

**COLLABORATIVE GOVERNANCE DALAM PROGRAM MILLENNIAL
JOB CENTER UNTUK PENYERAPAN TENAGA KERJA BAGI
PENYANDANG DISABILITAS DI PROVINSI JAWA TIMUR**

Clarissa Windy Aulia

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
clariissawndy@gmail.com

Adi Soesiantoro

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
adisusiantoro@untag-sby.ac.id

Ghulam Maulana Ilman

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
ghulamilman@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the process of collaborative governance in the implementation of the Millennial Job Center (MJC) program as an effort to increase employment opportunities for persons with disabilities in East Java Province. The research adopts a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews and observations involving key stakeholders, including the East Java Department of Manpower and Transmigration and private sector entities. The study uses the Collaborative Governance model proposed by Ansell and Gash, focusing on four main indicators: starting conditions, institutional design, facilitative leadership, and collaborative process. The findings reveal that the MJC program has created a collaborative space among government, businesses, and persons with disabilities, although it still faces several challenges such as low corporate awareness, limited accessibility, and a mismatch of skills. Key supporting factors include strong government commitment and the presence of Disability Service Units (ULD), while major obstacles are rooted in social stigma and inadequate infrastructure. This research emphasizes the importance of an inclusive and participatory collaborative approach in realizing an equitable labor market for people with disabilities.

Keywords: *Collaborative Governance, Millennial Job Center, Persons with Disabilities, Employment, East Java*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses *Collaborative Governance* dalam pelaksanaan program *Millenial Job Center* (MJC) sebagai upaya peningkatan penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Timur. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap stakeholder yang terlibat, termasuk Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan sektor swasta. Model *Collaborative Governance* menurut Ansell dan Gash digunakan sebagai kerangka analisis, dengan fokus pada empat indikator utama: kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, dan proses kolaborasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program MJC telah menciptakan ruang kolaboratif antara pemerintah, perusahaan, dan penyandang disabilitas, meskipun masih dihadapkan pada berbagai tantangan seperti minimnya kesadaran perusahaan, kurangnya aksesibilitas, serta ketidaksesuaian kompetensi kerja. Faktor pendukung utama meliputi komitmen pemerintah daerah dan keberadaan Unit Layanan Disabilitas (ULD), sementara hambatan signifikan berasal dari stigma sosial dan keterbatasan infrastruktur. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan kolaboratif yang inklusif dan partisipatif dalam mewujudkan dunia kerja yang setara bagi penyandang disabilitas.

Kata Kunci: *Collaborative Governance, Millenial Job Center, Penyandang Disabilitas, Tenaga Kerja, Jawa Timur*

A. PENDAHULUAN

Di Indonesia tingkat pengangguran dengan latar belakang penyandang disabilitas masih tinggi. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada SUSENAS 2020 menunjukkan jumlah disabilitas di Indonesia sebanyak 28 juta atau 10% penduduk Indonesia, dengan mayoritas umur kemungkinan pada usia produktif. Dilansir oleh Kompas.id, Perhatian negara dan masyarakat terhadap penyandang disabilitas tidak boleh berhenti pada tataran kebijakan semata, tetapi harus diwujudkan melalui tindakan nyata guna menciptakan pembangunan yang inklusif. Selain memberikan dukungan bagi penyandang disabilitas yang berprestasi di bidang olahraga dan seni, kesempatan kerja bagi mereka juga perlu dibuka secara luas.

Gambar 1.1 Jumlah Penyandang Disabilitas di Beberapa Provinsi di Indonesia tahun 2023



Sumber : Kompas.id, 2023

Berikut data perbandingan jumlah penyandang disabilitas di beberapa provinsi di Indonesia. Dengan adanya peluang kerja bagi penyandang disabilitas, angka partisipasi kerja di Jawa Timur dapat meningkat secara signifikan. Dilansir oleh Kompas.id, pada tahun 2023, Jawa Timur masih menempati peringkat teratas dalam jumlah penyandang disabilitas dibandingkan dengan provinsi lain. Sebagai perbandingan, jumlah penyandang disabilitas di Provinsi Sumatra Selatan, Provinsi Bengkulu, dan Provinsi Jawa Tengah lebih rendah. Oleh karena itu, upaya peningkatan akses kerja bagi penyandang disabilitas menjadi langkah penting dalam mendorong inklusivitas dan kesejahteraan mereka.

