



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

Ni Komang Tria Ayumi¹, I Made Wirya Darma², Ni Gusti Agung Ayu Mas Tri Wulandari³, Ni Nyoman Juwita Arsawati⁴

Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia¹⁻⁴

Email Korespondensi: triaayumi07@gmail.com, wiryadarma@undiknas.ac.id,

mastriwulandari@undiknas.ac.id, juwitaarsawati@undiknas.ac.id

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

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

ABSTRACT

Every individual has the potential to experience a disability. People with disabilities often experience greater obstacles than the general public, especially in obtaining employment opportunities. Although the rights of people with disabilities have been guaranteed by the constitution and various laws and regulations in Indonesia, their implementation in the field still faces many obstacles. People with disabilities still often face various forms of discrimination, especially related to the requirement of "physically and mentally healthy" which is often a general requirement that must be met by every individual. However, there are good practices that can be used as examples, such as those carried out by Piduh Charity Café in Gianyar, Bali. This café demonstrates a commitment to social inclusion by providing a decent workspace and respecting the dignity of workers with disabilities. Therefore, it is important to examine inclusive protection for workers with disabilities from a human rights perspective in that place. The theory used in this study is the Theory of Legal Protection. The type of research used by the researcher is Empirical Legal Research. The results of this study are expected to assist the government in designing more effective and firm policies in efforts to prevent and overcome discriminatory acts in the workplace, especially for people with disabilities.

Keywords: Inclusive Protection, Human Rights, Persons with Disabilities

ABSTRAK

Setiap individu memiliki potensi untuk mengalami kondisi disabilitas. Penyandang disabilitas sering mengalami hambatan yang lebih besar dibandingkan dengan masyarakat umum, terutama dalam memperoleh kesempatan kerja. Meskipun hak-hak penyandang disabilitas telah dijamin oleh konstitusi serta berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, penerapannya di lapangan masih banyak menemui hambatan, penyandang disabilitas masih kerap menghadapi berbagai bentuk diskriminasi, terutama terkait dengan persyaratan "sehat jasmani dan rohani" yang sering menjadi ketentuan umum yang wajib dipenuhi oleh setiap individu. Namun, terdapat praktik baik yang dapat dijadikan contoh, seperti yang dilakukan oleh Piduh Charity Café di Gianyar, Bali. Café ini menunjukkan komitmen terhadap inklusi sosial dengan memberikan ruang kerja yang layak dan menghormati martabat pekerja disabilitas. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji perlindungan inklusif bagi pekerja disabilitas dalam perspektif HAM di tempat tersebut. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Perlindungan Hukum. Adapun jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian Hukum Empiris. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah dalam merancang kebijakan yang

lebih efektif dan tegas dalam upaya pencegahan serta penanggulangan tindakan diskriminatif di lingkungan kerja khususnya bagi penyandang disabilitas.

Kata Kunci: Perlindungan Inklusif, Hak Asasi Manusia, Penyandang Disabilitas

PENDAHULUAN

Siapa pun dapat mengalami disabilitas. Kecelakaan seperti yang terjadi di tempat kerja, di dalam mobil, atau akibat bencana alam juga dapat menyebabkan kondisi ini, selain faktor bawaan. Akibatnya, seseorang dapat menderita disabilitas yang menyebabkan gangguan permanen pada kemampuan fisik, mental, intelektual, atau sensoriknya. Masyarakat, yang seharusnya didasarkan pada gagasan kesetaraan bagi semua individu, mungkin merasa sulit bagi mereka untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif karena kondisi ini. (Kristiandy, 2021)

Ada spektrum disabilitas yang luas, mulai dari yang murni fisik hingga yang lebih kompleks dan multifaset. Kemampuan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan komunitas dapat terganggu karena kondisi ini. Dibandingkan dengan populasi umum, penyandang disabilitas menghadapi lebih banyak hambatan ketika mencoba mengakses layanan publik, sekolah, rumah sakit, dan pekerjaan. Penyandang disabilitas masih rentan terhadap banyak prasangka, dan salah satu bentuknya adalah ketika menyangkut kebutuhan akan "kesehatan fisik dan mental yang baik" yang sering dinyatakan, yang merupakan sesuatu yang harus diupayakan setiap orang. Hal ini biasanya dinyatakan sebagai persyaratan utama, misalnya, dalam proses penerimaan mahasiswa baru universitas. Hal yang sama terjadi ketika orang melamar pekerjaan di sektor publik dan swasta; "kesehatan fisik dan mental" dipandang sebagai kriteria universal dan esensial. (Rosalina & Setiyowati, 2024).

