

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
PENYANDANG DISABILITAS DI DIFEL CAFE
GANTARI JAYA**



UNMAS DENPASAR

OLEH :

NI NYOMAN CANDRA DITA SARI

NPM. 22044742010162

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
2026**

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
PENYANDANG DISABILITAS DI DIFEL CAFE
GANTARI JAYA**



UNMAS DENPASAR

OLEH :

NI NYOMAN CANDRA DITA SARI

NPM. 22044742010162

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
2026**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
PENYANDANG DISABILITAS DI DIFEL CAFE
GANTARI JAYA**

**Skripsi ini dibuat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada
Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar**

OLEH :

**NI NYOMAN CANDRA DITA SARI
NPM. 22044742010162**

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 4 MEI 2026**

Pembimbing I



I Gusti Ngurah Anom, S.H., M.H.

NUPTK. 8162742643130053

Pembimbing II



Putu Angga Pratama Sukma, S.H., M.H.

NUPTK. 6360765666130343

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**SKRIPSI INI TELAH DIUJI
PADA TANGGAL : 23 JUNI 2026**

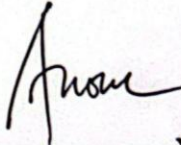
**Panitia Penguji Skripsi
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas
Mahasaraswati Denpasar**

Nomor : K.618/A.48.03/UNIV.FH/VI/2026

Ketua Majelis Penguji :

I Gusti Ngurah Anom, S.H., M.H.

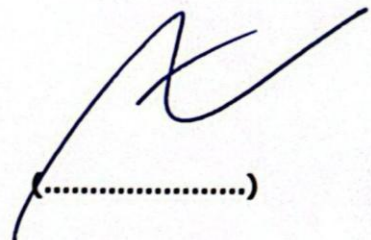
NUPTK. 8162742643130053


(.....)

Sekretaris Majelis Penguji :

Putu Angga Pratama Sukma, S.H., M.H.

NUPTK. 6360765666130343


(.....)

Anggota Majelis Penguji:

Dr. Putu Lantika Oka Permadhi, S.H., M.H.

NUPTK. 4539766667130243


(.....)

LEMBAR PENETAPAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

**SKRIPSI INI TELAH DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SKRIPSI FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR**

KETUA



**Dr. I Wayan Eka Artajaya, S.H., M.Hum.
NUPTK. 3948768669130512**

SEKRETARIS



**Dr. Putu Lantika Oka Permadhi, S.H., M.H.
NUPTK. 4539766667130243**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI DIFEL CAFE GANTARI JAYA"** ini merupakan hasil karya asli penulis, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh penulis lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila Karya Ilmiah / Penulis Hukum / Skripsi ini terbukti merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain dan / atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan / atau sanksi hukum yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat sebagai pertanggungjawaban ilmiah tanpa ada paksaan maupun tekanan dari pihak manapun juga.

Denpasar, 20 Januari 2026

Yang menyatakan,



Ni Nyoman Candra Dita Sari

NPM. 2204742010162

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Sukses bukan hal yang terjadi dalam semalam, melainkan kebiasaan yang dilakukan dengan penuh disiplin dan kerja keras.

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Ayah dan Ibuku yang tercinta
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena berkat rahmat Nya lah, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI DIFEL CAFE GANTARI JAYA"**. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. I Ketut Sukewati Lanang Putra Perbawa, S.H., M.Hum., Rektor Universitas Mahasaraswati Denpasar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis mengikuti pendidikan dan selalu menyediakan sajian pendidikan yang berkualitas selama penulis menempuh pendidikan.
2. Bapak Dr. I Wayan Eka Artajaya, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar yang selalu memberikan bimbingan dan arahan penuh dalam pembuatan penelitian hukum ini, kemudian atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Studi Ilmu Hukum di Universitas Mahasaraswati Denpasar.

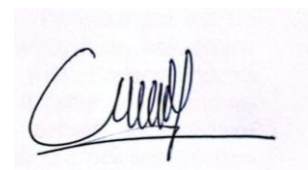
3. Bapak, Dr. Putu Lantika Oka Permadhi, S.H., M.H., Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar dan selaku anggota majelis penguji pada sidang skripsi saya, yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat baik.
4. Ibu, Ni Komang Sutrisni, S.H., M.H., Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar yang senantiasa memudahkan penyusunan penelitian ini.
5. Ibu, Dr. Ni Putu Noni Suharyanti, S.H., M.H., Ketua Program Studi S-1 Hukum Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar yang telah membimbing serta memudahkan pengajuan judul penelitian ini.
6. Bapak I Gusti Ngurah Anom, S.H., M.H., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak perhatian, pengarahan dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Putu Angga Pratama Sukma, S.H., M.H., Dosen Pembimbing II yang penuh dengan ikhlas, kesabaran dan bijaksana dalam yang telah meluangkan banyak waktu untuk pengarahan agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar yang telah menanamkan serta memupuk ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Rekan-rekan Ilmu Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar serta teman-teman yang telah memberikan motivasi dan dorongan yang tidak ternilai harganya dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Dengan penuh cinta dan hormat, saya ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, Mama, Papa, yang telah menjadi sumber kekuatan, doa, motivasi, materi dan kasih sayang sepanjang perjalanan hidup saya hingga hari ini.

11. Ucapan terima kasih yang mendalam juga saya sampaikan kepada partner saya, Ir. Ari Putra Utama, S.Ars., yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan skripsi ini agar segala cita-cita yang telah kami susun dapat segera terwujud.

Demikian pengantar yang penulis dapat sampaikan, akhir kata penulis harap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan bagi perkembangan ilmu hukum pada khususnya. Atas perhatian dan kerjasamanya penulis mengucapkan terima kasih.

Denpasar, 20 Januari 2026

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Ari', with a long horizontal stroke extending to the right.

Penulis

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI DIFEL CAFE GANTARI JAYA

Ni Nyoman Candra Dita Sari¹

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: candraditasari@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the legal protection of workers with disabilities at Difel Cafe Gantari Jaya from the perspective of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Legal protection for workers with disabilities has a strong foundation in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, Law Number 13 of 2003, and Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. The results show that the implementation of legal protection at Difel Cafe Gantari Jaya includes non-discriminatory employment opportunities, the provision of fair wages, social security through BPJS, and the creation of a safe and inclusive work environment. A humanistic approach is also reflected in employment relations, emphasizing flexibility, trust, and respect for the dignity of workers with disabilities. Therefore, strengthening structural, regulatory, and facility aspects is necessary to achieve more optimal and inclusive legal protection.

Keywords: *Legal Protection, Workers with Disabilities, Labor.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas telah memiliki dasar yang kuat, baik dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maupun Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum di Difel Cafe Gantari Jaya telah mencakup aspek kesempatan kerja tanpa diskriminasi, pemberian upah layak, jaminan sosial melalui BPJS, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Terdapat pendekatan humanis dalam hubungan kerja yang menekankan fleksibilitas, kepercayaan, dan penghormatan terhadap martabat pekerja penyandang disabilitas. Dengan demikian, diperlukan penguatan aspek struktural, regulatif, dan penyediaan fasilitas untuk mewujudkan perlindungan hukum yang lebih optimal dan inklusif.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja disabilitas, Ketenagakerjaan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA HUKUM.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENETAPAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Ruang Lingkup Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.4.1 Tujuan Umum	12
1.4.2 Tujuan Khusus	12
1.5 Metode Penelitian.....	13
1.5.1 Jenis Penelitian.....	13
1.5.2 Jenis Pendekatan.....	15
1.5.3 Sumber Data	16
1.5.4 Teknik Pengumpulan Data	18
1.5.5 Teknik Analisa Data	19
1.6 Sistematika Penulisan	20

BAB II KAJIAN TEORITIS 23

2.1	Landasan Teori	23
2.1.1	Teori Perlindungan Hukum.....	23
2.1.2	Teori Efektivitas Hukum.....	26
2.1.3	Teori Keadilan Inklusif	31
2.2	Landasan Konseptual	34
2.2.1	Kajian Tentang Perlindungan Hukum.....	34
2.2.2	Kajian Tentang Tenaga Kerja	36
2.3.3	Kajian Tentang Penyandang Disabilitas.....	41
2.3	Profil Perusahaan	47

**BAB III PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PENYANDANG
DISABILITAS DI DIFEL CAFE GANTARI JAYA PERSPEKTIF UU NO.
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN 52**

3.1	Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya	52
3.2	Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya.....	68
3.3	Konsistensi Teori Keadilan Inklusif Dengan Kewajiban Pengusaha Dalam Perlindungan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas.....	74

**BAB IV IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PEMBERI KERJA DALAM
MENYEDIAKAN AKSESIBILITAS BAGI PEKERJA PENYANDANG
DISABILITAS DI DIFEL CAFE GANTARI JAYA 87**

4.1	Implementasi Aksesibilitas Pekerja Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya	87
4.2	Kendala dan Upaya Pemenuhan Kewajiban Pemberi Kerja di Difel Cafe Gantari Jaya	90

BAB V PENUTUP	99
5.1 Simpulan	99
5.2 Saran	100
 DAFTAR PUSTAKA.....	 102
DAFTAR KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN ..	107
LAMPIRAN	108

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan salah satu aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap individu guna mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Dengan adanya pekerjaan, seseorang memperoleh penghasilan yang menjadi sarana utama dalam pemenuhan kebutuhan dasar, sehingga pekerjaan memiliki kedudukan yang sangat fundamental dalam kehidupan manusia. Pekerjaan adalah kegiatan sosial di mana individu atau kelompok bekerja selama waktu dan ruang tertentu dengan harapan mendapatkan uang (atau dalam bentuk lain) atau tanpa mengharapkan uang, tetapi dengan tanggung jawab kepada orang lain. Pekerjaan dapat dikatakan melakukan kegiatan sosial di mana individu atau kelompok berusaha selama waktu dan ruang tertentu, dengan harapan mendapatkan kompensasi finansial (atau dalam bentuk lain), atau tanpa mengharapkan imbalan, tetapi dengan rasa tanggung jawab kepada orang lain.

Perlindungan hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang fundamental dalam kerangka hukum nasional Indonesia. UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak bekerja dan memperoleh imbalan yang adil serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Negara sebagai pelaksana peraturan hukum memiliki kewajiban untuk menjamin penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja, termasuk kelompok marginal seperti penyandang disabilitas. UUD 1945 dijadikan sebagai dasar konstitusional karena memuat jaminan hak setiap warga negara untuk bekerja dan memperoleh

perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (2). Ketentuan konstitusi tersebut menegaskan bahwa hak atas pekerjaan merupakan hak dasar yang harus dilindungi oleh negara tanpa adanya diskriminasi. Terdapat pada Pasal 28H ayat (2) Konstitusi : " Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan". Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas memiliki legitimasi yang kuat pada tingkat norma tertinggi dalam sistem hukum nasional.

Perlindungan terhadap penyandang disabilitas juga menjadi perhatian global melalui *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)* yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Pengaturan nasional kemudian diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi serta kewajiban pemberi kerja untuk memberikan peluang kerja sesuai kuota yang ditetapkan.

Dalam *Convention on Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol (CRPD)* yang kemudian diratifikasi Indonesia kedalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengesahan *CRPD* diterangkan bahwa negara Wajib untuk melindungi dan memenuhi hak pekerja disabilitas dengan beberapa ketentuan berikut :

- a. Melarang segala bentuk tindakan diskriminasi terhadap disabilitas dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk pada saat tahap perekrutan, penerimaan, dan penempatan kerja

- b. Menjamin perlindungan hak-hak penyandang disabilitas dengan berlandaskan pada prinsip kesetaraan
- c. Mendorong peluang pekerjaan dan perkembangan karier bagi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja
- d. Menyediakan lapangan pekerjaan untuk penyandang disabilitas di sektor pemerintahan
- e. Mendorong penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor swasta melalui penerapan kebijakan yang tepat.¹

Penggunaan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengesahan *CRPD* merupakan bentuk ratifikasi terhadap Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Ratifikasi tersebut menimbulkan konsekuensi hukum bagi negara untuk menyesuaikan kebijakan dan praktik nasional dengan standar internasional, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berlandaskan pada hukum nasional, tetapi juga memperhatikan komitmen internasional Indonesia dalam menjamin hak-hak penyandang disabilitas. Namun demikian, dalam realitas pasar tenaga kerja Indonesia, penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang layak. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat sekitar 22,97 juta penyandang disabilitas di Indonesia, dengan sebagian besar berada di usia produktif; namun partisipasi mereka dalam dunia kerja masih rendah dan banyak terserap di sektor informal dengan tingkat yang jauh di bawah pekerja tanpa disabilitas. Selain itu, jumlah pekerja penyandang disabilitas di

¹ Indriana Firdaus, 2024, Efektivitas UU Cipta Kerja dalam Melindungi Hak Pekerja Penyandang Disabilitas, Jurnal Fakta Hukum, Volume 2 Nomor 2, hlm. 88.

Indonesia pada 2022 tercatat 720.748 orang, meningkat dari tahun sebelumnya tetapi masih kecil dibanding total tenaga kerja nasional dan didominasi sektor informal.²

Statistik lain menunjukkan bahwa hanya sekitar 45% penyandang disabilitas di Indonesia yang bekerja, dan mayoritas pekerjaan mereka berada di sektor non-formal, sementara penetrasi di sektor formal masih rendah. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perlindungan hukum normatif yang telah diatur dengan implementasi nyata di lapangan, terutama dalam aspek hak mendapatkan pekerjaan layak, jaminan sosial, dan kemungkinan adanya diskriminasi dalam proses rekrutmen maupun hubungan kerja sehari-hari.

Fenomena tersebut juga diwarnai oleh tantangan lain seperti stigma sosial, kurangnya aksesibilitas di lingkungan kerja, serta minimnya pemahaman pemberi kerja terhadap kewajiban hukum terkait penyandang disabilitas. Hal ini menyebabkan banyak penyandang disabilitas yang terpaksa bekerja di sektor informal atau membuka usaha sendiri akibat sulitnya mendapatkan pekerjaan formal yang sesuai dengan potensi mereka.³ Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hal ini sesuai dengan Pasal

²Devi Harahap, 2025, Serapan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Harus Terus Ditingkatkan, <https://mediaindonesia.com/humaniora/810169/serapan-tenaga-kerja-penyandang-disabilitas-harus-terus-ditingkatkan> diakses tanggal 9 Februari 2026, Pukul 23.00 WITA.

³Ardianus Suryadi, 2025, Disabilitas dan Akses Lapangan Kerja <https://www.kompas.id/artikel/disabilitas-dan-akses-lapangan-kerja> diakses tanggal 9 Februari 2026, pukul 01.00 WITA.

5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha Penerapan pada pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya perusahaan yang mempekerjakan pekerja disabilitas dan pekerja non disabilitas. Penyandang disabilitas sendiri dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas di sini memiliki hak, kedudukan, dan peran yang sama sebagai warga negara non disabilitas. Berdasarkan pada Pasal 4 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa pengelompokan penyandang disabilitas meliputi penyandang disabilitas fisik, penyandang disabilitas intelektual, penyandang disabilitas mental, dan penyandang disabilitas sensorik. Jadi, pemberian kesempatan kerja dan perlakuan yang sama dalam melakukan hubungan pekerjaan, juga harus dilakukan dengan seadil-adilnya termasuk penyandang disabilitas. Dalam Pasal 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja terutama pekerja penyandang

disabilitas dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha.⁴ Pasal 67 Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat mengenai "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya." Undang-Undang ini digunakan karena mengatur secara umum mengenai hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, prinsip non-diskriminasi, pelatihan kerja, dan kewajiban perlindungan terhadap tenaga kerja. Ketentuan dalam undang-undang ini menjadi landasan untuk menilai apakah pemberi kerja telah memenuhi kewajibannya dalam memberikan perlindungan yang sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas pekerja, termasuk dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta penyediaan fasilitas kerja yang layak. Dengan adanya peraturan tersebut maka pemerintah sudah berupaya untuk melindungi hak pekerja terlebih kepada pekerja penyandang disabilitas. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga menyatakan bahwa dalam hal pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas harus dilaksanakan dengan memperhatikan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan yang diberikan kepada penyandang disabilitas yang dimaksudkan dalam undang-undang ini yaitu berkaitan dengan pengadaan akses yang memudahkan bagi penyandang disabilitas, penyediaan alat-alat kerja maupun alat pelindung yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas tersebut.

Das sollen merupakan kondisi ideal yang dikehendaki oleh hukum atau peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, Undang-Undang Nomor 8

⁴ Agustina Erna, Sonhaji, Solechan, 2016, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja, Diponogoro Law Review, Volume 5 Nomor 2, hlm. 7.

Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengamanatkan bahwa setiap penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hubungan kerja, serta mendapatkan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*). Selain itu, negara, pemerintah, pemerintah daerah, dan pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menghormati (*respect*), melindungi (*protect*), dan memenuhi (*fulfill*) hak-hak penyandang disabilitas sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas seharusnya tidak hanya berhenti pada pemberian kesempatan kerja, tetapi juga diwujudkan melalui pemenuhan hak normatif, perlakuan yang setara, lingkungan kerja yang aksesibel, serta perlindungan dari segala bentuk diskriminasi.

Sedangkan *Das sein* merupakan kondisi faktual yang terjadi di masyarakat dan menjadi alasan dilakukannya penelitian. Meskipun telah terdapat jaminan hukum melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan berbagai peraturan ketenagakerjaan, implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas masih belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, Difel Cafe Gantari Jaya merupakan salah satu usaha yang telah memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas dan menjadi contoh penerapan konsep inklusi di dunia kerja. Namun, belum diketahui secara empiris apakah perlindungan hukum yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya terkait penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas, seperti hak atas pekerjaan, upah, jam kerja, cuti, jaminan sosial, aksesibilitas, dan penyediaan akomodasi yang layak. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengkaji

kesesuaian antara ketentuan hukum yang berlaku (*das sollen*) dengan praktik pelaksanaannya (*das sein*) di Difel Cafe Gantari Jaya.

Mengenai upaya melindungi hak asasi manusia penyandang disabilitas dengan mewujudkan penghormatan, perlindungan, dan memenuhi hak penyandang disabilitas. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan diundangkannya UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, terjadi perubahan paradigma terhadap Penyandang Disabilitas. Menjadi instrumen hukum utama karena secara khusus mengatur hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak atas pekerjaan, kewajiban kuota penerimaan tenaga kerja disabilitas, serta penyediaan akomodasi yang layak. Undang-undang ini mencerminkan perubahan paradigma dari pendekatan berbasis belas kasihan (*charity based approach*) menuju pendekatan berbasis hak (*rights based approach*), sehingga relevan untuk menilai sejauh mana penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas dilaksanakan dalam praktik. Pemerintah berupaya untuk menunjukkan komitmennya dalam mewujudkan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Agar pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat terwujud dengan optimal, diperlukan penegakan hukum dan peran serta pihak terkait, seperti Pemerintah dan Pemerintah Daerah, Komisi Nasional Disabilitas, dan masyarakat.⁵ permasalahan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas masih menjadi isu

⁵ Arrista Trimaya, 2016, Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Jurnal Legislasi Indonesia, Jakarta, Volume 13 Nomor 4, hlm. 403.

yang relevan dan aktual dalam sistem hukum dan praktik sosial di Indonesia. Secara normatif, negara telah memberikan jaminan perlindungan yang cukup komprehensif terhadap hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi. Namun, dalam realitasnya masih ditemukan kesenjangan antara pengaturan hukum dengan implementasi di lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan dalam efektivitas perlindungan hukum yang perlu dikaji secara empiris.

Penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga negara memiliki hak, kedudukan, dan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Akan tetapi, hambatan struktural maupun kultural seperti stigma sosial, kurangnya aksesibilitas lingkungan kerja, serta minimnya pemahaman pemberi kerja terhadap kewajiban hukum sering kali menjadi faktor penghambat terpenuhinya hak tersebut. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana perlindungan hukum itu benar-benar dijalankan dalam praktik hubungan kerja.

Alasan peneliti memilih judul penelitian ini karena untuk mengetahui sejauh mana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas seperti upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), aksesibilitas, serta perlakuan yang setara telah dilaksanakan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, untuk memberikan gambaran nyata mengenai implementasi perlindungan hukum di lapangan sekaligus menjadi bahan evaluasi dalam mendorong praktik ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkeadilan.

Pemilihan Difel Cafe Gantari Jaya sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa tempat usaha tersebut memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas. Hal ini menjadikan Difel Cafe Gantari Jaya sebagai

objek yang relevan untuk menilai sejauh mana prinsip kesetaraan, dan non-diskriminasi diterapkan dalam hubungan kerja. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan pada aspek normatif atau kebijakan secara umum, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya kajian hukum empiris di bidang perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas. Selain itu, penelitian ini juga memiliki nilai praktis, karena dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pemberi kerja, pemerintah daerah, maupun pemangku kepentingan lainnya dalam mendorong terciptanya praktik ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkeadilan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberi gambaran komprehensif terkait implementasi perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas, sekaligus memberikan rekomendasi agar praktik ketenagakerjaan semakin inklusif, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Difel Cafe Gantari Jaya adalah Kelompok Usaha Bersama yang beroperasi di kota Denpasar yang merupakan binaan dari Pertamina dimana merupakan wadah pemberdayaan komunitas disabilitas. Dalam menjalankan bisnisnya selalu berorientasi pada aspek kualitas, ketenagakerjaan, keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) serta perlindungan terhadap lingkungan. Selain dalam aspek kualitasnya, Difel Cafe Gantari Jaya juga memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Namun, sejauh mana bentuk dari pemberian kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya maka dari itu penulis tertarik untuk menulis skripsi berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti dimaksud agar pembahasan memiliki arah yang jelas dan sistematis, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya?
2. Bagaimana implementasi kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Dalam penulisan ini, demi menghindari meluasnya pembahasan dan mudahnya menelaah permasalahan agar lebih terarah dan sistematis, maka penulis membuat batasan-batasan terhadap ruang lingkup dan agar permasalahan yang termuat dalam rumusan masalah terjawab secara komperhensif dan konkrit, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan sebagai berikut. Dalam rumusan masalah pada point pertama, yang telah disusun dan disimpulkan oleh penulis, maka akan dibahas secara garis besar bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya. Dalam rumusan masalah pada point kedua, yang telah disusun dan disimpulkan oleh penulis, maka akan dibahas bagaimana implementasi kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya

Dengan demikian, pembahasan dalam penelitian ini terbatas pada permasalahan yang relevan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan,

sehingga diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih terarah dan mendalam. Berdasarkan pemaparan diatas, penulis akan mampu menjawab segala permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah serta dapat menitikberatkan pada point-point yang telah tercantum diatas dengan ruang lingkup Batasan yang jelas.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diketahui beberapa tujuan penelitian tersebut, sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Khususnya pada bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
2. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan
3. Sebagai syarat menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menggali dan mengkaji perlindungan hukum pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya.
2. Untuk menggali dan mengkaji kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas di Dife Cafe Gantari Jaya.

1.5 Metode Penelitian

Secara umum, metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian hukum merupakan cara atau prosedur ilmiah yang digunakan untuk menemukan, menganalisis, dan mengkaji aturan hukum, asas hukum, serta doktrin hukum guna menjawab permasalahan hukum tertentu.⁶ Penelitian hukum memandang hukum tidak hanya sebagai norma tertulis (*law in books*), tetapi juga sebagai perilaku nyata yang hidup dan berkembang dalam masyarakat (*law in action*). Setiap metode yang digunakan untuk mengolah data dapat mempermudah pemecahan masalah. Dalam konteks ketenagakerjaan, sering ditemukan adanya perbedaan antara apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan realitas yang dialami oleh pekerja di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa untuk memahami secara utuh bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas, diperlukan pengkajian yang tidak hanya bertumpu pada teks hukum, tetapi juga pada pengalaman nyata subjek hukum itu sendiri.

1.5.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian mengacu pada klasifikasi atau kategori penelitian berdasarkan berbagai karakteristik, seperti tujuan, pendekatan, metode, sifat, atau lingkup waktu yang digunakan dalam proses penelitian. Adapun jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian hukum empiris, yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum sebagai perilaku nyata dalam masyarakat

⁶ Soerjono Soekanto, 2014, *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press, Jakarta, hlm. 42.

melalui pengumpulan data lapangan guna memperoleh gambaran mengenai penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan dan diterapkan di masyarakat. Dengan pendekatan empiris, penulis dapat menggali pengalaman nyata pekerja penyandang disabilitas, memahami kebijakan internal perusahaan, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pemenuhan hak-hak mereka. Selain itu, metode empiris dipilih karena penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengetahui bagaimana hukum seharusnya berlaku (*das sollen*), tetapi juga bagaimana hukum itu benar-benar dijalankan dalam praktik (*das sein*). Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk menilai efektivitas perlindungan hukum, mengukur tingkat kepatuhan pemberi kerja terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta memberikan rekomendasi yang lebih aplikatif dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Alasan peneliti memilih metode penelitian hukum empiris adalah bagaimana ketentuan tersebut diterapkan dalam praktik tentunya perlu diamati secara langsung implementasinya di lapangan, khususnya di Difel Cafe Gantari Jaya. Dengan pendekatan empiris, penulis dapat memperoleh data faktual mengenai pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas, hambatan yang dihadapi, serta bentuk perlindungan hukum yang benar-benar diberikan oleh pemberi kerja.

Melalui metode ini, penelitian dapat menggambarkan kesesuaian antara ketentuan hukum dan realitas yang terjadi (*law in books* dan *law in action*), sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif, objektif, dan relevan dengan kondisi nyata. Selain itu, pendekatan empiris dipilih karena penelitian ini memiliki fokus pada implementasi dan efektivitas hukum. Artinya, penelitian tidak berhenti

pada pertanyaan “apa yang diatur oleh hukum”, tetapi juga menjawab pertanyaan “bagaimana hukum tersebut dijalankan” dan “apakah tujuan hukum tersebut telah tercapai”. Dengan melakukan wawancara, observasi, dan pengumpulan data lapangan, penulis dapat mengidentifikasi faktor-faktor pendukung maupun penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum, termasuk aspek kebijakan internal perusahaan, pemahaman manajemen terhadap regulasi, serta budaya kerja yang berkembang di lingkungan kerja.

Dengan demikian, penggunaan metode penelitian hukum empiris dalam penelitian ini dianggap paling relevan dan tepat, karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif antara aspek normatif dan realitas sosial, sehingga hasil penelitian tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mencerminkan kondisi faktual yang terjadi. Penggunaan metode penelitian hukum empiris dalam penelitian ini karena penelitian ini meneliti tentang bagaimana perlindungan hukum serta implementasi terhadap penyandang disabilitas serta bagaimana pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas yang diterima sebagai pekerja di Difel Cafe Gantari Jaya.

1.5.2 Jenis Pendekatan

Jenis pendekatan dalam penelitian mengacu pada kerangka atau cara berpikir yang digunakan untuk merancang, melaksanakan, dan menganalisis suatu penelitian. Pendekatan ini mencakup metode, strategi, dan teknik yang disesuaikan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Sosiologis Hukum. Pendekatan sosiologis hukum adalah pendekatan yang melihat hukum sebagai gejala sosial yang hidup dan berkembang di masyarakat.

Pendekatan ini tidak hanya menelaah hukum sebagai aturan tertulis (law in books), tetapi juga bagaimana hukum tersebut diterapkan dan dipatuhi dalam praktik (law in action).

Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui secara langsung implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya. Melalui pendekatan sosiologis hukum, peneliti dapat menganalisis kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan realitas di lapangan, termasuk faktor-faktor sosial yang memengaruhi pelaksanaan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pendekatan ini dianggap paling relevan untuk menggambarkan kondisi empiris serta menilai efektivitas perlindungan hukum dalam praktik.

1.5.3 Sumber Data

Sumber data hukum adalah sumber-sumber yang menjadi dasar dan rujukan dalam pembentukan dan penerapan hukum. Sumber data hukum ini dapat berupa hukum tertulis dan hukum tidak tertulis.

1. Data Primer

Sumber bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritatif dan mengikat. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah oleh seorang peneliti sendiri atau oleh seorang atau suatu organisasi setelah diperoleh langsung

dari sumbernya tanpa perantara pihak lain.⁷ Data primer yang dipergunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Difel Cafe Gantari Jaya.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah bahan data yang menjelaskan bahan hukum primer, seperti jurnal, artikel dan buku. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan dengan menggunakan sumber hukum.⁸ Data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

2.1 Bahan Hukum Primer :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
4. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities
5. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

2.2 Bahan Hukum Sekunder :

1. Jurnal dan artikel yang dapat menjadi referensi bagi penulis dalam ruang lingkup pekerja remote.

⁷ Suteki dan Galang Taufani, 2018, Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik), Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 214.

⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, 1983, Metodologi Penelitian Hukum, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm 12

2. Buku-buku yang mengulas mengenai ketenagakerjaan, penyandang disabilitas dan lain sebagainya.
3. Data Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang berfungsi sebagai komplementer untuk bahan sekunder dan tersier. Data yang memberikan informasi tentang hukum primer dan sekunder, seperti kamus bahasa hukum, ensiklopedia, majalah, media massa, dan internet. Pada penelitian ini, sumber tersier yang digunakan adalah situs website terpercaya.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum, istilah "teknik pengumpulan data" mengacu pada metode atau pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan bahan hukum yang relevan untuk digunakan sebagai dasar untuk analisis mereka.

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara (interview). Wawancara adalah teknik pengumpulan data di mana informan diwawancarai secara lisan untuk mendapatkan informasi. Tujuan wawancara adalah untuk mengetahui tentang kehidupan manusia dan perspektif mereka.⁹ Wawancara ini dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat yang berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebagai pedoman wawancara. Ada kemungkinan untuk menambah pertanyaan lain yang bersifat spontan yang berkaitan dengan jawaban

⁹ Burhan Ashofa, 1996, Metode Penelitian Hukum, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 95

responden. Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat tentang kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas, penulis melakukan wawancara secara langsung dengan HRD Difel Cafe Gantari Jaya dan pekerja penyandang disabilitas.

b. Studi Kepustakaan

Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan (library research) penelitian literatur dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal ilmiah, artikel, dan peraturan perundang-undangan.¹⁰ Analisis literatur ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang subjek yang diteliti.

c. Observasi

Pengumpulan data tersier dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara menelusuri berbagai bahan referensi, antara lain kamus, ensiklopedia, indeks, dan sumber literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Salah satunya adalah dokumentasi, dimana dokumentasi adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data dan mencatatnya dalam berkas atau dokumen yang berkaitan dengan subjek yang dibahas. Karena dokumen adalah sumber data yang berupa tulisan, foto, atau dokumen elektronik.

1.5.5 Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan proses penting untuk memahami, menafsirkan, dan mengolah data secara sistematis yang diperoleh berdasarkan sumber data yang faktual. Dalam metode penelitian empiris yang digunakan dalam penelitian ini, teknik dasar analisis data dimana berfungsi untuk melihat kesesuaian antara

¹⁰ Nomensen Sinamo, 2009, Metode Penelitian Hukum, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, hlm.56

norma atau peraturan hukum yang berlaku dengan kenyataan atau fakta hukum serta pengimplementasiannya di masyarakat.¹¹ Penelitian ini mengaplikasikan studi kasus yang menggunakan teknik analisa data kualitatif. Dimana analisis yang mendeskripsikan sekaligus menganalisis implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam penerapan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas serta pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam menyusun hasil penelitian untuk memperoleh hasil yang akurat, penting untuk memiliki pembahasan yang sistematis. Bagian pertama mencakup halaman sampul, halaman judul, halaman persyaratan gelar sarjana hukum, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman pengesahan panitia penguji ujian, halaman pernyataan keaslian, motto, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan lampiran yang mendukung penelitian ini. Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang saling terkait, dengan rincian sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan.

Pada BAB I ini, disajikan gambaran umum tentang pokok permasalahan yang akan diteliti untuk mengidentifikasi masalah konkret serta hubungan antar masalah. Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah,

¹¹ Amirudin dan Zaenal Asikin, 2004, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 25.

tujuan penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan, serta manfaat penelitian.

BAB II Kajian Teoritis.

Pada BAB II ini mencakup landasan teoritis dan tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan analisis dalam membahas permasalahan penelitian dengan menguraikan teori teori hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, hak-hak penyandang disabilitas serta aksesibilitas pekerja penyandang disabilitas. Sebagai alat atau pedoman dalam membahas dan menganalisis permasalahan sesuai dengan rumusan masalah penelitian.

Bab III Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada Bab III ini membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di Difel Cafe Gantari Jaya dengan mengacu pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab IV Implementasi Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Menyediakan Aksesibilitas Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya.

Pada Bab IV akan membahas mengenai implementasi kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya.

BAB V Penutup.

Pada BAB V yang menjadi bab akhir dalam penyusunan penulisan ini, yang akan merangkum kesimpulan secara rinci dan singkat mengenai pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya dengan memberikan saran terkait pembahasan permasalahan tersebut.

BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

Dalam melakukan analisis terhadap suatu permasalahan hukum, diperlukan landasan teori sebagai kerangka berpikir yang sistematis. Landasan teori berfungsi untuk memberikan dasar konseptual dalam memahami fenomena hukum yang diteliti serta menjadi alat analisis untuk menilai kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik yang terjadi di masyarakat. Dengan adanya landasan teori, penelitian dapat dilakukan secara ilmiah, objektif, dan terarah sehingga mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang hukum.

Dalam penelitian ini, landasan teori digunakan untuk menganalisis bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam hubungan kerja serta sejauh mana efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hak-hak penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori perlindungan hukum dan teori efektivitas hukum.

2.1.1 Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan salah satu konsep fundamental dalam negara hukum yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak warga negara serta mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari pihak yang memiliki kekuasaan. Dalam negara hukum, setiap individu memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum (*equality before the law*), sehingga negara berkewajiban memberikan perlindungan terhadap hak-hak warga negaranya

melalui peraturan perundang-undangan maupun mekanisme penegakan hukum.¹² Dengan kata lain, perlindungan hukum didefinisikan sebagai fungsi hukum, yaitu gagasan bahwa hukum dapat memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, keuntungan, dan kedamaian.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku guna mencegah terjadinya kesewenang-wenangan.¹³ Dengan demikian, perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa setiap individu dapat menikmati hak-haknya secara adil serta memperoleh kepastian hukum dalam kehidupan bermasyarakat.

Tujuan perlindungan hukum Menurut Philipus M. Hadjon antara lain untuk menjamin kepastian hukum, melindungi hak asasi manusia, mencegah penyalahgunaan kekuasaan, serta menciptakan keadilan bagi masyarakat.¹⁴ Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum memiliki peran penting dalam menjamin hak-hak pekerja, termasuk pekerja penyandang disabilitas, agar mereka tidak mengalami diskriminasi maupun perlakuan yang tidak adil dalam hubungan kerja.

¹² Jimly Asshiddiqie, 2010, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 56.

¹³ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 25.

¹⁴ Philipus M. Hadjon, 2008, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 45.

Secara umum, perlindungan hukum di Indonesia dibagi menjadi dua bagian:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah, dalam hal ini Negara Republik Indonesia, untuk mencegah pelanggaran hukum terjadi. Perlindungan hukum preventif ini diberikan sebelum pelanggaran terjadi. Perlindungan hukum preventif biasanya dapat berupa peraturan perundang-undangan atau bentuk peraturan tertulis lainnya, seperti peraturan pemerintah, keputusan presiden, peraturan daerah, dan sebagainya. Peraturan dibuat untuk mencegah pelanggaran dan memberi peringatan kepada orang-orang agar tidak melewati batasan yang ditetapkan oleh hukum. Dengan adanya aturan ini, masyarakat atau subjek hukum diharapkan dapat memahami dan menghindari tindakan yang mengarah pada pelanggaran hukum.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif biasanya diberikan setelah pelanggaran terhadap hukum yang berlaku, bertentangan dengan perlindungan hukum preventif yang bersifat pencegahan. Misalnya, ketika terjadi pelanggaran atau sengketa tentang sesuatu yang melibatkan hukum, bentuk perlindungan hukum represif termasuk sanksi, denda, hukuman penjara, atau hukuman lainnya. Dengan perlindungan hukum represif ini, diharapkan bahwa masyarakat akan merasa jera dengan hukuman yang mereka terima ketika mereka melakukan pelanggaran. Perasaan menyesal dan jera ini akan membuat masyarakat atau subjek hukum lainnya tidak melakukan pelanggaran yang sama lagi.

Pada akhirnya, dalam kehidupan bermasyarakat, dasar hukum harus ada untuk segala kegiatan yang didasarkan pada hukum atau yang terkait dengan hukum. Dasar-dasar ini tidak hanya diperlukan untuk memuluskan kegiatan tersebut, tetapi juga diperlukan untuk melindungi hak dan kewajiban semua pihak yang terlibat dalam proses tersebut. Dalam penelitian ini, teori perlindungan hukum digunakan untuk menganalisis apakah hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya telah memperoleh jaminan secara normatif maupun secara faktual dalam praktik hubungan kerja.