Pemerintah di Provinsi Bengkulu telah mengimplementasikan kebijakan yang mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari total pegawai, dan instansi pemerintah sebesar 2%. Hingga saat ini, 28 penyandang disabilitas telah bekerja di 18 instansi di Kota Bengkulu. Dikutip dari BETV.Disway.id, di Provinsi Sumatera Selatan, BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek) Cabang Palembang meluncurkan program pelatihan keterampilan bagi 30 penyandang disabilitas, termasuk keterampilan komputer dan manajemen usaha kecil, untuk mendukung inklusi sosial dan pemberdayaan masyarakat. Dikutip dari Kumparan.com, informasi mengenai program tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Tengah tidak ditemukan dalam sumber yang tersedia, namun kebijakan dan program di Bengkulu serta Palembang menunjukkan upaya pemerintah dan lembaga terkait dalam meningkatkan inklusivitas serta kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Gambar 1.2 Jumlah Penyandang Disabilitas di Jawa Timur tahun 2023



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, 2023

Banyaknya jumlah penyandang disabilitas, hal ini perlu adanya perhatian khusus untuk penyandang disabilitas dalam mencari kerja. Banyak orang berspekulasi bahwa orang disabilitas atau orang cacat tidak bisa berkegiatan, orang yang perlu dikasihani, dan tidak mampu menyelesaikan masalah. Hal tersebutlah penyandang disabilitas terkadang dianggap sebelah mata dan tidak dapat mendapatkan pekerjaan.

Menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur tentang peluang kerja bagi penyandang disabilitas. Undang-undang ini mewajibkan perusahaan swasta maupun pemerintah untuk menyediakan kesempatan kerja bagi mereka. Pasal 53 ayat (1) menyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari total karyawan. Sementara itu, Pasal 53 ayat (2) mengatur bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan. (Menteri, 1950).

Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki jumlah penduduk yang cukup banyak, terutama penyandang disabilitas. Seiring berjalannya waktu isu penyediaan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas menjadi salah satu fokus pemerintah daerah. Meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan, tingkat penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur masih belum optimal. Isu inklusi sosial dan ekonomi bagi penyandang disabilitas telah menjadi perhatian utama pemerintah daerah, namun tantangan dalam realisasi kebijakan tersebut masih besar.

Dilansir dari PortalJTV.com, tingkat penyerapan tenaga kerja disabilitas di Jawa Timur pada tahun 2024 masih rendah, yaitu sekitar 800 orang. Meskipun angka pengangguran penyandang disabilitas mengalami penurunan, masih banyak pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan pasar kerja dan kualifikasi pencari kerja disabilitas. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan keterampilan dan kesempatan kerja bagi mereka.

Penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas merupakan isu penting dalam mewujudkan pemerataan kesempatan kerja. Penyandang disabilitas berhak

mendapatkan pekerjaan yang layak serta perlindungan hukum, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 67 undang-undang tersebut menyatakan bahwa perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang inklusif dan aksesibel.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupaya meningkatkan inklusi tenaga kerja disabilitas melalui berbagai program, salah satunya *job fair*. Program ini bertujuan untuk mempertemukan penyandang disabilitas dengan perusahaan yang menyediakan kesempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan mereka. Dalam acara tersebut, sejumlah perusahaan berpartisipasi dengan membuka lowongan kerja khusus bagi penyandang disabilitas, sehingga memberikan peluang lebih luas bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Langkah ini diharapkan dapat mendorong dunia usaha agar lebih inklusif serta meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas di Jawa Timur.