Penduduk penyandang disabilitas di Indonesia cukup besar, yaitu sebanyak 22,97 juta jiwa. Meskipun mereka berada dalam usia kerja, banyak dari mereka masih belum menemukan pekerjaan yang layak. Pada tahun 2020, terdapat 22,97 juta jiwa penyandang disabilitas, menurut Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Badan Pusat Statistik. Partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas masih rendah, menurut data, meskipun sejumlah negara, termasuk Indonesia, telah berupaya. Pada tahun 2023, jumlah penyandang disabilitas mencapai 763.925 jiwa, menurut Badan Pusat Statistik (BPS). ('Penyandang Disabilitas Berharap Diberikan Kesempatan Kerja Yang Sama', 2024).

Tabel 1 Data Penyandang Disabilitas Menurut Status Pekerjaan Total: 763. 925 Orang

No	Status Pekerjaan	Persentase	Jumlah Orang(Estimasi)
1.	Usaha sendiri	35,94%	274.646
2.	Usaha dibantu buruh tidak tetap dan tidak dibayar	20,47%	156.460
3.	Buruh/Karyawan/Pegawai	18,27%	139.633
4.	Pekerja keluarga/tidak dibayar	14,79%	112.970
5.	Usaha dibantu buruh tetap dan dibayar	3,78%	28.886
6.	Pekerja bebas di pertanian	3,67%	28.056

Karena adanya hambatan internal dan eksternal, sebagian kecil penduduk penyandang disabilitas secara aktif mencari pekerjaan. Hambatan dari masyarakat, pemerintah, dan, yang paling menonjol, perusahaan merupakan contoh hambatan eksternal. Dalam konteks masyarakat, salah satu hambatan utama adalah stigmatisasi terhadap penyandang disabilitas, yang membuat mereka tidak terlihat dan membuat orang lain berpikir bahwa mereka tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut. (Erissa & Widinarsih, 2022).

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin bagi setiap warga negara Republik Indonesia dalam Undang-Undang Dasar 1945. Tahun 1945 (t.t.) Setiap orang berhak diperlakukan secara adil dan dibayar atas pekerjaannya, sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penyandang disabilitas, seperti halnya semua orang lainnya, memiliki hak yang sama atas standar hidup yang layak dan kesempatan yang sama untuk bekerja, tanpa memandang ras, agama, atau status sosial ekonomi mereka. Mereka harus diizinkan untuk mengejar minat mereka dan mengembangkan kemampuan mereka. (Diksa Wiraputra, 2021).

Lebih lanjut, hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Setiap orang berhak memilih pekerjaannya sendiri dan atas kondisi kerja yang layak, sesuai dengan Pasal 38 ayat (2). (Pasal 39 Konvensi Hak Asasi Manusia 1999, Diumumkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4147, t.t.) Hak asasi manusia didefinisikan sebagai hak yang melekat pada setiap individu sejak lahir dan wajib dilindungi oleh negara, menurut Konferensi Dunia tentang Hak Asasi Manusia di Wina tahun 1993. Semua orang, tanpa memandang jenis kelamin, ras, warna kulit, agama, kebangsaan, atau keyakinannya, memiliki nilai dan martabat yang melekat, dan dari landasan inilah hak asasi manusia bersumber. (Darma Wirya dan Arsawati Juwita, 2022) (Wirya Darma & Juwita Arsawati, 2022)

