

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kesempatan Kerja

Semakin meningkatnya pembangunan, semakin besar pula kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini berarti semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Sebaliknya semakin besar jumlah penduduk, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja. Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (*direct investment*) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata.

Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau disebut pekerja.

Menurut Esmara (1986:134), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh

pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja. Sedangkan Sagir (1994:52), memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.

Sukirno (2000:68), memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah penduduk yang berusia produktif yang sedang memiliki pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.

B. Pengertian Penyandang Penyandang disabilitas netra

1. Pengertian Penyandang Disabilitas

Saat ini istilah penyandang cacat tidak lagi digunakan karena dianggap mendiskriminasikan para penyandang cacat. Istilah “Cacat” berkonotasi sesuatu yang negatif. Kata “penyandang” memberikan predikat kepada seseorang dengan tanda atau label negatif yaitu cacat pada keseluruhan pribadinya. Namun kenyataan bisa saja seseorang penyandang disabilitas hanya mempunyai kekurangan fisik tertentu, bukan disabilitas secara

keseluruhan. Untuk itu istilah “cacat” dirubah menjadi “disabilitas” yang lebih berarti ketidakmampuan secara penuh.

Namun sejak tanggal 29 Maret 2010 istilah cacat kini digantikan dengan istilah disabilitas, Disabilitas adalah istilah yang meliputi gangguan, keterbatasan aktivitas, dan pembatasan partisipasi. Disabilitas menurut asal kata terdiri atas kata dis dan ability. Dis digunakan untuk menyebut suatu kondisi yang berkebalikan dari sesuatu pada kata dibelakangnya. Sedangkan ability memiliki arti kemampuan. Sehingga jika pengertian dis dan abilitas itu digabungkan maka akan menjadi kebalikan (dis) dari kondisi mampu (ability) atau dalam kata lain berarti ketidakmampuan. Jadi lebih sederhananya disabilitas adalah keadaan seseorang dimana orang tersebut memiliki ketidakmampuan melakukan suatu hal yang bisa dilakukan orang pada umumnya.

Istilah “Disabilitas” mungkin kurang akrab di sebagian masyarakat Indonesia berbeda dengan “Penyandang Cacat”, istilah ini banyak yang mengetahui atau sering digunakan di tengah masyarakat. Istilah Disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia berasal dari serapan kata bahasa Inggris disability yang berarti cacat atau ketidakmampuan. Namun, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “Disabilitas” belum tercantum. Penyandang Disabilitas dapat diartikan individu yang mempunyai keterbatasan fisik atau mental/intelektual. Jadi disabilitas adalah sebuah fenomena kompleks, yang mencerminkan interaksi antara ciri dari tubuh seseorang dan ciri dari masyarakat tempat dia tinggal.

Untuk saat ini diakui memang masyarakat seolah masih menganggap disabilitas adalah orang-orang kelas dua, banyak contoh yang menerapkan pemahaman seperti itu, seperti misalnya didalam masyarakat orang-orang disabilitas sangat jarang atau bahkan tidak pernah diberikan kepercayaan untuk memegang posisi atau jabatan strategis tertentu, baik dari tingkat desa apalagi ditingkat negara. Termasuk di dunia kerja sampai saat ini hampir tidak ada perusahaan atau lembaga pada umumnya yang mau menerima tenaga kerja dari golongan atau penyandang disabilitas.

Sampai saat ini, penyandang disabilitas menjadi kaum yang tidak begitu diakui layaknya orang yang normal. Pada hasil kovenssi PBB “Convention on the Rights of Persons with Disabilities” pada 13 Desember 2006 mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai orang-orang dengan kelainan fisik, mental, intelektual atau indera kerusakan secara jangka panjang yang dapat menghalangi dan menghambat berbagai interaksi dan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat atas dasar yang sama dengan lainnya.

Organisasi Kesehatan Sedunia/WHO memberikan definisi kedisabilitasan dalam 3 kategori, yaitu: *impairment*, *disability* dan *handicap*. *Impairment* disebutkan sebagai kondisi ketidaknormalan atau hilangnya struktur atau fungsi psikologis, atau anatomis. Sedangkan *disability* adalah ketidakmampuan atau keterbatasan sebagai akibat adanya *impairment* untuk melakuka aktifitas dengan cara yang dianggap normal bagi manusia.