2.1.2 Teori Efektivitas Hukum

Selain teori perlindungan hukum, penelitian ini juga menggunakan teori efektivitas hukum untuk menganalisis sejauh mana peraturan hukum yang mengatur hak-hak pekerja penyandang disabilitas dapat diterapkan dalam praktik hubungan kerja di Difel Cafe Gantari Jaya. "Efektif" berasal dari kata "efek" dalam bahasa Inggris, yang berarti "sesuatu yang dilaksanakan dengan baik". Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kata "efektif" juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang memiliki efek (pengaruhnya, kesannya, akibatnya) sejak undang-undang atau peraturan ditetapkan. Namun, efektivitas itu sendiri adalah situasi di mana dia ditugaskan untuk mengawasi. Efektivitas hukum berkaitan dengan sejauh mana suatu aturan hukum dapat dilaksanakan dan dipatuhi oleh masyarakat. Hukum tidak hanya dipahami sebagai norma yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga harus dilihat dari bagaimana hukum tersebut diterapkan dalam kehidupan sosial. Suatu hukum dapat dikatakan efektif apabila

norma hukum tersebut mampu mengatur perilaku masyarakat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.¹⁵

Menurut Soerjono Soekanto, teori efektivitas hukum menyatakan bahwa efektif adalah tingkat sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuannya. Hukum dikatakan efektif jika dampak hukum yang positif mencapai sasarannya dalam membimbing atau merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum.¹⁶ Efektivitas penengak hukum sangat berkaitan erat dengan kinerja hukum itu sendiri. Aparat penegak hukum diperlukan untuk menegakan sanksi tersebut agar hukum itu efektif. Suatu sanksi dapat diberikan kepada masyarakat dalam bentuk kekuatan, atau pematuhan, dengan bukti bahwa hukum itu efektif. Menurut Soerjono Soekanto, faktor-faktor berikut mempengaruhi efektivitas hukum:

1. Faktor Hukum

Keadilan, kepastian, dan kemanfaatan adalah komponen hukum. Tidak jarang terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan saat diterapkan. Sementara kepastian hukum nyata dan konkret, keadilan abstrak, sehingga ketika hakim memutuskan suatu perkara hanya berdasarkan undang-undang, nilai keadilan kadang-kadang tidak tercapai. Akibatnya, keadilan selalu menjadi prioritas utama ketika melihat masalah hukum. Karena hukum tidak semata-mata

¹⁵ Achmad Ali, 2010, Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan, Kencana, Jakarta, hlm. 375.

¹⁶ Soerjono Soekanto, 1988, Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanksi, CV. Ramadja Karya, Bandung, hlm. 80.

dilihat dari sudut pandang hukum tertulis saja, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek sosial yang berkembang. Sebaliknya, keadilan masih menjadi subjek perdebatan karena mengandung unsur subyektif setiap orang.

2. Faktor Penegak Hukum

Penegakan hukum berkaitan dengan pihak-pihak yang membentuk dan menerapkan hukum. Bagian-bagian penegakan hukum itu adalah aparat penegak hukum yang memiliki kemampuan untuk memberikan kepastian, keadilan, dan keuntungan yang sebanding dengan hukum. Dalam arti sempit, aparat penegak hukum terdiri dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum, dan petugas sipil lembaga permasyarakatan. Di sisi lain, aparat penegak hukum mencakup insitusi penegak hukum dan aparat penegak hukum. Setiap divisi dan staf diberi wewenang untuk melaksanakan fungsinya. Tugas-tugas ini termasuk penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penerimaan laporan, penjatuhan vonis, pemberian sanksi, dan upaya pembinaan kembali terpidana.

Tiga komponen utama memengaruhi operasi penegak hukum:

- a. Lokasi penegak hukum dan sistem pendukungnya
- b. Budaya kerja yang terkait dengan penegak hukum, termasuk kesejahteraan penegak hukum
- c. Peraturan yang mendukung dan mendukung kinerja penegak hukum.

Kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang digunakan sebagai standar kerja, baik hukum substansial maupun hukum peristiwa tersebut. Untuk mewujudkan proses penegakan hukum dan keadilan secara internal, upaya penegak hukum harus memperhatikan ketiga elemen tersebut secara bersamaan.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas

Secara sederhana, tujuan dapat dicapai dengan menggunakan fasilitas pendukung. Ruang lingkupnya berfungsi sebagai sarana fisik yang mendukung. Sumber daya pendukung termasuk organisasi yang baik, tenaga kerja yang berpendidikan dan terampil, peralatan yang memadai, dan dana yang cukup. Kelangsungan bisnis bergantung pada ketersediaan dan pemeliharaan fasilitas. Peraturan sering diaktifkan sementara fasilitas belum siap. Kondisi seperti ini hanya akan menyebabkan kontra produktif, yang seharusnya mempercepat proses, tetapi justru menyebabkan kemacetan.

4. Faktor Masyarakat

Tujuan penegak hukum adalah untuk menciptakan kedamaian di masyarakat. Masyarakat memiliki pendapat tertentu tentang hukum. Dengan kata lain, keberhasilan hukum juga bergantung pada keputusan dan kesadaran hukum masyarakat. Penegak hukum akan sulit bekerja jika masyarakat tidak sadar hukum. Salah satu cara untuk membantu ini adalah dengan melibatkan lapisan masyarakat, pemegang kekuasaan, dan penegak hukum itu sendiri. Selain itu, perumusan hukum harus mempertimbangkan hubungan antara perubahan sosial dan hukum, karena pada akhirnya hukum dapat berfungsi sebagai alat yang efektif untuk mengatur perilaku masyarakat.

5. Faktor Kebudayaan

Yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Faktor masyarakat dan kebudayaan sebenarnya berbeda. Karena masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari

kebudayaan, baik spiritual maupun nonmaterial, muncul dalam diskusinya. Ini berbeda karena sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem kemasyarakatan), hukum mencakup struktur, substansi, dan kebudayaan. Struktur mencakup struktur sistem itu sendiri, seperti tatanan lembaga hukum formal, hukum antara mereka, hak dan kewajiban, dan seterusnya.¹⁷

Kelima komponen ini sangat penting bagi sistem penegakan hukum dan berfungsi sebagai ukuran seberapa efektif sistem tersebut, mereka sangat berhubungan satu sama lain. Pada elemen pertama, aturan hukum itu sendiri menentukan apakah hukum tertulis tersebut berfungsi dengan baik. Teori Soerjono Soekanto terkait dengan teori Romli Atmasasmita, yang menyatakan bahwa hal-hal yang menghambat efektivitas penegakan hukum termasuk sikap mental aparat penegakan hukum, seperti hakim, jaksa, polisi, dan penasihat hukum, serta aspek sosialisasi hukum yang sering diabaikan.¹⁸

Soerjono Soekanto menemukan bahwa sikap tindak perilaku hukum efektif jika tindakan atau perilaku lain menuju tujuan yang diinginkan, yaitu jika pihak lain mematuhi hukum. Menurutnya, undang-undang menjadi efektif jika tugas penegak hukum semakin mendekati apa yang diharapkan oleh undang-undang, dan sebaliknya jika tugas penegak hukum jauh dari apa yang diharapkan oleh undang-undang.

¹⁷ Soerjono Soekanto, 2008, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 8.

¹⁸ Romli Atmasasmita, 2001, Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum, Mandar Maju, Bandung, hlm. 55.

Efektivitas hukum dalam tindakan atau realita hukum dapat diketahui apabila seseorang menyatakan bahwa suatu kaidah hukum berhasil atau gagal mencapai tujuannya, maka hal itu biasanya diketahui apakah pengaruhnya berhasil mengatur sikap tindak atau perilaku tertentu sehingga sesuai dengan tujuannya atau tidak. Sanksi, yang dapat berupa sanksi negatif atau positif, biasanya digunakan untuk memotivasi orang untuk mengikuti hukum.

Dalam penelitian ini, teori efektivitas hukum digunakan untuk menganalisis apakah peraturan yang mengatur mengenai hak-hak pekerja penyandang disabilitas telah diterapkan secara efektif dalam praktik hubungan kerja di Difel Cafe Gantari Jaya.

2.1.3 Teori Keadilan Inklusif

Teori keadilan inklusif yang dikemukakan oleh Nancy Fraser merupakan salah satu pendekatan dalam filsafat sosial kontemporer yang mengkritik keterbatasan teori keadilan tradisional yang hanya berfokus pada distribusi ekonomi semata. Fraser mengemukakan bahwa keadilan harus dipahami secara lebih luas dengan mencakup dimensi ekonomi, sosial-budaya, dan politik agar mampu menciptakan kesetaraan yang substantif dalam masyarakat. Menurut Fraser, keadilan sosial hanya dapat terwujud apabila setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial. Konsep ini dikenal dengan istilah *participatory parity* (paritas partisipasi), yaitu suatu kondisi di mana seluruh anggota masyarakat dapat berinteraksi sebagai pihak yang setara tanpa adanya hambatan struktural maupun kultural yang bersifat diskriminatif.

Lebih lanjut, Nancy Fraser mengemukakan bahwa keadilan terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu redistribusi (*redistribution*), pengakuan (*recognition*), dan representasi (*representation*). Ketiga dimensi ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam mewujudkan keadilan yang inklusif. Dimensi pertama adalah redistribusi yang berkaitan dengan keadilan ekonomi, yaitu bagaimana sumber daya material didistribusikan secara adil dalam masyarakat. Ketimpangan dalam distribusi ekonomi dapat menyebabkan ketidakadilan struktural, seperti kemiskinan dan marginalisasi kelompok tertentu. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang mampu menjamin pemerataan akses terhadap sumber daya ekonomi, termasuk dalam hal kesempatan kerja dan pemberian upah yang layak. Dimensi kedua adalah pengakuan yang berfokus pada aspek sosial dan budaya. Fraser menekankan pentingnya pengakuan terhadap identitas, martabat, dan keberagaman individu. Ketidakadilan dalam dimensi ini sering kali muncul dalam bentuk diskriminasi, stereotip, dan stigma terhadap kelompok tertentu, seperti perempuan, minoritas, dan penyandang disabilitas. Oleh karena itu, keadilan menuntut adanya penghormatan terhadap perbedaan serta penghapusan praktik diskriminatif dalam kehidupan sosial.¹⁹ Dimensi ketiga adalah representasi yang berkaitan dengan keadilan politik. Fraser menyoroti pentingnya keterlibatan seluruh kelompok masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Ketidakadilan politik terjadi terdapat kelompok yang tidak memiliki akses atau

¹⁹ Nancy Fraser, 2000, "Rethinking Recognition," *New Left Review*, Issue 3, hlm. 113–114.

kesempatan untuk menyuarakan kepentingannya dalam ruang publik. Dengan demikian, keadilan menuntut adanya sistem politik yang inklusif dan partisipatif.²⁰

Ketiga dimensi tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai keadilan sosial yang komprehensif. Dalam konteks ini, pendekatan keadilan inklusif yang dikemukakan oleh Nancy Fraser menjadi relevan untuk menganalisis berbagai permasalahan sosial, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan pekerja penyandang disabilitas. Teori ini memberikan kerangka analisis yang tidak hanya menilai aspek ekonomi, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan politik dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara.

Menurut Nancy Fraser, dalam perkembangan dunia saat ini, klaim atas social justice terbagi ke dalam dua kelompok, yakni yang pertama dan sekaligus yang utama adalah politik redistribusi (*politics of redistribution*) yakni suatu politik yang menghendaki adanya distribusi sumber daya (ekonomi) dan kesejahteraan secara lebih adil dan kedua adalah politik pengakuan (*politics of recognition*) yakni politik yang menghendaki adanya pengakuan atas perspektif yang berbeda berkaitan latar belakang etnis, ras, seksualitas, dan gender.²¹

²⁰ Nancy Fraser, 2008, *Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*, Columbia University Press, New York, hlm. 16-18.

²¹ Nancy Fraser, 2003, "Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation" Nancy Fraser dan Axel Honneth, "Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange", Verso, London-New York, hlm. 7.

Dengan demikian, penerapan teori keadilan inklusif dapat digunakan untuk menilai sejauh mana prinsip kesetaraan, non-diskriminasi, dan inklusivitas telah diwujudkan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

2.2 Landasan Konseptual

Landasan konseptual bertujuan memberikan batasan dan penjelasan terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran.

2.2.1 Kajian Tentang Perlindungan Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan berarti tempat berlindung atau tindakan untuk melindungi. Misalnya, memberikan perlindungan kepada mereka yang kurang beruntung. Perlindungan biasanya berarti menjaga sesuatu dari hal-hal yang berbahaya. Itu bisa menjadi hal penting atau barang. Perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya yang dilakukan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak subjek hukum melalui perangkat peraturan perundang-undangan maupun mekanisme penegakan hukum. Perlindungan hukum juga mencakup upaya pencegahan terhadap terjadinya pelanggaran hukum.²²

Didasarkan pada definisi perlindungan hukum yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum sebenarnya adalah upaya untuk melindungi kepentingan seseorang atas kedudukannya sebagai manusia yang

²² Suhartoyo, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, Jurnal Administrative Law and Governance, Volume 2 Nomor 2, hlm. 328.

berhak atas hak untuk dinikmati dan memiliki kewenangan untuk bertindak dalam merenggut kepentingan hidupnya sendiri. Ada beberapa cara untuk memberikan perlindungan secara hukum:

1. Membuat peraturan (*giving regulation*), yang memberikan hak dan kewajiban serta menjamin hak-hak para subjek hukum
2. Menegakkan peraturan (*the law enforcement*), yang dilakukan melalui hukum administrasi negara, yang mengizinkan dan mengawasi pelanggaran hak-hak masyarakat. Hukum Pidana memberikan sanksi hukum untuk pelanggaran hukum. Sanksi yang dimaksud ialah sanksi pidana dalam hukum perdata, yang berfungsi untuk memulihkan hak, juga dikenal sebagai pemulihan pemulihan, dengan membayar ganti rugi atau kompensasi.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif:

1. Perlindungan Hukum Preventif, yaitu suatu bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadi pelanggaran. Sebagaimana tertera dalam peraturan perundangundangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran dan memberikan batasan atau rambu-tambu dalam melakukan suatu kewajiban.
2. Perlindungan Hukum Represif, yaitu suatu perlindungan akhir yang berupa sanksi. Misalkan seperti, denda, penjara dan beberapa jenis hukuman tambahan yang diberikan kepada tersangka apabila telah terjadi sengketa atau pelanggaran hukum.

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum diberikan kepada pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja. Oleh karena itu, negara melalui peraturan perundang-undangan memberikan jaminan perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tidak terjadi eksploitasi maupun perlakuan yang tidak adil dalam hubungan kerja. Dalam penelitian ini, perlindungan hukum difokuskan pada perlindungan terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas dalam hubungan kerja.

2.2.2 Kajian Tentang Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²³ Tenaga kerja merupakan modal utama dan pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila, dan tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat, termasuk tenaga kerja. Sebagai pelaksana pembangunan, tenaga kerja harus dijamin haknya, diatur kewajibannya, dan dikembangkan potensinya.

²³ Sendjun H. Manulang, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rhineka Cipta, Jakarta, hlm. 3.

Tenaga Kerja mencakup orang yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan tugas lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Mereka yang mencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga melakukan hal-hal ini meskipun mereka tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan kadang-kadang dapat ikut bekerja.

Pengertian yang lebih luas dari "pekerja" atau "buruh" adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain.²⁴ Jumlah penduduk dalam usia kerja minimal berusia 15 hingga 64 tahun, yang memiliki kemampuan untuk memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan tenaga kerja dan jika mereka ingin berpartisipasi dalam produksi tersebut. Tenaga kerja dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan pendidikan dan kemampuan mereka, yaitu:

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja, yaitu:

²⁴ Hardijan Rusli, 2003, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm 12-13.

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Masalah ketenagakerjaan masih menjadi perhatian berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat, dan keluarga. Karena tenaga kerja pada dasarnya adalah kekuatan perbaikan, yang telah berkontribusi secara signifikan pada hasil pergantian peristiwa publik, otoritas publik menganggap masalah pasokan tenaga kerja sebagai salah satu hal yang bahkan paling penting dari pergantian peristiwa publik sendiri. Tujuan dari pengembangan tenaga kerja adalah:

1. Memaksimalkan pemanfaatan dan pemberdayaan tenaga kerja
2. Menjamin ketersediaan tenaga kerja dan pemerataan kesempatan kerja sesuai dengan pertumbuhan nasional
3. Memastikan perlindungan kesejahteraan pekerja
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga. Pemerintah diharapkan mengembangkan dan menetapkan manpower planning dalam rangka pengembangan tenaga kerja

5. Strategi dan program untuk pengembangan ketenagakerjaan yang berkelanjutan Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum.

Mayoritas masyarakat Indonesia menyadari bahwa tenaga kerja memainkan peran penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi yang terkait dengan pengembangan sambil menjunjung tinggi hak dan kepentingan karyawan sejalan dengan harkat dan martabat manusia. Prinsip integrasi dan kemitraan berfungsi sebagai pedoman untuk pengembangan tenaga kerja. Mereka yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja didefinisikan sebagai pekerja.

Tenaga kerja disabilitas adalah individu dengan keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik yang berhak atas pekerjaan layak, sebagaimana diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016. Kajian teoritis menekankan pentingnya pendekatan hak asasi, kesetaraan kesempatan, dan pemenuhan kebutuhan eksistensi, ekonomi, sosial untuk mengurangi diskriminasi dan meningkatkan partisipasi.²⁵

Menurut Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Cipta Kerja, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan

²⁵ Vania Andari dan Dinda Dwi, 2024, Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023, *Milthree Law Journal*, Volume 1 Nomor 2. hlm. 245.

perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena ada perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lainnya dinamakan buruh atau pekerja. Digunakannya perkataan hubungan kerja, untuk menunjukkan bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh mengenai kerja.²⁶

Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Paling tidak ada empat unsur agar suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja. Keempat unsur itu adalah ada pekerjaan, ada upah, di bawah perintah, waktu tertentu. Perjanjian terdiri atas dua bentuk, yaitu bentuk tertulis

²⁶ Karel Hein Tampone, 2024, Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT Volume 12 Nomor 5.

dan lisan. Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat yang sama, tetapi perjanjian dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan pembuktian, sehingga dianjurkan agar setiap perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini seperti yang tertuang dalam Pasal 51 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Suatu perjanjian mengandung asas kebebasan berkontrak, artinya para pihak bebas untuk menentukan klausul apa saja dalam suatu perjanjian selama klausul tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan.²⁷

2.3.3 Kajian Tentang Penyandang Disabilitas

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa "penyandang" adalah istilah yang mengacu pada orang yang menyandang atau menderita sesuatu. Namun, disabilitas berarti ketidakmampuan atau cacat.²⁸ Dalam bahasa Inggris, istilah "disabilitas" atau "person with disability" berasal dari kata "kemampuan yang berbeda", yang berarti bahwa setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda. Istilah ini digunakan sebagai pengganti istilah "penyandang cacat", yang dianggap negatif dan terkesan diskriminatif. Fakta bahwa setiap orang diciptakan

²⁷ Ruben L. Situmorang², 2023, Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lex Privatum, Volume 1 Nomor 1, hlm. 117.

²⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, 2008, Edisi Ke empat, Departemen Pendidikan Nasional: Gramedia, Jakarta.

dengan cara yang berbeda adalah dasar dari istilah disabilitas. Jadi, yang ada hanyalah perbedaan, bukan keabnormalan atau kecacatan.

Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pasal 1 ayat (1) bahwa : "Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak."