Tingginya jumlah penyandang disabilitas di Jawa Timur mendorong Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk menetapkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pelayanan bagi Penyandang Disabilitas. Peraturan ini menjadi landasan bagi pemerintah provinsi dalam memberikan pelayanan serta memenuhi hak-hak penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Timur. (Mallarangi & Nawangsari, 2023)

Tabel 1.1 Jumlah Penyandang Disabilitas di Jawa Timur

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah
1	Kabupaten Banyuwangi	5.200
2	Kota Malang	1.559
3	Kota Surabaya	1.547
4	Kabupaten Jember	979
5	Kabupaten Pasuruan	815
6	Kabupaten Gresik	796
7	Kabupaten Trenggalek	762
8	Kabupaten Lamongan	662
9	Kabupaten Sampang	576
10	Kabupaten Mojokerto	575
11	Kabupaten Bojonegoro	563
12	Kabupaten Tulungagung	504
13	Kabupaten Ponorogo	456
14	Kabupaten Ngawi	451
15	Kabupaten Bangkalan	427
16	Kabupaten Jombang	411
17	Kabupaten Bondowoso	389
18	Kabupaten Tuban	366
19	Kabupaten Mojokerto	349

20	Kabupaten Magetan	351
21	Kabupaten Sumenep	295
22	Kabupaten Pamekasan	293
23	Kabupaten Pacitan	274
24	Kota Probolinggo	219
25	Kota Kediri	251
26	Kota Blitar	230
27	Kabupaten Blitar	230
28	Kabupaten Probolinggo	219
29	Kabupaten Kediri	210
30	Kabupaten Madiun	205
31	Kabupaten Sidoarjo	177
32	Kabupaten Nganjuk	163
33	Kota Pasuruan	163
34	Kabupaten Situbondo	156
35	Kabupaten Lumajang	150
36	Kabupaten Malang	126
37	Kota Madiun	46
38	Kota Batu	45
	Total	21.240

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur, 2023

Penyandang Disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan kerja yang layak. Namun, kenyataannya, para penyandang disabilitas masih sering dianggap sebelah mata oleh masyarakat, terutama di dalam dunia kerja. Diskriminasi, kurangnya pelatihan keterampilan khusus, serta minimnya akses terhadap infrastruktur yang bisa digunakan oleh penyandang disabilitas. Maka dari itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat penting dalam upaya pengembangan dan perluasan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Dalam aturan yang dijelaskan yang menjelaskan kewajiban Pemerintah dan Pemerintah Daerah menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja keberlanjutan kerja dan pengembangan karir yang adil dan tanpa diskriminatif pada penyandang disabilitas. Selain itu, di dalam aturan tersebut pemerintah wajib memberikan kesempatan penyandang disabilitas mengikuti pelatihan keterampilan kerja dan yang harus bersifat inklusif dan mudah diakses.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Pembinaan Antar Kerja Khusus di Jawa Timur tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Penempatan	Keterangan
2020	1.306	Hasil Monitoring dan Pembinaan
2021	1.206	Hasil Monitoring dan Pembinaan
2022	879	Hasil Monitoring dan Pembinaan
2023	428	Hasil Monitoring dan Pembinaan

Sumber : Bidang Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja, 2023

Tabel diatas merupakan salah satu data Pembinaan Antar Kerja Khusus (AKSUS) di Jawa Timur Tahun 2021 – 2023 yang mana ini adalah salah satu program dari pusat maupun daerah. Dengan adanya program AKSUS ini Tingkat kepedulian Perusahaan melalui program CSR (*Corporate Social Responsibility*) dari pihak perusahaan swasta terutama di sektor retail, farmasi dan kosmetik. Pemerintah Provinsi juga mendorong Pemerintah Daerah untuk mendirikan Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang Ketenagakerjaan. Pada tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga meresmikan ULD bidang Ketenagakerjaan Jawa Timur. Keberadaan ULD ini diharapkan dapat membantu para disabilitas untuk mendapatkan akses dan informasi terkait ketenagakerjaan yang lebih luas, misalnya akses pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan akses terhadap informasi lowongan kerja.

Tabel 1.3 Data Perusahaan Pengguna Disabilitas di Jawa Timur

Tahun	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Lokasi
2019	PT. Young Tree Industries	Manufaktur Pembuatan Sepatu	Kab. Sidoarjo
2021	PT. Surabaya Autocomp Indonesia	Produksi komponen otomotif	Kab. Mojokerto
2022	Burger Buto	Bidang Makanan	Kota Malang
2023	PT. Wahyu Manunggal Sejati	Pembuatan Kretek	Kab. Pasuruan
	CV. Arsyadina	Konveksi	Kota Surabaya

