

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ruang kerja tidak hanya dilihat sekedar sebagai tempat berlangsungnya aktivitas produksi dan pelayanan. Di dalamnya, ada nilai, norma, dan pandangan tentang siapa yang dianggap ‘layak’ atau ‘mampu’ bekerja, yang terus dibentuk dan dinegosiasikan melalui interaksi sehari-hari. Kehadiran penyandang disabilitas di ruang seperti ini kerap menjadi bukti nyata sejauhmana suatu lingkungan kerja benar-benar terbuka terhadap keberagaman, kemampuan, atau justru masih terpaku dalam standar ‘tubuh ideal’ yang eksklusif. Widhawati et.al (2020), menemukan bahwa penerimaan tenaga kerja disabilitas di sektor formal membutuhkan proses adaptasi yang panjang, serta melibatkan berbagai factor sosial yang saling berkaitan satu sama lain. Artinya, ruang kerja yang benar-benar inklusif tidak bisa terbentuk begitu saja.

Untuk memahami dinamika tersebut, perlu dilihat terlebih dulu bagaimana disabilitas dipahami sebagai kondisi yang selama ini menjadi isi sosial, khususnya dalam hal akses, penerimaan, dan kesetaraan. Penyandang disabilitas dapat didefinisikan seperti individu yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan sensorik dalam jangka waktu lama yang ketika berhadapan dengan berbagai lingkungan dan sosial, dapat mengalami kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan serta dalam kehidupan bermasyarakat (Krisdiandy, 2021). Menurut Dahlan & Anggoro (2021), dalam konteks kehidupan sosial di Indonesia, penyandang disabilitas masih kerap berada pada posisi yang kurang menguntungkan dalam struktur masyarakat. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi interaksi sosial, tetapi juga berdampak pada terbatasnya akses penyandang disabilitas terhadap berbagai sumber daya sosial termasuk pendidikan, pekerjaan, dan partisipasi dalam ruang publik. Penyandang disabilitas seringkali dipahami melalui narasi keterbatasan dan ketergantungan, seperti identik dengan ketidakmampuan. Cara pandang ini kemudian membentuk stigma yang terus direproduksi dalam interaksi sosial sehari-hari, baik secara sadar maupun tidak. Pandangan tersebut tidak lahir begitu dari kondisi biologis individu, melainkan dari proses sosial dan budaya yang

membangun standar tentang tubuh yang dianggap ‘normal’, ‘sehat’, dan ‘produktif’.

Dalam kehidupan sosial, tubuh penyandang disabilitas sering diposisikan sebagai tubuh yang berada di luar kategori “normal” karena tidak sesuai dengan standar tentang tubuh ideal dan produktif. Tubuh yang dianggap normal biasanya dilekatkan pada citra utuh, kuat, gesit, dan sanggup bekerja tanpa hambatan, sementara tubuh penyandang disabilitas sering dicap sebaliknya, kurang mampu, lambat, atau merepotkan karena membutuhkan penyesuaian. Seperti yang dikatakan oleh Adijaya & Tamera (2024), pelabelan negatif terhadap individu dianggap tidak sesuai dengan standar normalitas merupakan bentuk stigmatisasi yang sering memicu diskriminasi dan membuat mereka dipandang lebih rendah dalam masyarakat. Stigma muncul ketika terdapat jarak antara tuntutan ideal masyarakat terhadap peran seseorang dengan kondisi riil yang ia miliki (Goffman, 1963). Goffman (1963), mengatakan bahwa masyarakat cenderung menciptakan kategori-kategori normatif untuk menetapkan identitas sosial yang diharapkan seseorang. Cara pandang ini tidak lahir begitu saja, melainkan dibentuk dan dipelihara melalui praktik sosial yang terus berulang mulai dari desain ruang publik yang mengabaikan aksesibilitas, sistem kerja yang menuntut keseragaman kemampuan, hingga relasi di tempat kerja yang belum peka terhadap perbedaan. Akibatnya, hambatan yang dialami penyandang disabilitas lebih sering bersumber dari lingkungan sosial yang menutup ruang bagi keberagaman, bukan hanya dari kondisi tubuh mereka. Hal ini, disabilitas lebih tepat dipahami sebagai persoalan hubungan antara tubuh dan lingkungan sosial.

Pemahaman masyarakat terhadap penyandang disabilitas hingga kini masih banyak dipengaruhi oleh pendekatan medis yang melihat disabilitas persoalan individual, yang berkaitan dengan kondisi biologis serta keterbatasan fisik maupun mental. Cara pandang ini menempatkan disabilitas sebagai sesuatu yang harus diperbaiki atau dinormalkan melalui berbagai bentuk intervensi medis dan rehabilitasi. Akibatnya, penyandang disabilitas kerap berada di posisi marginal dan diperlakukan sebagai kelompok minoritas dalam struktur sosial masyarakat (Widyastutik & Pribadi, 2021). Padahal, berdasarkan data SUPAS (Survei Penduduk Antar Sensus) tahun 2015 sekitar 8,56% atau 21,84 juta jiwa penduduk

Indonesia merupakan penyanggah disabilitas. Data ini menunjukkan bahwa disabilitas bukanlah fenomena yang terbatas, melainkan tersebar di hampir seluruh provinsi Indonesia.

Ketimpangan tersebut menjadi semakin terlihat dalam kehidupan modern, khususnya di wilayah perkotaan, ketika kerja diposisikan sebagai tolak ukur utama nilai sosial seseorang (Nurafifah et.al, 2025). Produktivitas, kecepatan, dan efisiensi menjadi patokan dominan dalam menilai apakah individu berkontribusi dan memiliki tempat dalam masyarakat. Pola penilaian semacam ini sering kali tidak memberi ruang bagi keberagaman kemampuan yang dimiliki manusia, termasuk pengalaman hidup dan kapasitas kerja penyanggah disabilitas. Akibatnya, peluang penyanggah disabilitas untuk memperoleh pekerjaan masih jauh lebih terbatas dibandingkan dengan individu non disabilitas, padahal bekerja merupakan bagian hak sekaligus tanggung jawab bagi setiap individu yang berada pada usia produktif, termasuk penyanggah disabilitas (Erissa & Widinarsih, 2022). Dalam kondisi tersebut, penyanggah disabilitas kerap ditempatkan di pinggiran kehidupan sosial atau diperlakukan sebagai kelompok yang berbeda.

Budaya kerja berperan penting dalam membentuk dan mempertahankan makna-makna tersebut. Hal ini juga sudah diakui secara hukum melalui Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016, yang memberikan perlindungan bagi penyanggah disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Salah satu bentuk perlindungan tersebut diatur dalam pasal 53, yang mewajibkan instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan penyanggah disabilitas setidaknya 2% dari jumlah pegawainya, sementara Perusahaan swasta diwajibkan memenuhi kuota minimal 1%. Selain itu, pasal 11 juga menjamin hak penyanggah disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan non-disabilitas untuk jenis pekerjaan tanpa diskriminasi, termasuk hak menerima upah yang sama dengan pekerja non-disabilitas untuk jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang setara. Aturan ini menunjukkan bahwa negara sebenarnya sudah berupaya mendorong keterlibatan penyanggah disabilitas, termasuk penyanggah *down syndrome*, agar dapat bekerja baik di sektor formal maupun informal. Sayangnya, penerapan kuota tersebut di lapangan masih jauh dari kata optimal.

