



## **EFEKTIVITAS PROGRAM INCLUSIVE JOB CENTER BPJS KETENAGAKERJAAN JUANDA DALAM PENERIMAAN PEKERJA DISABILITAS**

**Ramadhani, Amal Taufiq**

Prodi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

### **Abstrak**

Kesetaraan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas masih menjadi isu krusial yang memerlukan perhatian serius. Pemerintah menjawab tantangan tersebut melalui Dinas Tenaga Kerja yang meluncurkan Program Inclusive Job Center (IJC). Program ini bertujuan meningkatkan kesempatan kerja dan menyasar para penyandang disabilitas. Program IJC juga dapat mencegah kembali diskriminasi yang diterima para penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Program IJC yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan fokus pada aspek terkait pelaksanaan program, termasuk strategi yang digunakan, hambatan yang dihadapi, serta dampak yang dirasakan oleh tenaga kerja disabilitas dan perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Program IJC sudah dinilai efektif. Efektivitas program terlihat dari perbaikan layanan dan realisasi penyaluran tenaga kerja disabilitas pada periode 2023-2024. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa Program Inclusive Job Center (IJC) memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan akses ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas serta memperkuat praktik inklusi di tempat kerja.

**Kata Kunci:** Program Inclusive Job Center, Penyandang Disabilitas, BPJS Ketenagakerjaan.

### **PENDAHULUAN**

Program *Inclusive Job Center* (IJC) yang diinisiasi oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam mewujudkan inklusi sosial melalui pemberdayaan tenaga kerja disabilitas. Dengan tujuan utama

\*Correspondence Address : haniramadhani80@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i11.2025. 4465-4474

© 2025UM-Tapsel Press

untuk memperluas akses kesempatan kerja yang setara bagi seluruh kalangan masyarakat. Program ini menjadi wujud nyata dari komitmen pemerintah dalam mendukung implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 pasal 6 tentang pekerjaan tanpa diskriminasi (Anggorowati et al., 2017). Melalui Program *Inclusive Job Center*, BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya berperan sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial, tetapi juga sebagai fasilitator yang menghubungkan antara tenaga kerja disabilitas dengan perusahaan yang memiliki kepedulian terhadap inklusi ketenagakerjaan.

Program *Inclusive Job Center* (IJC) mulai dijalankan dari tahun 2023 sampai sekarang pada tahun 2025 masih dalam proses pengembangan di BPJS Ketenagakerjaan khususnya Cabang Juanda. Implementasi dari program ini berkaitan dalam pemberantasan kemiskinan, menyamaratakan ekonomi, dan mengharapkan infrastruktur yang inklusif bagi ketenagakerjaan nasional (Hajad et al., 2025). Pelaksanaan program ini mencakup berbagai tahapan mulai dari sosialisasi kepada perusahaan, asesmen terhadap calon pekerja yang menyandang disabilitas, hingga pendampingan seperti memberikan fasilitas yang memadai. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda menjalin kerja sama dengan sejumlah perusahaan yang merekrut tenaga kerja disabilitas sebagai bagian dari upaya membangun lingkungan kerja inklusif. Kolaborasi ini merefleksikan efektivitas implementasi Program IJC sekaligus memperlihatkan potensi replikasi bagi lembaga lain dalam mendorong kebijakan inklusi ketenagakerjaan.

Bagi penyandang disabilitas, permasalahan lowongan pekerjaan memang hal yang dicemaskan. Dalam penelitian sebelumnya, terhitung lebih dari 70% penyandang disabilitas adalah penduduk dengan usia kerja (LPEM FEB UI, 2017). Jumlah ini dinilai krusial

karena keterkaitan disabilitas dan kemiskinan. Selain kemiskinan, permasalahan diskriminasi juga menjadi salah satu permasalahan yang dapat diselesaikan dengan program ini. Para penyandang disabilitas sering menderita karena mendapatkan pandangan buruk dan peringkat kinerja yang lebih rendah. Terutama akibat jenjang karir akan menjadi batasan akses sebagai diskriminasi yang paling dasar. Tidak adanya jenjang karir dan kurangnya pelibatan penyandang disabilitas dapat menjadi stigma yang dilanggengkan dalam beberapa sistem kerja lembaga.