Adapun *handicap*, merupakan keadaan yang merugikan bagi seseorang akibat adanya *impairment*, dan *disability*, yang mencegahnya dari pemenuhan peranan yang normal (dalam konteks usia, jenis kelamin, serta faktor budaya) bagi orang yang bersangkutan.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 1980 tentang Usaha Kesejahteraan Sosial Penderita disabilitas menyatakan bahwa penderita disabilitas adalah seseorang yang menurut ilmu kedokteran dinyatakan mempunyai kelainan fisik atau mental yang oleh karenanya merupakan suatu rintangan atau hambatan baginya untuk melaksanakan kegiatan secara layak, terdiri dari disabilitas tubuh, disabilitas netra, disabilitas mental, disabilitas rungu wicara dan disabilitas bekas penyandang penyakit kronis.

(<http://www.scribd.com/doc/86751736/Buta-Menurut-Kategori-WHO-2>).

2. Pengertian Penyandang Disabilitas Netra

Secara etimologi kata tunanetra berasal dari tuna yang berarti rusak, netra berarti mata atau penglihatan. Jadi secara umum Tunanetra berarti rusak penglihatan. Tunanetra berarti buta, tetapi buta belum tentu sama sekali gelap atau sama sekali tidak dapat melihat. Ada anak buta yang sama sekali tidak ada penglihatan, anak semacam ini biasanya disebut buta total. Disamping buta total, masih ada juga anak yang mempunyai sisa penglihatan tetapi tidak dapat dipergunakan untuk membaca dan menulis huruf biasa, (Slamet Riadi, 1984:22).

Menurut Pertuni Tunanetra adalah mereka yang tidak memiliki penglihatan sama sekali (buta total) hingga mereka yang masih memiliki sisa penglihatan, tetapi tidak mampu menggunakan penglihatannya untuk membaca tulisan biasa berukuran 12 point dalam keadaan cahaya normal meski pun dibantu dengan kacamata (kurang awas). Pertuni (persatuan tunanetra Indonesia) yang berkedudukan di Jakarta.

Menurut Robert M.G. (1978 : 249) adalah sebagai berikut : “*A person with no perception of visual stimuli is totally blind*” yang artinya bahwa seseorang yang tidak memiliki kecakapan melihat terhadap rangsangan penglihatan disebut dengan buta total.

Menurut pedoman pelaksanaan program outreach pada panti sosial penyandang cacat netra bahwa penyandang disabilitas adalah mereka yang mengalami gangguan, hambatan atau kelainan pada fungsi penglihatan sedemikian rupa, sehingga untuk bisa berkembang atau menjalankan fungsi hidupnya secara optimal memerlukan layanan khusus.

Menurut Slamet Riadi adalah “Seseorang dikatakan buta jika ia tidak dapat mempergunakan penglihatannya untuk pendidikan “(Slamet Riadi , 1984, hal. 23).

Tunanetra menurut Sujadi S. (1986:23): Berdasarkan pandangan paedagogis, mereka ini kurang atau sama sekali tidak dapat menggunakan penglihatannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam pendidikan.

Menurut White Conference pengertian tunanetra adalah sebagai berikut:

1. Seseorang dikatakan buta baik total maupun sebagian (*low vision*) dari ke dua matanya sehingga tidak memungkinkan lagi baginya untuk membaca sekalipun dibantu dengan kacamata.
2. Seseorang dikatakan buta untuk pendidikan bila mempunyai ketajaman penglihatan 20/200 atau kurang pada bagian mata yang terbaik setelah mendapat perbaikan yang diperlukan atau mempunyai ketajaman penglihatan lebih dari 20/200 tetapi mempunyai keterbatasan dalam lintang pandangannya sehingga luas daerah penglihatannya membentuk sudut tidak lebih dari 20 derajat.

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tuna netra adalah orang yang mempunyai keterbatasan kemampuan secara fisik yang mana mereka tidak bisa menggunakan penglihatannya secara sempurna sehingga mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

3. Klasifikasi Tunanetra

- a. Menurut Lowenfeld, (1955:219), klasifikasi tunanetra yang didasarkan pada waktu terjadinya ketunanetraan, yaitu:
 1. Tunanetra sebelum dan sejak lahir; yakni mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman penglihatan.

