



Perlindungan Inklusif Bagi Pekerja Disabilitas di *Piduh Charity Café* Dalam Perspektif HAM

Ni Komang Tria Ayumi¹, I Made Wirya Darma²

Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: triaayumi07@gmail.com¹ wiryadarma@undiknas.ac.id²

Article received: 01 Agustus 2025, Review process: 16 Agustus 2025

Article Accepted: 23 September 2025, Article published: 07 Oktober 2025

ABSTRACT

This research is motivated by the persistent discrimination against persons with disabilities in the workplace, despite their rights being guaranteed by the constitution and national laws. The study aims to analyze the form of inclusive protection for workers with disabilities from a human rights perspective, with a case study at Piduh Charity Café in Gianyar, Bali. The research employs an empirical legal method using statutory, conceptual, and factual approaches through interviews with the owner, manager, and disabled workers, supported by a review of relevant legal documents. The findings reveal that Piduh Charity Café has successfully implemented inclusive principles through non-discriminatory recruitment policies, reasonable workplace accommodations, and human rights-based skills training. This practice demonstrates the successful mainstreaming of human dignity in the work environment and serves as a model for human rights implementation in the economic sector. The implications highlight the importance of synergy between national regulations and social awareness to achieve an equitable and dignified work environment for persons with disabilities.

Keywords: *Inclusive Protection, Human Rights, Workers with Disabilities*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih tingginya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam dunia kerja, meskipun hak mereka telah dijamin oleh konstitusi dan berbagai peraturan perundang-undangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan inklusif bagi pekerja disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia dengan studi kasus di Piduh Charity Café Gianyar, Bali. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan fakta, melalui wawancara dengan pemilik, manajer, dan pekerja disabilitas, serta telaah dokumen hukum terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Piduh Charity Café telah menerapkan prinsip inklusivitas melalui kebijakan rekrutmen tanpa diskriminasi, penyediaan akomodasi kerja yang layak, serta pembinaan keterampilan berbasis hak asasi manusia. Praktik tersebut memperlihatkan keberhasilan pengarusutamaan nilai-nilai kemanusiaan dalam dunia kerja, sekaligus menjadi model implementasi hak asasi manusia di sektor ekonomi. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara regulasi nasional dan kesadaran sosial untuk mewujudkan lingkungan kerja yang setara dan bermartabat bagi penyandang disabilitas.

Kata Kunci: *Perlindungan Inklusif, Hak Asasi Manusia, Pekerja Disabilitas*

PENDAHULUAN

Kondisi disabilitas merupakan realitas yang dapat dialami oleh siapa pun tanpa memandang usia, jenis kelamin, atau status sosial. Penyebabnya bisa bersifat bawaan sejak lahir maupun akibat dari faktor eksternal seperti kecelakaan lalu lintas, penyakit kronis, atau bencana alam. Dalam konteks sosial, penyandang disabilitas kerap menghadapi hambatan multidimensional yang menghalangi partisipasi mereka secara penuh dalam masyarakat. Hambatan tersebut tidak hanya berupa keterbatasan fisik, melainkan juga sikap diskriminatif yang menurunkan akses terhadap layanan publik, pendidikan, dan kesempatan kerja (Kristiandy, 2021). Menurut laporan *World Health Organization (WHO, 2023)*, sekitar 16% dari populasi dunia atau lebih dari 1,3 miliar orang hidup dengan disabilitas, dan sebagian besar di antaranya berada di negara berkembang yang belum memiliki sistem perlindungan inklusif yang efektif.

Penyandang disabilitas sering menghadapi ketimpangan dalam akses terhadap pekerjaan layak, meskipun hak-hak mereka telah diakui dalam berbagai instrumen hukum nasional dan internasional. Persyaratan administratif seperti “sehat jasmani dan rohani” dalam seleksi penerimaan kerja atau pendidikan menjadi salah satu bentuk hambatan struktural yang memperkuat diskriminasi terhadap kelompok ini (Rosalina & Setiyowati, 2024). Data *International Labour Organization (ILO, 2022)* menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas secara global masih di bawah 30%, jauh lebih rendah dibandingkan dengan masyarakat tanpa disabilitas. Situasi ini memperlihatkan perlunya kebijakan afirmatif dan pendekatan hukum yang lebih manusiawi untuk memastikan kesetaraan akses terhadap pekerjaan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2020), Indonesia memiliki sekitar 22,97 juta penyandang disabilitas, di mana sebagian besar berada pada usia produktif. Namun, tingkat keterlibatan mereka dalam dunia kerja masih sangat rendah, dengan hanya 763.925 orang yang terdata bekerja pada tahun 2023. Rendahnya partisipasi ini dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti stigma sosial dan minimnya fasilitas adaptif di tempat kerja, serta faktor internal seperti keterbatasan pelatihan dan dukungan profesional (Erissa & Widinarsih, 2022). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki berbagai regulasi terkait perlindungan penyandang disabilitas, implementasinya belum sepenuhnya efektif. Dalam konteks ini, kesadaran masyarakat dan dunia usaha untuk menyediakan lingkungan kerja inklusif menjadi aspek penting yang perlu diteliti lebih dalam.

