3.5. Prosedur Pengambilan Data	43
3.6. Analisis Data	45
3.7. Pengecekan Keabsahan Temuan	
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Profil Perusahaan PT. Bulog	52
4.2. Profil Rumah Sakit Mata Cicendo	55
4.3. Profil PT. Biofarma	58
V. DATA ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
5.1. Mentality Approach	63
5.2. Sistem Approach	97
5.3. Networking Approach	125
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	150
DAFTAR PUSTAKA	153
LAMPIRAN	156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bekerja merupakan bentuk aktivitas secara sadar untuk menghasilkan apa yang diharapkan, bekerja memiliki suatu tujuan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup. Bekerja merupakan suatu proses interaksi di mana individu mengemban tugas yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, yang berdasarkan nilai-nilai yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama untuk mendapatkan imbalan berupa material maupun non material. Selain itu, bekerja juga dapat diartikan sebagai bentuk kesadaran yang dilakukan oleh individu yang melibatkan semua aspek baik fisik, mental, spirit, kejujuran, serta memiliki rasa tanggung jawab yang diberikan oleh individu kepada individu yang lainnya. Oleh karena itu bekerja sangat penting bagi setiap individu yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarganya sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidup dalam sehari-harinya seperti kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.

1. Kebutuhan Primer

Kebutuhan primer yaitu kebutuhan pokok atau kebutuhan mendasar untuk memenuhi kebutuhan hidup, diantaranya sandang, pangan, dan papan serta teknologi, pendidikan, dan kesehatan.

2. Kebutuhan Sekunder

Kebutuhan sekunder adalah kebutuhan yang dipenuhi setelah kebutuhan primer terpenuhi. Keubutuhan sekunder diantaranya alat-alat rumah tangga, kendaraan pribadi, dan kebutuhan hiburan lainnya.

3. Kebutuhan Tersier

Kebutuhan tersier merupakan kebutuhan yang biasanya berkaitan dengan status atau kelas seseorang, artinya seseorang yang mampu memenuhi kebutuhan tersebut dapat terangkat derajat atau martabatnya. Seperti refigerator, perhiasan, laptop, kendaraan mewah (Arfida, 2003: 4 eJournal Sosiatri-Sosiologi 2016, 4 (3): 98-112.)

Selain tujuan pokok bekerja tersebut, dalam dunia kerja (work-life), bekerja memiliki tujuan yaitu untuk mewujudkan rasa kemanusiannya. Tujuan dalam bekerja yaitu makna kerja. Makna kerja memiliki arti sebagai sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan harapan yang dimiliki kebanyakan orang dalam hubungan dengan kerja (Siti, 2013). Oleh karena itu, bekerja tidak hanya dapat dilakukan dan diperlukan oleh individu pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam sehari-hari, akan tetapi bekerja diperlukan juga oleh penyandang disabilitas netra untuk dapat bertahan hidup. Untuk dapat bertahan hidup penyandang disabilitas netra memerlukan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan potensi, kemampuan dan kapasitas yang dimiliki, sehingga penyandang disabilitas netra mampu meningkatkan kualitas hidup serta mewujudkan kehidupan yang lebih sejahtera. Dalam hal ini diperlukan peran aktif pemerintah bersama pihak swasta untuk dapat memberikan kesempatan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas netra untuk memperoleh pekerjaan yang layak, sesuai dengan potensi dan

kompetensi. Dengan membuka lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas netra, maka diharapkan apa yang menjadi cita-cita tenaga kerja penyandang disabilitas netra yaitu meningkatkan taraf hidup dapat terwujud sebagaimana mestinya. Ketentuan Pada Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, mengatur “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, pada pasal tersebut telah dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan dan hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi seperti perbedaan kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik. Para tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja tersebut termasuk pada penyandang disabilitas. Dengan demikian, setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan kehidupan yang layak, tidak terkecuali pada tenaga kerja penyandang disabilitas netra.

Untuk itu dari penjelasan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Pasal 5 jika terdapat sebuah perusahaan tidak menerima tenaga kerja dari kalangan penyandang disabilitas netra yang sudah memenuhi persyaratan dan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut, baik dari jenjang pendidikan dan kemampuan kompetensi yang dimiliki oleh seorang penyandang disabilitas netra dikarenakan orang tersebut memiliki hambatan fisik atau hambatan penglihatan. Oleh sebab itu dalam memberi atau menyediakan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas netra maka setiap perusahaan harus memberi jaminan dan perlindungan hak serta kewajibannya kepada tenaga kerja penyandang disabilitas netra sesuai dengan aturan perundang-undangan nasional maupun internasional.

