



Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dalam Mewujudkan Ketenagakerjaan Inklusif

(Studi pada Unit Layanan Disabilitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Emelia Emia Perbina Pinem^{1*}, Muhammad Arifin Nasution²

¹⁻² Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: emiapinem35@email.com

Abstract. *The issue of limited employment access for persons with disabilities is a strategic concern that demands serious attention, particularly in Medan City. Unit Layanan Disabilitas (ULD) under the Department of Manpower of Medan City was established as a government initiative to support persons with disabilities in obtaining equal employment rights. ULD has demonstrated positive initiatives through skills training, coordination with companies, and the placement of workers with disabilities. However, its effectiveness in realizing inclusive employment still faces various internal challenges, such as limited personnel capacity and suboptimal work structure. The research method used in this study is qualitative with a case study approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation studies. The data was analyzed qualitatively using Institutional Capacity Development indicators proposed by Merilee S. Grindle (1997), which include three dimensions: Human Resource Development, Organizational Strengthening, and Institutional Reform. The results of this study indicate that in the dimension of human resource development, some ULD members have not received adequate training, there are no specialized assistants, and the recruitment process is not yet based on specific competencies. In terms of organizational strengthening, unclear division of tasks, weak internal communication systems, and suboptimal leadership in directing cross-sectoral teamwork were identified. Meanwhile, in the institutional reform dimension, there is still a lack of concrete policy support from the local government. Nevertheless, ULD has successfully facilitated the employment of 42 persons with disabilities in companies that provide inclusive job opportunities to fulfill the 1% employment quota for persons with disabilities.*

Keywords: : Institutional Capacity Building, Disability Service Unit, Inclusive Employment.

Abstrak. Permasalahan keterbatasan akses ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas merupakan isu strategis yang memerlukan perhatian serius, khususnya di Kota Medan. Unit Layanan Disabilitas (ULD) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dibentuk sebagai upaya pemerintah dalam mendampingi penyandang disabilitas untuk memperoleh hak kerja yang setara. ULD telah menunjukkan inisiatif positif melalui pelatihan keterampilan, koordinasi dengan perusahaan, dan penempatan tenaga kerja disabilitas. Namun, efektivitas ULD dalam mewujudkan ketenagakerjaan inklusif masih menghadapi berbagai tantangan internal, seperti keterbatasan kapasitas personel dan belum optimalnya struktur kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Data analisis secara kualitatif dengan menggunakan indikator Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dari Merilee S. Grindle (1997) yang mencakup tiga dimensi yakni *Human Resource Development* (Pengembangan Sumber Daya Manusia), *Organizational Strengthening* (Penguatan Organisasi), dan *Institutional Reform* (Reformasi Institusi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada dimensi pengembangan sumber daya manusia, sebagian anggota ULD belum memperoleh pelatihan yang memadai, belum terdapat tenaga pendamping, dan proses rekrutmen belum berbasis kompetensi khusus. Dalam aspek penguatan organisasi, masih ditemukan ketidakjelasan pembagian tugas, lemahnya sistem komunikasi internal, serta belum optimalnya kepemimpinan dalam mengarahkan kerja tim lintas sektor. Sementara itu, pada dimensi reformasi institusi masih terbatas dukungan kebijakan yang konkret dari pemerintah daerah. Meskipun demikian, ULD telah memfasilitasi penempatan kerja bagi 42 penyandang disabilitas di perusahaan yang membuka lowongan kerja inklusif untuk memenuhi ketentuan kuota 1% tenaga kerja disabilitas.

Kata kunci: Pengembangan Kapasitas Kelembagaan, Unit Layanan Disabilitas, Ketenagakerjaan Inklusif.