Penyandang disabilitas sering kali menghadapi diskriminasi yang menyebabkan mereka kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Padahal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 31, menyatakan bahwa para tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang setara untuk memilih, memperoleh, atau berpindah pekerjaan serta mendapatkan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun luar negeri (Suwandi & Wardana, 2022). Maka dari itu BPJS Ketenagakerjaan khususnya Cabang Juanda mengimplementasikan Program *Inclusive Job Center* demi mempraktikkan undang-undang Cipta Kerja yang telah dicetuskan, sekaligus berperan penting bagi masyarakat demi ekonomi nasional yang lebih baik.

Namun, meskipun telah menunjukkan hasil yang positif, pelaksanaan program IJC tidak lepas dari tantangan. Stigma negatif terhadap kemampuan tenaga kerja disabilitas, keterbatasan fasilitas yang ramah disabilitas di tempat kerja, serta kurangnya pemahaman dari perusahaan mengenai pentingnya inklusi sosial menjadi kendala yang perlu diatasi. Oleh karena itu, evaluasi terhadap efektivitas program IJC menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana program ini mampu mengatasi tantangan tersebut

dan membagikan dampak positif bagi tenaga kerja disabilitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Program *Inclusive Job Center* yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda dalam penerimaan pekerja disabilitas. Penelitian ini akan menggali berbagai aspek terkait pelaksanaan program, termasuk strategi yang digunakan, hambatan yang dihadapi, serta dampak yang dirasakan oleh tenaga kerja disabilitas dan perusahaan. Belum ada penelitian sebelumnya yang mengkaji efektivitas Program Inclusive Job Center BPJS Ketenagakerjaan secara mendalam.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya membahas disabilitas secara umum. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi untuk pengembangan kebijakan inklusi ketenagakerjaan di masa depan, menambah wawasan para penyandang disabilitas, dan menjadi rujukan penelitian selanjutnya agar informasi mengenai lowongan pekerjaan dapat tersampaikan lebih luas.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam efektivitas Program *Inclusive Job Center* (IJC) yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan khususnya Cabang Juanda. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk mengeksplorasi fenomena sosial secara menyeluruh, khususnya dalam konteks pelibatan penyandang disabilitas di dunia kerja. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami perspektif, pengalaman, dan dinamika yang terjadi dalam pelaksanaan program IJC. Fokus utama terletak pada proses, interaksi, serta makna yang terkandung dalam praktik baik yang diterapkan.

Penelitian ini dihasilkan dari wawancara mendalam, observasi, dan diperkuat dengan studi literatur dari berbagai artikel jurnal ilmiah, buku, serta referensi pendukung lainnya. Wawancara dilakukan terhadap informan kunci. Dalam hal ini adalah seorang ketua tim pelaksana Program *Inclusive Job Center* dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda yang aktif dan banyak melakukan observasi di lapangan secara langsung. Wawancara dilakukan ketika jam kerja secara formal dan mengikuti kaidah aturan yang ada. Seluruh data yang dikumpulkan dianalisis secara dengan menitikberatkan pada identifikasi strategi, tantangan, dan faktor pendukung dalam keberhasilan program. Selain itu, observasi melalui akun media sosial penerima manfaat, dalam hal ini peserta Program *Inclusive Job Center* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif guna memberikan gambaran yang utuh dan mendalam mengenai efektivitas Program *Inclusive Job Center*. Namun, penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu pada jumlah informan yang hanya melibatkan satu orang. Keterbatasan ini diharapkan dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya dengan melibatkan lebih banyak partisipan, baik dari kalangan penyandang disabilitas maupun perusahaan pengguna tenaga kerja, sehingga kajian efektivitas program dapat lebih menyeluruh.