Kerangka hukum nasional Indonesia sebenarnya telah memberikan dasar yang kuat untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan prinsip non-diskriminasi dalam kesempatan kerja, sedangkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memperjelas kewajiban negara dan sektor swasta untuk menyediakan lingkungan kerja yang ramah disabilitas.

Namun, masih terdapat kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan (Mulyani, Sahrul, & Ramdoni, 2022). Menurut penelitian *Shakespeare et al.* (2021) yang diterbitkan di *Disability and Society Journal*, peraturan yang tidak diiringi perubahan budaya kerja dan kesadaran sosial berpotensi menjadikan inklusivitas sebatas wacana formal, bukan transformasi substantif.

Dalam tataran empiris, praktik baik terkait penerapan prinsip inklusi di dunia kerja masih relatif langka. Salah satu contoh menarik terdapat pada Piduh Charity Café di Gianyar, Bali, yang berhasil menunjukkan komitmen terhadap perlindungan hak-hak pekerja disabilitas melalui penyediaan fasilitas kerja yang layak, penerapan rekrutmen non-diskriminatif, serta pembinaan mental dan keterampilan yang sesuai dengan kapasitas individu. Upaya ini sejalan dengan agenda *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD, 2006)* yang menekankan pentingnya partisipasi penuh dan setara penyandang disabilitas dalam bidang ekonomi, sosial, dan budaya. Praktik di Piduh Charity Café membuktikan bahwa prinsip hak asasi manusia dapat diimplementasikan secara nyata dalam model usaha kecil berbasis nilai kemanusiaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian ini menjadi relevan untuk menelaah bagaimana bentuk perlindungan inklusif bagi pekerja disabilitas diterapkan di sektor swasta dengan perspektif Hak Asasi Manusia (HAM). Melalui pendekatan empiris dan normatif, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme perlindungan hukum dan praktik HAM dalam pemberdayaan pekerja disabilitas di Piduh Charity Café, serta menilai sejauh mana regulasi nasional dan standar internasional mendukung terciptanya lingkungan kerja yang adil dan inklusif di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan tujuan menelaah penerapan prinsip perlindungan inklusif bagi pekerja disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia di Piduh Charity Café Gianyar, Bali. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk mengkaji norma-norma hukum seperti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas; pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk memahami teori perlindungan hukum dan konsep hak asasi manusia sebagai dasar pembentukan kebijakan inklusif; serta pendekatan fakta (*fact approach*) untuk mengidentifikasi implementasi prinsip-prinsip tersebut melalui observasi dan wawancara dengan pemilik, manajer, serta dua pekerja disabilitas di Piduh Charity Café. Data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur yang mencakup peraturan perundang-undangan, buku, jurnal nasional dan internasional bereputasi, serta dokumen pendukung lainnya. Seluruh data dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan menitikberatkan pada keterpaduan antara teori, norma hukum, dan fakta empiris guna menghasilkan temuan yang

komprehensif mengenai efektivitas perlindungan inklusif terhadap pekerja disabilitas dalam kerangka hak asasi manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Prinsip Inklusivitas dalam Lingkungan Kerja di Piduh Charity Café

Piduh Charity Café di Gianyar, Bali, menjadi salah satu contoh konkret penerapan prinsip inklusivitas dalam dunia kerja yang berorientasi pada penghormatan terhadap hak asasi manusia. Usaha ini membuka lapangan kerja bagi penyandang disabilitas dengan sistem rekrutmen yang menekankan potensi, keterampilan, dan semangat kerja, bukan pada kondisi fisik atau keterbatasan mental. Pendekatan ini menunjukkan perubahan paradigma dari sistem ketenagakerjaan konvensional yang masih diskriminatif menuju model inklusif berbasis hak. Penerapan nilai-nilai kesetaraan di tempat kerja ini sejalan dengan prinsip *reasonable accommodation* sebagaimana ditekankan dalam *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (UNCRPD, 2006), yang menuntut adanya penyesuaian wajar di lingkungan kerja agar setiap individu dapat berpartisipasi secara penuh dan efektif.