1. LATAR BELAKANG

Ketenagakerjaan inklusif hadir sebagai pendekatan dalam pembangunan ketenagakerjaan yang menjamin akses yang adil dan setara bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan. Menurut International Labour Organization (ILO), ketenagakerjaan inklusif dibangun

Received: Desember 10, 2024; Revised: Januari 02, 2025; Accepted: Januari 20, 2025;

Published: Januari 30, 2025

atas prinsip non-diskriminasi, kesetaraan, dan pemberdayaan, yang menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan. Tujuannya adalah memastikan partisipasi penuh semua kelompok, termasuk penyandang disabilitas, perempuan, dan kelompok marginal lainnya dalam dunia kerja. Dengan demikian, ketenagakerjaan inklusif tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menekankan pentingnya keadilan sosial dan pembangunan yang berkelanjutan. Komitmen Indonesia terhadap ketenagakerjaan inklusif juga tercermin dalam dukungan terhadap agenda global Sustainable Development Goals (SDGs). SDGs memuat 17 tujuan pembangunan global yang relevan untuk semua negara, di mana isu disabilitas secara khusus dicantumkan, termasuk pada Tujuan 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Tujuan ini menetapkan target bahwa pada tahun 2030, seluruh perempuan dan laki-laki, termasuk pemuda dan penyandang disabilitas, harus dapat mengakses pekerjaan yang produktif dan layak, dengan upah yang setara untuk pekerjaan yang bernilai sama.

Untuk mendukung pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan sekaligus memperkuat pembangunan yang inklusif, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Satuan Layanan Disabilitas. Peraturan ini mewajibkan setiap pemerintah provinsi dan kabupaten/kota untuk membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan. ULD bertugas memberikan informasi kepada pemberi kerja tentang lowongan kerja yang inklusif dan mengadvokasi kepentingan tenaga kerja penyandang disabilitas. Melalui ULD, diharapkan tercipta ekosistem ketenagakerjaan yang lebih ramah, adil, dan terbuka bagi seluruh kalangan, sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia.

Berdasarkan data Sakernas 2022 dari Kementerian Ketenagakerjaan RI, penyandang disabilitas yang termasuk dalam angkatan kerja berjumlah 8.174.777 orang atau 5,68% dari total angkatan kerja nasional. Mayoritas berasal dari kelompok usia produktif (53,52%), diikuti oleh lansia (44,10%) dan usia muda (2,38%). Meskipun kelompok usia produktif mendominasi, akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan formal masih sangat terbatas. Hal ini tercermin dari distribusi status pekerjaan yang umumnya berada di sektor informal atau pekerjaan dengan perlindungan kerja yang rendah.

Tabel 1. Distribusi Penyandang Disabilitas Di Indonesia Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaannya Tahun 2022

No	Status Disabilitas	Jumlah Pekerja	
		Persentase	Jumlah Orang
1.	Berusaha Sendiri	28,38%	2.235.998
2.	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar	27,18%	2.141.505
3.	Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar	3,39%	267.188
4.	Pekerja karyawan/pegawai/buruh	17,65%	1.390.826
5.	Pekerja bebas di pertanian	5,12%	403.426
6.	Pekerja bebas di nonpertanian	4,81%	378.607
7.	Pekerja keluarga/tidak dibayar	13,46%	1.060.667

Sumber: Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 6 Tahun 2022

Data menunjukkan bahwa penyandang disabilitas lebih banyak bekerja sebagai pekerja mandiri dibanding sebagai karyawan/pegawai, menandakan minimnya akses kerja formal akibat keterbatasan keterampilan dan peluang kerja. Hal ini menegaskan pentingnya peran Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan dalam meningkatkan keterampilan, membuka akses kerja yang layak, serta mendorong inklusivitas di tempat kerja. Berdasarkan wawancara dengan Frans Laurens Sinaga, ST dari ULD Ketenagakerjaan Kota Medan (20 November 2024), tercatat 33 penyandang disabilitas berhasil ditempatkan bekerja pada tahun 2022, dan 9 orang pada tahun 2023 seluruhnya di sektor perusahaan. Alfamidi menjadi perusahaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja disabilitas.

Namun, dari total 790 penyandang disabilitas di Kota Medan (2022), hanya sekitar 4,18% yang berhasil ditempatkan melalui ULD. Ini menunjukkan bahwa lebih dari 95% belum terserap, mencerminkan masih terbatasnya jangkauan dan efektivitas ULD dalam penempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Meskipun secara kelembagaan sudah terdapat landasan hukum yang kuat, yakni melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan didukung dengan pembentukan ULD di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, namun dalam praktiknya masih banyak penyandang disabilitas yang belum memperoleh hak atas pekerjaan secara layak dan setara. Implementasi ketenagakerjaan inklusif di Kota Medan akan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas belum berjalan dengan baik.