Penelitian ini dianalisis menggunakan teori fungsionalisme struktural yang dikembangkan oleh Talcott Parsons. Dalam pandangan ini, masyarakat dipahami sebagai sistem yang terdiri dari bagian-bagian yang saling terkait, yang mana setiap bagian memiliki fungsi tertentu untuk menjaga kesetaraan dan stabilitas sosial. Penerapan teori ini dalam konteks Program *Inclusive Job Center*,

menunjukkan bahwa program tersebut berfungsi sebagai mekanisme institusional yang mendukung integrasi penyandang disabilitas ke dalam dunia kerja, sehingga memperkuat kohesi sosial dan mengurangi ketimpangan (Huripah, 2020). Hal ini sejalan dengan pandangan Parsons bahwa integrasi sosial adalah fungsi utama dalam sistem sosial, yang dicapai melalui kesesuaian antara sistem kepribadian, sistem budaya, dan sistem sosial (Turama, 2020).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Program *Inclusive Job Center* (IJC) bertujuan untuk menyamaratakan peluang kerja, sekaligus mendukung inklusi pekerja disabilitas ke dalam dunia kerja. BPJS Ketenagakerjaan mengambil alih peran melalui Program *Inclusive Job Center* adalah bentuk amanah dari Pemerintah untuk melindungi semua tenaga kerja termasuk tenaga kerja disabilitas. Kategori disabilitas yang terserap meliputi disabilitas daksia, intelektual, mental, netra, dan rungu. Pada dasarnya semua tenaga kerja disabilitas dapat mengikuti Program *Inclusive Job Center*, namun disesuaikan juga dengan kebutuhan dari pihak perusahaan. Informasi mengenai kriteria tersebut dapat ditelusuri pada laman [lokerdisabilitas.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://lokerdisabilitas.bpjsketenagakerjaan.go.id). Program ini juga menyasar peningkatan kesadaran perusahaan mengenai pentingnya penerapan prinsip inklusivitas di lingkungan kerja.

Temuan menunjukkan terdapat 7 tenaga kerja disabilitas yang terserap di perusahaan melalui Program IJC periode 2023-2024. Mereka diterima bekerja dengan syarat sesuai ketentuan perusahaan-perusahaan terkait. Terdapat perusahaan dengan hanya mencantumkan syarat minimal usia, namun ada pula perusahaan dengan syarat minimal pendidikan. Perusahaan-perusahaan yang berkontribusi dengan

program ini juga ditentukan dengan selektif. Pihak perusahaan harus menyediakan fasilitas yang ramah untuk para tenaga kerja disabilitas. Misalnya, perusahaan dengan toilet khusus untuk para penyandang disabilitas dan jalan khusus untuk kursi roda. Semua dipertimbangkan demi kenyamanan tenaga kerja dan keberhasilan Program *Inclusive Job Center* (IJC) sebagai jembatan untuk membangkitkan pasar tenaga kerja inklusi di Indonesia. Adapun perusahaan-perusahaan yang berkontribusi dengan Program *Inclusive Job Center* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda antara lain Hokky Supermarket, Neo Group, dan SIER.

Bukti keberhasilan kerja sama dengan salah satu perusahaan adalah pihak perusahaan merasa sangat antusias dengan kolaborasi ini. Temuan ini menunjukkan adanya perubahan persepsi perusahaan terhadap kompetensi pekerja disabilitas, yang mendukung fungsi integrasi sosial. Salah satu pekerja tersebut direkomendasikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda kepada perusahaan penerima kerja pada saat itu adalah Hokky Supermarket. Tenaga kerja disabilitas tersebut berhasil melewati berbagai tahapan seleksi dan memikat tim perekrut. Hal ini mengindikasikan adanya perubahan persepsi positif dari perusahaan terhadap kompetensi tenaga kerja disabilitas. Keberhasilan ini menjadi bukti bahwa pekerja disabilitas memiliki potensi besar apabila diberikan kesempatan yang setara (Andira, 2023).