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus/ disabilitas, ini berarti bahwa setiap Penyandang Disabilitas memiliki definisi masing-masing yang mana semuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik. Jenis Penyandang Disabilitas adalah sebagai berikut :

1. Disabilitas mental.

- a. Mental tinggi.

Sering dikenal dengan orang berbakat yang memiliki kemampuan intelektual tinggi, dia juga memiliki kemampuan tanggung jawab terhadap tugas.

- b. Mental rendah.

Kemampuan mental rendah atau kapasitas intelektual yang rendah dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (*slow learners*) yaitu anak yang memiliki IQ (*intelligence quotient*) antara 70–90. Sedangkan anak yang memiliki IQ (*intelligence quotient*) di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.

- c. Berkesulitan belajar spesifik.

Berkesulitan belajar berkaitan dengan prestasi belajar yang diperoleh.

- 2. Disabilitas fisik. Kelainan ini meliputi beberapa macam yaitu :

- a. Kelainan tubuh (tuna daksa).

Yaitu individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro muscular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh.

- b. Kelainan indera penglihatan (tuna netra).

Yaitu individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu buta total (blind) dan low vision.

- c. Kelainan pendengaran (tuna rungu).

Yaitu individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran individu tuna rungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka sering disebut tuna wicara.

- d. Kelainan bicara (tuna wicara).

Adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dimengerti orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional dimana disebabkan oleh ketunarunguan dan problem organic yang disebabkan memang adanya ketidak sempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara.

3. Tuna ganda (disabilitas ganda). Penderita cacat ini lebih dari satu kecacatan yaitu cacat fisik dan mental.

Hak-Hak Penyandang Disabilitas Indonesia menjunjung tinggi hak asasi manusia dan juga keterbatasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrat melekat pada manusia, harus dilindungi, dihormati, dihargai, dan ditegakkan demi meningkatkan kecerdasan, keadilan, kebahagiaan, dan juga kesejahteraan. Diaturnya hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar 1945 membuktikan bahwa hak-hak tersebut benar-benar penting bagi kelangsungan hidup manusia, khususnya dalam hal ini adalah Warga Negara Indonesia. Sedangkan yang termasuk dalam penyebutan Warga Negara Indonesia adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-Undang sebagai warga Negara. Orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-Undang sebagai warga Negara ini tentunya di dalamnya termasuk juga orang-orang Penyandang Disabilitas yang juga merupakan bagian dari orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan sebagaimana yang dijelaskan di atas.

Berdasarkan uraian diatas, hak bagi kaum Penyandang Disabilitas dikategorikan kedalam hak-hak relative. Pentingnya penekanan perlindungan hak bagi kaum Penyandang Disabilitas dikarenakan sebagaimana pengertian Penyandang Disabilitas, bahwasanya kaum Penyandang Disabilitas merupakan orang-orang yang memiliki kemampuan berbeda, sehingga perlu mendapatkan perlakuan yang bersifat khusus dari pemerintah untuk dapat memenuhi hak-hak yang disebutkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Bab XA mengenai hak asasi manusia. Selain itu tanpa adanya perlindungan lebih dari pemerintah, para kaum

Penyandang Disabilitas ini rentan terhadap perlakuan diskriminasi, terlebih terhadap pemenuhan hak-haknya. Bahkan dunia internasional juga begitu sangat peduli terhadap pemenuhan hak-hak asasi manusia khususnya bagi kaum Penyandang Disabilitas, hal ini terbukti dengan adanya *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Konvensi PBB yang dilaksanakan pada 3 Mei 2008 ini bertujuan untuk mempromosikan, melindungi dan menjamin penuh terpenuhinya hak asasi manusia tanpa adanya diskriminasi bagi kaum penyandang cacat (disabilitas).²⁹

Prinsip-prinsip yang diatur dalam *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* adalah:

1. Menghormati martabat yang melekat pada setiap individu termasuk kebebasan untuk menentukan pilihannya sendiri.
2. Non-Diskriminasi
3. Secara penuh dan efektif berpartisipasi dan ikut serta dalam masyarakat
4. Menghargai perbedaan dan penerimaan para penyandang cacat sebagai bagian dari keragaman manusia dan kemanusiaan
5. Persamaan kesempatan
6. Aksesibilitas
7. Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan

²⁹ Muladi, 2009, *Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep dan Implikasi dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, PT Refika Adi Tama, Bandung, hlm. 70.

8. Penghormatan terhadap kapasitas berkembang anak-anak penyandang cacat dan menghormati hak anak-anak penyandang cacat untuk mempertahankan identitas mereka.³⁰

Aksesibilitas bagi penyandang disabilitas atau difabel berdasarkan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* adalah:

1. Pembangunan jalan, bangunan, transportasi serta fasilitas indoor dan outdoorsekolah, perumahan, fasilitas kesehatan dan tempat kerja yang mampu memenuhi kebutuhan difabel untuk dapat hidup mandiri dan berpartisipasi penuh dalam semua aspek kehidupan.
2. Pemberian informasi, komunikasi, dan layanan lain seperti pelayanan elektronik dan layanan darurat yang juga mendukung tercapainya kemandirian dan partisipasi penuh difabel dalam segala aspek kehidupan.

Penyandang Disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepantasnya Penyandang Disabilitas mendapatkan perlakuan khusus yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal.³¹

³⁰ Ibid hlm. 71.

³¹ Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho, 2019, *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swata dan Perusahaan Milik Negara*, Mimbar Keadilan, Volume 12 Nomor 1, hlm. 3.

2.3 Profil Perusahaan

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah Difel Cafe Gantari Jaya, yang merupakan sebuah usaha cafe berbasis pemberdayaan penyandang disabilitas di Kota Denpasar, Provinsi Bali. Kafe ini berlokasi di Graha Nawasena, Jalan Kamboja No. 4, Denpasar. Graha Nawasena diresmikan oleh Walikota Denpasar dan Dinas Sosial Kota Denpasar pada tanggal 2 Desember 2022, sedangkan Difel Cafe beroperasi secara optimal pada tahun 2023. Difel Cafe Gantari Jaya hadir sebagai bentuk inovasi sosial yang mengintegrasikan kegiatan ekonomi dengan upaya pemberdayaan kelompok rentan, khususnya penyandang disabilitas. Memiliki 8 pekerja penyandang disabilitas. Hasil wawancara oleh I Nyoman Juniarta sebagai Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, "Jadi Graha Nawasena itu big company nya, dari company itu timbul lah UMKM, jadi ada namanya KUBE atau Kelompok Usaha Bersama untuk sahabat - sahabat disabilitas kota Denpasar. Memang saat ini kita prioritaskan dulu untuk kota Denpasar, dan untuk totalnya sekarang sudah mencapai 60 UMKM di Graha Nawasena ini".³²

Awal mula terbentuknya Difel Cafe berdasarkan hasil wawancara, pendirian dan pengembangan Difel Cafe Gantari Jaya tidak terlepas dari peran serta pemerintah daerah, khususnya Dinas Sosial Kota Denpasar. I Nyoman Juniarta menyampaikan bahwa dirinya pernah melakukan pertemuan dan diskusi dengan Kepala Dinas Sosial Kota Denpasar, yaitu I Gusti Ayu Laxmy Saraswaty, yang dalam kesempatan tersebut membahas mengenai keberadaan Difel Cafe sebagai wadah bagi penyandang disabilitas di Kota Denpasar. Dalam hal ini, Dinas Sosial

³² Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.00 WITA.

memberikan dukungan dengan memandang Difel Cafe sebagai ruang inklusif yang dapat menampung berbagai jenis disabilitas.

Ketua Kelompok Usaha Bersama I Nyoman Juniarta mengungkapkan bahwa dapat beradaptasi dan mengajak sahabat disabilitas seperti disabilitas tuna netra, disabilitas tuna rungu, disabilitas fisik, skizofrenia, juga autis dan sebagainya.³³ Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa Difel Cafe Gantari Jaya tidak hanya berfungsi sebagai tempat usaha, tetapi juga sebagai sarana pemberdayaan yang inklusif bagi berbagai ragam penyandang disabilitas, sehingga mendukung terciptanya kesempatan kerja yang lebih merata.

Berdasarkan hasil wawancara, pada tahun 2023 Difel Cafe Gantari Jaya mulai mengembangkan program pelatihan barista sebagai bagian dari upaya pemberdayaan penyandang disabilitas di bidang keterampilan kerja. I Nyoman Juniarta menyampaikan bahwa dirinya telah berkecimpung selama kurang lebih 15 tahun di bidang food and beverage, yang kemudian mendorong gagasan awal untuk mengembangkan usaha berbasis UMKM, khususnya pada sektor makanan dan minuman. Pada tahap awal, terdapat rencana untuk membuka usaha bartending yang berfokus pada penyajian cocktail. Namun demikian, setelah mempertimbangkan lokasi Graha Nawasena yang berada di lingkungan kampus dan sekolah, target pasar dinilai kurang sesuai. Oleh karena itu, dilakukan penyesuaian konsep usaha dengan mengembangkan pelatihan barista yang lebih inklusif dan dapat menjangkau berbagai kalangan.

³³ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.00 WITA.

Kemudian pada pengembangan program pelatihan tersebut tidak terlepas dari dukungan Dinas Sosial Kota Denpasar yang menyarankan untuk menjalin kerja sama dengan pihak Pertamina. Melalui proses diskusi dan koordinasi, kerja sama tersebut kemudian terealisasi dalam bentuk pelatihan barista bagi penyandang disabilitas. Pihak Pertamina memberikan kepercayaan kepada pengelola Difel Cafe untuk mengoordinasikan kegiatan pelatihan yang hingga saat ini telah dilaksanakan sebanyak lima kali pertemuan. Adapun jumlah barista aktif di Difel Cafe sebanyak delapan orang, sementara program pelatihan yang sedang berlangsung diikuti oleh dua belas penyandang disabilitas yang terdiri dari berbagai ragam disabilitas, seperti tuna netra, disabilitas fisik, tuna rungu, dan skizofrenia.

Secara kelembagaan, Difel Cafe Gantari Jaya berada dibawah naungan Dinas Sosial Kota Denpasar dikelola oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Gantari Jaya yang merupakan wadah komunitas penyandang disabilitas di Kota Denpasar. Pendirian cafe ini tidak terlepas dari hasil diskusi bersama (*Forum Group Discussion*) antara komunitas disabilitas dengan berbagai pemangku kepentingan, yang kemudian direalisasikan melalui dukungan program tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*) dari PT Pertamina Patra Niaga, serta kerja sama dengan Dinas Sosial Kota Denpasar dan pihak terkait lainnya.

Tujuan utama didirikannya Difel Cafe Gantari Jaya adalah untuk menciptakan kesempatan kerja yang layak bagi penyandang disabilitas, sekaligus mendorong terwujudnya kemandirian ekonomi dan inklusi sosial. Dalam konteks ini, kafe tidak hanya berfungsi sebagai unit usaha komersial, tetapi juga sebagai sarana pemberdayaan yang memberikan ruang bagi penyandang disabilitas untuk berpartisipasi secara aktif dalam dunia kerja. Sumber daya manusia yang terlibat

dalam operasional Difel Cafe Gantari Jaya terdiri dari pekerja dengan berbagai ragam disabilitas, antara lain disabilitas fisik, tuna rungu, tuna netra, skizofrenia, low vision, serta kondisi disabilitas lainnya. Para pekerja tersebut menjalankan berbagai fungsi kerja seperti barista, pelayan, serta pengelola operasional harian kafe. Hal ini menunjukkan adanya penerapan prinsip kesetaraan kesempatan kerja tanpa diskriminasi berdasarkan kondisi fisik maupun mental. Sebelum terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional, para pekerja penyandang disabilitas diberikan pelatihan keterampilan, khususnya dalam bidang peracikan kopi (barista) dan pelayanan pelanggan. Program pelatihan ini dilaksanakan secara intensif dalam kurun waktu tertentu sebagai bentuk peningkatan kapasitas dan kompetensi kerja, sehingga para pekerja memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugasnya secara profesional.

Dalam hal produk dan layanan, Difel Cafe Gantari Jaya menyediakan berbagai jenis minuman kopi, seperti espresso, latte, dan berbagai olahan kopi lainnya, serta minuman non-kopi dan makanan ringan (*pastry*). Selain melayani konsumen secara langsung di lokasi usaha, kafe ini juga turut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pameran dan festival di Kota Denpasar, yang turut mendukung peningkatan eksistensi dan keberlanjutan usaha.

Dari aspek kinerja usaha, Difel Cafe Gantari Jaya menunjukkan perkembangan yang cukup positif, dengan tingkat penjualan harian yang stabil dan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan ekonomi kreatif. Hal ini mengindikasikan bahwa usaha yang berbasis inklusivitas tidak hanya memiliki nilai sosial, tetapi juga berpotensi untuk berkembang secara ekonomis. Secara konseptual, Difel Cafe Gantari Jaya mengusung nilai inklusivitas, kesetaraan, dan

pemberdayaan. Nama "Difel" sendiri merupakan akronim dari "diff-ability" yang mencerminkan pandangan bahwa keterbatasan bukan merupakan penghalang untuk berkarya dan berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Dengan demikian, keberadaan Difel Cafe Gantari Jaya dapat dipandang sebagai model praktik baik (best practice) dalam implementasi prinsip-prinsip ketenagakerjaan inklusif di tingkat lokal.

Berdasarkan pemaparan tersebut, Difel Cafe Gantari Jaya menjadi objek penelitian yang relevan dalam mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas, khususnya dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI DIFEL CAFE GANTARI JAYA PERSPEKTIF UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

3.1 Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya

Perlindungan hukum adalah salah satu hal terpenting dari suatu unsur negara hukum adapun pengaturan mengenai perlindungan hukum diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", Pasal 28 D Ayat (1) "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum", Pasal 28 D Ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja", Pasal 28 I ayat (4) "Perlindungan, pemajuan, penegakan, pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah".

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja serta mencegah terjadinya perlakuan yang tidak adil dalam hubungan kerja. Secara konseptual, perlindungan hukum pekerja dapat diartikan sebagai segala upaya yang dilakukan untuk memberikan jaminan kepastian hukum, rasa keadilan, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja baik secara preventif maupun represif. Dasar hukum perlindungan pekerja di Indonesia secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas merupakan kewajiban Pemerintah karena pekerja penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama dengan pekerja yang lain sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" dan Pasal 6 "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha".

Pasal 53 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas "Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pasal 53 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas "Perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja).

Dengan adanya dasar hukum tersebut, maka perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga menuntut implementasi nyata dalam praktik ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini, Difel Cafe Gantari Jaya menjadi objek yang relevan untuk dianalisis, karena praktik ketenagakerjaan yang diterapkan dapat menunjukkan sejauh mana prinsip-prinsip perlindungan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diimplementasikan, khususnya terhadap pekerja penyandang disabilitas. Oleh karena itu, pembahasan dalam subbab ini tidak hanya mendeskripsikan bentuk perlindungan yang ada, tetapi juga mengkaji kesesuaiannya dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3.1.1 Kepastian Hukum Dalam Perjanjian Kerja

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan. Sehingga kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan.³⁴

Salah satu komponen penting dari perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah kepastian hukum dalam perjanjian kerja, khususnya untuk pekerja penyandang disabilitas. Dalam perspektif hukum positif di Indonesia, kepastian hukum didefinisikan sebagai adanya kejelasan norma, hak, dan kewajiban yang mengikat para pihak dalam hubungan kerja, sehingga dapat memberikan perlindungan dan mencegah pengusaha melakukan kekerasan. Kepastian hukum dalam perjanjian kerja merupakan jaminan bahwa hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja diatur secara jelas, tegas, dan dapat ditegakkan berdasarkan hukum yang berlaku, terutama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap hubungan kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

³⁴ Sudikno Mertokusumo, 2007, *Penemuan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 160.

Kepastian hukum bagi penyandang disabilitas untuk bekerja diatur dalam UUD 1945 pada Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi: "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dan Pasal 28H ayat (2) mempertegas: "setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan". Artinya bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dengan mendapatkan imbalan dengan persamaan dan keadilan. Hal ini pula sejalan dengan Pasal 28 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: "Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya". Sebagaimana hal tersebut sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada Pasal 52 berbunyi: Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang Disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan, dan kemudian Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) juga menjelaskan: ayat (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, dan ayat (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sehingga ketentuan Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Ketenagakerjaan kemudian menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang

sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara tegas mengenai prinsip persamaan kesempatan dan perlakuan dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut tercermin dalam Pasal 5 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selanjutnya, dalam Pasal 6 ditegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dengan demikian, kedua ketentuan tersebut menegaskan adanya jaminan normatif terhadap prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja, termasuk bagi pekerja penyandang disabilitas.

Pemerintah beserta pengusaha maupun masyarakat umum perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memberikan landasan hukum yang tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas secara pasti dan konkret. Dalam bagian Menimbang ditegaskan bahwa penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama. Dalam bidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Penyandang Disabilitas memberikan jaminan mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengatur mengenai kuota 1% (satu persen), yaitu perusahaan wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan untuk setiap

jumlah karyawan. Namun, dalam kenyataannya, perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas masih sangat minim. Oleh karena itu, pengusaha dalam merekrut pekerja cenderung bersikap selektif agar dapat memperoleh tenaga kerja yang memiliki kualitas dan mampu bekerja secara maksimal bagi perusahaan.

Apabila dikaitkan dengan praktik pada Difel Cafe Gantari Jaya menunjukkan adanya implementasi nilai inklusivitas yang cukup progresif. Difel Cafe Gantari Jaya sebagai salah satu usaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas telah berupaya memberikan ruang kerja yang setara tanpa diskriminasi, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perekrutan tenaga kerja di Difel Cafe tidak semata-mata didasarkan pada kondisi disabilitas, melainkan lebih menitikberatkan pada kemampuan, minat, dan kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini mencerminkan penerapan prinsip *equality before the law* dalam hubungan kerja. Keberadaan pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya juga menunjukkan bahwa hambatan-hambatan sosial maupun struktural yang selama ini menjadi kendala dalam dunia kerja dapat diminimalisir melalui komitmen pengusaha. Meskipun secara umum perusahaan di Indonesia masih belum optimal dalam memenuhi ketentuan kuota sebagaimana diatur dalam Pasal 53, Difel Cafe justru menjadi contoh konkret pelaksanaan kewajiban moral dan sosial dalam pemberdayaan penyandang disabilitas. Pembentukan perjanjian hingga pelaksanaannya jika diuraikan dalam tahapannya sebagaimana dalam teori baru yang disampaikan Van Dunne antara lain :

1. Tahap *Pracontractual* (ditandai dengan adanya penawaran dan penerimaan)
2. Tahap *Contractual* (tahap persesuaian dari pernyataan kehendak para pihak)

3. Tahap *Post Contractual* (tahap melaksanakan janji yang disepakati).³⁵

Berdasarkan hasil wawancara, kepastian hukum dalam hubungan kerja di Difel Cafe Gantari Jaya cenderung didasarkan pada kepercayaan dan komitmen dari pekerja penyandang disabilitas. Pihak pengelola dan tentunya Dinas Sosial Kota Denpasar tidak menerapkan kontrak kerja yang bersifat mengikat secara ketat, melainkan memberikan fleksibilitas kepada pekerja untuk menentukan keberlanjutan kariernya. Kebijakan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pekerja penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk mengembangkan diri dan mencari peluang kerja yang lebih baik di bidang lain.

Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Kota Denpasar, yaitu Bapak I Nyoman Juniarta atau yang akrab disapa Jigo mengatakan "Cari yang terbaik untuk kamu, kami di sini tidak ingin memaksa atau menekan kamu." Pernyataan ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang dibangun lebih menekankan pada pendekatan humanis dan non koersif, yang sejalan dengan prinsip perlindungan hak asasi pekerja, khususnya bagi penyandang disabilitas.³⁶

3.1.2 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan bagian integral dari perlindungan hukum tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin keamanan, kesehatan, dan

³⁵ I Gusti Ngurah Anom, I Wayan Agus Vijayantera, 2023, *Negosiasi Kontrak Dalam Mewujudkan Reaksi Kesepakatan Selama Tahap Pracontractual*, Volume 5 Nomor 1, hlm. 355.

³⁶ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.00 WITA.

kesejahteraan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, keselamatan kerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban moral, tetapi juga sebagai kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh setiap pengusaha. Keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung.³⁷

Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan Kerja sebagai yang dijelaskan berdasarkan UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.

Pekerja merupakan seseorang yang memiliki peran yang penting dalam suatu perusahaan yang memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86:

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

³⁷ Nurcahyo, N, 2021, Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia, Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 Nomor 1, hlm. 74.

keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

`Apabila pekerja mengalami sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaan maka pekerja berhak atas jaminan upah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 93 Ayat

(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam Ayat

(2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pekerja yang mengalami sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dalam hubungan kerja dapat mengajukan PHK dan memiliki hak sesuai dengan ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang

penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)".

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang menjadi peserta jaminan sosial nasional berhak mendapatkan klaim asuransi sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 31:

- d. Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
- e. Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.
- f. Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urunan biaya.

Tujuan keselamatan kerja adalah melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup, meningkatkan produksi serta produktifitas nasional, menjamin keselamatan setiap pekerja/buruh dan melindungi sumber produksi agar dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien. Pemberi kerja tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*) penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Dengan demikian, diharapkan tercapainya derajat kesehatan pekerja yang optimal

sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk pekerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dapat melaksanakan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang pengembangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak pengelola dan pekerja di Difel Cafe Gantari Jaya, aspek keselamatan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas telah menjadi perhatian penting dalam operasional usaha. Pengelola cafe menyatakan bahwa lingkungan kerja dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan khusus pekerja disabilitas, seperti penataan ruang kerja yang lebih aksesibel, penggunaan peralatan kerja yang relatif aman, serta pengawasan langsung dari atasan guna meminimalisir risiko kecelakaan kerja. Selain itu, pekerja penyandang disabilitas juga diberikan pengarahan dan pelatihan kerja secara bertahap sesuai dengan kemampuan masing-masing, sehingga mereka dapat memahami prosedur keselamatan kerja dengan baik.³⁸

Lebih lanjut, dari sisi pekerja penyandang disabilitas, diperoleh keterangan bahwa mereka merasa cukup aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hal ini disebabkan adanya dukungan dari rekan kerja serta sikap inklusif yang dibangun di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, apabila terdapat potensi bahaya, seperti penggunaan alat panas atau benda tajam, pekerja diberikan pendampingan atau dialihkan pada tugas yang lebih sesuai dengan kondisi

³⁸ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.00 WITA.

mereka.³⁹ Meskipun demikian, masih terdapat beberapa keterbatasan, seperti belum adanya standar operasional prosedur (SOP) keselamatan kerja yang secara khusus disusun bagi pekerja penyandang disabilitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja di Difel Cafe Gantari Jaya telah berjalan secara praktis dan berbasis kepedulian, namun masih perlu ditingkatkan melalui penyusunan kebijakan yang lebih sistematis dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

3.1.3 Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang esensial bagi tenaga kerja. Jaminan sosial merupakan rancangan perlindungan yang tujuan utamanya untuk memastikan setiap warga negara dapat memenuhi kebutuhan hidup yang paling mendasar agar dapat hidup secara layak penyandang disabilitas, guna menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak serta memberikan perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi yang mungkin terjadi dalam hubungan kerja.⁴⁰ Dalam konteks ketenagakerjaan, jaminan sosial berfungsi sebagai instrumen negara untuk menciptakan kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

Pekerja dengan penyandang disabilitas terutama di sektor informal juga memiliki hak perlindungan kerja dan mendapatkan jaminan sosial sama seperti

³⁹ Wawancara dengan Staff Penyandang Disabilitas Difel Café Gantari Jaya, 15 April 2026, pukul 15.00 WITA.

⁴⁰ Dyah Tri Kumolosari, Aprilian Sumodiningrat, 2024, Penerapan Teori Keadilan pada Sistem Jaminan Sosial dalam Konsep Negara Kesejahteraan Sosial, Jurnal Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Volume 4 Nomor 2, hlm. 180.

pekerja bukan penyandang disabilitas disektor formal maupun informal dan pekerja penyandang disabilitas disektor formal. Secara umum, Jaminan sosial terdiri atas dua bentuk, yakni jaminan jangka panjang yang mencakup program hari tua, pensiun, kehilangan pekerjaan, dan santunan kematian, serta jaminan jangka pendek yang meliputi layanan kesehatan dan perlindungan terhadap kecelakaan kerja.⁴¹ Kemudian dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial telah mengatur berbagai regulasi untuk memberikan perlindungan bagi seluruh warga dengan prinsip keikutsertaan wajib.

Kebijakan Pemerintah dalam bidang jaminan sosial bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada seluruh warga negara, termasuk kelompok rentan pekerja informal penyandang disabilitas. Melihat tujuan tersebut efektivitas kebijakan pemerintah harus diperhatikan lebih dalam agar dapat memberikan perlindungan secara tepat melihat dari berbagai keadaan masyarakat. Perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas untuk menjamin hak-haknya dalam bidang ketenagakerjaan ada dalam berbagai macam perundang-undangan, baik yang secara khusus mengatur tentang disabilitas maupun ketenagakerjaan.⁴²

Berdasarkan ketentuan perundang-undangan, hak atas jaminan sosial telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁴¹ Adillah, Siti Ummu, Sri Anik, 2015. "Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan", Yustisia Jurnal Hukum, Volume 4 Nomor 3 hlm. 56.

⁴² Diksa Wiraputra, 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas, Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia Volume 1 Nomor 1, hlm. 36.

Dalam Pasal 28H ayat (3) disebutkan bahwa setiap orang berhak memperoleh jaminan sosial yang mendukung perkembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Sementara itu, Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaannya. Berdasarkan amanat konstitusi tersebut, negara memiliki kewajiban untuk menjamin perlindungan sosial bagi seluruh warga negara tanpa terkecuali, termasuk pekerja informal penyandang disabilitas. Peraturan terkait pelaksanaan program jaminan sosial telah diatur melalui sejumlah undang-undang. Salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh jaminan sosial dan berkewajiban untuk mengikuti lima program utama, yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, serta jaminan pensiun. Namun, dalam praktiknya, implementasi program tersebut masih lebih terfokus pada pekerja formal dengan hubungan kerja tetap, sementara banyak pekerja di sektor informal belum mendapatkan akses yang memadai. Sebagai pelaksanaan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 dibentuk lembaga sesuai Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) Undang-undang tentang BPJS mewajibkan untuk semua warga menjadi peserta BPJS, baik kesehatan maupun ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya masih banyak pekerja informal yang belum terdaftar. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas memberikan aturan yang lebih spesifik bagi kelompok ini untuk memperoleh hak perlindungan sosialnya. Dalam pasal 12 huruf c berisi bahwa hak atas pekerjaan dan kewirausahaan bagi penyandang disabilitas, lalu

pasal 17 ayat (1) menyampaikan bahwa penyandang disabilitas berhak mendapatkan jaminan sosial, lalu pasal 98 sampai pasal 100 mendelegasikan pemerintah untuk memberikan akses terhadap jaminan sosial yang inklusif dan nondiskriminatif, yang berarti selain wajib menyediakan program jaminan sosial negara juga harus menyesuaikan akses agar dapat menjangkau penyandang disabilitas yang memiliki keterbatasan khusus. Meskipun sudah memiliki regulasi yang kuat, efektivitas kebijakan dalam kondisi nyata sosial masih dihadapkan dengan banyak kendala. Seperti yang sudah dijelaskan dalam faktor-faktor yang menghambat pengaksesan jaminan sosial, kepesertaan program BPJS dikalangan pekerja informal masih sangat rendah yang diakibatkan oleh kurangnya sosialisasi, keadaan ekonomi, kerumitan administratif dan lain sebagainya. Selain itu kurangnya koordinasi antar lembaga seperti kementerian ketenagakerjaan, kementerian sosial, dinas tenaga kerja dan BPJS belum selaras secara optimal. Akibatnya data penyandang disabilitas yang harusnya mendapatkan jaminan sosial menjadi tidak sinkron. Gangguan teknis seperti kesulitan akses pendaftaran daring, serta minimnya fasilitas ramah disabilitas membuat memperparah keadaan. Secara keseluruhan, regulasi mengenai jaminan sosial di Indonesia sebenarnya sudah cukup untuk menjamin hak penyandang disabilitas dalam mengakses perlindungan sosial. Namun, efektivitas pelaksanaannya masih terbatas oleh kurangnya sinergi antar lembaga, minimnya data terpadu, serta rendahnya kesadaran masyarakat dan penyandang disabilitas itu sendiri terhadap pentingnya jaminan sosial. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan afirmatif, penyederhanaan prosedur, integrasi data nasional, serta sosialisasi yang lebih inklusif dan partisipatif agar penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal benar-benar dapat menikmati haknya

atas jaminan sosial sebagaimana dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), khususnya Jaminan Kesehatan di Indonesia memasuki era baru dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan sebagaimana diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 28 tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan. Pasal 11 ayat (5) Peraturan Presiden Nomor 28 tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan menyebut jika pekerja/buruh belum terdaftar pada BPJS Kesehatan, pemberi kerja wajib bertanggung jawab pada saat pekerja membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai manfaat yang diberikan oleh BPJS Kesehatan. Pasal 11 ayat (6) mengatur sanksi untuk pemberi kerja yang belum mendaftarkan pekerjanya dalam program JKN, sanksi berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Pemeliharaan kesehatan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (*Promotif*) dan pemulihan (*Rehabilitatif*). Manfaat Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi perusahaan yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.

Berdasarkan kondisi di lapangan Difel Cafe Gantari Jaya dan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Gantari Jaya, I Nyoman Juniarta, diperoleh keterangan bahwa dalam aspek jaminan sosial, para pekerja di Difel Cafe Gantari Jaya telah memperoleh perlindungan melalui program jaminan sosial yang difasilitasi oleh pemerintah. Beliau menyatakan bahwa pekerja mendapatkan kepesertaan dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang bersumber dari bantuan Dinas Sosial Kota Denpasar.⁴³ Hal ini menunjukkan adanya peran aktif pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan sosial kepada pekerja, khususnya penyandang disabilitas, guna menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar kesehatan serta perlindungan terhadap risiko kerja. Pelaksanaan jaminan sosial di lingkungan Difel Cafe Gantari Jaya telah mencerminkan bentuk perlindungan hukum yang nyata.

Dengan demikian, jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan hukum yang tidak hanya bersifat preventif, tetapi juga represif dalam menghadapi risiko kerja. Optimalisasi pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja penyandang disabilitas memerlukan komitmen pengusaha serta pengawasan dari pemerintah agar prinsip keadilan dan kesejahteraan dapat terwujud secara nyata dalam hubungan kerja.

3.2 Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya

Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas merupakan wujud dari pemenuhan hak asasi manusia dalam bidang

⁴³ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 14.00 WITA.

ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan yang tidak diskriminatif, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Perlindungan tersebut tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus diwujudkan secara nyata dalam praktik hubungan kerja sehari-hari. Terkait dengan prinsip tanggung jawab dalam hak asasi manusia, terdapat tiga bentuk kewajiban yang harus dilakukan, yaitu kewajiban untuk menghormati (*an obligation to respect*), kewajiban untuk melindungi (*an obligation to protect*), dan kewajiban untuk memenuhi (*an obligation to fulfill*).⁴⁴

Berdasarkan hasil penelitian di Difel Cafe Gantari Jaya, implementasi perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas telah dilakukan melalui beberapa aspek penting. Pertama, dalam hal rekrutmen tenaga kerja, pihak pengelola cafe memberikan kesempatan kerja yang setara tanpa membedakan kondisi fisik calon pekerja. Proses perekrutan dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan dan potensi individu, bukan keterbatasannya. Hal ini mencerminkan penerapan prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja.

Kedua, dalam aspek perjanjian kerja, pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya telah memiliki hubungan kerja yang jelas dengan pihak pengusaha. Perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban para pihak, termasuk upah, jam kerja, serta tugas yang harus dilaksanakan. Meskipun dalam

⁴⁴ Putu Angga Pratama Sukma, 2016, Hak Khusus Tenaga Kerja Wanita Dalam Memberikan Asi Eksklusif di Provinsi Bali, Magister Hukum Udayana, Volume 5 Nomor 1, hlm. 167.

praktiknya masih ditemukan perjanjian kerja yang bersifat sederhana atau belum sepenuhnya tertulis secara formal, namun secara substansi telah mencerminkan adanya kepastian hukum dan komitmen antara pemberi kerja dengan pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya.

Ketiga, terkait pemberian upah, pekerja penyandang disabilitas mendapatkan imbalan yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Tidak terdapat perbedaan perlakuan upah yang signifikan antara pekerja disabilitas dan non-disabilitas, selama jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya sama. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk mewujudkan keadilan dalam hubungan kerja.

Kemudian, dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Difel Cafe Gantari Jaya telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja penyandang disabilitas. Penyesuaian dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerja, seperti pengaturan ruang kerja, pembagian tugas yang sesuai kemampuan, serta pengawasan kerja yang lebih intensif. Meskipun belum sepenuhnya memenuhi standar K3 secara formal, upaya tersebut menunjukkan adanya kesadaran pengusaha terhadap pentingnya perlindungan tenaga kerja.

Dalam hal jaminan sosial tenaga kerja, implementasinya sudah sangat optimal. Seluruh pekerja penyandang disabilitas telah terdaftar dalam program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, sehingga memperoleh perlindungan atas risiko kerja, kecelakaan kerja, hingga jaminan kesehatan. Keikutsertaan dalam kedua program tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak pengelola Difel Cafe untuk memenuhi hak normatif pekerja

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, jaminan sosial ini juga memberikan rasa aman dan kepastian bagi pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, sekaligus menjadi bentuk nyata perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja penyandang disabilitas secara berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan jaminan sosial di Difel Cafe tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan upaya konkret dalam mewujudkan prinsip keadilan dan inklusivitas di lingkungan kerja.

Selain itu, dalam aspek lingkungan kerja yang inklusif, Difel Cafe Gantari Jaya telah menciptakan suasana kerja yang mendukung interaksi sosial tanpa stigma. Pekerja penyandang disabilitas diperlakukan sebagai bagian dari tim kerja secara setara, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan produktivitas mereka. Hal ini merupakan bentuk perlindungan dan keadilan inklusif yang juga penting dalam mendukung kesejahteraan pekerja.

Namun demikian, dalam implementasinya masih terdapat beberapa kendala, seperti belum adanya standar operasional prosedur (SOP) khusus terkait perlindungan pekerja disabilitas, serta minimnya akses terhadap program pelatihan kerja. Kendala-kendala tersebut menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan perbaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi perlindungan hukum pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya telah berjalan dalam beberapa aspek penting, seperti non-diskriminasi dalam rekrutmen, pemberian upah yang layak, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif.

Komparasi Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA).

Sebagai bahan komparasi terhadap praktik ketenagakerjaan inklusif di Difel Cafe Gantari Jaya, dapat dianalisis salah satu Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA), yaitu Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma. Berdasarkan penelusuran terhadap informasi publik perusahaan, belum ditemukan adanya informasi maupun laporan resmi yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai bagian dari tenaga kerjanya. Ketiadaan informasi tersebut tentu tidak dapat dijadikan bukti mutlak bahwa perusahaan sama sekali tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, namun menunjukkan bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif belum tampak secara transparan kepada publik. Oleh karena itu, pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam aspek kesempatan kerja masih sulit untuk diidentifikasi secara nyata.

Apabila dikaitkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi peraturan daerah belum dapat dikatakan optimal. Peraturan Daerah tersebut menegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi serta kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Implementasi tidak hanya diukur dari keberadaan aturan normatif, tetapi juga dari realisasi pemberian kesempatan kerja, penyediaan aksesibilitas, akomodasi yang layak, serta kebijakan perusahaan yang mendukung inklusi penyandang disabilitas.

Berbeda dengan Difel Cafe Gantari Jaya yang secara nyata telah membuka kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas serta melakukan berbagai bentuk penyesuaian lingkungan kerja sesuai kebutuhan pekerja, pada PERUMDA tersebut belum terlihat adanya implementasi yang dapat dibuktikan mengenai pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian, apabila benar perusahaan tersebut belum mempekerjakan penyandang disabilitas, maka implementasi Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 belum terlaksana secara maksimal, khususnya dalam mewujudkan kesempatan kerja yang inklusif.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa implementasi Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 dalam bidang ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai hambatan, antara lain kurangnya pemahaman pemberi kerja, lemahnya pengawasan pemerintah, serta belum efektifnya penerapan sanksi terhadap perusahaan yang belum memenuhi kewajiban dalam memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas. Akibatnya, keberadaan regulasi belum sepenuhnya mampu mendorong perusahaan, termasuk badan usaha milik daerah, untuk menerapkan sistem ketenagakerjaan yang inklusif.

Hasil komparasi ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa penerapan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 dalam bidang ketenagakerjaan secara umum masih belum berjalan efektif. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas tersebut meliputi lemahnya sosialisasi regulasi, rendahnya pemahaman perusahaan terhadap kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas, serta belum optimalnya pelaksanaan pengawasan dan

penegakan sanksi. Dengan demikian, implementasi perlindungan hak penyandang disabilitas di sektor swasta masih sangat bergantung pada komitmen masing-masing perusahaan, bukan semata-mata pada keberadaan regulasi.