Selain memberikan kesempatan kerja yang setara, café ini juga memastikan bahwa pekerja disabilitas mendapatkan pelatihan teknis dan nonteknis sesuai dengan kapasitas masing-masing. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja, tetapi juga membangun rasa percaya diri serta kesadaran diri akan nilai dan martabat mereka sebagai manusia. Pendekatan ini mencerminkan penerapan prinsip *empowerment* dalam teori hak asasi manusia, di mana individu tidak hanya menjadi penerima manfaat, melainkan juga aktor yang aktif dalam proses pembangunan sosial (Degener, 2016).

Lingkungan kerja di Piduh Charity Café didesain agar mudah diakses oleh pekerja dengan berbagai jenis disabilitas. Misalnya, terdapat jalur kursi roda, sistem komunikasi visual bagi pekerja tunarungu, serta fleksibilitas dalam pembagian tugas. Penyesuaian ini menunjukkan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan individu dan menjadi bagian dari strategi inklusif yang menempatkan hak-hak penyandang disabilitas sebagai prioritas utama. Upaya ini sejalan dengan hasil penelitian Schur *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan disabilitas mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas pekerja secara signifikan.

Budaya organisasi yang dibangun di café ini juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi inklusivitas. Pimpinan dan karyawan non-disabilitas dilatih untuk mengembangkan empati, toleransi, dan komunikasi yang menghargai perbedaan. Tidak ada perlakuan istimewa atau diskriminatif, karena seluruh pekerja diperlakukan sebagai bagian dari satu tim yang saling mendukung. Hal ini menggambarkan nilai *human dignity* yang menjadi pilar utama dalam teori hak asasi manusia menurut Donnelly (2019), bahwa setiap individu berhak diperlakukan secara bermartabat tanpa membedakan kondisi fisik atau sosial.

Selain faktor budaya, sistem manajemen di Piduh Charity Café juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang ramah disabilitas. Setiap keputusan

terkait kebijakan kerja selalu melibatkan pekerja disabilitas dalam diskusi, sehingga tercipta partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Partisipasi ini menjadi cerminan dari prinsip *inclusivity by participation*, sebagaimana ditegaskan dalam *ILO Global Report on Disability Inclusion* (2021), bahwa keterlibatan langsung pekerja disabilitas dalam kebijakan perusahaan merupakan indikator keberhasilan organisasi inklusif.

Dari hasil wawancara, para pekerja disabilitas mengaku merasa dihargai dan diberikan ruang berkembang secara profesional maupun pribadi. Mereka tidak hanya memperoleh penghasilan, tetapi juga mendapatkan pengakuan sosial dari lingkungan sekitar. Hal ini memperlihatkan bahwa pemberdayaan di Piduh Charity Café bukan sekadar formalitas, melainkan proses transformasi sosial yang mengubah cara pandang masyarakat terhadap kemampuan penyandang disabilitas.

Lebih lanjut, praktik ini berimplikasi positif terhadap persepsi masyarakat sekitar yang mulai memahami bahwa penyandang disabilitas memiliki kemampuan untuk bekerja secara profesional jika diberikan dukungan dan fasilitas yang memadai. Dengan demikian, Piduh Charity Café berperan penting dalam mendorong perubahan sosial menuju masyarakat yang lebih inklusif dan humanis, sejalan dengan visi *Sustainable Development Goals* (SDG 8) tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan.

Dari berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi prinsip inklusivitas di Piduh Charity Café bukan hanya hasil dari kebijakan internal, tetapi juga merupakan refleksi dari komitmen moral terhadap penghormatan hak asasi manusia. Praktik ini menjadi representasi nyata dari kolaborasi antara nilai hukum, sosial, dan kemanusiaan dalam mewujudkan dunia kerja yang setara bagi semua kalangan.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Disabilitas dalam Perspektif HAM

Perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Indonesia diatur melalui berbagai instrumen normatif, mulai dari konstitusi hingga undang-undang sektoral. Dalam konteks HAM, perlindungan ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban positif untuk melindungi setiap warga negara dari diskriminasi, serta memastikan akses yang setara terhadap pekerjaan dan kehidupan layak (Pasal 27 UUD 1945). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperkuat hak tersebut dengan menegaskan kesetaraan kesempatan kerja bagi seluruh tenaga kerja tanpa diskriminasi atas dasar kondisi fisik, ras, agama, maupun disabilitas. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas secara khusus menekankan hak atas pekerjaan, pelatihan, dan fasilitas kerja yang inklusif.