Pelaksanaan Program *Inclusive Job Center* (IJC) memberikan benefit di antaranya pendampingan dan pelatihan bagi karyawan disabilitas demi menambah kompetensi mereka. Program *Inclusive Job Center* dapat disebut pengembangan dari Program *Return to Work* (RTW) (Andira, 2024)(Muthoharoh & Wibowo, 2020). Program RTW ada dari Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Dalam kegiatan

kerja, dapat terjadi kecelakaan ringan atau bahkan berat bagi tenaga kerja. Salah satu akibatnya organ tubuh yang mengalami kerusakan atau bahkan kecacatan permanen. Hal-hal tersebut dapat mengurangi produktivitas kerja. Dalam hal ini Program *Return to Work* bertujuan untuk mengambil kembali hak bekerja para tenaga kerja disabilitas, akibat kecelakaan kerja yang dialami . Namun benefit dari Program RTW tersebut mempunyai perbedaan dengan Program IJC. Beberapa benefit yang dicakupkan di antaranya diberikan perawatan sampai sembuh, pelatihan, serta pendampingan. Terlihat perbedaan dengan Program IJC, Program RTW memberikan perawatan sampai sembuh, sedangkan IJC tidak memberikan benefit tersebut karena program ini untuk penyandang disabilitas permanen ataupun mengalami disabilitas di luar aktivitas kerja sebelumnya.

Dengan demikian, Program IJC dapat dipahami sebagai salah satu instrumen institusional yang memperluas akses kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Berbeda dengan Program *Return to Work* (RTW) yang hanya berfokus pada pemulihan dan reintegrasi tenaga kerja yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja, *Inclusive Job Center* menitikberatkan pada penyediaan kesempatan akses kerja yang setara sejak awal. Melalui kolaborasi dengan perusahaan yang sudah dipilih dan tentunya memiliki kepedulian terhadap prinsip inklusi. Dukungan berupa pelatihan, pendampingan, dan penyediaan fasilitas ramah disabilitas menjadi bagian penting dari program ini. Bertujuan tidak hanya menyerap tenaga kerja disabilitas, namun juga membangun kesadaran dan komitmen jangka panjang dari perusahaan terhadap pentingnya lingkungan kerja yang inklusif dan setara bagi semua kalangan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan Program *Inclusive Job Center* (IJC) sudah dinilai efektif dalam menyempurnakan program-program BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya yang melibatkan para penyandang disabilitas. Program ini juga didukung oleh Gubernur Jawa Timur dengan kedatangannya di Job Fair Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Tahun 2023. Dibarengi keberhasilan salah satu tenaga kerja disabilitas pendengaran yang telah berhasil diterima bekerja di Hokky Supermarket, yaitu berkat Program *Inclusive Job Center* oleh fasilitasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda dan kompetensinya yang mumpuni (MC Prov Jawa Timur, 2023). Program *Inclusive Job Center* ini juga dapat mematahkan stereotip terhadap para tenaga kerja disabilitas. Program ini membuktikan bahwa tenaga kerja disabilitas bisa menjadi aset berharga di tempat kerja dan mampu berkontribusi secara profesional.

Dalam kesuksesan Program *Inclusive Job Center* (IJC), banyak pula tantangan bahkan hambatan yang harus dilalui oleh tim pelaksana dari BPJS Ketenagakerjaan khususnya Cabang Juanda. Bentuk-bentuk tantangan kebanyakan datang dari perusahaan yang diminta untuk menjadi kontributor. Tim pelaksana Program *Inclusive Job Center* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda menyatakan tantangan tersebut di antaranya, adanya stigma dari perusahaan yang merasa bahwa tenaga kerja disabilitas tidak bisa bekerja sebaik tenaga kerja normal. Stigma negatif ini dapat berakibat para penyandang disabilitas akan menganggap dirinya belum diprioritaskan sebagai warga negara seutuhnya. Selain itu, jumlah disabilitas yang relatif sedikit dibanding total warga masyarakat, pasti dijadikan anggapan oleh beberapa perusahaan bahwa biaya yang digunakan untuk