Salah satu permasalahan utama adalah minimnya eksistensi dan pemahaman publik terhadap ULD Ketenagakerjaan, termasuk fungsinya sebagai lembaga pendamping bagi perusahaan dalam rekrutmen dan penempatan kerja penyandang disabilitas, serta dalam peningkatan kompetensi calon tenaga kerja disabilitas. Akibatnya, hingga saat ini ULD Ketenagakerjaan Kota Medan hanya menerima laporan dari tiga perusahaan yang membuka

lowongan bagi penyandang disabilitas. Situasi ini menegaskan perlunya peningkatan kerja sama dan sosialisasi yang lebih luas oleh ULD, khususnya kepada perusahaan-perusahaan di Kota Medan, agar layanan dan mandat lembaga ini dapat dijalankan secara lebih optimal. Secara prinsip, kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melalui Unit Layanan Disabilitas (ULD) masih menghadapi berbagai kendala dalam mewujudkan ketenagakerjaan inklusif. Permasalahan utama terletak pada kapasitas kelembagaan, terutama keterbatasan SDM yang minim pelatihan, di mana hanya dua anggota pernah mengikuti bimbingan teknis di Kementerian Ketenagakerjaan. Hingga kini, tenaga pendamping belum tersedia di ULD.

Selain itu, sarana dan prasarana belum memadai, termasuk tidak tersedianya ruang kerja yang layak untuk pelayanan disabilitas. Sistem honorarium tidak berkelanjutan, hanya diberikan pada 2022 dan 2023, dan tidak ada insentif formal bagi para stakeholder. Komunikasi antaranggota terbatas, hanya melalui grup WhatsApp, dan belum ada SOP atau pedoman operasional yang jelas untuk mendukung pelaksanaan layanan ketenagakerjaan inklusif secara optimal.

Keterbatasan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Medan harus menjadi perhatian serius bagi Dinas Ketenagakerjaan, Pemerintah Kota Medan, dan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Jika dibandingkan dengan provinsi lain seperti Jawa Barat (7 ULD), DIY, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Kalimantan Timur (masing-masing 4 ULD), serta Sumatera Barat (3 ULD), Sumatera Utara hanya memiliki satu ULD, yaitu di Kota Medan. Kondisi ini tentu belum cukup untuk mengatasi tantangan ketenagakerjaan penyandang disabilitas dan mewujudkan ketenagakerjaan inklusif secara luas. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan ULD Kota Medan agar tidak hanya mencapai target internal, tetapi juga mampu menjadi model bagi pembentukan ULD di kabupaten/kota lain di Sumatera Utara. Sesuai dengan pandangan Nurhajati & Muhyidin (2019), pengembangan kapasitas merupakan elemen penting dalam pembangunan, karena tanpa penguatan kapasitas, proses pembangunan tidak akan efektif. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis pengembangan kapasitas kelembagaan ULD Ketenagakerjaan Kota Medan melalui perspektif administrasi publik, agar lembaga ini mampu berperan optimal dalam mendorong terciptanya ketenagakerjaan yang inklusif.

Berdasarkan berbagai permasalahan di atas, jelas bahwa Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Medan perlu melakukan pengembangan kapasitas kelembagaan agar dapat mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif terbuka dengan kesempatan yang sama terhadap setiap tenaga kerja termasuk bagi penyandang disabilitas. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih mendalam dengan mengangkat judul

“Pembangunan Kapasitas Kelembagaan Dalam Mewujudkan Ketenagakerjaan Inklusif (Studi Pada Unit Layanan Disabilitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)”.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data yang berbentuk kata-kata atau gambar-gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang berlokasi di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. Adapun jenis data yang akan dikumpulkan melalui penelitian ini meliputi data primer dan juga data sekunder. Sumber primer, merupakan sumber data yang langsung memberikan sumber data kepada pengumpul data seperti melalui wawancara secara langsung sedangkan sumber sekunder, merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti melalui dokumen. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, informan dipilih secara Purposive Sampling. Terdapat 8 informan dengan jabatan yang berbeda-beda. Teknik analisis data penelitian ini reduksi data, penyajian data dan penarikan Kesimpulan. Pada teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembangunan Kapasitas Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Mewujudkan Ketenagakerjaan Inklusif