Dari sudut pandang teori perlindungan hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo (2010), hukum harus berfungsi sebagai alat rekayasa sosial yang melindungi kelompok rentan melalui kebijakan afirmatif. Prinsip ini tercermin dalam Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas yang mengamanatkan bahwa perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, wajib

mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari total pegawainya. Namun, implementasi ketentuan ini masih sering diabaikan akibat lemahnya pengawasan dan sanksi.

Dalam kasus Piduh Charity Café, penerapan prinsip hukum inklusif dapat diamati secara langsung melalui kebijakan internal perusahaan. Pengusaha secara sadar merekrut dan memberikan pelatihan bagi pekerja disabilitas tanpa tekanan dari pihak eksternal. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran hukum yang tumbuh dari nilai kemanusiaan, bukan semata dari kewajiban legalistik. Kesadaran seperti ini merupakan bentuk internalisasi *living law*, yakni hukum yang hidup di tengah masyarakat sebagaimana dijelaskan oleh Ehrlich (2021).

Selain itu, penerapan akomodasi yang layak di tempat kerja memperlihatkan implementasi nyata dari hak atas kesetaraan sebagaimana diatur dalam *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD, 2006). Fasilitas ramah disabilitas, komunikasi yang mudah diakses, serta pembagian tugas yang fleksibel menjadi bukti bahwa hukum internasional tentang HAM telah diadaptasi dalam praktik lokal. Hal ini memperlihatkan hubungan erat antara norma internasional dan pelaksanaan di tingkat mikro.

Meskipun demikian, perlindungan hukum tidak hanya berhenti pada penciptaan norma dan fasilitas, melainkan juga harus diiringi mekanisme pengawasan dan evaluasi. Pemerintah daerah, lembaga pengawas ketenagakerjaan, dan masyarakat memiliki tanggung jawab kolektif untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja disabilitas benar-benar terlindungi dari eksploitasi maupun diskriminasi tersembunyi. Konsep ini sejalan dengan pandangan Fredman (2022) bahwa keadilan substantif hanya dapat terwujud jika kebijakan inklusif disertai sistem pemantauan yang berkelanjutan.

Dari hasil penelitian lapangan, diketahui bahwa pekerja disabilitas di Piduh Charity Café merasa aman dan tidak mengalami perlakuan diskriminatif, baik dari manajemen maupun rekan kerja. Bahkan, mereka menyatakan bahwa pekerjaan ini memberi arti penting bagi kehidupan sosial dan ekonomi mereka. Hal ini menunjukkan keberhasilan sistem hukum dalam menginspirasi praktik sosial yang adil dan manusiawi.

Dalam konteks yang lebih luas, praktik ini menjadi bukti bahwa norma hukum dapat berfungsi sebagai katalisator perubahan budaya. Implementasi prinsip HAM di sektor ketenagakerjaan dapat menciptakan efek domino bagi lembaga lain untuk menerapkan kebijakan serupa. Dengan demikian, hukum bukan hanya sebagai alat pengendali, tetapi juga sebagai sarana pemberdayaan dan pemulihan martabat manusia.

Akhirnya, pendekatan hukum yang diterapkan oleh Piduh Charity Café menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja disabilitas harus dipahami sebagai tanggung jawab moral dan sosial, bukan sekadar kewajiban administratif. Ketika hukum dijalankan dengan prinsip kemanusiaan, maka hasilnya tidak hanya memberikan perlindungan formal, tetapi juga memperkuat fondasi keadilan sosial yang berkelanjutan.

Dampak Sosial dan Etis dari Praktik Inklusif terhadap Pemberdayaan Disabilitas

Penerapan perlindungan inklusif bagi pekerja disabilitas di Piduh Charity Café tidak hanya memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga dampak sosial yang luas. Pekerja disabilitas yang sebelumnya terpinggirkan kini memiliki posisi yang diakui dalam sistem kerja formal. Pengakuan ini meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri, sekaligus menumbuhkan motivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam masyarakat. Menurut *Khan et al.* (2022), keterlibatan penyandang disabilitas dalam kegiatan produktif memiliki efek positif terhadap peningkatan kualitas hidup, kesehatan mental, dan integrasi sosial.