3.3 Konsistensi Teori Keadilan Inklusif Dengan Kewajiban Pengusaha Dalam Perlindungan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

Konsep keadilan inklusif menekankan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang adil, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Keadilan tidak hanya dimaknai sebagai persamaan formal, tetapi juga mencakup keadilan substantif yang mengakui adanya perbedaan kondisi individu sehingga diperlukan perlakuan khusus untuk mencapai kesetaraan.⁴⁵ Dalam konteks ketenagakerjaan, penyandang disabilitas merupakan kelompok rentan yang membutuhkan perlindungan khusus agar dapat memperoleh akses kerja secara setara dan bermartabat. Hal ini sejalan dengan hasil kajian akademik yang menyatakan bahwa pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas harus didasarkan pada prinsip kesetaraan kesempatan, kondisi kerja yang adil, serta lingkungan kerja yang inklusif dan aksesibel.

Dalam perspektif Teori Keadilan Nancy Fraser, keadilan sosial terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu redistribusi (redistribution), pengakuan (recognition), dan partisipasi (representation). Keadilan tidak akan tercapai apabila salah satu dimensi tersebut diabaikan, khususnya bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas. Dimensi redistribusi menekankan pentingnya pembagian sumber daya

⁴⁵ Nancy Fraser, 2009, *Scales of Justice, Reimagining Political Space in a Globalizing World*, Columbia University Press, hlm. 19.

ekonomi secara adil, termasuk akses terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam konteks ketenagakerjaan, hal ini berarti bahwa pekerja penyandang disabilitas harus diberikan kesempatan kerja yang setara tanpa diskriminasi. Dimensi pengakuan menuntut adanya penghormatan terhadap martabat individu, termasuk penghapusan stigma dan stereotip negatif terhadap penyandang disabilitas. Sementara itu, dimensi partisipasi menekankan bahwa setiap individu harus memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat dalam kehidupan sosial dan ekonomi secara penuh.

Dalam implementasi di Difel Cafe Gantari Jaya, ketiga dimensi tersebut secara substantif telah mulai diimplementasikan. Dari aspek redistribusi, Difel Cafe memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas sebagai bentuk akses terhadap sumber penghidupan. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa penyandang disabilitas harus memperoleh hak kerja sebagai bagian dari hak asasi manusia, bukan sekadar belas kasihan.⁴⁶ Difel Cafe menunjukkan adanya penghormatan terhadap martabat pekerja penyandang disabilitas dengan tidak memandang mereka sebagai kelompok yang lemah, melainkan sebagai individu yang memiliki kemampuan dan potensi. Lingkungan kerja yang inklusif dan non-diskriminatif mencerminkan upaya penghapusan stigma sosial yang selama ini menjadi hambatan utama dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan kajian akademik yang menyatakan bahwa diskriminasi terhadap penyandang disabilitas

⁴⁶ Danur Lambang Pristiandaru, 2024, Penyandang Disabilitas Harus Dipenuhi Haknya, Bukan Dikasihani, Kompas, <https://lestari.kompas.com/read/2024/09/13/090000186/penyandang-disabilitas-harus-dipenuhi-haknya-bukan-dikasihani> diakses tanggal 18 April 2026, pukul 21.00 WITA.

masih menjadi persoalan utama dalam pemenuhan hak-hak mereka di berbagai sektor kehidupan.⁴⁷

Dalam dimensi partisipasi, pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe diberikan ruang untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing. Adanya penyesuaian pekerjaan, pendampingan kerja, serta hubungan kerja yang fleksibel menunjukkan bahwa pekerja tidak hanya ditempatkan sebagai objek, tetapi sebagai subjek yang memiliki peran dalam proses produksi. Hal ini sejalan dengan konsep keadilan inklusif yang menekankan pentingnya aksesibilitas dan partisipasi penuh bagi penyandang disabilitas dalam kehidupan sosial.⁴⁸

Apabila dikaitkan dengan kewajiban pengusaha, maka implementasi yang dilakukan oleh Difel Cafe Gantari Jaya menunjukkan adanya konsistensi dengan prinsip-prinsip keadilan inklusif sebagaimana dikemukakan oleh Nancy Fraser. Pengusaha tidak hanya memenuhi kewajiban formal untuk memberikan pekerjaan, tetapi juga menjalankan tanggung jawab sosial melalui penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan menghargai perbedaan. Hal ini sejalan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dalam hukum ketenagakerjaan yang menekankan pentingnya perlakuan yang adil dan non-diskriminatif terhadap seluruh pekerja. Analisis dalam subbab ini bertujuan untuk menilai apakah praktik

⁴⁷ Eta Yuni Lestari, 2024, Reformulasi Peraturan tentang Disabilitas Berdasarkan Nilai Keadilan Sosial, Jurnal Litigasi, Volume 25 Nomor 2, hlm. 156.

⁴⁸ Atha Difa Saputri, Ridwan Arifin, 2023, Disability Justice and Libraries, An Indonesian Experience, Knowledge Garden Journal, Volume 1 Nomor 1, hlm. 62.

ketenagakerjaan di Difel Cafe Gantari Jaya telah mencerminkan prinsip keadilan inklusif, khususnya dalam pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas.

Namun demikian, jika dianalisis lebih lanjut, masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya mencerminkan keadilan inklusif secara optimal, khususnya dalam dimensi partisipasi dan kepastian hukum. Ketiadaan perjanjian kerja tertulis dan standar operasional prosedur (SOP) khusus bagi pekerja penyandang disabilitas menunjukkan bahwa perlindungan yang diberikan masih bersifat praktis dan belum terstruktur secara sistematis. Kondisi ini berpotensi membatasi partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan serta mengurangi kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik di Difel Cafe Gantari Jaya telah menunjukkan konsistensi yang cukup kuat dengan teori keadilan inklusif Nancy Fraser, khususnya dalam aspek redistribusi dan pengakuan. Namun, untuk mencapai keadilan inklusif secara menyeluruh, diperlukan penguatan pada aspek partisipasi dan kepastian hukum melalui penyusunan kebijakan internal yang lebih sistematis serta peningkatan perlindungan hukum yang bersifat formal.

3.3.1 Rekrutmen Pekerja Disabilitas

Rekrutmen pekerja merupakan tahap awal dalam hubungan kerja yang memiliki peranan penting dalam menentukan terpenuhinya prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan. Dalam rekrutmen pekerja penyandang disabilitas, proses rekrutmen tidak hanya dimaknai sebagai upaya mencari tenaga kerja, tetapi juga sebagai bentuk pemenuhan hak atas kesempatan kerja yang setara tanpa diskriminasi. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pengaturan khusus mengenai hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi. Pemilik usaha memiliki kewajiban untuk membuka akses yang inklusif dalam proses rekrutmen, termasuk menyediakan kesempatan yang adil dan mempertimbangkan kebutuhan khusus penyandang disabilitas.

Dalam perspektif teori keadilan inklusif yang dikemukakan oleh Nancy Fraser, keadilan tidak hanya dilihat dari aspek distribusi ekonomi (redistribution), tetapi juga dari pengakuan terhadap identitas sosial (recognition). Oleh karena itu, rekrutmen pekerja disabilitas merupakan bentuk implementasi keadilan inklusif karena memberikan akses terhadap sumber daya ekonomi sekaligus mengakui keberadaan dan kemampuan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Tanpa adanya proses rekrutmen yang inklusif, penyandang disabilitas akan terus mengalami eksklusi sosial dan ekonomi. Proses rekrutmen pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya menunjukkan adanya upaya inklusivitas yang cukup signifikan. Berdasarkan hasil penelitian, pihak pengelola tidak menjadikan kondisi disabilitas sebagai hambatan utama dalam penerimaan tenaga kerja. Rekrutmen dilakukan dengan lebih menitikberatkan pada kemampuan individu, kemauan untuk bekerja, serta kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan yang tersedia.

Akses terhadap pekerjaan bagi penyandang disabilitas sangat dipengaruhi oleh komitmen pemberi kerja dalam menciptakan sistem rekrutmen yang non-diskriminatif dan inklusif.⁴⁹ Diperlukan kebijakan internal yang lebih sistematis agar prinsip kesetaraan kesempatan kerja dapat terwujud secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara, proses rekrutmen pekerja penyandang disabilitas dilakukan melalui mekanisme penyebaran informasi secara terbuka, salah satunya dengan membagikan pengumuman pelatihan dan kebutuhan tenaga kerja (barista) melalui grup komunikasi yang dimiliki oleh pihak pengelola. Strategi ini menunjukkan adanya upaya proaktif dalam menjangkau calon pekerja, khususnya dari kalangan penyandang disabilitas. Selain itu, sumber kandidat juga diperoleh dari komunitas disabilitas di Kota Denpasar, yang mengindikasikan adanya jaringan sosial yang dimanfaatkan sebagai sarana rekrutmen inklusif. Pendekatan ini tidak hanya memperluas akses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, tetapi juga mencerminkan praktik rekrutmen yang lebih responsif terhadap prinsip kesetaraan dan keadilan dalam dunia kerja.⁵⁰

Dengan demikian, bahwa proses rekrutmen pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya telah mencerminkan prinsip keadilan inklusif dalam aspek pengakuan dan distribusi kesempatan kerja, namun masih perlu penguatan dari segi regulasi internal dan sistem pelaksanaan agar lebih terstruktur dan berkelanjutan.

⁴⁹ Ayu Dian Pratiwia, Pius Triwahyudi, 2019, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*, Jurnal Hukum, Universitas Sebelas Maret, Volume 7 Nomor 2, hlm. 68.

⁵⁰ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.30 WITA.

3.3.2 Hari Kerja

Pengaturan hari kerja bagi pekerja penyandang disabilitas merupakan salah satu indikator penting dalam menilai sejauh mana prinsip keadilan inklusif diimplementasikan dalam hubungan kerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pengaturan hari kerja pada dasarnya mengacu pada ketentuan umum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, di mana pengusaha wajib memperhatikan waktu kerja yang manusiawi serta menjamin keseimbangan antara produktivitas dan perlindungan kesehatan pekerja. Namun demikian, dalam konteks pekerja penyandang disabilitas, pengaturan tersebut tidak dapat diterapkan secara kaku, melainkan perlu disesuaikan dengan kondisi, kemampuan, dan kebutuhan khusus masing-masing individu.

Berdasarkan hasil wawancara, sistem hari kerja yang diterapkan di Difel Cafe Gantari Jaya adalah lima hari kerja dalam satu minggu, yaitu dari hari Senin sampai dengan Jumat.⁵¹ Ketentuan ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan pola kerja yang umum digunakan dalam praktik ketenagakerjaan modern. Pengaturan hari kerja tersebut sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan fleksibilitas bagi pengusaha untuk menerapkan sistem lima hari kerja atau enam

⁵¹ Wawancara dengan Staff Penyandang Disabilitas Difel Café Gantari Jaya, 15 April 2026, pukul 15.00 WITA.

hari kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.⁵² Dengan penerapan lima hari kerja, pekerja memperoleh dua hari istirahat dalam satu minggu, yang penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Bagi pekerja penyandang disabilitas, pengaturan hari kerja yang jelas dan tidak berlebihan merupakan bagian dari perlindungan kerja yang penting. Hal ini karena kondisi fisik maupun psikologis pekerja disabilitas membutuhkan penyesuaian tertentu agar tetap dapat bekerja secara optimal. Dengan demikian, sistem lima hari kerja di Difel Cafe Gantari Jaya dapat dinilai telah memberikan kondisi kerja yang relatif manusiawi dan sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja.

3.3.3 Cuti

Hak cuti merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang wajib diberikan kepada pekerja, termasuk pekerja penyandang disabilitas. Berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan, pekerja berhak memperoleh cuti tahunan, cuti sakit, serta cuti karena alasan tertentu seperti kepentingan keluarga atau kondisi khusus lainnya. Pengaturan mengenai cuti diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 79 yang menyatakan bahwa pekerja berhak atas waktu istirahat dan cuti.⁵³ Ketentuan ini berlaku secara

⁵² Lalu Husni, 2010, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 90.

⁵³ Asikin, Zainal, 1997, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Garfindo Persada, Jakarta, hlm. 140.

universal tanpa membedakan kondisi pekerja, termasuk bagi penyandang disabilitas.

Dalam pemberlakuan kepada pekerja disabilitas, pemberian hak cuti memiliki arti yang lebih luas, yaitu sebagai bentuk pengakuan terhadap kebutuhan khusus yang mungkin timbul akibat kondisi kesehatan atau keterbatasan tertentu. Oleh karena itu, pemberian cuti tidak hanya dipandang sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan.

Berdasarkan hasil wawancara, pengaturan cuti bagi pekerja di Difel Cafe pada dasarnya telah mengikuti ketentuan umum yang berlaku dalam praktik ketenagakerjaan. Pekerja diberikan hak cuti sebagaimana mestinya pekerja pada umumnya, termasuk cuti tahunan yang diberikan setelah memenuhi masa kerja tertentu.⁵⁴ Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Difel Cafe masih dalam tahap pengembangan operasional, pemenuhan hak normatif pekerja tetap menjadi perhatian pihak pengelola. Dengan demikian, kebijakan cuti yang diterapkan mencerminkan upaya untuk menyesuaikan praktik internal perusahaan dengan standar perlindungan tenaga kerja yang berlaku, guna menjamin kesejahteraan dan keseimbangan antara kepentingan kerja dan kebutuhan pribadi pekerja.

3.3.4 Jam Kerja

Pengaturan jam kerja merupakan aspek penting dalam hubungan kerja karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

⁵⁴ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.00 WITA.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jam kerja ditetapkan maksimal 7 jam per hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja.⁵⁵

Dengan sistem lima hari kerja yang diterapkan di Difel Cafe Gantari Jaya, maka jam kerja yang berlaku pada umumnya adalah 8 jam per hari. Pengaturan ini telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam perspektif ketenagakerjaan inklusif, pengaturan jam kerja bagi pekerja disabilitas idealnya disertai dengan penyesuaian tertentu (*reasonable accommodation*), seperti fleksibilitas waktu atau pengurangan beban kerja apabila diperlukan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja disabilitas dapat menjalankan tugasnya tanpa mengalami kelelahan berlebih.

Berdasarkan hasil wawancara, pengaturan jam kerja di Difel Cafe saat ini masih bersifat fleksibel, mengingat operasional usaha yang masih berfokus pada penyelenggaraan event-event tertentu. Fleksibilitas ini menunjukkan bahwa waktu kerja belum sepenuhnya mengikuti pola kerja tetap sebagaimana umumnya perusahaan dengan operasional harian yang stabil. Namun demikian, pihak pengelola telah merencanakan untuk mengoptimalkan sistem operasional ke depan, yang berimplikasi pada kemungkinan penerapan jam kerja yang lebih terstruktur dan konsisten. Kondisi ini mencerminkan adanya tahap transisi dalam manajemen ketenagakerjaan, di mana penyesuaian jam kerja dilakukan sesuai

⁵⁵ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 109.

dengan kebutuhan operasional, sekaligus tetap mempertimbangkan efektivitas kerja dan perlindungan hak pekerja.⁵⁶

Dengan demikian, penerapan jam kerja di Difel Cafe Gantari Jaya dapat dinilai telah memenuhi standar hukum, namun tetap memerlukan pendekatan adaptif agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan pekerja penyandang disabilitas.

3.3.5 Penghasilan

Penghasilan atau upah merupakan hak fundamental bagi setiap pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam sistem ketenagakerjaan, prinsip yang berlaku adalah bahwa setiap pekerja berhak memperoleh upah yang layak dan tanpa diskriminasi. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Prinsip ini berlaku bagi seluruh pekerja, termasuk penyandang disabilitas. Penghasilan sering kali berkaitan dengan praktik diskriminasi upah. Oleh karena itu, pemberian upah yang setara dengan pekerja non-disabilitas untuk pekerjaan yang sama merupakan indikator penting dari penerapan keadilan inklusif. Terbitnya Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.13/Men/DP/1978 tentang Penetapan Upah Minimum Pekerja Harian di Sektor Konstruksi Bangunan Perumahan dan Sektor Industri Kerajinan

⁵⁶ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.00 WITA.

kayu di Daerah Bali, pada tanggal 27 Maret 1978 atas dasar Surat Ketua DPPD Provinsi Bali tanggal 29 Desember 1977 No. 25/PW/II/1978 dan Surat Gubernur Bali di Denpasar tanggal 12 Januari 1978 No. Keu.4/9/3/1978 yang diberlakukan mulai tanggal 1 April 1978 menentukan bahwa: Besarnya upah minimum di sektor konstruksi bangunan perumahan sebesar Rp 350,00 (tiga ratus lima puluh rupiah) per hari. Besarnya upah minimum di sektor industri kerajinan kayu sebesar Rp 350,00 (tiga ratus lima puluh rupiah) per hari.⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara, sistem penghasilan di Difel Cafe diterapkan melalui mekanisme pembagian keuntungan yang bersifat proporsional. Dalam praktiknya, pendapatan yang diperoleh dari kegiatan usaha terlebih dahulu dikurangi untuk biaya bahan baku, kemudian sisa keuntungan dibagi dengan komposisi 50% dialokasikan sebagai kas Difel Cafe, 30% untuk pembayaran staf, dan 20% untuk pembiayaan pemeliharaan mesin kopi. Selain itu, khusus bagi pekerja penyandang disabilitas, sistem pengupahan juga dihitung secara harian, yakni sebesar Rp120.000 untuk durasi kerja 6 jam dan Rp150.000 untuk kerja penuh selama 8 jam. Adapun dalam pelaksanaan event, pembayaran upah diberikan secara langsung kepada pekerja setelah kegiatan berlangsung. Pola ini menunjukkan bahwa sistem penghasilan di Difel Cafe mengombinasikan

⁵⁷ Wayan Gde Wiryawan, 2016, Perlindungan Hukum Pekerja Pariwisata di Bali, Seminar Nasional, hlm. 505.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=fo5zT9oAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=fo5zT9oAAAAJ:KIAtU1dfN6UC diakses tanggal 29 April 2026, pukul 22.00 WITA.

pembagian keuntungan usaha dengan sistem upah harian, yang disesuaikan dengan durasi kerja dan keterlibatan pekerja dalam kegiatan operasional.⁵⁸

Penghasilan tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap martabat pekerja. Dengan demikian, sistem pengupahan yang adil dan tidak diskriminatif di Difel Cafe Gantari Jaya menjadi bagian penting dalam mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas.

⁵⁸ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.00 WITA.