2. Tunanetra setelah lahir atau pada usia kecil; mereka telah memiliki kesan-kesan serta pengalaman visual tetapi belum kuat dan mudah terlupakan.
 3. Tunanetra pada usia sekolah atau pada masa remaja; mereka telah memiliki kesan-kesan visual dan meninggalkan pengaruh yang mendalam terhadap proses perkembangan pribadi.
 4. Tunanetra pada usia dewasa; pada umumnya mereka yang dengan segala kesadaran mampu melakukan latihan-latihan penyesuaian diri.
 5. Tunanetra dalam usia lanjut; sebagian besar sudah sulit mengikuti latihan-latihan penyesuaian diri.
- b. Klasifikasi tunanetra berdasarkan kemampuan daya penglihatan, yaitu:
1. Tunanetra ringan (*defective vision/low vision*); yakni mereka yang memiliki hambatan dalam penglihatan akan tetapi mereka masih dapat mengikuti program-program pendidikan dan mampu melakukan pekerjaan/kegiatan yang menggunakan fungsi penglihatan.
 2. Tunanetra setengah berat (*partially sighted*); yakni mereka yang kehilangan sebagian daya penglihatan, hanya dengan menggunakan kaca pembesar mampu mengikuti pendidikan biasa atau mampu membaca tulisan yang bercetak tebal.

3. Tunanetra berat (*totally blind*); yakni mereka yang sama sekali tidak dapat melihat.

C. Karakteristik Penyandang disabilitas Netra:

1. Fisik

Keadan fisik anak Tunanetra tidak berbeda dengan anak sebaya lainnya. Perbedaan nyata diantaranya mereka hanya terdapat pada organ penglihatannya. Gejala tunanetra yang dapat diamati dari segi fisik antara lain: mata juling, sering berkedip, menyipitkan mata, kelopak mata merah, gerakan mata tak beraturan dan cepat, mata selalu berair dan sebagainya.

2. Perilaku

- 1) Beberapa gejala tingkah laku pada anak yang mengalami gangguan penglihatan dini antara lain; berkedip lebih banyak dari biasanya, menyipitkan mata, tidak dapat melihat benda-benda yang agak jauh.
- 2) Adanya keluhan-keluhan antara lain; mata gatal, panas, pusing, kabur atau penglihatan ganda.

3. Psikis

- 1) Mental/Intelektual tidak berbeda jauh dengan anak normal. Kecenderungan IQ anak tunanetra ada pada batas atas sampai batas bawah.

2) Sosial Kadang kala ada keluarga yang belum siap menerima anggota keluarga yang tuna netra sehingga menimbulkan ketegangan/gelisah di antara keluarga. Seorang tunanetra biasanya mengalami hambatan kepribadian seperti curiga terhadap orang lain, perasaan mudah tersinggung dan ketergantungan yang berlebihan.

World Health Organization (WHO) mengkategorikan kebutaan dalam 5 klasifikasi diantaranya:

kategori 1: rabun atau penglihatan kurang dari 3/60:

kategori 2: rabun tajam penglihatan kurang dari 6/60:

kategori 3: tajam penglihatan kurang dari 1/60 lapang pandang kurang dari 5 derajat;

Kategori 4: Buta tajam penglihatan kurang dari 1/60 lapangan pandangan kurang dari 5 derajat

Kategori 5: Buta atau tidak ada persepsi sinar. 3/60 maksudnya adalah jika mata normal dapat melihat suatu objek dengan jelas dari jarak 60 meter, maka orang yang penglihatannya rabun hanya dapat melihat dari jarak 3 meter agar objek tersebut dapat terlihat jelas.

(<http://www.scribd.com/doc/86751736/Buta-Menurut-Kategori-WHO-2>).

Pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan yang sangat beragam begitu pula penyandang disabilitas netra. Adam dan Soifer Dalam Browne (1982:49) mengemukakan bahwa adanya berbagai kebutuhan penyandang disabilitas dan keluarganya. Dalam hal ini kesempatan kerja merupakan suatu kebutuhan yang dimiliki penyandang disabilitas secara umum dan penyandang disabilitas netra khususnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas merupakan seseorang maupun sekelompok orang yang memiliki kelemahan atau kekurangan baik secara fisik, mental dan emosional dari orang normal yang dibawa sejak lahir maupun gangguan kesehatan dan karena kecelakaan. Secara khusus, bahwa orang yang kehilangan penglihatan sedemikian rupa, sehingga seseorang itu sukar atau tidak mungkin dapat mengikuti pendidikan dengan metode yang biasanya di pergunakan di sekolah biasa. Sebenarnya anak buta dalam pendidikan tidak saja mempergunakan metode khusus, melainkan juga alat-alat bantu khusus, yang digunakan untuk membaca dan menulis diantaranya adalah huruf braille, riglet dan pen.