menyediakan fasilitas khusus disabilitas tidak sebanding dengan jumlah pemakaian dan intensitas penggunaannya. Adapun terkait instruksi dan informasi. Beberapa perusahaan penyedia kerja ternyata tidak sedikit yang minim informasi secara tepat dan memadai terkait disabilitas (Y. F. Rohman, 2018). Hal ini menandakan kurangnya peran dalam pengambilan keputusan dan menganggap bahwa para penyandang disabilitas tidak mempunyai profesionalitas dalam bekerja merupakan anggapan negatif yang dilanggengkan oleh perusahaan. Padahal profesionalitas tersebut dapat dibangun karena adanya fasilitas dan akomodasi yang memadai (F. Y. Rohman, 2019).

Hal lain yang menjadi tantangan dalam program ini adalah perusahaan merasa untuk mengurus tenaga kerja normal saja mereka sudah kesulitan, apalagi kalau ditambah tenaga kerja disabilitas. Tidak hanya persoalan syarat maupun fasilitas, para tenaga kerja disabilitas pasti akan dihadapkan dengan penyesuaian diri. Keadaan yang tiba-tiba dan pasti berbeda dari kehidupan mereka sebelumnya. Mereka harus menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan tenaga kerja non disabilitas untuk keterampilan bekerja yang diharapkan (Purinami et al., 2018). Termasuk pada tingkat kesulitan pekerjaan. Semakin tinggi *level* kesulitan pekerjaannya, maka semakin lama waktu pengerjaannya. Para tenaga kerja disabilitas akan memerlukan waktu lebih lama dalam menguasai kompetensi dan menyerah jika tidak mampu menguasainya (Muhdhor et al., 2024). Maka dari itu, beberapa perusahaan mempertimbangkan banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan *goals* masing-masing.

Selain dari faktor eksternal seperti perusahaan, hambatan yang terjadi adalah dari internal para tenaga kerja disabilitas itu sendiri. Seperti

keluarga, teman dekat, dan pribadi para penyandang disabilitas itu sendiri. Kebiasaan yang relatif melakukan segala hal dibantu oleh keluarga dan tidak pernah berinteraksi, dapat memicu kurangnya keterampilan bekerja para penyandang disabilitas. Mereka akan tidak terbiasa berinteraksi dengan pihak luar selain keluarganya sendiri. Keluarga yang terlalu protektif dapat menghambat para penyandang disabilitas takut melampaui dunia kerja yang seharusnya mereka jalani di usia produktif (Anggraeni & Utomo, 2015). Sedangkan sumber pertama yang diharapkan bisa membantu adalah mendapatkan dukungan dari keluarga. Hambatan internal kedua adalah dari teman dekat. Pemahaman yang kurang mengenai disabilitas, akan sangat mungkin memicu adanya diskriminasi atau *bully* (Najmi et al., 2024). Hal tersebut pasti akan mempengaruhi kenyamanan bagi para tenaga kerja disabilitas untuk bekerja. Hambatan ketiga merupakan pribadi para penyandang disabilitas itu sendiri. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh kepercayaan diri mereka untuk memulai bekerja atau mencari pekerjaan.

Adanya tantangan dan hambatan tersebut, dapat teratasi dengan solusi internal maupun eksternal pula. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan yang sudah berkontribusi dengan Program IJC BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda justru memfasilitasi para pekerja disabilitas dengan melibatkan mereka di berbagai *event* kantor. Ini tentu termasuk dukungan secara emosional serta keterampilan berkomunikasi antara perkerja normal dan disabilitas. Mereka terlibat dalam *event* keagamaan seperti *Iftar Party* serta mengikuti dinas luar kota. Selain itu, pekerja disabilitas tersebut juga harus beradaptasi dengan fasilitas sesuai kriteria disabilitas. Misalnya disabilitas pendengaran, mereka aktif berinteraksi dengan rekan kerja menggunakan alat bantu dengar

untuk memudahkan berkomunikasi sehari-hari. Dari segi penerimaan sosial, para pekerja normal dan disabilitas di perusahaan kontributor sudah mencerminkan bahwa mereka memiliki rasa saling percaya, dukungan, dan memiliki antar-anggota tim atau rekan. Mereka mengambil peran untuk mendampingi para disabilitas dan memberikan motivasi kerja kepada mereka. Hal ini juga harusnya dilakukan oleh teman dekat ataupun keluarga agar membantu terwujudnya pelayanan publik untuk disabilitas.