BAB IV

IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PEMBERI KERJA DALAM MENYEDIKAN AKSESIBILITAS BAGI PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI DIFEL CAFE GANTARI JAYA

4.1 Implementasi Aksesibilitas Pekerja Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya

Implementasi aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas merupakan salah satu bentuk dari kewajiban pemberi kerja dalam mewujudkan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, aksesibilitas tidak hanya terbatas pada penyediaan fasilitas fisik semata, melainkan juga mencakup jaminan kesempatan kerja yang setara, perlakuan tanpa diskriminasi, serta adanya penyesuaian yang layak (*reasonable accommodation*) bagi pekerja penyandang disabilitas.⁵⁹ Dengan demikian, aksesibilitas harus dipahami sebagai suatu sistem yang menyeluruh yang memungkinkan pekerja penyandang disabilitas dapat berpartisipasi secara penuh dalam hubungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Difel Cafe Gantari Jaya, implementasi aksesibilitas telah dilakukan meskipun masih dalam tahap berkembang dan menyesuaikan dengan kapasitas usaha. Dari aspek aksesibilitas fisik, pihak pengelola telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang relatif ramah bagi pekerja penyandang disabilitas. Hal ini diwujudkan melalui penataan ruang kerja yang sederhana, tidak kompleks, serta memudahkan mobilitas

⁵⁹ Lalu Husni, 2016, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 89.

pekerja. Selain itu, penggunaan peralatan kerja yang tidak terlalu rumit juga menjadi bentuk adaptasi agar pekerja penyandang disabilitas dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun belum memenuhi standar aksesibilitas secara ideal, terdapat upaya nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.⁶⁰

Implementasi aksesibilitas di Difel Cafe Gantari Jaya juga terlihat dalam aspek non-fisik, khususnya dalam proses rekrutmen dan hubungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, proses perekrutan tenaga kerja dilakukan dengan melibatkan komunitas penyandang disabilitas di Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa pemberi kerja tidak hanya membuka kesempatan kerja secara formal, tetapi juga secara aktif menjangkau kelompok penyandang disabilitas sebagai bagian dari strategi inklusi sosial. Praktik ini sejalan dengan prinsip kesetaraan kesempatan kerja yang menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi.⁶¹

Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari, pihak Difel Cafe Gantari Jaya juga menerapkan pendekatan komunikasi yang inklusif dan adaptif. Interaksi antara manajemen dan pekerja berlangsung secara terbuka, dengan mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan masing-masing pekerja penyandang disabilitas. Pendekatan ini menjadi penting karena hambatan yang dialami oleh penyandang disabilitas tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga dapat berupa hambatan komunikasi

⁶⁰ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.00 WITA.

⁶¹ Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 112.

dan sosial. Oleh karena itu, pola komunikasi yang fleksibel merupakan bagian dari implementasi aksesibilitas non-fisik yang sering kali luput dari perhatian. Selain itu, bentuk implementasi aksesibilitas juga tercermin dalam fleksibilitas pengaturan kerja. Sistem kerja di Difel Cafe Gantari Jaya yang masih berbasis event menyebabkan pengaturan jam kerja tidak bersifat kaku, melainkan disesuaikan dengan kondisi operasional serta kemampuan pekerja. Fleksibilitas ini pada satu sisi memberikan ruang adaptasi bagi pekerja penyandang disabilitas, sehingga mereka dapat bekerja tanpa tekanan yang berlebihan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern, fleksibilitas semacam ini dapat dikategorikan sebagai penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan pekerja penyandang disabilitas dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami hambatan yang tidak proporsional.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi aksesibilitas di Difel Cafe Gantari Jaya belum sepenuhnya optimal. Keterbatasan fasilitas pendukung, seperti belum tersedianya sarana aksesibilitas yang sesuai standar umum, contohnya toilet bagi pekerja pengguna kursi roda masih belum sesuai dengan penyandang disabilitas yang ukuran kursi rodanya sedikit lebar, hal menjadi salah satu indikator bahwa pemenuhan kewajiban pemberi kerja masih bersifat parsial. Selain itu, belum adanya sistem kerja yang terstruktur secara penuh juga menjadi tantangan dalam memastikan keberlanjutan implementasi aksesibilitas tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa implementasi yang dilakukan masih berada pada tahap awal, yaitu tahap adaptasi dan penyesuaian terhadap kebutuhan pekerja penyandang disabilitas.

Meskipun demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Difel Cafe Gantari Jaya telah menunjukkan komitmen dalam mewujudkan lingkungan

kerja yang inklusif. Implementasi aksesibilitas yang dilakukan, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, mencerminkan adanya upaya untuk memenuhi prinsip kesetaraan dan keadilan dalam hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus diwujudkan dalam praktik nyata di tempat kerja.

4.2 Kendala dan Upaya Pemenuhan Kewajiban Pemberi Kerja di Difel Cafe Gantari Jaya

Dalam pelaksanaan kewajiban penyediaan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas, Difel Cafe Gantari Jaya menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi optimalisasi implementasi kebijakan tersebut. Kendala-kendala ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan aspek struktural yang lebih luas.

1. Kendala Penyediaan Fasilitas Aksesibilitas

Kendala utama yang dihadapi Difel Cafe Gantari Jaya adalah keterbatasan sumber daya finansial dalam menyediakan fasilitas aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas. Kewajiban penyediaan aksesibilitas telah diatur dalam Pasal 11 huruf d Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memberikan hak kepada penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, maupun swasta tanpa diskriminasi. Selain itu, Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mewajibkan pemberi kerja swasta mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja. Kewajiban tersebut harus

didukung dengan penyediaan aksesibilitas dan akomodasi yang layak agar pekerja penyandang disabilitas dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitannya. Perlindungan tersebut tidak hanya mencakup aspek keselamatan kerja, tetapi juga penyediaan fasilitas kerja yang memungkinkan pekerja penyandang disabilitas melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Dengan demikian, keterbatasan finansial yang dialami Difel Cafe Gantari Jaya merupakan kendala faktual dalam pelaksanaan kewajiban hukum tersebut. Meskipun demikian, keterbatasan ekonomi tidak menghapus kewajiban hukum pemberi kerja, melainkan hanya memengaruhi kecepatan dan tingkat pemenuhannya. Penyediaan infrastruktur yang ramah disabilitas, seperti jalur khusus, alat bantu kerja, maupun fasilitas pendukung lainnya, membutuhkan biaya yang relatif besar. Kondisi ini menjadi hambatan yang cukup signifikan, mengingat pemenuhan aksesibilitas sering kali dipandang sebagai investasi jangka panjang yang memerlukan perencanaan matang.⁶²

2. Kendala Kurangnya Pemahaman Mengenai Standar Aksesibilitas

Kendala berikutnya adalah masih terbatasnya pemahaman mengenai standar aksesibilitas dan akomodasi yang layak bagi pekerja penyandang

⁶² Suhartoyo, 2019, Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia, Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, Volume 26 Nomor 2, hlm. 305.

disabilitas. Berdasarkan hasil penelitian, penyediaan aksesibilitas masih dilakukan secara sederhana dan belum sepenuhnya mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Secara hukum, penyandang disabilitas berhak memperoleh aksesibilitas sebagai bentuk pemenuhan hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Aksesibilitas tidak hanya dimaknai sebagai penyediaan fasilitas fisik, tetapi juga mencakup penyesuaian lingkungan kerja, metode komunikasi, prosedur kerja, serta penyediaan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*). Manusia dianugerahi hak asasi dan memiliki tanggung jawab serta kewajiban untuk menjamin keberadaan, harkat, martabat kemuliaan kemanusiaan serta menjaga keharmonisan kehidupan.⁶³ Oleh karena itu, kurangnya pemahaman mengenai standar aksesibilitas menunjukkan bahwa implementasi kewajiban hukum masih belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan tujuan pembentukan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, yaitu mewujudkan kesetaraan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk bidang ketenagakerjaan.

3. Kendala Operasional Perusahaan

Karakteristik operasional Difel Cafe Gantari Jaya yang masih berbasis penyelenggaraan kegiatan (event) juga menjadi kendala dalam pemenuhan kewajiban pemberi kerja. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan belum dapat menyediakan sistem kerja dan fasilitas aksesibilitas secara konsisten. Dari

⁶³ Putu Lantika Oka Permadhi, 2019, Hak Atas Lingkungan Hidup Dilihat Dalam Perspektif Hukum Positif di Indonesia, Jurnal Hukum Saraswati, Volume 1 Nomor 1, hlm. 27.

perspektif hukum ketenagakerjaan, setiap pekerja tetap berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, perlakuan yang adil, serta kesempatan kerja yang setara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, meskipun karakteristik usaha memengaruhi kemampuan operasional perusahaan, kondisi tersebut tidak menghilangkan kewajiban pemberi kerja untuk secara bertahap memenuhi hak-hak pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain kendala finansial, terdapat pula kendala yang berkaitan dengan keterbatasan pengetahuan dan pemahaman mengenai standar aksesibilitas yang ideal. Implementasi aksesibilitas di Difel Cafe Gantari Jaya masih dilakukan secara sederhana dan belum sepenuhnya mengacu pada standar normatif yang ditetapkan dalam regulasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, salah satu kendala yang dihadapi dalam implementasi kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja penyandang disabilitas adalah masih minimnya tingkat perekrutan tenaga kerja dari kelompok tersebut. Saat ini, proporsi pekerja penyandang disabilitas di lingkungan kerja Difel Cafe Gantari Jaya masih berada pada kisaran 1% hingga 2% dari total keseluruhan tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun telah terdapat upaya untuk membuka akses kesempatan kerja, namun realisasinya masih belum optimal dan belum mencerminkan prinsip inklusivitas secara menyeluruh. Lebih lanjut, pihak pengelola menyampaikan harapan agar ke depan jumlah pekerja penyandang disabilitas dapat terus ditingkatkan seiring dengan perkembangan usaha dan

peningkatan kapasitas perusahaan. Dengan demikian, diharapkan para penyandang disabilitas dapat memperoleh kesempatan kerja yang lebih luas serta mendapatkan perlakuan yang setara dan adil dalam dunia kerja, sebagaimana prinsip non-diskriminasi yang dijamin dalam hukum ketenagakerjaan. Kurangnya pelatihan dan sosialisasi terkait isu disabilitas juga menjadi faktor yang memperkuat kendala ini.⁶⁴

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dipahami bahwa kendala yang dihadapi Difel Cafe Gantari Jaya merupakan kendala implementatif, bukan kendala normatif. Artinya, ketentuan hukum mengenai perlindungan pekerja penyandang disabilitas sebenarnya telah tersedia secara memadai, namun pelaksanaannya masih dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya perusahaan, tingkat pemahaman mengenai aksesibilitas, serta kondisi operasional usaha. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pembinaan dari pemerintah, sosialisasi kepada pelaku usaha, dan penguatan kapasitas perusahaan agar implementasi kewajiban hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas dapat terlaksana secara efektif.

Meskipun menghadapi berbagai kendala dalam penyediaan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas, Difel Cafe Gantari Jaya tetap menunjukkan komitmen untuk memenuhi kewajiban hukumnya sebagai pemberi kerja. Upaya yang dilakukan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan yang setara bagi pekerja penyandang

⁶⁴ Wawancara dengan Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM Disabilitas Denpasar, 15 April 2026, pukul 13.00 WITA.

disabilitas. Berbagai langkah yang ditempuh tersebut merupakan bentuk implementasi bertahap (*progressive realization*) atas kewajiban pemberi kerja dalam memberikan perlindungan dan aksesibilitas kepada pekerja penyandang disabilitas.

1. Pengembangan Usaha sebagai Upaya Peningkatan Kapasitas Penyediaan Aksesibilitas

Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengembangkan kapasitas usaha agar mampu beroperasi secara lebih optimal dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil wawancara, pihak pengelola berupaya meningkatkan produktivitas usaha sehingga kemampuan finansial perusahaan dapat terus bertambah. Peningkatan kapasitas ekonomi tersebut diharapkan dapat mendukung penyediaan sarana dan prasarana yang lebih ramah disabilitas, seperti penyesuaian fasilitas kerja, pengadaan alat bantu, maupun penyempurnaan akses fisik di lingkungan kerja. Upaya ini menunjukkan bahwa pemenuhan aksesibilitas dipandang sebagai proses yang dilakukan secara bertahap sesuai dengan perkembangan kemampuan perusahaan tanpa mengesampingkan kewajiban hukum yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

2. Meningkatkan Rekrutmen Inklusif melalui Kerja Sama dengan Komunitas Penyandang Disabilitas

Sebagai bentuk pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, Difel Cafe Gantari Jaya menjalin kerja sama dengan komunitas penyandang disabilitas di Kota Denpasar dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja disampaikan melalui jaringan komunitas sehingga penyandang disabilitas memperoleh kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti proses seleksi. Upaya ini merupakan implementasi prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity*) serta non-diskriminasi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Selain memperluas kesempatan kerja, kerja sama tersebut juga memperkuat hubungan antara dunia usaha dengan organisasi penyandang disabilitas sehingga proses penempatan tenaga kerja menjadi lebih efektif.

3. Peningkatan Pemahaman Mengenai Standar Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak

Dalam mengatasi keterbatasan pemahaman mengenai standar aksesibilitas, Difel Cafe Gantari Jaya berupaya meningkatkan pengetahuan pengelola mengenai kebutuhan pekerja penyandang disabilitas melalui komunikasi dengan komunitas disabilitas, berbagi pengalaman praktik kerja inklusif, serta mempelajari ketentuan yang berlaku mengenai aksesibilitas dan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*). Langkah ini penting agar penyediaan fasilitas kerja tidak hanya didasarkan pada pertimbangan praktis, tetapi juga sesuai dengan standar hukum yang menjamin kesetaraan kesempatan bagi penyandang disabilitas. Dengan meningkatnya pemahaman tersebut, diharapkan kebijakan internal perusahaan dapat semakin responsif terhadap kebutuhan pekerja penyandang disabilitas.

4. Penerapan Fleksibilitas Kerja dan Penyesuaian Lingkungan Kerja

Upaya lainnya dilakukan melalui penerapan sistem kerja yang fleksibel sesuai dengan kondisi dan kemampuan masing-masing pekerja penyandang disabilitas. Fleksibilitas tersebut diwujudkan melalui pembagian tugas yang disesuaikan dengan jenis disabilitas, pemberian pendampingan ketika diperlukan, serta komunikasi yang adaptif antara pengelola dan pekerja. Pendekatan ini menjadi solusi praktis atas keterbatasan fasilitas fisik yang masih dimiliki perusahaan, sehingga pekerja penyandang disabilitas tetap dapat melaksanakan pekerjaannya secara aman, nyaman, dan produktif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya berfokus pada penyediaan fasilitas fisik, tetapi juga membangun budaya kerja yang inklusif melalui penyesuaian sistem kerja.

5. Pemenuhan Kewajiban Secara Bertahap dan Berkelanjutan

Upaya yang dilakukan Difel Cafe Gantari Jaya menunjukkan bahwa pemenuhan kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja penyandang disabilitas dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan operasional perusahaan. Meskipun belum seluruh standar aksesibilitas dapat dipenuhi secara optimal, perusahaan tetap berkomitmen untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan seiring dengan perkembangan usaha. Pendekatan tersebut mencerminkan adanya itikad baik (*good faith*) dari pemberi kerja dalam melaksanakan kewajiban hukumnya serta menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya tidak dijadikan alasan untuk mengabaikan hak-hak pekerja penyandang disabilitas.

Apabila dianalisis menggunakan teori keadilan sosial Nancy Fraser, berbagai upaya yang dilakukan Difel Cafe Gantari Jaya menunjukkan adanya penguatan pada aspek *recognition* (pengakuan), yaitu melalui pemberian

kesempatan kerja tanpa diskriminasi dan penyesuaian lingkungan kerja sesuai kebutuhan pekerja penyandang disabilitas. Pada aspek *representation*, kerja sama dengan komunitas penyandang disabilitas membuka ruang partisipasi kelompok disabilitas dalam proses rekrutmen dan pengembangan kebijakan perusahaan. Kemudian, pada aspek *redistribution*, upaya pengembangan usaha merupakan strategi untuk meningkatkan kapasitas ekonomi perusahaan agar mampu menyediakan fasilitas aksesibilitas secara lebih memadai di masa mendatang. Dengan demikian, meskipun implementasi kewajiban pemberi kerja belum sepenuhnya optimal, langkah-langkah yang telah dilakukan menunjukkan adanya komitmen menuju terwujudnya lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya telah memiliki dasar hukum yang kuat dalam UUD NRI Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Implementasinya telah terlihat melalui pemberian kesempatan kerja tanpa diskriminasi, upah yang layak, jaminan sosial melalui BPJS, serta lingkungan kerja yang aman dan inklusif dengan pendekatan yang menghormati martabat pekerja disabilitas. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena masih terdapat kekurangan, seperti belum adanya perjanjian kerja tertulis, SOP khusus bagi pekerja disabilitas, keterbatasan fasilitas aksesibilitas, serta jumlah pekerja penyandang disabilitas yang masih relatif rendah.
2. Implementasi kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya telah menunjukkan komitmen terhadap prinsip ketenagakerjaan yang inklusif melalui penyesuaian tugas, komunikasi yang mudah dipahami, fleksibilitas waktu kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, implementasinya belum sepenuhnya memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 karena masih terbatasnya fasilitas aksesibilitas, rendahnya jumlah pekerja penyandang disabilitas, serta belum optimalnya pelibatan mereka dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diperlukan

penguatan pada aspek fasilitas, kebijakan internal, dan sistem kerja agar perlindungan hukum dan aksesibilitas dapat terwujud secara lebih optimal dan berkelanjutan.

5.2 Saran

1. Kepada pemerintah

Pemerintah perlu memperkuat perannya sebagai regulator, pengawas, dan fasilitator dalam perlindungan pekerja penyandang disabilitas melalui pengawasan yang lebih efektif, penegakan sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban, serta evaluasi pelaksanaan kuota pekerja disabilitas. Selain itu, pemerintah perlu mengembangkan kebijakan afirmatif, seperti pemberian insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, penyediaan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri, serta peningkatan kualitas pendataan guna mendukung terwujudnya ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan.

2. Kepada Perusahaan

Difel Cafe Gantari Jaya perlu memperkuat komitmennya terhadap profesionalitas dan kepatuhan hukum dengan menyusun perjanjian kerja tertulis, SOP yang inklusif, serta kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan perekrutan pekerja penyandang disabilitas, menyediakan fasilitas aksesibilitas yang memadai, mengembangkan sistem kerja yang lebih berkelanjutan, serta memberikan pelatihan terkait isu disabilitas agar praktik inklusivitas dapat diwujudkan secara optimal dan berkelanjutan.

Dengan demikian, baik pemerintah maupun perusahaan harus bergerak melampaui pendekatan normatif menuju implementasi yang konkret, terukur, dan berkelanjutan. Kegagalan dalam melakukan hal tersebut tidak hanya akan mempertahankan ketimpangan yang ada, tetapi juga menghambat terwujudnya sistem ketenagakerjaan yang benar-benar inklusif dan berkeadilan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Achmad Ali, 2010, Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan, Kencana, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Amirudin dan Zaenal Asikin, 2004, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asikin, Zainal, 1997, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Garfindo Persada, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Burhan Ashofa, 1996, Metode Penelitian Hukum, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2003, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie, 2010, Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta.
- Lalu Husni, 2010, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Muladi, 2009, Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep dan Implikasi dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat, PT Refika Adi Tama, Bandung.
- Nancy Fraser, 2003, Social Justice in the Age of Identity Politics, Redistribution, Recognition, and Participation, A Political-Philosophical Exchange, Verso, London-New York.
- Nancy Fraser, 2009, Scales of Justice, Reimagining Political Space in a Globalizing World, Columbia University Press.
- Nomensen Sinamo, 2009, Metode Penelitian Hukum, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1987, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- Philipus M. Hadjon, 2008, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1983, Metodologi iPenelitian iHukum, Ghalia iIndonesia, Jakarta.