Melalui aturan kerja, pembagian peran, bahasa yang digunakan, serta interaksi sehari-hari di tempat kerja, pandangan tentang siapa yang dianggap mampu dan produktivitas terus dinegosiasikan. Partisipasi penyandang disabilitas dalam kegiatan ekonomi di Indonesia sampai kini masih belum berjalan secara optimal, terutama dalam akses terhadap pekerjaan formal (Utami et.al, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa persoalan inklusi kerja tidak hanya berkaitan dengan kebijakan, tetapi juga dengan perubahan makna dan nilai dalam budaya kerja itu sendiri (Bourdieu, 1991; Afrianty, 2022).

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas tidak hanya menyempitkan akses mereka terhadap kesempatan bekerja, tetapi juga menghambat ruang kerja bagi mereka untuk berperan dan berkontribusi utuh dalam kehidupan kerja sehari-hari. Banyak pekerja penyandang disabilitas masih belum memperoleh hak-hak dasar dalam dunia kerja, seperti kesempatan mengikuti pelatihan dan akses terhadap dunia kerja yang setara (Nashiha et.al, 2025). Kondisi ini mencerminkan rendahnya kesadaran sekaligus komitmen perusahaan dalam menerapkan kebijakan yang sebenarnya telah tersedia. Padahal negara sudah mengatur hal ini melalui Undang-undang No 6 tahun 2023, yang mewajibkan pengusaha memberikan perlindungan, kesempatan kerja, dan keselamatan bagi pekerja penyandang disabilitas sesuai jenis dan derajat kedisabilitasannya, misalnya lewat penyediaan akses fisik maupun penyesuaian alat kerja. Di sisi lain, kepatuhan terhadap aturan ini juga sering dimaknai bukan semata kewajiban hukum, melainkan cara Perusahaan membangun citra sebagai usaha yang inklusif dan peduli terhadap kelompok rentan, sehingga pekerja disabilitas kerap diposisikan sebagai bukti nyata komitmen sosial Perusahaan dimata publik. Namun pada kenyataan, masih ada jarak antara aturan yang berlaku dengan penerapannya di lapangan, yang menunjukan bahwa perlindungan hukum saja belum cukup untuk mengubah budaya kerja menjadi lebih inklusif (Devitayanti & Maksum, 2023).

Di lingkungan kerja, penyandang disabilitas sering kali harus berhadapan dengan bayangan tentang “tubuh pekerja ideal”. Cara pandang semacam ini membuat tubuh mereka lebih sering dilihat dari sisi yang dianggap kurang, bukan dari kemampuannya. Hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan hak asasi yang seharusnya menjamin ruang untuk berpartisipasi dan berkontribusi

secara setara namun, kurangnya pemahaman dan masih kuatnya stigma di lingkungan kerja membuat penyandang disabilitas kerap dipandang hambatan, meskipun aturan hukum dengan jelas melarang segala bentuk diskriminasi (Mulyani et.al, 2022).

Pekerjaan barista pada umumnya mencakup banyak hal, mulai dari menyiapkan dan menyajikan minuman, melayani pesanan pelanggan, sampai menjaga kebersihan area kerja. Dalam praktiknya, tugas-tugas ini bisa dibagi menjadi beberapa bagian yang spesifik, seperti meracik minuman, mencatat pesanan, mengantarkan pesanan ke meja pelanggan, atau merapikan ruang kerja, sehingga tidak harus dikerjakan sendiri oleh satu orang sekaligus. Pembagian tugas seperti ini membuka peluang bagi pekerja dengan kebutuhan atau ritme yang berbeda, termasuk penyandang disabilitas, untuk tetap bisa berkontribusi sesuai kemampuan mereka masing-masing.

Dalam konteks tersebut, Kopi kamu Jakarta Selatan menjadi salah satu contoh representasi praktik bisnis yang secara sadar dan berhasil berupaya membangun budaya kerja inklusif dengan melibatkan penyandang disabilitas *down syndrome* sebagai bagian dari tenaga kerjanya. Kafe ini tidak hanya berfungsi sebagai ruang produksi ekonomi, tetapi juga sebagai ruang sosial tempat pekerja disabilitas, *non* disabilitas, pihak manajemen, dan pelanggan saling berinteraksi secara intens. Melalui interaksi sehari-hari inilah, makna tentang disabilitas dibentuk, dinegosiasikan, dan terus direproduksi mulai dari cara bekerja, melayani pelanggan, hingga komunikasi yang terbangun di dalam lingkungan kerja tersebut. Melalui praktik kerja yang dijalani, penyandang *down syndrome* diberi ruang untuk terlibat dalam aktivitas kerja yang setara dan bermakna untuk mereka. Kesempatan untuk bekerja dan memperoleh penghasilan dari usaha sendiri menjadi pengalaman penting yang menunjukkan bahwa mereka mampu berkontribusi secara nyata. Ini menunjukkan bahwa disabilitas tidak selalu berarti ketidakmampuan atau hambatan dalam bekerja. Tetapi, kesulitan sering kali muncul dari lingkungan kerja yang belum sepenuhnya siap memberikan dukungan, penyesuaian, dan sikap terbuka terhadap perbedaan kemampuan para pekerja.

Ruang kerja di tempat seperti ini tidak sekedar berupa susunan meja, mesin kopi, atau seragam yang dikenakan, melainkan menjadi ruang yang benar-benar

dialami dan dihidupi oleh tubuh para pekerjanya. Bagi penyandang disabilitas *down syndrome*, ruang tersebut adalah tempat belajar memahami ritme kerja, memikul tanggung jawab, sekaligus membangun rasa percaya diri melalui interaksi sehari-hari mulai dari membuat pesanan, melayani pelanggan, hingga bekerja bersama tim. Seperti yang dikatakan oleh Mau & Derung (2025), terwujudnya lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan menuntut adanya praktik kelompok yang adil, sikap perlakuan yang setara terhadap karyawan, serta kesempatan untuk menjalankan pekerjaan yang bernilai dan bermakna. Ketika arahan diberikan dengan sabar, tugas disesuaikan secara realistis, dan suasana kerja dibangun atas dasar saling menghargai, ruang kerja berubah menjadi ruang yang menguatkan, bukan membatasi. Namun jika standar kerja hanya ditentukan oleh seberapa cepat dan seberapa efisien seseorang bekerja, maka ruang yang seharusnya memberi kesempatan justru bisa berubah menjadi ruang yang memaksakan. Inklusifitas bukan sekedar label, tetapi terlihat dalam praktik sehari-hari yang menghargai perbedaan kemampuan setiap individu sebagai dasar terciptanya budaya kerja yang setara.