Sumber : Bidang Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja, 2023

Data diatas merupakan daftar Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja

penyandang disabilitas di Jawa Timur. Yang mana sudah ada beberapa Perusahaan yang berinisiatif menerapkan prinsip-prinsip *collaborative governance* dalam memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berperan sebagai fasilitator yang menjembatani antara pemerintah, perusahaan, dan penyandang disabilitas untuk menciptakan kebijakan yang inklusif. Salah satu langkah penting adalah menyediakan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, meningkatkan kesadaran perusahaan tentang hak-hak penyandang disabilitas, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan undang-undang yang mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

Adapun kendala yang dialami para pencari kerja, terutama penyandang disabilitas yang mana masih kurangnya perusahaan yang jarang sekali menggunakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Beberapa perusahaan yang mendapatkan penghargaan dari Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur namun dalam prakteknya masih ada perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, karena kurangnya akomodasi dan aksesibilitas yang tidak memadai bagi penyandang disabilitas. Menurut (Ibadiyah, 2023)

Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga berperan dalam memberikan akses informasi terkait lowongan pekerjaan, menyelenggarakan *job fair* khusus untuk penyandang disabilitas, dan melakukan advokasi agar perusahaan-perusahaan besar, terutama yang beroperasi di wilayah Jawa Timur, memberikan kuota kerja bagi penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki program rutin berupa pelatihan bagi penyandang disabilitas melalui Millennial Job Center (MJC). Program ini bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas milenial dengan membekali mereka keterampilan yang relevan di dunia kerja. Melalui workshop orientasi dunia kerja milenial, peserta diberikan pelatihan guna meningkatkan kompetensi talenta sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Selain itu, penyandang disabilitas juga dapat mengakses informasi serta mendaftarkan diri dalam kegiatan pemberdayaan tenaga kerja melalui Dinas Ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten atau Kota di Jawa Timur.

Meskipun berbagai inisiatif telah dilakukan, tantangan besar masih tetap ada. Masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menyadari potensi dan kontribusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Oleh karena itu, peran Disnaker dalam melakukan edukasi dan sosialisasi kepada perusahaan dan masyarakat menjadi sangat vital untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi penyandang disabilitas.

Menurut (Ansell dan Gash, 2007) tata kelola kolaboratif adalah suatu pengaturan di mana satu atau lebih lembaga publik melibatkan pemangku kepentingan non-negara dalam proses pengambilan keputusan kolektif yang formal dan berbasis konsensus. Salah satu solusi untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas adalah dengan menerapkan *Collaborative Governance*. Pendekatan ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah, perusahaan swasta, dan masyarakat, dalam proses pengambilan keputusan. Melalui kolaborasi yang baik, kebijakan yang dihasilkan diharapkan

dapat mengurangi diskriminasi serta meningkatkan peluang kerja bagi penyandang disabilitas di Jawa Timur.

Adanya pendekatan *collaborative governance* menjadi penting bagi pemerintah dan juga sektor swasta karena permasalahan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas sangat kompleks. Pemerintah sering kali membuat dan mengeluarkan kebijakan inklusif, namun implementasi di lapangan masih menghadapi banyak kendala. Banyak Perusahaan swasta yang masih belum memahami mengenai potensi tenaga kerja disabilitas serta minimnya fasilitas aksesibilitas di tempat kerja menjadi hambatan yang utama. Melalui pendekatan ini secara langsung dalam menemukan Solusi yang terkoordinasi.

Penyandang disabilitas sering kali tidak dilibatkan secara langsung dalam proses pembuatan kebijakan yang menyangkut nasib mereka. Dalam konteks *collaborative governance*, partisipasi penyandang disabilitas harus menjadi elemen penting dalam setiap Keputusan yang diambil terkait dengan penyerapan tenaga kerja. Pemerintah dan perusahaan perlu bekerja sama untuk memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi penyandang disabilitas diakomodasikan secara memadai dalam setiap kebijakan yang disusun.

Meskipun penerapan *collaborative governance* ini banyak peluang, dalam konteks penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Jawa Timur ini masih menghadapi sejumlah tantangan. Beberapa tantangan utama meliputi kurangnya kesadaran dari perusahaan, minimnya dukungan infrastruktur yang memadai di tempat kerja, serta stigma yang masih melekat pada masyarakat. Selain itu, ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas dengan kebutuhan pasar kerja juga menjadi masalah yang sering dihadapi.