Dalam penelitian ini penyandang disabilitas netra yang dimaksud adalah seseorang atau sekelompok orang yang mengalami gangguan penglihatan dalam artian yang tidak dapat mempergunakan atau tidak berfungsinya indera penglihatan yang dimilikinya baik sejak lahir maupun karena sebab tertentu.

D. Faktor-Faktor Penghambat Kesempatan Kerja Penyandang disabilitas Netra

Salah satu masalah sosial yang patut kita berikan perhatian penuh adalah masalah kesejahteraan penyandang disabilitas. Sampai saat ini, penyandang disabilitas menjadi kaum yang tidak begitu diakui layaknya orang normal. Selama ini masyarakat dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas sangat begitu jelas, lebih-lebih dalam hal pekerjaan. Penyandang disabilitas sering dianggap tidak bisa melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standart orang normal, maka tidak heran jika banyak perusahaan yang masih sanksi dengan kemampuan dan hasil kerja para penyandang disabilitas.

Dalam mendapatkan suatu pekerjaan penyandang disabilitas terutama tuna netra mengalami hambatan, adapun hambatan yang di alami oleh oleh tuna netra dalam bekerja menurut Suharianto (2010:7), yaitu:

1. Faktor Internal

a. Keterbatasan Kemampuan

Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Menurut Mohammad Zain dalam Milman Yusdi (2010:10) mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Anggiat M. Sinaga dan Sri Hadiati (2001:34) mendefinisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan sangat berhasil.

Sementara itu, Robbin (2007:57) kemampuan berarti kepastian seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang, untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Keterbatasan kemampuan adalah keadaan dimana kita merasakan ketidakmampuan dalam melakukan sesuatu seperti kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang, untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakekatnya terdiri dari faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melakukan kegiatan-kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik diartikan

sebagai kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

b. Minimnya Kesiapan Kerja

Pengertian kesiapan kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan seseorang sudah siap sedia menggunakan tenaga atau kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu baik sebagai karyawan maupun sebagai pencipta lapangan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja:

1. Memiliki pengetahuan yang luas
2. Keterampilan yang memadai
3. Mampu berkomunikasi secara lisan maupun tulisan dengan baik
4. Memiliki motivasi yang kuat
5. Mau bekerja keras
6. Mampu bekerja secara cermat (Sunardi, 1992)

Secara singkat Sagir (1984:126) mengemukakan pengertian kesiapan kerja sebagai berikut:

1. Siap untuk dipakai atau dimanfaatkan dalam proses industry sebagai tenaga kerja yang professional dan mamapu bekerja secara produktif, sehingga mampu memperoleh balas jasa yang wajar untuk dapat hidup layak.
2. Siap menciptakan pekerjaan untuk dirinya dan orang lain.

2. Faktor Eksternal

Selain faktor internal, faktor eksternal juga dapat menjadi penghambat kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra yaitu:

a. Minimnya Aksesibilitas Dari Orang Tua

Aksesibilitas adalah derajat kemudahan dicapai orang, terhadap suatu objek, pelayanan atau lingkungan khususnya aksesibilitas dari orang tua bagi penyandang disabilitas netra. Minimnya aksesibilitas yang diberikan orang tua kebebasan untuk bersosialisasi dengan orang-orang sekitarnya membuat penyandang disabilitas netra kurang bergaul dengan lingkungannya sehingga mereka susah untuk mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan meskipun mereka sebenarnya mempunyai kemampuan yang mungkin sama dengan orang yang sempurna secara fisik.

b. Minimnya Aksesibilitas Dari Masyarakat

Sebagian besar penyandang disabilitas belum diperlakukan dan difasilitasi dipenuhi kebutuhannya khususnya oleh lingkungan masyarakat. Aksesibilitas dari masyarakat adalah akses atau kemudahan yang diberikan oleh masyarakat bagi penyandang disabilitas netra. Aksesibilitas tersebut adalah ketika penyandang disabilitas netra berhasil meyakinkan masyarakat disekitarnya baik dalam proses sosialisasi dan pergaulan sehari-hari serta menunjukkan kemampuannya terhadap jenis pekerjaan yang dimiliki kemudian masyarakat sudah cukup baik menerimanya.