Ruang kerja dengan segala aturannya, pada akhirnya menjadi ruang yang hidup karena dijalani oleh tubuh yang memiliki aturan, batas, dan kemampuan masing-masing. Konsep *embodied space* atau ruang yang diwujudkan melihat ruang bukan sekedar bangunan, tata letak, atau aturan sosial yang kaku, melainkan sesuatu yang benar-benar hidup karena dialami melalui tubuh manusia. Ruang terbentuk dari pertemuan antara pengalaman tubuh cara kita bergerak, merasakan, berinteraksi, dan bertindak dengan kekuatan sosial, ekonomi, dan politik yang mengaturnya. Tubuh menjadi pusat pengalaman sekaligus agen yang ikut menciptakan makna ruang, sementara struktur sosial memberi batas, aturan dan arah. Dari sinilah ruang tidak lagi dipahami sebagai tempat kosong, tetapi sebagai hasil interaksi yang dinamis antara tubuh dan kekuasaan, antara pengalaman pribadi dan tatanan sosial yang lebih luas (Lissandhi, 2017).

Melalui latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana disabilitas di ruang kerja, bagaimana mereka memaknai ruang kerja tersebut sebagai ruang yang inklusif yang nyaman untuk mereka. Maka dari itu penulis menggunakan konsep *embodied space* yang berfokus mengkaji

bagaimana representasi penyandang disabilitas *down syndrome* dan praktik inklusif di Kopi Kamu Jakarta Selatan menggunakan konsep *embodied space*. Penelitian ini melihat bagaimana keberhasilan kafe tersebut membangun suasana ruang kerja inklusif bagi karyawan penyandang disabilitas. Tidak hanya sekedar label inklusif tetapi, benar-benar memberi ruang aman dan nyaman bagi para pekerja penyandang disabilitas *down syndrome* untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya batas ruang bagi mereka mengekspresikan kemampuan yang mereka punya bukan sebagai objek belas kasih.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, persoalan disabilitas dalam tempat kerja tidak dapat dipahami sebatas urusan kebijakan atau pemenuhan hak formal. Tetapi, bagaimana cara disabilitas dimaknai, ditampilkan, dan dihidupi dalam praktik kerja sehari-hari. Tempat kerja khususnya di sektor jasa khususnya cafe ini, menjadi ruang pertemuan berbagai pihak pekerja, manajemen, dan pelanggan yang melalui interaksi sehari-hari membentuk gambaran tentang pekerja disabilitas. Dari interaksi tersebut dapat dilihat apakah mereka sebagai pekerja yang mampu dan setara atau justru diperlakukan dengan rasa kasihan. Selain itu, melihat bagaimana praktik inklusif benar-benar diterapkan dalam aktivitas sehari-hari, bukan hanya wacana. Untuk menggali lebih dalam fenomena tersebut, penulis membagi pertanyaan menjadi tiga poin:

1. Bagaimana representasi barista penyandang disabilitas *down syndrome* dibentuk dalam praktik budaya kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan?
2. Bagaimana praktik budaya kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan membangun dan menegosiasikan makna tentang kemampuan, produktivitas, dan inklusivitas?
3. Bagaimana barista penyandang disabilitas *down syndrome* memaknai dan mengalami ruang kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan sebagai ruang yang inklusif melalui pengalaman tubuh (*embodied space*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami representasi penyandang disabilitas dan praktik inklusif dalam budaya kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan sebagai fenomena sosial-budaya, dengan menempatkan penyandang disabilitas sebagai aktor sosial yang aktif dalam praktik keseharian, melalui pendekatan antropologis. Penelitian ini memiliki tiga tujuan antara lain:

1. Untuk menganalisis bagaimana representasi penyandang disabilitas *down syndrome* dibentuk dalam praktik budaya kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan.
2. Untuk mengkaji bagaimana praktik budaya kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan membangun dan menegosiasi makna tentang kemampuan, produktivitas dan inklusivitas.
3. Untuk memahami bagaimana penyandang disabilitas *down syndrome* memaknai dan mengalami ruang kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan sebagai ruang inklusif melalui pengalaman tubuh (*embodied space*).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada ilmu pengetahuan terutama dalam studi antropologi. Selain itu, diharapkan juga penelitian ini dapat memberikan manfaat menjadi sumber kutipan atau referensi bagi peneliti dengan topik serupa. Terdapat dua jenis manfaat penelitian, yaitu manfaat teoritis dan praktik:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian antropologi, khususnya antropologi disabilitas, dengan memandang disabilitas sebagai fenomena sosial-budaya yang dibentuk melalui praktik keseharian, simbol, bahasa, dan interaksi di ruang kerja. Penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai bagaimana representasi disabilitas dikonstruksi, dinegosiasikan, dan direproduksi dalam budaya kerja inklusif, serta bagaimana nilai-nilai tentang kerja, produktivitas, dan normalitas dipahami dalam konteks masyarakat urban. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperluas

diskursus antropologis mengenai relasi antara tubuh, identitas, dan struktur sosial dalam dunia kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi pengelola dan pekerja Kopi Kamu Jakarta Selatan dalam memahami serta mengevaluasi praktik inklusif yang telah dijalankan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika interaksi sosial dan pengalaman penyandang disabilitas di tempat kerja, penelitian ini dapat memberikan masukan untuk memperkuat budaya kerja yang lebih setara, adaptif, dan sensitif terhadap keberagaman kemampuan. Selain itu, hasil penelitian ini juga berpotensi menjadi rujukan bagi pelaku usaha lain yang ingin mengembangkan praktik kerja inklusif dengan mempertimbangkan aspek sosial dan budaya, bukan hanya kebijakan formal semata.

Bagi penyandang disabilitas, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pengakuan sosial terhadap kapasitas, pengalaman, dan peran mereka sebagai pekerja yang aktif dan produktif. Dengan menampilkan pengalaman hidup (*lived experiences*) penyandang disabilitas dalam ruang kerja, penelitian ini dapat membuka ruang dialog yang lebih setara serta menantang stigma dan narasi dominan yang masih memosisikan disabilitas sebagai keterbatasan semata. Sementara itu, bagi masyarakat luas, penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kesadaran kritis tentang cara pandang terhadap disabilitas dalam dunia kerja dan ruang publik, sehingga mendorong terciptanya praktik sosial yang lebih inklusif. Penelitian ini menunjukkan bahwa ruang usaha, seperti kedai kopi, dapat menjadi lokasi etnografis yang penting untuk memahami dinamika sosial dan budaya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dalam bidang antropologi, sosiologi, maupun studi disabilitas, khususnya yang berfokus pada praktik inklusivitas di ruang kerja perkotaan di Indonesia.

1.5 Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori

1.5.1 Tinjauan Pustaka

Terdapat beberapa macam kajian literatur serupa mengenai representasi disabilitas dan praktik inklusif dalam budaya kerja, penulis menggunakan beberapa rujukan penelitian terdahulu. Penulis mengambil beberapa kajian penelitian terdahulu yang membahas topik yang serupa atau kesamaan isi yang relevan. Dalam usaha untuk mengumpulkan dan memperkaya kajian yang membahas Representasi Disabilitas dan Praktik Inklusif dalam Budaya Kerja, telah dikumpulkan beberapa rujukan penelitian yang relevan dengan topik yang penulis angkat.