Beberapa inisiatif penting yang bisa mendorong penyerapan tenaga kerja disabilitas antara lain adalah peningkatan akses terhadap Pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar, peningkatan sosialisasi kebijakan inklusi kepada perusahaan, serta pengembangan infrastruktur yang ramah disabilitas di tempat kerja. Dengan adanya beberapa inisiatif ini, diharapkan penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Jawa Timur dapat meningkat secara signifikan.

Potensi keberhasilan *collaborative governance* sangat tergantung pada komitmen setiap *stakeholder* untuk berkolaborasi dan membangun komunikasi yang baik. Melalui pendekatan ini, setiap pihak dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan Solusi yang lebih logis dan inklusif bagi penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas. Selain itu, dengan melibatkan penyandang disabilitas dalam proses pembuatan kebijakan, maka yang akan dihasilkan pun akan lebih responsive terhadap kebutuhan para penyandang disabilitas.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai penerapan *collaborative governance* dalam Program *Millennial Job Center* (MJC) untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Timur. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Fokus penelitian ini

menggunakan 4 indikator dari teori Ansell dan Gash yaitu *Starting Conditions* (Kondisi Awal), *Collaborative Process* (Proses Kolaborasi), *Institutional Design* (Desain Kelembagaan), dan *Leadership* (Kepemimpinan). Keempat indikator ini digunakan untuk mengkaji sejauh mana kolaborasi antar pihak berlangsung, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program MJC bagi penyandang disabilitas.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Collaborative Governance untuk Millenial Job Center dalam Penyerapan Tenaga Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Provinsi Jawa Timur.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur terus menunjukkan komitmen untuk memperluas akses kerja bagi kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas. Upaya ini tidak hanya terlihat dari kebijakan formal yang dirumuskan, tetapi juga dari inisiatif-inisiatif kolaboratif yang mulai dijalankan. Salah satu tonggak awalnya adalah program **Antar Kerja Khusus (AKSUS)**, yang ditujukan bagi mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), narapidana, dan penyandang disabilitas.

Namun, seiring perkembangan kebutuhan zaman dan dunia kerja yang semakin dinamis, Pemerintah Daerah melalui inisiatif Wakil Gubernur meluncurkan program baru bernama **Millenial Job Center (MJC)** pada tahun 2020. Program ini bertujuan untuk mewadahi generasi milenial dalam mengembangkan keterampilan dan kreativitas, serta menjadi wadah baru yang potensial untuk penyandang disabilitas agar bisa ikut terlibat dalam dunia kerja, khususnya di sektor-sektor berbasis digital dan wirausaha.

Berdasarkan teori kolaborasi dari Ansell dan Gash (2008), fase awal kolaborasi ditandai dengan terbentuknya komunikasi awal dan kepercayaan dasar antar aktor. Dalam konteks ini, Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah menunjukkan komitmennya melalui kebijakan pelatihan dan penyediaan platform kerja. Namun, kolaborasi tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih minimnya dukungan dari sektor formal. Rendahnya mobilitas penyandang disabilitas dan ketimpangan peran antar pihak turut memperlemah kolaborasi yang seharusnya bisa lebih solid.

Gambar 3.1 Pelatihan Keahlian Program Milleinial Job Center



Sumber : Analisis Peneliti, 2025

Dari gambar diatas merupakan salah satu komitmen yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Yang mana Program ini dirancang untuk menciptakan ekosistem kerja yang mendukung para pekerja lepas, freelancer, maupun pencari kerja baru yang ingin mengembangkan karier di bidang kreatif dan digital. MJC tidak hanya menyediakan pelatihan, tetapi juga mempertemukan peserta dengan mentor dan klien potensial, guna mempercepat pencapaian karier maupun pembentukan usaha mandiri. Fokus utama program ini adalah mengembangkan keahlian yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini, seperti *photography*, *videography*, *social media strategist*, dan *desain grafis* untuk *branding*.

Kerja sama yang telah dibangun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur saat ini adalah dengan sektor informal, seperti *home industry*. Di sektor ini, penyandang disabilitas terlihat lebih nyaman, terutama ketika menjalankan profesi sebagai freelancer atau pelaku digital marketing. Kepercayaan antara pelaku industri rumahan dan penyandang disabilitas mulai terbentuk, menciptakan pemahaman bersama terkait jenis pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas mereka.