Selain itu, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, atau keyakinan politik, berhak atas kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Setiap orang, tanpa memandang latar belakang, minat, atau kemampuannya, berhak atas perlakuan yang sama, termasuk penyandang disabilitas. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4257, t.t., mengutip Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan)

Tindakan pidana diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dilarang dan pelakunya dikenai sanksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, yang mengatur tentang disabilitas. Istilah "diskriminasi" mengacu pada segala bentuk bias, prasangka, kefanatikan, atau pengucilan yang ditujukan kepada penyandang disabilitas dan berupaya menghalangi mereka untuk sepenuhnya mewujudkan hak-hak mereka. Sesuai dengan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5925 yang diterbitkan pada bulan Desember 2016, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Di Indonesia, penyandang disabilitas masih kerap mengalami perlakuan diskriminatif, khususnya dalam dunia kerja. Diskriminasi terhadap pekerja

penyandang disabilitas, khususnya yang memiliki keterbatasan fisik, masih kerap terjadi akibat kurangnya pemahaman rekan kerja mengenai cara berinteraksi secara tepat dan menghormati penyandang disabilitas. Hal ini dapat terlihat dari tindakan seperti perundungan secara langsung, intimidasi terhadap pekerja disabilitas, candaan atau ucapan yang tidak pantas, tidak tersedianya fasilitas pendukung yang memadai, perlakuan yang berbeda karena keterbatasan fisik, serta lemahnya pengawasan dalam memastikan kepatuhan Perusahaan terhadap pemberian kesempatan kerja yang setara.(Mulyani, Sahrul, & Ramdoni, 2022)

Penegakan Hak Asasi Manusia memiliki dua dasar normatif, yaitu Undang-Undang dan Konstitusi, serta didukung oleh keberadaan Komnas HAM dan Peradilan HAM. Walaupun telah tersedia Lembaga-lembaga yang bertugas mengatur dan menegakkan Hak Asasi Manusia, partisipasi masyarakat tetap memegang peranan penting dalam proses tersebut. Hal ini karena masyarakat menjadi faktor penentu dalam menjunjung tinggi Hukum Hak Asasi Manusia, serta dalam membentuk sikap yang menghormati atau justru menyimpangi hak asasi dan berpotensi merugikan banyak pihak.

Meskipun implementasi Undang-Undang terkait penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan di sejumlah wilayah, terdapat sejumlah contoh pelaksanaan yang berhasil yang menunjukkan bahwa peraturan tersebut dapat diterapkan secara optimal. Salah satu contoh penerapan regulasi yang efektif terlihat pada Piduh *Charity Café* yang berlokasi di Gianyar, Bali. *Café* ini menjadi representasi nyata dari praktik inklusi sosial yang berhasil karena memberikan akses kerja yang layak bagi penyandang disabilitas, sebuah langkah yang masih jarang dilakukan oleh pelaku usaha lainnya.

Lebih dari sekedar memenuhi kebutuhan teknis, keberhasilan Piduh *Charity Café* juga terletak pada pendekatan yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan martabat setiap orang. Hal ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan aturan tidak hanya sekedar formalitas administratif, tetapi benar-benar bersumber dari semangat penghormatan terhadap hak asasi manusia. Oleh sebab itu, menilai efektivitas peraturan ini menjadi hal yang sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan inklusif bagi pekerja disabilitas dalam perspektif HAM.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengkaji bagaimana bentuk perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja penyandang disabilitas dapat diterapkan secara nyata melalui regulasi yang berlaku, khususnya di Piduh *Charity Café*. Walaupun *café* ini telah menunjukkan komitmen terhadap prinsip inklusivitas dengan menyediakan ruang kerja yang layak bagi pekerja disabilitas, masih diperlukan penelaahan sejauh mana regulasi tersebut berperan sebagai mekanisme perlindungan pidana untuk mencegah praktik diskriminatif. Dalam konteks ini, konstitusi serta berbagai peraturan perundang-undangan menegaskan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan terhadap kelompok rentan dari segala bentuk diskriminasi, termasuk melalui perlindungan hak asasi manusia. Oleh karena itu, setiap individu, termasuk penyandang disabilitas, memiliki hak untuk menjalani kehidupan yang layak, bermartabat, dan setara tanpa mengalami diskriminasi dalam bentuk apapun.