Melalui penelitiannya oleh Poerwanti (2017), berjudul *Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk mewujudkan Workplace Inclusion*, penelitian ini melihat faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang diterapkan oleh perusahaan dalam mewujudkan tempat kerja yang inklusif. Untuk faktor pendukung, pengelolaan tenaga kerja berupa kerjasama *stakeholders*, dukungan rekan kerja, pendampingan serta konseling bagi karyawan disabilitas sedangkan faktor penghambatnya adalah komunikasi, ketidaksiapan cabang untuk mempekerjakan karyawan difabel, dan produktivitas kerja karyawan difabel yang mengancam keberlanjutan kerja mereka. Hasil penelitian ini adalah PT. Trans Retail Indonesia dapat dianggap memiliki modal yang cukup untuk mengembangkan *diversity management* dalam upaya mengembangkan *workplace Inclusion*. Fokus penelitian ini lebih membahas inklusi kerja dari perspektif kebijakan dan hal formal saja, belum membahas bagaimana inklusi benar-benar dirasakan dan dihidupkan melalui tubuh pekerja disabilitas di setiap harinya.

Penyandang disabilitas menghadapi tantangan dalam pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak, yaitu adanya stigma, diskriminasi hingga persepsi ketidakadilan terhadap penyandang disabilitas. Penelitian yang dilakukan oleh Mustika et al. (2022), yang berjudul *Stigma Pekerja terhadap Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stigma pekerja terhadap pekerja dengan disabilitas di tempat kerja. Masalahnya, penyerapan angkatan kerja pada usia produktif kelompok penyandang disabilitas rendah apabila dibandingkan dengan kelompok non disabilitas. Oleh karena itu, penghapusan stigma dan diskriminasi kepada penyandang disabilitas di tempat

kerja sangat penting untuk mencapai lingkungan kerja yang inklusif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan desain penelitian cross sectional. Artinya penelitian ini dilakukan dengan cara penghitungan sampel menggunakan proporsi stigma pekerja terhadap disabilitas. Penelitian ini belum mengkaji secara mendalam bagaimana ruang inklusif benar-benar berhasil memberikan ruang bagi para pekerja disabilitas, melainkan lebih banyak mengidentifikasi kegagalan dan hambatan.

Melalui jurnal karya Widhawati et al. (2019), berjudul Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja dengan Disabilitas Fisik. Dalam jurnal penelitian ini menjelaskan setiap orang berhak akan kesempatan yang sama salah satunya melalui pemberian hak untuk mendapatkan kesempatan bekerja pada sektor formal terutama bagi orang disabilitas. Namun, pada kenyataannya, pencapaian tersebut memerlukan proses adaptasi yang relatif panjang, serta melibatkan beragam faktor terkait penerimaan sosial terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas fisik di sektor pekerjaan formal. Maka terdapat aturan kuota penerimaan orang dengan disabilitas fisik untuk bekerja yang menjadi faktor pendukung diterimanya orang dengan disabilitas fisik di tempat kerja formal, akan tetapi ada pula faktor penghambat orang dengan disabilitas fisik bekerja secara optimal di tempat kerjanya. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, yaitu literatur berupa buku, artikel jurnal, ataupun berbagai jenis dokumen lainnya.

Studi ke empat, penelitian yang dilakukan oleh Demartoto (2018) dan Widadsyah (2024), yang membahas tentang diskriminasi dan perspektif para pekerja disabilitas yang mereka terima. Menjelaskan bahwa Penyandang disabilitas kerap menerima pelabelan negatif dan mengalami perlakuan diskriminatif di lingkungan sosial, termasuk di dunia kerja, sehingga hanya sebagian kecil saja yang berhasil terserap dalam lapangan pekerjaan, baik pada sektor formal maupun informal. Namun, peluang yang tersedia masih lebih terbatas dibandingkan dengan rekan kerja *non*-disabilitas mereka. Fokus utama penelitian ini memperlihatkan bahwa akses pekerja dengan disabilitas terhadap inklusi di tempat kerja belum optimal. Penelitian ini menggunakan metode accidental sampling digunakan untuk memilih informan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara

mendalam, dan studi dokumen. Validasi data dilakukan dengan triangulasi metode dan sumber data.

Widadsyah (2024), dalam penelitiannya yang berjudul “*Enhancing inclusive Practices in Workplaces: Perspective From People with Disabilities*” mengemukakan bahwa banyak penyandang disabilitas yang berpartisipasi dalam lingkungan kerja di Indonesia yang melaporkan penganiayaan dan diskriminasi di tempat kerja. Hal ini akibat kurangnya pemahaman tentang perspektif penyandang disabilitas dalam penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai inklusi. Fokus penelitian ini memperlihatkan belum adanya keberhasilan menciptakan ruang inklusif untuk penyandang disabilitas di tempat kerja. Seperti mulai dari tahap seleksi, manajemen kerja, dan fasilitas yang belum memadai bagi penyandang disabilitas, lalu diskriminasi yang masih banyak berima rasakan dan terima yang belum memperlihatkan bentuk keberhasilan dalam mempekerjakan disabilitas. Penelitian ini juga belum secara spesifik menjelaskan bagaimana ruang inklusi benar-benar dirasakan melalui tubuh para pekerja disabilitas.

Dampak inklusi di tempat kerja terhadap karyawan penyandang disabilitas dapat tercipta jika lingkungan sekitar mendukung. Seperti pada *Cafe Energi Positif*, penelitian yang dilakukan oleh Pienrasmi et al. (2025), yang membahas bagaimana interaksi komunikasi para karyawan disabilitas *down syndrome* di lingkungan kerja. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa, walaupun para pegawai *down syndrome* memiliki keterbatasan hal ini tidak menghalangi mereka untuk dapat berkomunikasi dengan para pembeli kafe tersebut. Keterbatasan yang mereka alami tidak menjadi penghalang bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bahkan di kafe ini kehadiran mereka semakin mempercepat hubungan dalam komunikasi internal perusahaan. Penelitian tentang penyandang *down syndrome* di lingkungan kerja masih terbatas. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, hanya penelitian Pienrasmi et al. (2025) yang membahas konteks kafe mempekerjakan barista dengan penyandang *down syndrome*. Namun, penelitian tersebut lebih fokus pada komunikasi interpersonal, bukan representasi sosial dan pengalaman ruang.