Masyarakat tidak lagi memberikan stereotif negatif terhadap penyandang disabilitas netra.

c. Minimnya Aksesibilitas yang diberikan oleh Pemerintah

Aksesibilitas yang diberikan oleh pemerintah adalah kemudahan akses bagi penyandang disabilitas netra seperti aksesibilitas fasilitas publik, pendidikan, pelatihan-pelatihan yang berkualitas untuk menunjang kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, perlakuan dan persepsi yang keliru, kebijakan yang belum implementasinya belum mendukung meskipun sebenarnya sudah ada aturannya dalam Undang-Undang tentang penyandang disabilitas. Sehingga mengakibatkan para penyandang disabilitas netra rata-rata berpendidikan rendah, tidak mampu bersaing, tidak dapat mengakses kegiatan ekonomi produktif di masyarakat, dan akhirnya sebagian besar mereka hidup dalam kemiskinan/ketidakmampuan ekonomi.

d. Lapangan Pekerjaan Yang Sempit

Lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan dari usaha/perusahaan/instansi dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja. Dengan semakin bertambahnya jumlah penduduk setiap tahunnya membuat banyaknya penduduk usia produktif untuk bekerja namun tidak semua penduduk yang berusia produktif mendapatkan pekerjaan, justru malah sebagian banyak yang menganggur dikarenakan lapangan pekerjaan yang sempit. Hal ini juga lah yang menyebabkan salah satu faktor eksternal yang menghambat

penyangang disabilitas netra tidak memperoleh pekerjaan meskipun sebenarnya mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan kerja yang tidak kalah dengan yang sempurna secara fisik.

Oleh karena itu untuk dapat bersaing dengan para pekerja tidak cacat maka para penyangang disabilitas tertentu harus segala hal untuk dapat menampilkan potensi yang dimilikinya. Keterbatasan kemampuan seseorang dapat dilihat dari beberapa dimensi diantaranya dimensi ketidak lengkapan fisik, ketrampilan dan kemandirian karena terbatasnya akses serta dimensi penggalian potensi diri yang dimiliki. Dilihat dari ketiga dimensi tersebut pada dasarnya dimensi ketrampilan, kemandirian serta potensi diri penyangang disabilitas tidak kalah bersaing dengan kelompok masyarakat yang lain. Dalam konteks ini apabila dicermati sudah ada beberapa penyangang acat yang mampu menyetarakan kemampuan kerjanya dengan kelompok masyarakat yang lain. Hanya saja ketersediaan sarana dan prasarana serta aksesibilitas yang diberikan juga mempengaruhi.

Namun permasalahan utama yang dihadapi penyangang disabilitas netra terlihat dari dimensi ketidaklengkapan fisik, yang terkadang membuat kemampuan mereka menjadi terbatas. Ketidaklengkapan fisik terkadang dijadikan alasan untuk menolak tenaga kerja penyangang disabilitas. Akibatnya penyangang disabilitas netra tidak memiliki kesempatan untuk mennjukan kemampuan kerja yang dimilikinya, padahal sebenarnya kelompok ini memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi

pekerjaan yang tersedia. Jika dicermati hamper setia persyaratan penerimaan karyawan maupun tenaga kerja yang lain dimensi kelengkapan fisik ini menjadi pertimbangan utama.

E. Faktor Stereotip Negatif

Stereotip adalah menyamaratkan citra kita tentang kelompok orang yang lain., terutama tentang karakteristik psikologis mereka atau cirri kepribadiannya. Stereotip merupakan bagian integral dan penting dari sebuah paket lengkap dari proses psikologis yang merupakan rasa percaya diri dan konsep diri. Sangat erat terkait dengan emosi, nilai, dan inti diri, dan dengan demikian sulit untuk mengubahnya

(<http://arihdyacaesar.wordpress.com/2012/01/13/etnosentrisme-stereotip-dan-prasangka/>).