Dalam upaya memperluas akses kesempatan kerja yang setara bagi seluruh kalangan masyarakat, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda telah menginisiasi Program *Inclusive Job Center*. Strategi keberhasilan program ini menjadi aspek penting yang perlu dikaji guna memahami bagaimana pendekatan inklusif dapat diimplementasikan secara efektif dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Adapun strategi-strategi tersebut antara lain, dengan pendekatan melalui sosialisasi ataupun pendekatan secara langsung ke perusahaan. Biasanya BPJS Ketenagakerjaan khususnya Cabang Juanda juga menggandeng pihak-pihak lain seperti Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial untuk bersama-sama memberikan edukasi kepada perusahaan.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda juga dapat mengatasi hambatan mengenai sulitnya kolaborasi dengan perusahaan. Melalui *sharing* bahwa di perusahaan lain yang mempekerjakan tenaga kerja disabilitas, para tenaga kerja disabilitas juga dapat bekerja dengan baik selayaknya tenaga kerja normal. Selain itu, dapat mengurangi stigma negatif pada para tenaga kerja disabilitas dan menambah kesadaran perusahaan penerima kerja adalah dilaksanakannya proses penyampaian pesan yang diawali dengan proses *assessment*. Hal ini dapat disebut juga

proses kalibrasi atau mencari *chemistry* antara pribadi penyandang disabilitas dan perusahaan penerima kerja. Sebelum menawarkan kerjasama kepada perusahaan penyedia kerja, perlu memastikan bahwa pihak perusahaan telah memahami konsep disabilitas, termasuk kebutuhan yang mungkin diperlukan oleh penyandang disabilitas saat mereka mulai bekerja (Erissa, 2022). Hal itu dapat menunjukkan bahwa kebutuhan lingkungan yang inklusif akan mendukung selesainya pekerjaan tenaga kerja disabilitas dengan fasilitas yang mendukung. Tanpa sarana dan prasarana yang memadai, kompetensi disabilitas akan menurun. Lain pula jika fasilitas sudah memadai, maka kinerja disabilitas akan bagus. Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas yang sesuai dan mendukung pekerjaan para tenaga kerja disabilitas, akan menaikkan kinerja mereka (Rahimah et al., 2022).

Strategi keberhasilan Program *Inclusive Job Center* (IJC) yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda mencerminkan pendekatan yang terencana dan menyeluruh dalam mendorong inklusi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Melalui kerja sama lintas sektor, pendekatan langsung ke perusahaan, serta edukasi berkelanjutan, program ini tidak hanya membangun kesadaran, tetapi juga menciptakan perubahan nyata di lingkungan kerja. Upaya asesmen dan pencocokan antara tenaga kerja disabilitas dan kebutuhan perusahaan menjadi elemen penting dalam memastikan integrasi yang efektif dan berkelanjutan.

Keberhasilan program ini membuktikan bahwa inklusi di dunia kerja bukanlah hal yang mustahil apabila didukung oleh strategi yang tepat, pemahaman yang memadai, serta komitmen dari berbagai pihak. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang

ramah disabilitas dan menyediakan fasilitas yang mendukung, perusahaan dapat mendorong kinerja optimal dari tenaga kerja disabilitas. Oleh karena itu, strategi yang telah dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda patut dijadikan contoh praktik baik dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan.