Beberapa kajian peneliti terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dikatakan telah menjelaskan bagaimana penyandang disabilitas dipandang dan

diperlakukan. Artikel-artikel diatas sudah mempertimbangkan mulai dari, dampak, stigma, dan juga peluang dari penyandang disabilitas bisa diterima dan mendapatkan ruang inklusif. Akan tetapi, dari seluruh penelitian tersebut, belum ada yang mengkaji secara rinci bagaimana representasi disabilitas dan budaya kerja mereka yang berhasil tercipta dan belum ada yang secara spesifik menggunakan konsep *embodied space* Setha M. Low Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah dengan menganalisis representasi serta pengalaman tubuh (*embodied experience*) barista penyandang *down syndrome* di Kopi Kamu Jakarta Selatan sebagai salah satu contoh keberhasilan praktik inklusi kerja terlihat mulai dari penataan ruang, penyesuaian jam kerja, dan juga lingkungan sosialnya. Konsep *embodied space* digunakan sebagai kerangka analisis utama.

1.5.2 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan konsep *embodied space* yang dikembangkan oleh Setha M. Low (2003; 2017) sebagai pisau analisis utama untuk memahami bagaimana penyandang disabilitas *down syndrome* mengalami dan memaknai ruang kerja. Low menempatkan tubuh manusia sebagai pusat dari pengalaman spasial, ruang tidak dipahami sebagai wadah fisik yang netral, melainkan sesuatu yang terus-menerus dihidupi, dirasakan, dan diproduksi melalui tubuh yang bergerak, bekerja, dan berinteraksi di dalamnya. Tubuh, dalam kerangka ini, bukan objek pasif yang sekadar menempati ruang, melainkan medium aktif yang memungkinkan ruang menjadi bermakna secara konkret. Low (2017) pengalaman *embodied space* terbentuk melalui dimensi yang saling berkaitan.

Pertama, tubuh sebagai medium pengetahuan (*embodied knowledge*), yaitu ketika pengalaman bekerja yang dilakukan secara berulang membentuk pengetahuan tubuh berupa memori motorik dan kebiasaan. menjelaskan bahwa pengalaman *embodied space* terbentuk melalui beberapa dimensi yang saling terkait. Pertama, tubuh sebagai medium pengetahuan (*embodied knowledge*) tubuh menyimpan pengetahuan tentang ruang dalam bentuk memori motorik dan kebiasaan (habitus, meminjam istilah Bourdieu dalam Low, 2003), sehingga individu dapat bergerak dan bertindak dalam ruang tanpa selalu memerlukan instruksi sadar. Kedua, negosiasi batas tubuh, tubuh tidak memiliki batas

kemampuan yang tetap, melainkan terus menyesuaikan diri dengan tuntutan ruang, situasi, dan dukungan sosial di sekitarnya. Ketiga, dimensi sensorik dan emosional, pengalaman terhadap ruang kerja tidak lepas dari perasaan nyaman, lelah, cemas, atau senang yang muncul melalui interaksi tubuh dengan lingkungan dan orang-orang di dalamnya. Ketiga dimensi tersebut digunakan secara terintegrasi untuk menganalisis bagaimana barista *down syndrome* di Kopi Kamu Jakarta Selatan menghidupi ruang kerjanya sebagai ruang yang inklusif.

1.5.2.1. Konsep *Embodied Space* oleh Setha Low

Menurut Setha M. Low (2017) konsep *embodied space* dapat dipahami dalam kajian antropologi ruang untuk menempatkan tubuh manusia sebagai pusat dari pengalaman spasial. Pada bukunya Low (2017) yang berjudul “*Spatializing Culture The Ethnography of Space and Place*”, menjelaskan bahwa ruang tidak seharusnya dipandang semata sebagai entitas fisik atau wadah statis, melainkan sebagai sesuatu yang terus menerus dibentuk melalui pengalaman tubuh. Ruang (*space*) dan tempat (*place*) tidak dipahami sebagai sekedar latar fisik, melainkan sebagai hasil dari proses sosial, budaya, dan pengalaman manusia. Ruang tidak bersifat netral karena mengandung dimensi material, simbolik, dan ideologis. Dengan kata lain, ruang hadir sebagai proses yang hidup, yang muncul dari interaksi antara tubuh, ingatan, dan relasi sosial. Pada teori ini, tubuh tidak lagi diposisikan sebagai objek pasif dalam ruang, tetapi sebagai perantara utama yang memungkinkan terbentuknya kesadaran dan pengalaman terhadap suatu tempat. Melalui perspektif tersebut, ruang dapat dipahami sebagai lokasi di mana pengalaman manusia menjadi nyata secara fisik. Hal ini, pemaknaan terhadap lingkungan kerja seperti yang terjadi di Kopi Kamu tidak dapat dilepaskan dari bagaimana tubuh individu disabilitas berinteraksi dengan berbagai elemen material yang ada di sekitarnya.

Setha M. Low (2017), mengatakan cara berpikir tentang ruang ini dimulai dari dua pendekatan yaitu, produksi sosial ruang dan lingkungan buatan (*built environment*), dan konstruksi sosial ruang dan pembuatan tempat (*place making*). Produksi sosial pada kopi kamu sebagai ‘wadah’ material yang dibentuk oleh kebijakan dan desain lingkungan inklusif. Di sisi lain, Konstruksi sosial ruang

menitikberatkan pada proses perubahan ruang fisik tersebut menjadi sebuah ‘tempat’ (*place*) yang memiliki nyawa melalui interaksi sosial, ingatan, dan perasaan para pekerjanya. Jika produksi sosial hanya berfokus pada ‘wadahnya’, maka konstruksi sosial berfokus pada ‘isinya’ yaitu, bagaimana para pekerja *down syndrome* memberikan makna pada rutinitas mereka. Penyatuan dua pendekatan ini menunjukkan bahwa ruang inklusif tidak cukup hanya mengandalkan desain bangunan yang mudah diakses. Ruang tersebut baru benar-benar terbentuk secara utuh ketika ada interaksi sosial yang memberikan ruang bagi para pekerja untuk menunjukkan kemampuannya secara mandiri.

Beberapa konseptual pada konsep *embodied space* menurut Setha M. Low (2017), yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Produksi Sosial Ruang (*The Social Production of Space*)

Konsep ini menjelaskan bahwa ruang tidak hadir secara alami, tetapi terbentuk melalui berbagai proses yang dipengaruhi oleh kondisi sosial, dan ekonomi. Pada konsep ini, ruang merupakan hasil dari rangkaian keputusan dan kepentingan yang melibatkan banyak pihak, terutama mereka yang memiliki kekuasaan. Cara sebuah ruang dirancang, dibangun, hingga digunakan sangat berkaitan dengan tujuan dan nilai tertentu yang ingin diwujudkan. Hal ini, bentuk fisik ruang sebenarnya bisa dibaca sebagai cerminan dari ideologi dan struktur kekuasaan dibalikinya. Tidak hanya berhenti pada proses pembentukannya, ruang yang sudah ada juga ikut mempengaruhi bagaimana orang bertindak dan berinteraksi di dalamnya.