Sayangnya, hal yang sama belum terjadi di sektor formal. Belum terbentuknya kepercayaan dan pemahaman bersama antara pemerintah dan perusahaan besar membuat kolaborasi di sektor ini masih terhambat. Kolaborasi yang menyeluruh belum dapat terwujud karena kurangnya dialog intensif, persepsi yang belum seimbang, serta ketiadaan visi bersama dalam mempekerjakan tenaga kerja disabilitas.

Keterlibatan langsung Wakil Gubernur Jawa Timur dalam inisiasi program Millenial Job Center menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam mendorong terciptanya kolaborasi. Dukungan dari level pimpinan tertinggi di daerah membuka peluang sinergi yang lebih luas, termasuk dalam mendorong partisipasi sektor swasta dan penyandang disabilitas itu sendiri.

Gambar 3.2 Pernyataan Wakil Gubernur Jawa Timur Berkontribusi dalam Program Millenial Job Center



Kepemimpinan yang inklusif dan fasilitatif, sebagaimana dijelaskan dalam model kolaboratif Ansell dan Gash, menjadi landasan penting bagi keberhasilan program ini. Ketika pemimpin berperan sebagai jembatan penghubung antar aktor dan bukan hanya sebagai pembuat kebijakan, maka kolaborasi akan lebih mudah terbentuk, berkembang, dan berkelanjutan.

Meski kebijakan yang mendorong perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sudah ada, namun desain kelembagaan yang ada belum sepenuhnya adaptif terhadap realitas di lapangan. Banyak perusahaan masih meragukan kesiapan penyandang disabilitas, terutama karena kendala mobilitas dan belum tersedianya fasilitas yang mendukung. Di sisi lain, belum ada mekanisme insentif yang cukup kuat untuk mendorong sektor formal terlibat aktif.

Perlu adanya revisi dan penguatan kelembagaan, seperti penyediaan fasilitas aksesibilitas, penyusunan SOP rekrutmen yang inklusif, dan pemberian insentif fiskal maupun non-fiskal bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja disabilitas. Tanpa perubahan ini, kolaborasi yang diharapkan akan tetap mandek di tahap awal.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Proses *Collaborative Governance* untuk Program *Millennial Job Center* dalam Penyerapan Tenaga Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Jawa Timur.

a. Faktor Pendukung

Berikut merupakan faktor pendukung dari proses *Collaborative Governance* untuk Program *Millennial Job Center* dalam Penyerapan Tenaga Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Jawa Timur adalah :

- a) Adanya dasar hukum dan regulasi yang jelas
Pemerintah Provinsi Jawa Timur memiliki dasar hukum seperti UU No. 8 Tahun 2016 dan Perda Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013, yang mewajibkan sektor publik dan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.
- b) Bentuk dukungan dari Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
Disnakertrans aktif sebagai fasilitator kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan penyandang disabilitas melalui pelatihan program *Millennial Job Center* (MJC), *job fair*, serta pendirian Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan.
- c) Program pelatihan keterampilan
Melalui *Millennial Job Center* (MJC), penyandang disabilitas mendapatkan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan industri, sehingga mereka lebih siap memasuki dunia kerja.
- d) Inisiatif dari beberapa perusahaan
Meskipun belum banyak, sudah ada perusahaan seperti CV. Arsyadina dan beberapa lainnya yang mulai mempekerjakan penyandang disabilitas dan terlibat dalam kolaborasi program inklusi ketenagakerjaan.

b. Faktor Penghambat

Berikut merupakan faktor penghambat dari proses *Collaborative Governance* untuk Program *Millennial Job Center* dalam Penyerapan Tenaga Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Jawa Timur adalah :

- a) Mobilitas yang kurang memadai bagi penyandang disabilitas
Banyak penyandang disabilitas kesulitan untuk datang ke tempat kerja atau mengikuti proses rekrutmen karena tidak tersedianya transportasi yang memadai dan minimnya dukungan keluarga.
- b) Keraguan dari pihak perusahaan
Sebagian besar perusahaan masih ragu untuk mempekerjakan penyandang disabilitas karena adanya stigma dan kekhawatiran tentang produktivitas serta biaya akomodasi.
- c) Minimnya pemahaman dan sosialisasi
Masih banyak perusahaan yang belum memahami sepenuhnya kewajiban mereka serta potensi penyandang disabilitas. Edukasi dan sosialisasi dari pemerintah belum menjangkau semua lapisan dunia usaha.
- d) Tidak semua penyandang disabilitas siap kerja di sektor formal
Ketidaksesuaian antara keterampilan penyandang disabilitas dengan kebutuhan pasar kerja menjadi tantangan dalam penempatan kerja yang efektif.