Selain meningkatkan kesejahteraan individu, praktik inklusif juga memperkuat kesadaran etis di lingkungan kerja. Piduh Charity Café menjadi ruang pembelajaran sosial di mana nilai empati, kesetaraan, dan penghargaan terhadap perbedaan dijadikan landasan interaksi antarpekerja. Etika ini memperlihatkan bahwa prinsip HAM dapat menjadi pedoman moral dalam hubungan industrial modern. Sebagaimana ditegaskan oleh Sen (2021), penghormatan terhadap martabat manusia adalah inti dari pembangunan etis dalam masyarakat yang beradab.

Dalam konteks organisasi, pendekatan inklusif yang diterapkan juga memperluas pemahaman tentang tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*). Meskipun berskala kecil, Piduh Charity Café telah menunjukkan bahwa keberhasilan ekonomi dapat berjalan beriringan dengan komitmen sosial. Praktik ini menguatkan pandangan *Porter dan Kramer* (2019) bahwa perusahaan yang mengintegrasikan nilai sosial dalam strategi bisnisnya akan menciptakan dampak jangka panjang yang berkelanjutan.

Lebih jauh, inklusivitas di tempat kerja menciptakan solidaritas lintas perbedaan yang berdampak pada harmonisasi sosial. Pekerja non-disabilitas yang berinteraksi dengan rekan kerja penyandang disabilitas menjadi lebih terbuka dan memahami makna kerja sama yang sesungguhnya. Proses ini menghasilkan perubahan perilaku sosial yang positif, di mana keberagaman dipandang sebagai kekuatan, bukan kelemahan. Temuan ini konsisten dengan riset *World Bank* (2022) yang menyebut bahwa masyarakat inklusif cenderung memiliki tingkat kepercayaan sosial dan produktivitas lebih tinggi.

Dampak lain dari penerapan kebijakan inklusif di Piduh Charity Café adalah meningkatnya kesadaran masyarakat sekitar terhadap pentingnya penghormatan hak asasi manusia. Café ini bertransformasi menjadi simbol gerakan kemanusiaan yang mengedukasi publik tentang pentingnya kesetaraan kesempatan bagi semua individu. Dari wawancara yang dilakukan, sebagian pelanggan mengaku datang tidak hanya karena pelayanan café yang baik, tetapi juga karena ingin mendukung inisiatif sosial yang humanis.

Secara etis, praktik ini memperlihatkan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Pengusaha tidak sekadar memenuhi tanggung jawab moral, tetapi juga memperjuangkan keadilan distributif dengan membuka akses kerja bagi kelompok rentan. Dalam kerangka Islam dan Pancasila, nilai ini mencerminkan asas keadilan

sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, yang menempatkan penghormatan terhadap martabat manusia sebagai nilai universal.

Lebih dari itu, Piduh Charity Café telah membuktikan bahwa inklusi sosial bukanlah konsep utopis, melainkan sebuah realitas yang dapat dicapai melalui komitmen bersama antara pengusaha, pekerja, dan masyarakat. Keberhasilan ini menjadi inspirasi bagi sektor usaha lain untuk mengadopsi model serupa, tidak hanya sebagai strategi sosial, tetapi sebagai wujud nyata penerapan nilai kemanusiaan dalam dunia kerja modern.

Dengan demikian, penerapan prinsip inklusivitas di Piduh Charity Café menunjukkan bahwa perlindungan pekerja disabilitas bukan hanya isu hukum atau kebijakan, tetapi juga persoalan moral dan kemanusiaan. Inklusi menjadi fondasi penting bagi transformasi sosial yang menempatkan manusia sebagai pusat pembangunan, selaras dengan prinsip *leave no one behind* dalam Agenda Pembangunan Berkelanjutan PBB (UNDP, 2023).