METODE

Untuk melihat langsung bagaimana undang-undang yang melindungi pekerja penyandang disabilitas dan hak asasi manusia diterapkan, studi ini sangat bergantung pada metode penelitian hukum observasional. Studi ini mengkaji hak asasi manusia dan norma hukum yang mendefinisikan bidang perlindungan inklusif bagi pekerja penyandang disabilitas. Pendekatan yang paling umum, Pendekatan Statuta, melibatkan peninjauan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pendekatan konseptual juga digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik konsep-konsep yang membentuk norma-norma tersebut selaras dengan teori hukum yang mendasarinya. Kombinasi sumber primer dan sekunder, termasuk wawancara dengan manajer, pemilik, dan dua karyawan penyandang disabilitas di Piduh Charity Café di Gianyar, Bali, dan sumber sekunder, termasuk artikel ilmiah, buku, jurnal, dan peraturan yang relevan, merupakan sebagian besar informasi yang digunakan. Metode pengumpulan data untuk studi ini meliputi penelitian dokumenter dan wawancara terstruktur, yang keduanya menghasilkan hasil yang andal dan memudahkan untuk menganalisis isu-isu yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Inklusif Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Di Piduh Charity Café Dalam Perspektif HAM

Perlindungan hukum inklusif merupakan pendekatan dalam sistem hukum yang berfokus pada prinsip keadilan substantif, kesetaraan, dan penghapusan diskriminasi. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa seluruh individu, tanpa terkecuali, memiliki akses yang adil dan setara terhadap hukum serta perlindungan atas hak-haknya. Konsep ini tidak hanya sebatas memberikan perlakuan hukum yang sama secara formal, tetapi juga menekankan perlunya penyesuaian hukum terhadap keragaman karakteristik dan kondisi manusia, khususnya bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas, perempuan, anak-anak, lansia, masyarakat adat, dan kelompok yang secara sosial terpinggirkan. Pendekatan inklusif mencakup aspek aksesibilitas secara fisik, administratif, dan budaya dalam semua tahapan sistem hukum, mulai dari pembentukan peraturan hingga implementasinya di tingkat praktis.(Siregar & Mustafid, 2024)

Di Indonesia sendiri, wacana dan praktik perlindungan hukum yang inklusif semakin menguat setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang ini menjadi tonggak penting dalam pengakuan hak penyandang disabilitas, termasuk hak atas keadilan. Melalui regulasi ini, negara diwajibkan untuk menyesuaikan pelayanan publik, termasuk sistem peradilan, agar dapat diakses dan digunakan oleh semua warga negara tanpa adanya diskriminasi.(Syafiqoti & Hadiati, 2023).

Perlindungan hukum yang bersifat inklusif meliputi pemberlakuan kesetaraan bagi seluruh warga negara tanpa membedakan kondisi fisik, mental, ras, jenis kelamin, agama, maupun status sosial; penyediaan akses yang setara

terhadap layanan hukum dan publik melalui sarana yang mendukung penyandang disabilitas, seperti penggunaan penerjemah bahasa isyarat, dokumen dalam format braille, dan prosedur yang menyesuaikan kebutuhan; jaminan partisipasi kelompok rentan dalam proses pengambilan keputusan, termasuk perumusan undang-undang dan kebijakan publik; pemenuhan hak atas kebutuhan khusus melalui penyediaan pendidikan yang inklusif, layanan bantuan hukum gratis, serta perlindungan bagi anak-anak dan kelompok yang termarjinalkan; serta perlakuan yang menjunjung tinggi martabat manusia dengan memberikan setiap individu kesempatan yang sama untuk menjalani kehidupan yang layak.