Dari hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Program *Millennial Job Center* (MJC) di Provinsi Jawa Timur menunjukkan potensi positif dalam mendorong penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui pelatihan dan dukungan kebijakan dari pemerintah. Namun, kolaborasi yang terjalin masih terbatas, terutama dengan sektor formal yang masih ragu mempekerjakan penyandang disabilitas akibat keterbatasan mobilitas dan kurangnya pemahaman. Kepemimpinan pemerintah, khususnya Wakil Gubernur, berperan penting dalam mendorong kerja sama ini, meskipun desain kelembagaan yang ada belum sepenuhnya responsif terhadap kondisi di lapangan. Faktor pendukung mencakup regulasi yang jelas, peran aktif Disnakertrans, pelatihan dari MJC, serta inisiatif sebagian perusahaan, sementara hambatannya meliputi keterbatasan akses, rendahnya partisipasi perusahaan, kurangnya sosialisasi, dan ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dari berbagai pihak agar kolaborasi ini dapat berjalan lebih inklusif dan berkelanjutan.

D. PENUTUP

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk bagaimana proses *Collaborative Governance* dalam Program *Millennial Job Center* untuk Penyerapan Tenaga Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Provinsi Jawa Timur, serta apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program tersebut. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa program *Millennial Job Center* (MJC) di Provinsi Jawa Timur menunjukkan potensi positif dalam mendorong penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pemerintah telah menunjukkan komitmen melalui pelatihan dan kebijakan, namun kolaborasi masih belum optimal. Kerja sama masih didominasi sektor informal, sementara sektor formal masih ragu karena keterbatasan mobilitas penyandang disabilitas dan kurangnya pemahaman perusahaan. Faktor pendukung meliputi regulasi yang jelas, dukungan Disnakertrans, pelatihan MJC, dan inisiatif beberapa perusahaan. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan mobilitas, keraguan perusahaan,

kurangnya sosialisasi, dan ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja disabilitas dengan kebutuhan pasar.

Untuk mendukung kolaborasi yang inklusif dan berkelanjutan, pemerintah daerah perlu meningkatkan akses mobilitas bagi penyandang disabilitas melalui infrastruktur dan transportasi yang ramah disabilitas, serta memperkuat sosialisasi kepada perusahaan mengenai potensi tenaga kerja disabilitas. Selain itu, pelatihan di Millenial Job Center perlu disesuaikan dengan kebutuhan industri melalui kerja sama dengan pelaku usaha, dan dilengkapi dengan sistem monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas program dan perbaikan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, G. P., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2019). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234. <https://doi.org/10.24198/Focus.V1i3.20499>
- Acemoglu, D., & Angrist, J. (N.D.). Consequences Of Employment Protection? The Case Of The Americans With Disabilities Act.
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What Types Of Jobs Do People With Disabilities Want? *Journal Of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199–210. <https://doi.org/10.1007/S10926-010-9266-0>
- Hernandez, B., & McDonald, K. (N.D.). Exploring The Costs And Benefits Of Workers With Disabilities.
- Ibadiyah, R. (2023). Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Perusahaan Yang Memiliki Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur).
- Kamaruddin, S. (2016). Administrasi Dan Pelayanan Publik Antara Teori Dan Aplikasinya. In *Ombak* (Issue September).
- Mallarangi, S. P. R., & Nawangsari, E. R. (2023). Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (Jisip)*, 12(3), 291–403. <https://doi.org/10.33366/Jisip.V12i3.2780>
- Menteri, P. (1950). Undang-Undang Nomor Undang-Undang Nomor. 1950.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Whittier Et Al. 2019. (2023). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024. November, 5391.