2. Diskursus Bahasa dan Ruang (*Discourse, Language, and Space*)

Bahasa mempunyai peran lebih tidak hanya sebagai alat komunikasi saja. Cara orang berbicara, memilih kata, atau bahkan memberi nama pada suatu tempat ikut menentukan bagaimana ruang itu dipahami. Melalui percakapan sehari-hari, instruksi kerja, atau ungkapan-ungkapan tertentu, makna ruang bisa dibentuk, diubah, bahkan diarahkan. Bahasa juga menjadi bagian penting dalam membangun identitas dan hubungan antarindividu di dalam ruang tersebut. Dengan memperhatikan bagaimana bahasa digunakan, kita bisa melihat nilai-nilai yang bekerja, serta bagaimana suatu

ruang dipersepsikan baik dari apa yang diucapkan maupun dari hal-hal yang justru tidak diungkapkan.

3. Konstruksi Sosial Ruang (*The Social Construction of Space*)

Konstruksi sosial ruang melihat bagaimana ruang tersebut diberi makna oleh manusia. Ruang tidak hanya berupa bangunan atau tempat secara material, tetapi menjadi hidup karena diisi oleh pengalaman, interaksi, ingatan, dan imajinasi. Dari proses inilah ruang berubah menjadi ‘tempat’ yang memiliki arti bagi orang-orang yang mengalaminya. Makna tersebut tidak selalu sama, karena dipengaruhi oleh latar belakang, pengalaman, dan posisi sosial masing-masing individu. Dengan begitu ruang menjadi arena di mana identitas, relasi kuasa, dan berbagai bentuk ketimpangan ikut membentuk cara orang memaknai dan merasakannya.

4. Perwujudan Ruang (*Embodied Space*)

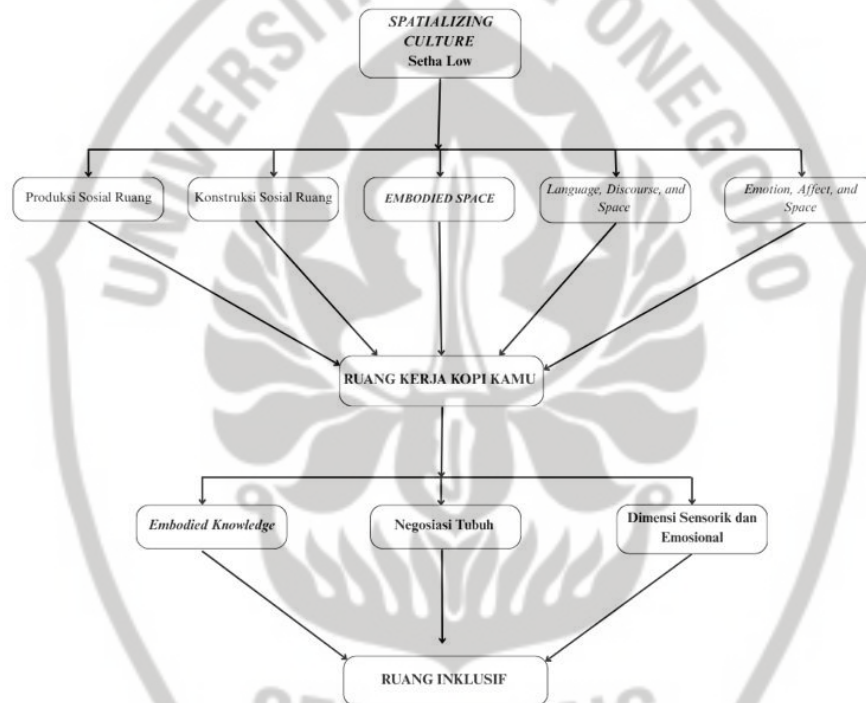
Konsep embodied space melihat sebagai titik utama dalam mengalami ruang. Tubuh tidak hanya hadir sebagai sesuatu yang biologis, tetapi juga sebagai sarana untuk merasakan, bergerak, dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Melalui aktivitas sehari-hari seperti berjalan, bekerja, atau merespons situasi sekitar, tubuh menjadi sarana bagi individu untuk ‘menghidupi ruang. Pengalaman ini terjadi tidak hanya pada level pribadi, tetapi berkaitan dengan struktur yang lebih luas, seperti aturan, norma, dan desain ruang itu sendiri. Dengan demikian, terlihat bahwa tubuh selalu berada dalam proses menyesuaikan diri dengan ruang, sekaligus dibentuk oleh kondisi yang ada di sekitarnya.

5. Emosi, Pengaruh, dan Ruang (*Emotion, Affect, and Space*)

Pengalaman terhadap ruang tidak bisa dilepaskan dari perasaan. Emosi seperti rasa nyaman, canggung, aman, atau bahkan terasingkan ikut membentuk bagaimana seseorang merasakan suatu tempat. Perasaan ini tidak hanya bersifat pribadi, tetapi juga bisa menular dan menciptakan suasana bersama dalam sebuah ruang. Dari konsep ini terlihat bahwa ruang bukan hanya sekedar bentuk fisik atau interaksi sosial, tetapi bagaimana perasaan hadir dan membentuk pengalaman yang lebih hidup.

Melalui konsep ini, penulis berupaya menganalisis penelitian kehadiran barista disabilitas dalam ruang kerja menunjukkan bagaimana praktik inklusif dapat membentuk ulang ruang sosial. Tubuh para pekerja *down syndrome* tidak pasif, melainkan tubuh aktif dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan dari aktivitas yang mereka lakukan setiap harinya inilah yang memunculkan bagaimana ruang kafe dimaknai melalui perasaan dan emosi yang mereka rasakan selama berada di Kopi Kamu.

1.5.2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

Dalam kerangka pemikiran penulis berupaya mengkaji bagaimana praktik budaya kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan membentuk dan menegosiasikan makna tentang kemampuan, produktivitas, dan inklusivitas melalui pengalaman tubuh pekerja, khususnya penyandang disabilitas *down syndrome*. Berangkat dari perspektif Antropologi Ruang, ruang kerja dipahami bukan sebagai latar fisik yang netral, melainkan sebagai hasil konstruksi sosial yang dibentuk melalui interaksi,

praktik sehari-hari, serta relasi antar individu di dalamnya. Mengacu pada konsep *embodied space* yang dikemukakan oleh Setha M. Low, ruang selalu dialami melalui tubuh, sehingga pengalaman kerja setiap individu menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana ruang tersebut dimaknai.

Dalam hal ini, budaya kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan menjadi arena produksi makna yang mencakup bahasa, pembagian tugas, serta interaksi antara manajemen, rekan kerja, dan pelanggan. Melalui praktik-praktik tersebut, terbentuk definisi sosial mengenai siapa yang dianggap “mampu”, bagaimana “produktivitas” diukur, dan sejauh mana “inklusivitas” diwujudkan. Penulis melihat bahwa makna-makna tersebut tidak bersifat kaku, melainkan dinegosiasikan secara dinamis dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kehadiran barista dengan *down syndrome* mendorong adanya penyesuaian terhadap standar kerja normatif, sehingga konsep kemampuan dan produktivitas tidak lagi semata-mata diukur berdasarkan kecepatan atau efisiensi, tetapi juga partisipasi, konsistensi, dan kontribusi dalam tim.