- Romli Atmasasmita, 2001, Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum, Mandar Maju, Bandung.
- Sendjun H. Manulang, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 1988, Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanksi, CV. Ramadja Karya, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 2008, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2014, Pengantar Penelitian Hukum. UI Press, Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo, 2007, Penemuan Hukum, Liberty, Yogyakarta.
- Suteki dan Galang Taufani, 2018, Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik), Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2019, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

JURNAL:

- Agustina Erna, Sonhaji, Solechan, 2016, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja, Diponogoro Law Review, Volume 5 Nomor 2. <https://media.neliti.com/media/publications/19148-ID-perlindungan-hukum-bagi-tenaga-kerja-penyandang-disabilitas-dalam-pemenuhan-hak.pdf>
- Arrista Trimaya, 2016, Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Jurnal Legislasi Indonesia, Jakarta, Volume 13 Nomor 4. <https://ejurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/85/pdf>
- Atha Difa Saputri, Ridwan Arifin, 2023, Disability Justice and Libraries, An Indonesian Experience, Knowledge Garden Journal, Volume 1 Nomor 1. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/JKG+4.pdf>
- Ayu Dian Pratiwia, Pius Triwahyudi, 2019, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, Jurnal Hukum, Universitas Sebelas Maret, Volume 7 Nomor 2. <https://jurnal.uns.ac.id/bestuur/article/download/40407/26603>
- Diksa Wiraputra, 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas, Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia Volume 1 Nomor 1.

<https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=dharma>

Dyah Tri Kumolosari, Aprilian Sumodiningrat, 2024, Penerapan Teori Keadilan pada Sistem Jaminan Sosial dalam Konsep Negara Kesejahteraan Sosial, Jurnal Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Volume 4 Nomor 2. <https://jurnal.kemenkopmk.go.id/index.php/saluscultura/article/view/297/76>

Eta Yuni Lestari, 2024, Reformulasi Peraturan tentang Disabilitas Berdasarkan Nilai Keadilan Sosial, Jurnal Litigasi, Volume 25 Nomor 2, hlm. 156. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/litigasi/article/download/18342/8810/77400>

I Gusti Ngurah Anom, I Wayan Agus Vijayantera, 2023, Negosiasi Kontrak Dalam Mewujudkan Reaksi Kesepakatan Selama Tahap Pracontractual, Jurnal Hukum Saraswati, Volume 5 Nomor 1. [file:///C:/Users/Asus/Downloads/353+-+367+VIJE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/353+-+367+VIJE%20(1).pdf)

Indriana Firdaus, 2024, Efektivitas UU Cipta Kerja dalam Melindungi Hak Pekerja Penyandang Disabilitas, Jurnal Fakta Hukum, Volume 2 Nomor 2. <https://ojsstihpertiba.ac.id/index.php/jfh/article/download/115/95/801>

Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho, 2019, Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara, Mimbar Keadilan, Volume 12 Nomor 1. <https://media.neliti.com/media/publications/278188-perlindungan-hak-disabilitas-mendapatkan-1380d21f.pdf>

Karel Hein Tampone, 2024, Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT Volume 12 Nomor 5. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/katel+tampone.pdf>

Nancy Fraser, 2000, Rethinking Recognition, New Left Review, Issue 3. <https://www.studocu.com/sv/document/goteborgs-universitet/socialpedagogik-och-social-mobilisering/nancy-fraser-rethinking-recognition-nlr-3-may-june-2000/25338979>

Nurchahyo, N, 2021, Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia, Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 Nomor 1. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jch/article/download/5781/pdf/24172>

Putu Angga Pratama Sukma, 2016, Hak Khusus Tenaga Kerja Wanita Dalam Memberikan Asi Eksklusif di Provinsi Bali, Magister Hukum Udayana,

Volume 5 Nomor 1.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=U_nOnUYAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=U_nOnUYAAAJ:d1gkVwhDpl0C

Putu Lantika Oka Permadhi, 2019, Hak Atas Lingkungan Hidup Dilihat Dalam Perspektif Hukum Positif di Indonesia, Jurnal Hukum Saraswati, Volume 1 Nomor 1.

<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/JHS/article/view/645/610>

Ruben L. Situmorang², 2023, Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lex Privatum, Volume 1 Nomor 1, hlm. 117.
[file:///C:/Users/Asus/Downloads/Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerj.pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/Tinjauan_Yuridis_Tentang_Perjanjian_Kerj.pdf)

Suhartoyo, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, Jurnal Administrative Law and Governance, Volume 2, Nomor 2.
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/5096/2705>

Suhartoyo, 2019, Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia, Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, Volume 26 Nomor 2.
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/article/view/11077>

Vania Andari dan Dinda Dwi, 2024, Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023, Milthree Law Journal, Volume 1 Nomor 2.
<https://milthreelawjournal.co.id/index.php/mlj/article/download/9/13>

KAMUS:

Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, 2008, Edisi Ke empat, Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia, Jakarta.

INTERNET:

Ardianus Suryadi, 2025, Disabilitas dan Akses Lapangan Kerja
<https://www.kompas.id/artikel/disabilitas-dan-akses-lapangan-kerja>
diakses tanggal 9 Februari 2026, pukul 01.00 WITA.

Danur Lambang Pristiandaru, 2024, Penyandang Disabilitas Harus Dipenuhi Haknya, Bukan Dikasihani, Kompas,
<https://lestari.kompas.com/read/2024/09/13/090000186/penyandang-disabilitas->

[harus-dipenuhi-haknya-bukan-dikasihani](#) diakses tanggal 18 April 2026, pukul 21.00 WITA.

Devi Harahap, 2025, Serapan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Harus Terus Ditingkatkan, <https://mediaindonesia.com/humaniora/810169/serapan-tenaga-kerja-penyandang-disabilitas-harus-terus-ditingkatkan> diakses tanggal 9 Februari 2026, pukul 23.00 WITA.

Wayan Gde Wiryawan, 2016, Perlindungan Hukum Pekerja Pariwisata di Bali, Seminar Nasional, hlm. 505.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=fo5zT9oAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=fo5zT9oAAAAJ:KIAtU1dfN6UC diakses tanggal 29 April 2026, pukul 22.00 WITA.

Daftar Ketentuan Peraturan Perundang Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 D ayat (2).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 H ayat (2).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Peraturan Presiden Nomor 28 tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

LAMPIRAN



Fakultas Hukum
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
Unmas Denpasar
Jalan Kamboja No.11A Denpasar 80233, Telp: (0361) 263142
Website: <http://www.fhunmas.ac.id>, E-mail: fakultashukum@unmas.ac.id

Nomor: K.438/B.09.01/UNIV.FH/IV/2026.

Lamp. : -

Hal : **Mohon Ijin Melakukan Penelitian.**

Kepada Yth. :
Kepala Dinas Sosial Kota Denpasar.
di-
T e m p a t.

Dengan hormat,
Bersama surat ini kami menghadapkan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar :

N a m a : Ni Nyoman Candra Dita Sari.
N.P.M. : 2204742010162.
No. Hp. : 087759235223.

Sehubungan dengan keperluannya untuk mengadakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi yang berjudul : "**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Di Difel Café Gantari Jaya**".

Dalam kesempatan ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu agar berkenan memberikan ijin bagi Mahasiswa tersebut diatas untuk melaksanakan penelitian.

Demikian atas perhatian serta kerjasama yang baik kami ucapkan banyak terimakasih.

Denpasar, 14 April 2026
Dekan,

Prof. Dr. I Ketut Sukewati Lanang Putra Perbawa, S.H., M.Hum.
NUPTK. : 3043752653130093

Program Studi (Prodi)

Hukum (S1) Terakreditasi Unggul (SK. BAN-PT No. 5653/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/VIII/2024)

Magister Hukum (S2) Terakreditasi Baik Sekali (SK. BAN-PT No. 7810/SK/BAN-PT/Ak/M/X/2025)



පරිපාලන නගර සභා පාලන සංස්ථා
PEMERINTAH KOTA DENPASAR
රාජ්‍ය සේවා දෙපාර්තමේන්තුව
DINAS SOSIAL

රාජ්‍ය සේවා දෙපාර්තමේන්තුව පාලන සංස්ථා පරිපාලන නගර සභා පාලන සංස්ථා
Jalan Mulawarman Nomor 3 Denpasar Bali Telepon (0361) 422271
E-mail: dinsosdenpasar@gmail.com website : sosial.denpasarkota.go.id

Denpasar, 20 April 2026

Kepada

Nomor : B/800.1.4.1/ 637 /Dinsos

Yth. Universitas Mahasaraswati

Lampiran : -

Prihal : Mohon Penelitian

di -
Denpasar

Menindak lanjuti surat Universitas Mahasaraswati Denpasar, Nomor: K.438/B.09.01/UNIV.FH/IV/2026 tanggal 14 April 2025 perihal: Mohon Ijin Melakukan Penelitian, atas nama:

1. Ni Nyoman Candra Dita Sari (2204742010162)

Dengan ini kami menjelaskan bahwa yang bersangkutan telah diterima untuk melakukan Penelitian / Wawancara pada Dinas Sosial Kota Denpasar.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kepala Dinas Sosial
Kota Denpasar,

I Gusti Ayu Laxmy Saraswati, SS., M.Hum
Pembina Utama Muda
NIP. 19720223 199603 2 003

BIODATA INFORMAN

I Nyoman Juniarta sebagai Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari

Jaya UMKM Disabilitas Kota Denpasar

I Nyoman Juniarta, yang akrab disapa Jigo, adalah seorang difabel (42 tahun) yang tangguh dan inspiratif di Bali. Beliau aktif mengelola Cafe Gantari Jaya, sebuah usaha kopi, sambil melayani pembeli menggunakan kursi roda setelah mengalami kecelakaan lalu lintas. Jigo dikenal aktif berjualan di berbagai acara, termasuk di lapangan Renon, Denpasar.

Biodata Informan I Nyoman Juniarta :

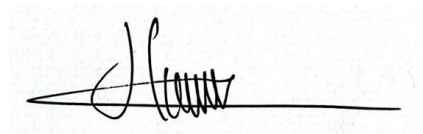
Nama: I Nyoman Juniarta (Jigo)

Usia: 42 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Hindu

TTD

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jigo', written over a light blue grid background.

(I Nyoman Juniarta)

Ni Luh Dessy Setiawati sebagai Staff Penyandang Disabilitas di Difel Cafe Gantari Jaya.

Ni Luh Dessy Setiawati merupakan salah satu staf di Difel Cafe Gantari Jaya yang merupakan penyandang disabilitas fisik. Ia memiliki keterbatasan pada tangan kirinya, namun hal tersebut tidak mengurangi semangat dan produktivitasnya dalam bekerja. Dessy dikenal sebagai pribadi yang disiplin, ramah, dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Di Difel Cafe Gantari Jaya, Dessy bekerja sebagai staf operasional yang bertugas membantu pelayanan pelanggan, menyiapkan pesanan minuman, serta mendukung kelancaran kegiatan operasional, khususnya saat event berlangsung. Ia juga aktif dalam kegiatan pelatihan barista yang diselenggarakan oleh pihak cafe sebagai bentuk peningkatan keterampilan kerja.

Biodata Informan Ni Luh Dessy Setiawati :

Nama : Ni Luh Dessy Setiawati

Usia : 27 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Hindu

TTD

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dessy', with a long horizontal stroke extending to the right.

(Ni Luh Dessy Setiawati)

Daftar Pertanyaan

Pertanyaan Kepada Ketua Kelompok Usaha Bersama Gantari Jaya UMKM

Disabilitas Kota Denpasar

1. Sejak kapan Difel Cafe Gantari Jaya didirikan?
2. Apa latar belakang atau tujuan didirikannya cafe ini, khususnya terkait pemberdayaan penyandang disabilitas?
3. Berapa jumlah pekerja saat ini, dan berapa yang merupakan penyandang disabilitas?
4. Jenis disabilitas apa saja yang bekerja di cafe ini?
5. Apakah perusahaan memberikan perjanjian kerja kepada pekerja disabilitas? Jika ya, dalam bentuk apa?
6. Hak-hak apa saja yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas?
7. Apakah terdapat kebijakan khusus terkait perlindungan pekerja disabilitas?
8. Bagaimana perusahaan memastikan tidak terjadi diskriminasi di tempat kerja?
9. Apakah pekerja disabilitas mendapatkan jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan/Kesehatan)?
10. Bagaimana perusahaan menangani keluhan atau masalah dari pekerja disabilitas?
11. Bagaimana proses rekrutmen pekerja disabilitas di Difel Cafe?
12. Apakah terdapat persyaratan khusus bagi pelamar disabilitas?
13. Apakah semua jenis pekerjaan terbuka bagi penyandang disabilitas?
14. Apa pertimbangan dalam menentukan posisi kerja bagi pekerja disabilitas?
15. Berapa hari kerja yang diterapkan bagi pekerja disabilitas?
16. Apakah ada perbedaan dengan pekerja lainnya?
17. Apakah diberikan fleksibilitas dalam hari kerja?
18. Apakah pekerja disabilitas mendapatkan hak cuti?
19. Bagaimana mekanisme pengajuan cuti?
20. Apakah ada kebijakan khusus terkait cuti karena kondisi disabilitas?

21. Berapa jam kerja yang diberlakukan bagi pekerja disabilitas?
22. Apakah ada penyesuaian jam kerja?
23. Bagaimana sistem pengupahan di Difel Cafe?
24. Apakah terdapat perbedaan upah antara pekerja disabilitas dan non-disabilitas?
25. Apa dasar penentuan besaran upah?
26. Apakah pekerja mendapatkan tunjangan atau insentif tambahan?
27. Fasilitas apa saja yang disediakan untuk mendukung pekerja disabilitas?
28. Apakah tempat kerja sudah ramah disabilitas?
29. Apakah ada pelatihan khusus bagi pekerja disabilitas?
30. Apa kendala dalam mempekerjakan pekerja disabilitas?
31. Bagaimana cara perusahaan mengatasi kendala tersebut?
32. Apakah ada dukungan dari pemerintah atau pihak lain?

Pertanyaan Kepada Pekerja Penyandang Disabilitas Difel Cafe Gantari Jaya

1. Apakah Anda mendapatkan perjanjian kerja saat mulai bekerja?
2. Hak apa saja yang Anda terima sebagai pekerja di cafe ini?
3. Apakah Anda merasa diperlakukan adil di tempat kerja?
4. Apakah pernah mengalami diskriminasi?
5. Bagaimana pengalaman Anda bekerja di Difel Cafe?
6. Apakah perusahaan memberikan perlindungan yang cukup?
7. Jika ada masalah, kepada siapa Anda menyampaikan keluhan?
8. Apakah keluhan Anda ditanggapi dengan baik?
9. Bagaimana Anda bisa bekerja di Difel Cafe?
10. Apakah proses penerimaan kerja terasa adil?
11. Berapa hari Anda bekerja dalam seminggu?
12. Apakah Anda merasa hari kerja sudah sesuai dengan kondisi Anda?
13. Apakah Anda mudah mendapatkan izin atau cuti?
14. Apakah perusahaan memahami kondisi Anda saat membutuhkan istirahat?

15. Berapa jam Anda bekerja setiap hari?
16. Apakah jam kerja tersebut memberatkan atau sesuai dengan kemampuan Anda?
17. Apakah Anda merasa upah yang diterima sudah adil?
18. Apakah upah tersebut cukup untuk kebutuhan Anda?
19. Apakah fasilitas di tempat kerja sudah membantu Anda bekerja dengan baik?
20. Apa kendala yang Anda alami saat bekerja?
21. Apa harapan Anda terhadap perusahaan ke depannya?

DOKUMENTASI PELAKSANAAN PENELITIAN



Gambar 1.1 Pintu Masuk



Gambar 1.2 Pojok Usada



Gambar 1.3 Wawancara bersama Ketua KUBE UMKM Disabilitas Denpasar



Gambar 1.4



Gambar 1.5



Gambar 1.6

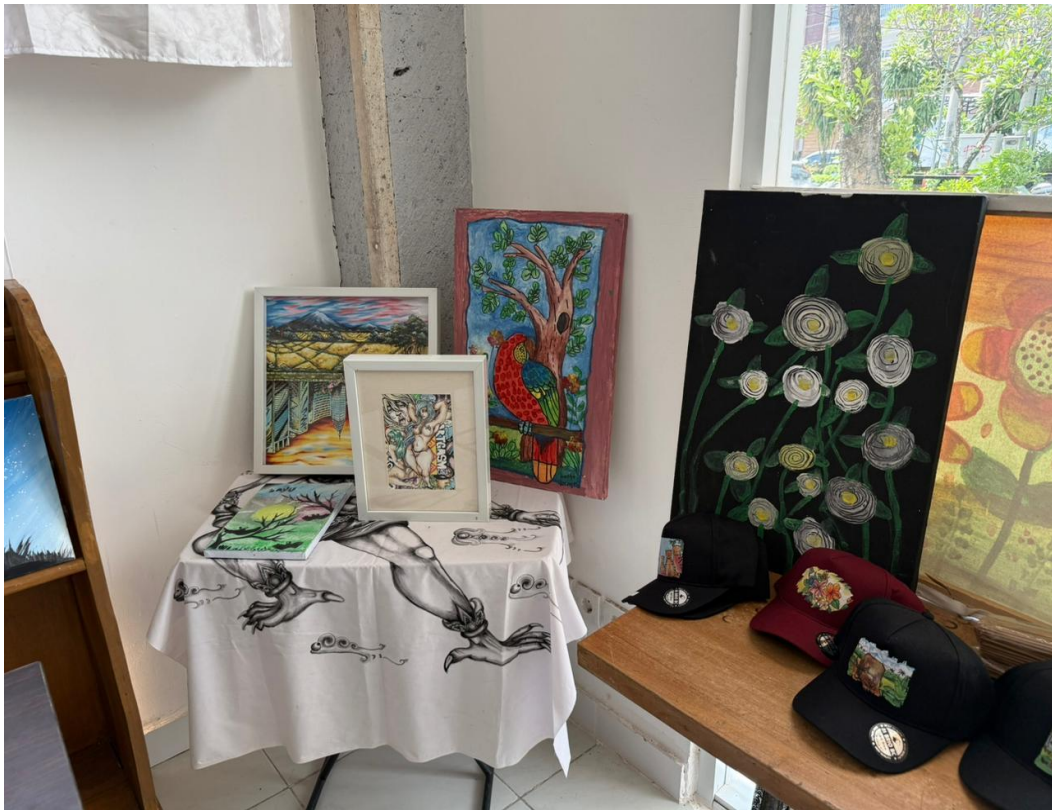
Wawancara bersama pekerja penyandang disabilitas Difel Cafe



Gambar 1.7 UMKM Disabilitas



Gambar 1.8 Produk lainnya



Gambar 1.9 Produk hasil karya penyandang disabilitas kota denpasar