Namun pengamatan peneliti di lapangan masih banyak penyandang disabilitas netra yang belum mendapatkan haknya yang sama dengan orang lain pada umumnya terutama mengenai kesamaan hak dalam mendapatkan pekerjaan. Jika menelisik lebih mendalam, Negara melalui penyelenggara pemerintah telah mengatur kesetaraan hak pekerja termasuk bagi penyandang disabilitas yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 ayat 1 dan 2. Adapun bunyi Pasal 53 Ayat 1 dan 2 sebagai berikut:

1. Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
2. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Dengan adanya undang-undang tersebut mengenai pemenuhan hak bekerja bagi para pekerja penyandang disabilitas netra menandakan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas hak para pekerja termasuk pekerja penyandang disabilitas netra, sehingga ini dapat melindungi tenaga kerja penyandang disabilitas netra dalam mengakses dan mendapatkan pekerjaan yang layak serta dapat meningkatkan kesejahteraan taraf hidup individu penyandang disabilitas netra dalam berkehidupan bermasyarakat. Undang-undang ini pun berkesempatan membuka ruang untuk penyandang disabilitas netra dalam meningkatkan harkat derajat dan martabatnya, sehingga secara tidak langsung akan merubah *image* terhadap penyandang disabilitas netra yang identik dengan “tukang pijat”. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas

netra di berbagai Intansi, lembaga, dan perusahaan yang ada di Kota Bandung khususnya akan terbuka secara lebar dengan mengedepankan potensi, kualifikasi, kompetensi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas netra itu sendiri serta untuk meminimalisir angka pengangguran dari kalangan penyandang disabilitas. Menurut Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2020 menyebutkan bahwa saat ini 17,95 juta orang penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) merupakan penyandang disabilitas. Berdasarkan data tersebut, 8 juta orang masuk ke dalam angkatan kerja. Namun, hanya 7,68 juta orang yang bekerja, sementara 319 ribu lainnya menganggur. Hal itu dampak dari minimnya lapangan yang dapat diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas netra yang terserap sebagai tenaga kerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau BUMD (BUMD) maupun Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang berada di Kota Bandung, sesuai dengan ketentuan yang ada pada Undang- undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas khususnya Pasal 53 Ayat 1 dan 2. Dikarenakan perusahaan-perusahaan di atas belum mengimplementasikan Undang-Undang tersebut sebagaimana mestinya berjalan dengan baik, serta masih banyak perusahaan yang enggan dalam memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas netra. Hal ini disebabkan oleh tingkat kesadaran *stakeholder* perusahaan masih rendah untuk memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas netra, masih tidak percaya terhadap kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas netra, dan belum tersedianya akses sarana, prasarana, serta fasilitas untuk kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas netra. Selain itu juga tidak paham mengenai pemetaan atas kemampuan dan kompetensi penyandang disabilitas menjadi satu penyebab

perusahaan swasta maupun non swasta enggan menerima pekerja dengan disabilitas. Banyak perusahaan yang tidak tahu harus menempatkan pekerja disabilitas di bidang apa, karena itu saya selalu bilang pada perusahaan, lihat dan interview dulu calon pekerja baru ditempatkan sesuai posisi," ujar Nicky Clarentia Pertiwi, *Director Of Strategic Partnerships Disable Enterprise*, saat diwawancara di Auditorium Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Sabtu 23 Februari 2019.

Menurut Nicky, perusahaan swasta maupun Non Swasta belum mengerti bagaimana melakukan pemetaan tentang kompetensi pekerja disabilitas. Selama ini, pemberi kerja hanya membuka dan mengisi formasi kerja yang pernah dijalankan oleh pekerja disabilitas di sebuah perusahaan. "Misalnya untuk Tunanetra, mereka hanya dikenal dapat ditempatkan menjadi *call center*, padahal ada yang bisa jadi *content writer*," ujar Nicky di sela acara pelepasan Aruna Lontara, Penerima Beasiswa LPDP di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ini.

Berdasarkan data *Disable Enterprise* hingga awal 2019, ada sekitar 40 persen pelamar dengan disabilitas yang siap bekerja. Namun belum bisa langsung bekerja, karena harus menunggu kesiapan perusahaan melakukan pemetaan kompetensi penyandang disabilitas dalam perusahaan. Jumlah tersebut terdiri dari pekerja dengan berbagai ragam latar belakang disabilitas. "40 persen itu terdiri dari sekitar 450 pelamar dengan berbagai ragam disabilitas yang siap bekerja dan telah menerima pelatihan profesional sesuai kompetensi, mereka tersebar di seluruh wilayah Jabodetabek," ujar Nicky.