Melalui pendekatan konsep *embodied space*, penulis menekankan bahwa tubuh menjadi medium utama dalam membentuk pengalaman ruang kerja. Cara barista disabilitas bergerak, menggunakan alat, serta berinteraksi dengan lingkungan sekitar menunjukkan bahwa mereka tidak hanya menyesuaikan diri dengan ruang, tetapi juga turut membentuk ruang tersebut. Aktivitas seperti meracik kopi, menyajikan pesanan, dan berkomunikasi dengan pelanggan menjadi praktik tubuh yang secara langsung memproduksi ruang kerja sebagai ruang sosial yang hidup. Dalam proses ini, ruang kerja tidak hanya menjadi tempat bekerja, tetapi juga menjadi tempat di mana inklusivitas diwujudkan secara konkret melalui pengalaman sehari-hari. Penulis juga mengkaji bahwa praktik inklusif di Kopi Kamu Jakarta Selatan terbentuk melalui negosiasi yang berlangsung dalam interaksi sosial, seperti fleksibilitas dalam pembagian tugas, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta respons pelanggan terhadap pekerja disabilitas.

Proses ini menunjukkan bahwa inklusivitas bukan sekadar kebijakan formal, tetapi merupakan hasil dari praktik sosial yang terus-menerus dinegosiasikan. Dengan demikian, pengalaman pekerja *down syndrome* dalam ruang kerja tidak dapat dilepaskan dari struktur sosial yang lebih luas, termasuk

norma kerja, relasi kekuasaan, dan nilai-nilai yang berkembang dalam lingkungan tersebut.

Sehingga penulis menemukan bahwa penyandang disabilitas *down syndrome* memaknai ruang kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan sebagai ruang yang inklusif ketika mereka dapat merasakan penerimaan, memiliki kesempatan untuk berpartisipasi, serta mampu menjalankan aktivitas kerja melalui tubuh mereka secara bermakna. Inklusivitas dalam hal ini tidak hanya dipahami sebagai keberadaan fisik dalam ruang kerja, tetapi sebagai pengalaman *embodied* yang melibatkan rasa nyaman, pengakuan sosial, dan keterlibatan aktif. Dengan demikian, ruang kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan dapat dipahami sebagai ruang yang diproduksi melalui interaksi antara tubuh, praktik budaya kerja, dan struktur sosial, yang secara bersama-sama membentuk makna inklusivitas yang lebih fleksibel dan kontekstual.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam penelitian ini. Menurut Thohir (2013), data kualitatif merupakan kumpulan informasi yang disajikan dalam bentuk kata-kata, narasi, atau perilaku yang dapat diamati, bukan berupa angka atau statistik. Dalam penelitian kualitatif, terdapat lima komponen utama yang menjadi dasar penyusunan penelitian, yaitu jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, penentuan informan, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data. Kelima komponen ini akan dijelaskan secara lebih rinci sesuai dengan konteks penelitian tentang representasi disabilitas dan praktik inklusif dalam budaya kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan.

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan sudut pandang fenomenologi. Studi kasus dipilih karena pendekatan ini menggunakan penelitian menggali suatu kasus secara mendalam dalam Batasan waktu dan tempat tertentu, dengan mengumpulkan data secara rinci dari berbagai sumber informasi (Creswell & Poth, 2018). Kasus yang dimaksud dalam penelitian ini adalah praktik kerja inklusif di Kopi Kamu Jakarta Selatan, yang dipandang

sebagai satu kesatuan utuh dan dibatasi, melibatkan sejumlah aktor di dalamnya seperti manajemen, pekerja *down syndrome*, *non-down syndrome*, hingga pelanggan. Disamping itu, penelitian ini juga menggunakan sudut pandang fenomenologi untuk memahami bagaimana pengalaman kerja tersebut dimaknai langsung oleh mereka yang menjalaninya. Creswell & Poth (2018) menjelaskan bahwa fenomenologi berupaya menggali inti dari pengalaman hidup seseorang terhadap suatu fenomena tertentu, seperti yang dirasakan dan dimaknai oleh individu itu sendiri. Melalui sudut pandang ini, peneliti berupaya menggali bagaimana pekerja *down syndrome* memaknai keseharian kerjanya di Kopi Kamu, termasuk bagaimana mereka memahami dan menghadapi stigma, membangun relasi dengan rekan kerja, serta menegosiasikan identitas mereka di lingkungan kerja tersebut. Dengan menggabungkan kedua pendekatan ini, penelitian tidak hanya menggambarkan praktik kerja inklusif sebagaimana adanya, tetapi juga berupaya masuk lebih dalam untuk memahami makna di balik pengalaman tersebut, langsung dari sudut pandang orang-orang yang mengalaminya sendiri.

1.6.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kopi Kamu Jakarta Selatan, sebuah kedai kopi yang menerapkan praktik inklusif dengan melibatkan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja. Alamat lengkap lokasi penelitian, Jl. Wijaya I No.62, RT.9/RW.5, Petogogan, Kec. Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12170. Penentuan Kopi Kamu sebagai Lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa kafe ini menerapkan konsep ruang kerja inklusif dan secara konsisten mempekerjakan panyandang down syndrome melalui Yayasan POTDAS. Berada di Kawasan perkantoran, Kopi Kamu menghadirkan ruang interaksi sosial yang baik antara pelanggan dan juga pekerja *down syndrome*, sehingga berkaitan dengan praktik keseharian serta pembentukan ruang inklusif (*embodied space*).

Penelitian dilaksanakan pada Januari hingga April 2026, dengan fokus pada pengumpulan data tentang praktik keseharian, interaksi sosial, komunikasi, serta aktivitas kerja yang mencerminkan budaya kerja inklusif di Kopi Kamu Jakarta Selatan. Pada tahap awal meliputi pengurusan perizinan penelitian terlebih dahulu melalui kontak yang tertera di akun Instagram Kopi Kamu, lalu baru diteruskan

kepada pihak pengelola. Setelah itu barulah diberikan izin untuk melakukan wawancara langsung dengan para pekerja sekaligus manager kafe. Pada bulan Januari pertengahan hingga awal April 2026 ini adalah tahap pengumpulan data dilakukan yang meliputi, kegiatan wawancara, dan juga observasi aktif untuk mengamati bagaimana aktivitas para pekerja dan juga pelanggan. Bagaimana mereka berinteraksi, berkomunikasi, serta melakukan wawancara mendalam Bersama pekerja *down syndrome*, *non-down syndrome*, dan juga pelanggan.