Stereotip biasanya bersifat negative dan dinyatakan sebagai sifat-sifat kepribadian tertentu. Dalam kamus sosial stereotip diartikan sebagai citra yang dimiliki sekelompok orang tentang sekelompok orang lainnya. Stereotip ini pada akhirnya akan menumbuhkan sikap yang negatif terhadap kelompok penyandang disabilitas. Johanes papu dalam artikelnya yang berjudul penyandang disabilitas dan pekerjaan menyatakan bahwa sikap merupakan salah satu faktor yang menyebabkan penyandang disabilitas sering kali gagal dalam memperoleh kesempatan kerja. Dalam kenyataan, sekarang ini masih banyak orang yang menganggap atau memberi stigma bahwa para penyandang disabilitas tidak memiliki

kualifikasi yang cukup untuk memegang suatu jabatan, lebih banyak merepotkan dan menambah pengeluaran perusahaan (karena harus menyediakan akomodasi atau fasilitas khusus) jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak cacat. Mereka kalah bersaing dengan rekan yang tidak cacat meskipun secara akademis penyandang disabilitas ternyata lebih unggul dari rekan tersebut.

F. Kerangka Pikir

Jumlah penduduk yang sangat besar apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang penting dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan disegala bidang. Tenaga kerja pada umumnya, penyandang disabilitas pada khususnya sebagai bagian dari jumlah penduduk juga merupakan aset nasional yang dapat didaya gunakan untuk keberhasilan pembangunan. Tantangan untuk mengintegrasikan sumber daya manusia penyandang disabilitas dalam kegiatan ekonomi belum berhasil dicapai. Meskipun sudah ada peraturan perundangan dibidang ketenaga kerjaan namun implementasinya belum dioptimalkan.

Penyandang disabilitas memiliki perbedaan dan kemampuan yang khas, dan mereka berhak untuk memilih apa yang ingin dilakukan sesuai dengan kemampuan bukan berdasarkan kecacatan. Mereka, seharusnya juga memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan akses pendidikan, pelatihan kejuruan, penempatan kerja dan peluang untuk

mengembangkan usaha yang sama sebagaimana yang didapatkan warga lain yang tidak memiliki kekurangan.

Penyandang disabilitas netra adalah mereka yang mengalami gangguan, hambatan atau kelainan pada fungsi penglihatan sedemikian rupa, sehingga untuk bisa berkembang atau menjalankan fungsi hidupnya secara optimal memerlukan layanan khusus.

Dalam gegap gempitanya kehidupan dunia bisnis seringkali para penyandang disabilitas tidak mendapatkan perhatian yang cukup bahkan cenderung terlupakan. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang tentang Penyandang disabilitas yang mengatur kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, namun pelaksanaannya masih jauh dari yang diharapkan. Dengan kondisi demikian artinya para penyandang tersebut terpaksa harus menggantungkan hidupnya dari bantuan keluarga atau pun institusi tertentu, yang secara tidak langsung juga akan mempengaruhi produktivitas kerja secara nasional.

Pemerintah juga telah mengatur tentang kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sebenarnya sudah cukup memadai. Hal ini terbukti dengan adanya UU RI No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang disabilitas, yang dalam beberapa pasal juga mengatur tentang kesamaan dan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 13 & 14) lengkap dengan sanksi pidana dan administratif (Pasal 28 & 29). Menyikapi hal tersebut, tak dapat dipungkiri memang ada beberapa perusahaan atau lembaga yang

memberikan tanggapan positif dengan segera melaksanakan aturan tersebut, namun sebagian lagi nampaknya tetap seakan tidak peduli. Apalagi di tengah-tengah meningkatnya jumlah pengangguran akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sekarang ini, maka semakin sempit pula ruang bagi para pekerja penyandang disabilitas netra untuk mendapatkan pekerjaan.

Namun yang terjadi malah sebaliknya meskipun penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan potensi yang luar biasa dalam bidang tertentu tetap saja berbagai anggapan negatif masih melekat erat di masyarakat sehingga ruang gerak untuk memasuki pekerjaan-pekerjaan disektor formal maupun informal masih relative kecil. Saat ini jenis pekerjaan yang banyak digeluti penyandang disabilitas masih terbatas pada sektor-sektor informal yakni sebagai tukang pijat.

Di Lampung sendiri masih sangat sedikit penyandang disabilitas netra yang masuk kesektor formal seperti perusahaan besar. Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat penyandang disabilitas netra untuk mendapatkan pekerjaan selayaknya orang sempurna secara fisik. Faktor-faktor tersebut adalah yang pertama faktor internal yang mana faktor ini berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti kemampuan apa yang ia miliki dan seberapa besar kesiapan kerja yang dimiliki oleh penyandang disabilitas netra itu sendiri.