Dalam perspektif HAM, perlindungan ini dijamin dalam berbagai instrumen hukum, yaitu Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak.(Undang Undang Dasar 1945, n.d.)Selain itu, Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh perlakuan dan balasan yang adil dalam dunia kerja. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berlaku untuk semua orang tanpa memandang suku, agama, ras, maupun golongan, termasuk bagi penyandang disabilitas.

Lebih lanjut, Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa semua pekerja, termasuk penyandang disabilitas, berhak atas kesempatan kerja yang sama dan bebas dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, suku, atau keyakinan politik. Mereka berhak atas perlakuan yang adil yang memperhatikan minat dan kemampuan mereka, dan mereka harus diperlakukan sama. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4257, t.t., mengutip Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)). Dari prosedur perekutan hingga jaminan keselamatan bagi pekerja (termasuk penyandang disabilitas), banyak aspek dari proses ketenagakerjaan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Pada tahun 2025, Kriswanto, Sondakh, dan Y. J. Kaligis menerbitkan... Salah satu dari banyak bagian undang-undang ini yang merinci bagaimana pekerja penyandang disabilitas akan dilindungi adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang menjamin semua pekerja, termasuk penyandang disabilitas, hak dan perlindungan yang sama seperti pekerja lainnya. Hak atas tempat kerja dengan kesempatan yang sama dan bebas dari diskriminasi dijamin bagi seluruh karyawan dalam Pasal 5 dan 6. Pekerja penyandang disabilitas berhak mengikuti program pengembangan kerja yang disesuaikan dengan kemampuan dan disabilitasnya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 19. Hak atas tempat kerja yang aman dan sehat dijamin bagi seluruh karyawan dalam Pasal 86, dan pemberi kerja diwajibkan menyediakan akomodasi yang wajar bagi karyawan penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 67. Pasal 153 melarang mempekerjakan orang karena disabilitasnya, sementara Pasal 88 menganjurkan sistem pengupahan yang adil. Terakhir, karyawan yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja berhak atas kompensasi berdasarkan Pasal 172.

Selain itu, terdapat sanksi pidana bagi mereka yang melanggar Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas, yang melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Menolak hak-hak penyandang disabilitas atau membuat pekerjaan mereka kurang diakui, kurang nyaman, atau kurang praktis merupakan bentuk diskriminasi, yang didefinisikan sebagai segala bentuk pembedaan, pengecualian, pembatasan, atau paksaan. Sesuai dengan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5925 yang diterbitkan pada bulan Desember 2016, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Pelaksanaan perlindungan inklusif di Piduh Charity Café dapat dipandang sebagai wujud konkret dari pengarusutamaan nilai-nilai Hak Asasi Manusia (HAM) dalam lingkungan kerja, khususnya dalam menjamin pemenuhan hak bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas. Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa Piduh Charity Café secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip inklusivitas melalui sejumlah kebijakan dan praktik yang berorientasi pada pemenuhan hak-hak pekerja disabilitas. Dalam aspek rekrutmen, café ini menerapkan sistem penerimaan karyawan yang bersifat non-diskriminatif. Artinya, semua pelamar dinilai berdasarkan potensi, keterampilan, dan semangat kerja yang mereka miliki, tanpa mempersoalkan kondisi fisik atau mental yang melekat. Penyandang disabilitas diberikan akses yang setara dalam memperoleh pekerjaan, yang menunjukkan komitmen terhadap prinsip kesetaraan dalam HAM serta penolakan terhadap segala bentuk diskriminasi berbasis disabilitas. Hal ini menjadi sangat penting, mengingat proses rekrutmen yang tidak inklusif masih menjadi kendala utama yang dihadapi penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja formal.