1.6.3 Penentuan Informan

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih informan berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini digunakan agar peneliti dapat menemukan informan yang benar-benar memiliki karakteristik sesuai dengan kebutuhan penelitian. Jumlah informan sebanyak 14 orang diantaranya, 7 barista *down syndrome*, 4 barista *non down syndrome* dan 3 pelanggan Kafe. Penentuan informan dipilih secara spesifik sehingga informasi yang diperoleh lebih dalam, karena didasarkan pada pengalaman dan pengetahuan. Informan yang terlibat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan penyandang disabilitas *down syndrome* di Kopi Kamu Jakarta Selatan, yang dapat memberikan perspektif langsung mengenai pengalaman mereka dalam bekerja, berinteraksi dengan manajemen, rekan kerja, dan pelanggan, serta bagaimana mereka memaknai praktik inklusif di tempat kerja.
2. Karyawan *non-down syndrome*, yang dapat memberikan informasi tentang kebijakan, praktik, dan strategi yang diterapkan untuk menciptakan budaya kerja inklusif serta pandangan mereka terhadap representasi penyandang disabilitas.
3. Pengelola kafe, ang dapat memberikan informasi mendalam terkait latar belakang kebijakan inklusivitas, alur kerja sama dengan Yayasan POTADS, tata kelola operasional dan pembagian kerja, serta tantangan dalam mengelola ruang kerja yang inklusif bagi pekerja *down syndrome*.

4. Pelanggan, yang sudah berkunjung kurang lebih 3-4 kali, dan dapat memberikan perspektif dari sudut pandang publik mengenai pengalaman berinteraksi dengan pekerja *down syndrome*, persepsi mereka terhadap konsep kafe inklusif, serta bagaimana tata ruang dan suasana kedai memengaruhi kenyamanan mereka saat berkunjung.

1.6.4 Pengumpulan Data

1. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam menjadi metode utama dalam penelitian ini, mengingat sudut pandang fenomenologi yang mengharuskan peneliti untuk turun langsung dan mendengarkan dari orang yang benar-benar mengalami fenomena tersebut. Creswell & Poth (2018) menyebutkan bahwa dalam penelitian fenomenologi, wawancara menjadi sumber data yang paling penting karena lewat wawancaralah peneliti bisa memahami bagaimana seseorang memaknai dan menjalani pengalamannya sendiri. Wawancara dilakukan dengan informan yang dipilih melalui purposive sampling, dengan pertanyaan yang berfokus pada pengalaman kerja sehari-hari, praktik inklusif, interaksi sosial, serta makna disabilitas yang muncul di Kopi Kamu Jakarta Selatan. Informan yang dilibatkan meliputi manajemen, pekerja *down syndrome*, *non-down syndrome*, dan juga pelanggan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali perspektif mendalam mengenai representasi disabilitas dan dinamika budaya kerja inklusif di tempat tersebut.

2. Observasi

Penelitian ini menggunakan observasi aktif dan tidak terstruktur terhadap aktivitas di Kopi Kamu Jakarta Selatan. Dalam kerangka studi kasus, Creswell & Poth (2018) menyebutkan bahwa observasi langsung di lapangan penting dilakukan untuk melengkapi data wawancara, karena peneliti dapat mengamati sendiri bagaimana suatu kasus berjalan dalam konteks nyata, tanpa harus sepenuhnya bergantung pada apa yang disampaikan informan. Mulai dari aktivitas sehari-hari, interaksi antar pekerja, komunikasi dengan pelanggan, serta penerapan praktik inklusif

dalam konteks kerja yang sesungguhnya. Data observasi ini akan memberikan Gambaran yang lebih komprehensif mengenai budaya kerja inklusif dan representasi disabilitas di Kopi Kamu.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa arsip, catatan, foto, atau materi visual lainnya yang berkaitan dengan kegiatan dan praktik kerja di Kopi Kamu Jakarta Selatan. Dokumen menjadi salah satu sumber bukti penting dalam studi kasus, karena dapat memperkuat sekaligus memverifikasi temuan yang sudah didapat dari wawancara dan observasi (Creswell & Poth, 2018). Dalam penelitian ini, dokumentasi dapat berupa catatan pelatihan, panduan kerja, inklusif, maupun testimoni karyawan yang merefleksikan praktik inklusif di tempat kerja.

1.6.5 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada tahapan yang dikemukakan oleh Miles & Huberman (2014) dalam bukunya yang berjudul “*An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis*”, yang meliputi:

A. Kondensasi Data

Dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang sesuai dengan topik penelitian. Data hasil wawancara mendalam dengan manajemen, pekerja *down syndrome*, pekerja *non-down syndrome*, serta pelanggan kopi kamu, maupun hasil observasi aktif di lapangan, akan disederhanakan dan difokuskan pada informasi yang relevan dengan representasi pekerja disabilitas dan praktik inklusif dalam budaya kerja inklusif. Misalnya, catatan wawancara yang Panjang mengenai keseharian kerja informan akan dipilih untuk menonjolkan bagian-bagian yang menggambarkan bagaimana disabilitas dimaknai, dinegosiasikan, atau justru direproduksi dalam interaksi kerja sehari-hari di kafe kopi kamu. Proses ini berlangsung sepanjang penelitian dilakukan, sehingga membantu peneliti mengordinasikan data yang terus bertambah agar tetap terarah pada fokus penelitian.

B. Penyajian Data

Setelah dikondensasi, data disusun dalam bentuk uraian deskriptif yang menggambarkan pola interaksi, praktik kerja, serta symbol dan narasi yang muncul di Kopi Kamu. Misalnya, data mengenai cara karyawan down syndrome menjalankan tugas kerja, serta kebijakan yang diterapkan pihak pengelola, disusun secara sistematis agar dapat terlihat keterkaitan antar data tersebut. Tahap ini bertujuan mempermudah peneliti memahami pola dan hubungan antara data, sehingga dinamika budaya kerja inklusif serta representasi disabilitas di tempat kerja ini dapat dijelaskan secara menyeluruh dan tidak terpotong-potong.

C. Penarikan Kesimpulan

Tahap ini dilakukan setelah seluruh data terkumpul, disajikan, dan diverifikasi silang antara sumber (wawancara, observasi, dan dokumentasi). Kesimpulan diperoleh dari hasil analisis data yang telah dikondensasi dan disajikan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu mengenai bagaimana representasi pekerja down syndrome dibentuk serta bagaimana praktik budaya kerja inklusif dijalankan dan dimaknai oleh berbagai actor di Kopi Kamu Jakarta Selatan.

1.7 Sistematika Penulisan

Pada bagian ini, penulis menjelaskan secara ringkas sistematika penulisan skripsi yang terdiri atas lima bab. Setiap bab membahas aspek yang berbeda, tetapi saling berhubungan dan saling mendukung sehingga membentuk satu kesatuan penelitian yang utuh. Penyusunan sistematika ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai alur pembahasan dalam penelitian sebagai berikut:

BAB I berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II menyajikan gambaran umum mengenai Kopi Kamu Jakarta Selatan. Selain itu, bab ini juga menguraikan sejarah, profil Kopi Kamu, dan profil

informan yang bekerja.

BAB III membahas bagaimana ruang kerja di Kopi Kamu dimaknai sebagai ruang sosial yang dibentuk melalui pengalaman tubuh, interaksi sosial, dan praktik kerja sehari-hari.

BAB IV akan menganalisis hasil temuan penelitian pada bab sebelumnya melalui perspektif teori *embodied space*.

BAB V merupakan bagian penutup yang memuat kesimpulan berdasarkan hasil penelitian, disertai saran dan rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian sebelumnya maupun pihak-pihak terkait.