Jika dianalisis menggunakan kerangka fungsionalisme struktural Talcott Parsons, Program Inclusive Job Center (IJC) dapat dipahami sebagai mekanisme institusional yang berfungsi menjaga keseimbangan sosial. Dalam kerangka AGIL, program ini memenuhi fungsi **Adaptation (A)** dengan membantu penyandang disabilitas menyesuaikan diri melalui pelatihan dan pendampingan. Fungsi **Goal Attainment (G)** tercermin dalam pencapaian tujuan program berupa penyaluran tenaga kerja disabilitas ke perusahaan mitra (A'yun, 2022). Fungsi **Integration (I)** terlihat dari terciptanya kolaborasi antara BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan, dan penyandang disabilitas yang memperkuat kohesi sosial di lingkungan kerja. Sementara itu, fungsi **Latency (L)** terwujud melalui upaya membangun kesadaran dan mengurangi stigma diskriminatif, sehingga nilai-nilai inklusivitas dapat dipelihara secara berkelanjutan (Kangasniemi et al., 2020). Dengan demikian, keberadaan Program IJC tidak hanya berdampak pada aspek ketenagakerjaan, tetapi juga pada penguatan integrasi sosial dan pengurangan ketimpangan struktural di masyarakat (Ulfah, 2022).

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan satu informan kunci, yaitu ketua tim pelaksana Program Inclusive Job Center BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Kondisi tersebut membuat perspektif yang diperoleh belum sepenuhnya mewakili pengalaman tenaga kerja disabilitas maupun pihak perusahaan

secara langsung. Selain itu, keterbatasan data lapangan menyebabkan analisis lebih banyak bersifat deskriptif dibandingkan komparatif atau evaluatif. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan melibatkan lebih banyak partisipan dari kalangan penyandang disabilitas, perusahaan mitra, serta pemangku kebijakan terkait sangat diperlukan agar hasil kajian lebih komprehensif. Meskipun demikian, penelitian ini tetap memberikan kontribusi awal sebagai rujukan akademis mengenai efektivitas Program Inclusive Job Center dalam mendukung inklusi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.

## SIMPULAN

Pelaksanaan Program *Inclusive Job Center* (IJC) sudah efektif dalam mewujudkan kesetaraan lapangan pekerjaan sekaligus mendukung inklusi pekerja disabilitas ke dalam dunia kerja. Program ini juga mendorong perusahaan untuk lebih terbuka dan adaptif terhadap keberagaman di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari dapat diterimanya salah satu tenaga kerja disabilitas pendengaran di Hokky Supermarket atas fasilitasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Temuan memperlihatkan bahwa perusahaan menunjukkan penerimaan positif terhadap pekerja disabilitas, yang dapat ditafsirkan sebagai indikasi melemahnya stereotip negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan Program IJC tidak hanya ditentukan oleh mekanisme BPJS Ketenagakerjaan, tetapi juga oleh faktor pendukung eksternal, terutama kebijakan perusahaan dan penerimaan sosial terhadap tenaga kerja disabilitas.

Meskipun masih terdapat sejumlah tantangan dalam pelaksanaannya, baik dari sisi perusahaan maupun penyandang disabilitas itu sendiri, Program IJC berhasil menunjukkan bahwa inklusi adalah hal yang memungkinkan untuk