Dari segi lingkungan kerja, Piduh Charity Café menyediakan akomodasi yang layak (reasonable accommodation), yaitu bentuk penyesuaian yang wajar dan diperlukan agar pekerja disabilitas dapat bekerja secara efektif dan mandiri. Implementasi akomodasi ini tercermin dalam penyediaan fasilitas jalur kursi roda, penggunaan komunikasi visual bagi pekerja tuna rungu, serta penyesuaian beban kerja dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas fisik masing-masing individu. Penyesuaian ini tidak hanya memfasilitasi keberlangsungan pekerjaan, tetapi juga memberikan rasa aman, nyaman, dan setara bagi para pekerja disabilitas dalam menjalankan fungsinya. Bentuk perlindungan tersebut juga diwujudkan melalui program pemberdayaan dan pelatihan kerja. Piduh Charity Café tidak hanya membuka lapangan pekerjaan, tetapi juga membekali para pekerja disabilitas dengan keterampilan teknis maupun non-teknis yang relevan. Upaya ini merupakan bagian penting dari pemenuhan hak atas pengembangan diri, sebagaimana tercantum dalam prinsip-prinsip HAM, karena membuka peluang bagi para pekerja untuk tumbuh, meningkatkan kapasitas, serta memiliki mobilitas karier yang lebih baik.

Dari perspektif budaya organisasi, Piduh Charity Café menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai kesetaraan, toleransi, dan inklusi sosial. Tidak terdapat perlakuan yang membedakan antara pekerja disabilitas dan non-disabilitas, baik dalam interaksi sehari-hari, komunikasi, maupun pengambilan keputusan manajerial. Setiap individu diperlakukan dengan penuh

penghargaan, dan peran mereka dianggap sebagai bagian integral dari keseluruhan tim kerja. Budaya kerja seperti ini secara langsung mencerminkan prinsip penghormatan terhadap martabat manusia, serta mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan produktif. Dengan demikian, perlindungan inklusif yang diterapkan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi telah terintegrasi secara menyeluruh dalam struktur, sistem, dan nilai-nilai manajerial yang diterapkan oleh café.

Dari berbagai bentuk implementasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Piduh Charity Café telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam kerangka HAM. Beberapa hak yang secara konkret terpenuhi antara lain adalah hak atas pekerjaan yang layak dan adil, hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan ekonomi secara setara, serta hak atas pengakuan martabat kemanusiaan tanpa perlakuan diskriminatif. Dalam hal ini, Piduh Charity Café menjadi representasi nyata dari praktik usaha yang menerapkan pendekatan berbasis hak (rights-based approach), bukan semata-mata pendekatan karitatif. Pendekatan berbasis hak menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum dan sosial yang memiliki hak, otonomi, dan kapasitas untuk berkontribusi dalam pembangunan. Oleh karena itu, model yang diterapkan oleh Piduh Charity Café patut dijadikan contoh oleh pelaku usaha lainnya, baik di sektor formal maupun informal, sebagai bentuk kontribusi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan tidak meninggalkan siapa pun dalam proses pembangunan.

SIMPULAN

Dari sudut pandang hak asasi manusia, penelitian menunjukkan bahwa Piduh Charity Café merupakan contoh yang baik dalam penerapan metode perlindungan inklusif bagi pekerja penyandang disabilitas. Untuk membantu karyawan penyandang disabilitas memenuhi hak-hak mereka, kafe ini telah menerapkan sejumlah kebijakan internal yang menekankan non-diskriminasi, kesetaraan, aksesibilitas, pemberdayaan, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Implementasi ini ditunjukkan melalui proses perekrutan yang adil dan sah, akomodasi yang wajar bagi karyawan, pelatihan keterampilan baru, dan tempat kerja inklusif yang menerima semua karyawan.

Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, dan Undang-Undang Disabilitas 2016 hanyalah beberapa undang-undang dan peraturan nasional yang sejalan dengan langkah-langkah ini. Dengan mengadopsi pendekatan berbasis hak, Piduh Charity Café telah secara efektif mengubah perspektifnya dari memandang penyandang disabilitas sebagai objek kasih sayang menjadi memandang mereka sebagai individu yang layak mendapatkan kesempatan kerja yang setara, partisipasi sosial penuh, dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi. Piduh Charity Café dengan demikian mempromosikan pengakuan hak asasi manusia lokal dan kesetaraan sosial sekaligus meningkatkan kesempatan kerja.

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 Pancasilais 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.