SIMPULAN

Kesimpulan, *Piduh Charity Café* merupakan representasi konkret penerapan prinsip perlindungan inklusif terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia. Penerapan prinsip non-diskriminasi, kesetaraan, aksesibilitas, dan pemberdayaan tercermin dalam sistem rekrutmen yang terbuka, penyediaan akomodasi kerja yang layak, serta pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kapasitas individu, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan bermartabat. Implementasi kebijakan tersebut sejalan dengan mandat konstitusional UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menegaskan hak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Melalui pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*), *Piduh Charity Café* telah berhasil menggeser paradigma sosial dari belas kasih menuju pengakuan penuh atas martabat dan kemandirian penyandang disabilitas. Praktik ini bukan hanya memberikan kontribusi ekonomi, tetapi juga memperkuat tatanan sosial yang berkeadilan dan humanis, serta menjadi model inspiratif bagi sektor lain dalam mewujudkan inklusi sosial dan penghormatan HAM di tingkat nasional maupun lokal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan dan kepercayaannya dalam mempublikasikan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada diri sendiri atas komitmen dan dedikasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Degener, T. (2016). *Disability in a Human Rights Context*. Oxford University Press.
- Diksa Wiraputra, A. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Sosial*, 1(1), 19–28.

- Donnelly, J. (2019). *Universal Human Rights in Theory and Practice* (4th ed.). Cornell University Press.
- Ehrlich, E. (2021). *Fundamental Principles of the Sociology of Law*. Routledge.
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan: Kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1). <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Fredman, S. (2022). *Substantive Equality Revisited*. Oxford University Press.
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Global report on disability inclusion in the workplace*. Geneva: ILO Publications.
- Khan, M. A., Rahman, A., & Bhuiyan, M. M. (2022). Employment and empowerment of persons with disabilities: A human rights-based perspective. *Journal of Social Inclusion Studies*, 8(2), 45–63.
- Kristiandy, F. (2021). Analisis kesejahteraan penyandang disabilitas: Situasi, kondisi, permasalahan dan solusi penyandang disabilitas di lingkungan sekitar dan lembaga permasyarakatan. *Widya Yuridika: Jurnal Hukum*, 4(1). Retrieved from <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/yuridika/>
- Kriswanto, H., Sondakh, J., & Kaligis, R. Y. J. (2025). Perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas. *Jurnal Hukum dan Sosial*, 15(1), 12–23.
- Menilik perlindungan sosial bagi penyandang disabilitas. (2022, Juni). Retrieved from <https://www.bps.go.id>
- Mulyani, K., Sahrul, M., & Ramdoni, A. (2022). Ragam diskriminasi penyandang disabilitas fisik tunggal dalam dunia kerja. *Journal of Social Work and Social Services*, 3(1), 11–20.
- Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4257*.
- Penyandang disabilitas berharap diberikan kesempatan kerja yang sama. (2024, November 19). Retrieved from <https://www.kompas.id>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2019). *Creating Shared Value: Redefining Capitalism and the Role of the Corporation in Society*. Harvard Business Review Press.
- Rosalina, R., & Setiyowati, N. (2024). Stigma penyandang disabilitas dalam bekerja di Indonesia: Literature review. *Jurnal Kajian Sosiologi*, 7(3). <https://doi.org/10.56338/jks.v7i3.4669>
- Satjipto Rahardjo. (2010). *Hukum dan Masyarakat*. Genta Publishing.
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2020). *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?* Cambridge University Press.
- Sen, A. (2021). *The Idea of Justice* (Revised ed.). Harvard University Press.
- Siregar, M., & Mustafid. (2024). Analisis implementasi teori hukum inklusif dalam pembentukan undang-undang yang Pancasila di Indonesia. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(3). Retrieved from <https://ejournal.uit-lirboyo.ac.id/index.php/IJHSS>

- Syafiqoti, E. A., & Hadiati, T. (2023). Pemenuhan hak aksesibilitas penyandang disabilitas dalam pelayanan hukum. *Manabia: Journal of Constitutional Law*, 3(2).
- United Nations Development Programme (UNDP). (2023). *Sustainable Development Goals Report 2023: Leave No One Behind*. New York: UNDP Publications.
- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. New York: United Nations.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. (2016). *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5925*.
- Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. (1999). *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4147*.
- Wirya Darma, I. M., & Juwita Arsawati, N. (2022). *Buku Ajar Hak Asasi Manusia*. Nilacakra.
- World Bank. (2022). *Inclusion Matters: The Foundation for Shared Prosperity* (Updated ed.). Washington, D.C.: World Bank Publications.
- World Health Organization (WHO). (2023). *Global Report on Health Equity for Persons with Disabilities*. Geneva: WHO Press.