diterapkan dengan pendekatan yang tepat. Kolaborasi antar pihak, penguatan pemahaman tentang disabilitas, serta penyediaan sarana yang memadai menjadi faktor kunci yang harus terus dikembangkan. Oleh karena itu, Program seperti *Inclusive Job Center* ini tidak hanya layak untuk dipertahankan, tetapi juga diperluas ke lebih banyak lembaga dan sektor usaha di Indonesia, agar peluang kerja yang setara benar-benar dapat dirasakan oleh seluruh kalangan masyarakat termasuk penyandang disabilitas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andira. (2023). Lewat Program Inclusive Job Center, BPJS Ketenagakerjaan Juanda Bantu Penyandang Disabilitas Dapat Pekerjaan. *Suarakarya.Id*, 1-2. <https://www.suarakarya.id/kesra/26010217262/lewat-program-inclusive-job-center-bpjs-ketenagakerjaan-juanda-bantu-penyandang-disabilitas-dapat-pekerjaan?page=2>
- Andira. (2024). FGD Inclusive Job Center, BPJS Ketenagakerjaan Berharap Penyandang Disabilitas Jadi Pribadi Mandiri. *Suarakarya.Id*.
- Anggorowati, N., Pramusinto, A., & M.Dev.Admin. (2017). *Perspektif-Disabilitas Pembuat Kebijakan dalam Mendorong PERDA Perlindungan Hak-Hak Disabilitas di Kabupaten Sleman* [Universitas Gadjah Mada]. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detalail/127798>
- Anggraeni, N., & Utomo, S. D. (2015). *Inovasi Pelayanan Publik Bagi Disabilitas Kajian Praktik Baik dan Inovasi dari Mitra Program Peduli Pilar Disabilitas Fase 1 (tahun 2015-2016) di Lima Provinsi*. PATTIRO Pusat Telaah dan Informasi Regional.
- A'yun, Q. (2022). *Struktural Fungsional Sistem Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19*. 11(2), 215–228.
- Erissa, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3, 9.
- Hajad, V., Ikhsan, Herizal, Latif, I. R., & Saputra, I. M. (2025). Breaking the Cycle: Public Policy Innovation for Disability Inclusion and Poverty Reduction in Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 22, 67–85.
- Huripah, E. (2020). Towards an Inclusive Social Welfare Institution for Disabilities: The Case of Indonesia. *Asian Social Work Journal*, 5(1), 18–28. <https://doi.org/10.47405/aswj.v5i1.122>
- Kangasniemi, M., Knowles, M., & Karfakis, P. (2020). *The role of social protection in inclusive structural transformation ii*. Food and Agriculture Organization of The United Nations. <http://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules>
- LPEM FEB UI. (2017). *Memetakan Penyandang Disabilitas (Pd) Di Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Ifrro International Federation of Reproduction Rights Organisations. [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org)
- MC Prov Jawa Timur. (2023). BPJS Ketenagakerjaan Dorong Inklusi Pekerja Disabilitas Melalui Program Inclusive Job Center. *InfoPublik*. <https://infopublik.id/kategori/nusantara/779825/bpjs-ketenagakerjaan-dorong-inklusi-pekerja-disabilitas-melalui-program-inclusive-job-center#>
- Muhdhor, A. W., Hasanati, N., & Elfina, M. L. (2024). Hubungan Social Support dengan Self-Efficacy pada Pekerja Disabilitas. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 7, 295.
- Muthoharoh, D. A. N., & Wibowo, D. A. (2020). Return To Work Sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 1, 4.
- Najmi, A., Wulandari, N. S., Alfiyah, N. Z., Prafitri, R., & Hamidah, S. (2024). Pencegahan Perundungan Masyarakat Terhadap Disabilitas. *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 177–182.
- Purinami, G., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1, 235.
- Rahimah, R. A., Prasiliwati, S. L., & Utama, A. (2022). Membangun Kinerja Karyawan Penyandang Disabilitas Melalui Lingkungan Kerja Eksklusif, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.

MASTER: *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2 (2), 215-228.

Rohman, F. Y. (2019). Eksklusi Sosial dan Tantangan Penyandang Disabilitas Penglihatan Terhadap Akses Pekerjaan. *Indonesian Journal of Religion and Society*, 1, 56-58.

Rohman, Y. F. (2018). Eksklusi Sosial dan Tantangan Penyandang Disabilitas Penglihatan Terhadap Akses Pekerjaan. *Indonesian Journal of Religion and Society*, 1(1), 51-66.

Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan dan Keamanan Kerja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 255. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.539>

Turama, A. R. (2020). Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons. *EUFONI: Journal of Language, Literary and Cultural Studies*, 60.

Ulfa, R. L. (2022). Paradigm of Indonesian Society toward Persons with Disabilities: Literature Review. *Journal of Disability Studies and Research (JSDR)*, 06-22.