Apabila seorang penyandang disabilitas netra tidak memiliki hard skill dan soft skill yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan maka mereka akan sulit untuk mendapatkan kesempatan untuk bekerja seperti orang-orang yang sempurna secara fisik. Yang kedua faktor eksternal yang mana faktor ini adalah faktor yang berasal dari luar seperti keluarga, masyarakat dan pemerintah. Saat ini baik keluarga, masyarakat, maupun pemerintah masih sangat kurang untuk memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas netra. Kondisi inilah yang menjadi menarik untuk diteliti apakah faktor internal ataupun faktor eksternal yang sebenarnya menjadi penghambat kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra.

Sedangkan dengan adanya peraturan dan fakta-fakta yang menunjukkan bahwa penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan potensi yang beragam tapi untuk masuk ke sektor formal persentasenya sangat sedikit jadi faktor-faktor apa yang menjadi penghambat kesempatan kerja penyandang disabilitas netra di sector formal maupun informal.

Untuk mengkaji permasalahan ini dari paradigma definisi sosial dengan menggunakan teori *fenomenologis* yang hadir untuk memahami makna subyaktif manusia yang di atributkan atau dikenakan pada tindakan-tindakan dan sebab-sebab obyektif serta konsekuensidari tindakannya. . Menurut Edmund Hursell seorang tokoh fenomenologi, fenomenologi yaitu selalu berupaya ingin mendekati realitas tidak melalui argumen-

argumen, konsep-konsep atau teori umum. Dalam fenomenologi, ilmu pengetahuan muncul karena apa yang sudah diketahui secara spontan dan langsung disusun dan diatur secara sistematis dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat baku. Teori ini menekankan pada 4 unsur penting yakni:

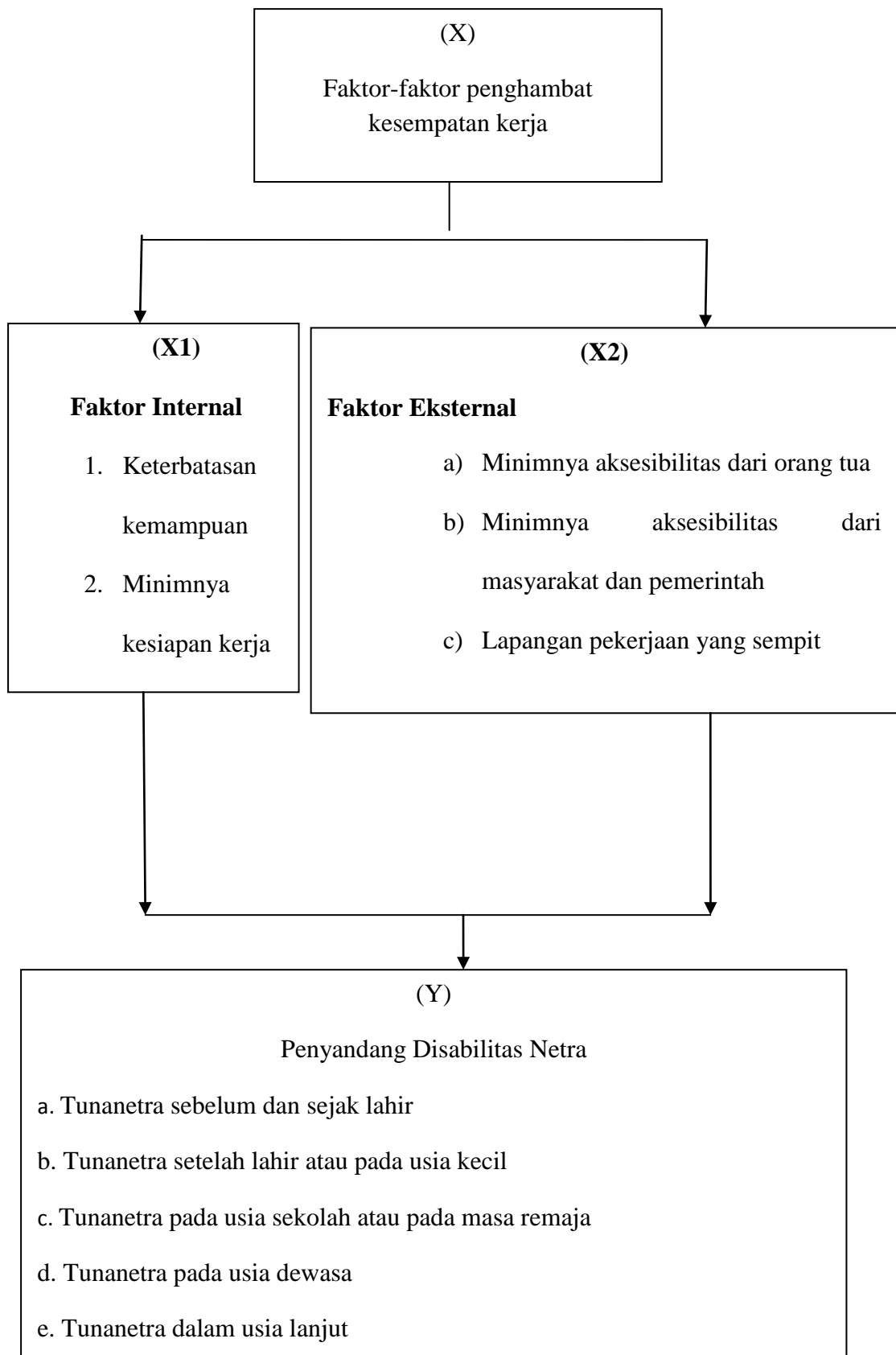
1. Perhatian terhadap aktor.
2. Memusatkan perhatian kepada kenyataan yang penting atau pokok dan kepada sikap yang wajar atau alamiah.
3. Memusatkan perhatian kepada masalah mikro.
4. Memperhatikan pertumbuhan, perubahan dan proses tindakan.