Berdasarkan data Dari 40 Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang didapatkan informasinya oleh peneliti, hanya 3 perusahaan saja yang sudah menerima tenaga kerja penyandang disabilitas netra, yaitu Perum Bulog, PT. Biofarma, dan Rumah Sakit Mata Cicendo. Sedangkan terdapat 13 perusahaan Badan Usaha Milik Daerah, dan terdapat 1000 lebih perusahaan Badan Usaha Milik Swasta berdasarkan data di lapangan yang didapati oleh peneliti melalui studi pustakan bahwa perusahaan tersebut belum merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas netra yang ada di Kota Bandung. Jika dilihat secara formal bahwa perusahaan belum banyak menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas netra di Kota Bandung, hal ini menjadi masalah dikarenakan setiap perusahaan masih bersikap diskriminasi terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas netra. Akan tetapi secara substansial belum tentu menjadi masalah karena kurangnya serapan tenaga kerja penyandang disabilitas netra ini, karena terbatasnya akses informasi peluang atau lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas netra, alur *open* rekrutmen yang tidak semua penyandang disabilitas netra pahami, dan regulasi yang belum tersosialisasikan dengan baik. Kebanyakan individu dengan penyandang disabilitas Netra kesulitan mencari pekerjaan yang disebabkan oleh stigma negatif dari lingkungan atas hambatan yang dimiliki sehingga mereka tidak mampu mengambil kesempatan yang ada (Mangunsong, 2009). Berdasarkan data Wakil Ketua ITMI Pasuruan Denny Kurniawan, masih banyak perusahaan yang tidak mau memperkerjakan penyandang disabilitas dikarenakan stigma. Baik itu stigma yang repot, merepotkan kerjanya, lebih lambat dan sebagainya yang datang dari stakeholder perusahaan maupun dari masyarakat.

Untuk mewujudkan itu, diperlukan sebuah model kebijakan publik yang tepat dalam pelaksanaannya. Adapun yang peneliti angkat dalam sebuah penelitian ini adalah sebuah Model MSN dimana menurut (Kadji, 2008: 87-94) mengemukakan teori terkait model implementasi kebijakan publik yang di sebut MSN Approach atau yang lebih dikenal pendekatan mentalitas, system dan jejaring kerjasama antara pemerintah, swasta dan masyarakat.

Diharapkan dengan diterapkannya model MSN dalam penelitian ini, bagi tenaga kerja penyandang disabilitas netra lebih mudah dalam mengakses lowongan pekerjaan di berbagai sektor, serta untuk perusahaan dan pemangku kebijakan (pemerintah) lebih terbuka dalam menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas netra dengan cara berkolaborasi serta menjalin bekerjasama dengan berbagai pihak yang terkait khususnya organisasi atau komunitas tuna netra dalam mengatasi faktor-faktor yang dapat memperhambat penerimaan tenaga kerja penyandang disabilitas netra.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti, tertarik untuk meneliti “Implementasi hak bekerja bagi penyandang disabilitas netra di Kota Bandung berdasarkan Undang-Undang nomor 8. Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu: Bagaimana implementasi hak bekerja bagi penyandang disabilitas netra di Kota Bandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 8. Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas?

1.3. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang sudah dijabarkan di atas pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan *mentality approach* dalam konteks tanggung jawab Pemerintah dalam memberikan atau menyediakan pekerjaan bagi penyandang disabilitas netra di kota Bandung?
2. Bagaimana Penerapan *system approach* regulasi dalam memenuhi hak bekerja bagi penyandang disabilitas netra di kota Bandung?
3. Bagaimana penerapan *networking approach* dan sinergitas berperan dalam mengatasi masalah pekerjaan bagi penyandang disabilitas netra di kota Bandung?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas paparan rumusan penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan yang ingin diketahui dengan adanya penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan *mentality approach* dalam konteks tanggung jawab pemerintah dalam memberi atau menyediakan pekerjaan bagi penyandang disabilitas netra di Kota Bandung.

Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan *system approach* regulasi untuk memenuhi hak bekerja bagi penyandang disabilitas netra di kota Bandung.

Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan networking approach dan sinergitas berperan dalam mengatasi masalah pekerjaan bagi penyandang disabilitas netra di kota Bandung.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini akan menjelaskan tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis diantaranya:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya berkaitan dengan hak bekerja bagi penyandang disabilitas netra. Penelitian ini dapat membantu dunia pendidikan dalam menggali ilmu pengetahuan dan wawasan yang mendalam tentang hak bekerja bagi penyandang disabilitas netra.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi instansi yang terkait dan pada umumnya untuk dunia kerja tentang hak bekerja bagi penyandang disabilitas netra. Penelitian ini akan menjadi sebuah dokumen dan bahan evaluasi bagi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota tentang hak bekerja bagi penyandang disabilitas netra.