Dengan keempat unsur tersebut pengkajian terhadap faktor penghambat kesempatan kerja penyandang disabilitas netra benar-benar dapat dikaji secara benar, sistematis dan mengetahui bagaimana pengaruh faktor penghambat kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas netra.

Misalnya seorang penyandang disabilitas netra ingin bekerja di sebuah perusahaan atau di sektor formal, tetapi mengapa banyak penyandang disabilitas netra yang gagal memperoleh pekerjaan meski sudah diatur sedemikian rupa dalam perangkat perundang-undangan yang berlaku di suatu negara. Tak dapat dipungkiri bahwa dalam dunia usaha/kerja sikaplah yang mendasari berbagai perilaku kerja. Dalam kenyataan, sekarang ini masih banyak orang yang menganggap atau memberi stigma bahwa para penyandang disabilitas tidak memiliki kualifikasi yang cukup untuk memegang suatu jabatan, lebih banyak merepotkan dan menambah

pengeluaran perusahaan (karena harus menyediakan akomodasi atau fasilitas khusus) jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak cacat.

Hal-hal inilah yang seringkali membuat para pelamar yang kebetulan penyandang disabilitas gagal diterima bekerja bahkan sebelum mereka sempat menunjukkan kualifikasinya (contoh: lamaran tidak ditanggapi, tidak dipanggil untuk test atau wawancara padahal sudah memenuhi ketentuan persyaratan jabatan). Mereka kalah bersaing dengan rekan yang tidak cacat meskipun secara akademis sang penyandang disabilitas ternyata lebih unggul dari rekan tersebut. Melalui hasil penelitian ini, maka akan dibuktikan bahwa apakah faktor yang menghambat kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra.

Skema Kerangka Pikir:

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang dikumpulkan (Sugiyono,2006). Hal tersebut dikarenakan jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori-teori yang relevan, belum melalui fakta-fakta empiris melalui pengumpulan data. Oleh sebab itu perlu dilakukan pengujian hipotesis pada penelitian yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah:

- Hipotesis Nol (H_0)

Hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Artinya, dalam rumusan hipotesis, yang diuji adalah ketidakbenaran variabel (X) mempengaruhi (Y).

H_0 : “tidak ada hubungan antara faktor internal dan faktor eksternal terhadap penghambat kesempatan kerja penyandang disabilitas netra”.

- Hipotesis Kerja (H_1)

Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti. Hasil perhitungan H_1 tersebut, akan digunakan sebagai dasar pencarian data penelitian.

Hi : “ada hubungan antara faktor internal dan faktor eksternal terhadap penghambat kesempatan kerja dengan penyandang disabilitas netra”.