Adapun keberhasilan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dari Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Medan

No	Tahun	Ditempatkan
1.	2024	3
2.	2023	25
3.	2022	33

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, Unit Layanan Disabilitas (ULD) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah menjalankan perannya dalam menempatkan penyandang disabilitas di dunia kerja. Namun, efektivitas dan keberlanjutan dari upaya tersebut sangat bergantung pada kapasitas kelembagaan yang dimiliki oleh unit ini. Jika dibandingkan dengan praktik serupa di daerah lain, dengan melakukan komparasi kinerja terhadap Unit Layanan Disabilitas (ULD) di provinsi, Kabupaten/Kota lain dengan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Berdasarkan data dari Direktorat Bina Penempatan Kerja Dalam Negeri tahun 2024, Provinsi Sumatera Utara termasuk dalam lima besar provinsi dengan jumlah penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas tertinggi secara nasional. Dari total 769 penempatan di seluruh Indonesia, Sumatera Utara mencatatkan sebanyak 56 orang, terdiri dari 49 laki-laki dan 7 perempuan. Jumlah ini menempatkan Sumatera Utara di posisi kelima setelah Jawa Barat (216 orang), Jawa Tengah (190 orang), Jawa Timur (102 orang), dan Bali (139 orang). Data ini menunjukkan bahwa Sumatera Utara memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam mendorong ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas di tingkat nasional.

Sebagai perbandingan, Unit Layanan Disabilitas (ULD) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dikomparasikan dengan ULD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dan ULD Dinas Ketenagakerjaan Kota Surabaya, yang terlebih dahulu mengembangkan program ketenagakerjaan inklusif. ULD Kota Bandung telah menghasilkan berbagai program cemerlang yang khusus diberikan untuk tenaga kerja penyandang disabilitas, program tersebut secara jelas telah di jalankan sesuai dengan SOP yang berlaku. Kemudian ULD Kota Surabaya telah menetapkan pendekatan terpadu dengan menggandeng berbagai *stakeholder* untuk memperkuat sumber daya manusia. Salah satu keberhasilan yang menonjol adalah program pelatihan keterampilan berbasis industri.

Melalui perbandingan tersebut, ULD Ketenagakerjaan Kota Medan memerlukan pengembangan kapasitas agar kinerja semakin membaik. Dalam hal ini searah dengan pendapat Grindle pengembangan kapasitas (*capacity Building*) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektifitas dan responsivitas kinerja pemerintah. Yakni efisiensi, dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcomes*; efektivitas berupa kepastian usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan responsivitas merujuk kepada bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut Pengembangan Kapasitas memiliki tiga komponen atau dimensi, yaitu dimensi pengembangan sumber-sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi.

A) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia pada Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Medan dijelaskan berdasarkan masing-masing komponennya dibawah ini.

1) Pelatihan

Pelatihan formal yang diikuti oleh anggota ULD Ketenagakerjaan Kota Medan hingga saat ini masih terbatas, dengan mayoritas pelatihan berasal dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dan sebagian dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pelatihan internal untuk penguatan kapasitas, seperti pelatihan bahasa isyarat, belum terlaksana secara optimal karena keterbatasan anggaran. Hal ini juga ditegaskan oleh Kepala Tim PTKDN sebelumnya yang menyebutkan bahwa pelatihan internal belum pernah dilakukan karena tingginya biaya. Sebagai alternatif, ULD lebih memilih mengundang Juru Bahasa Isyarat (JBI) atau bekerja sama dengan lembaga eksternal dan yayasan yang berfokus pada isu disabilitas. Strategi ini dinilai lebih efisien dan memungkinkan karena adanya keterlibatan langsung lembaga dan yayasan dalam struktur ULD Kota Medan.

Pada tahun 2023, ULD Kota Medan tercatat melibatkan JBI dalam kegiatan pendampingan tenaga kerja inklusif. Dalam kegiatan tersebut, JBI mendampingi sekitar 10 hingga 15 penyandang disabilitas rungu dan wicara dalam proses wawancara dan forum diskusi bersama perusahaan penyedia lowongan kerja. Selain pelatihan internal, ULD juga aktif menyelenggarakan bimbingan teknis multipihak, pelatihan eksternal untuk penyandang disabilitas, serta seminar antar ULD sebagai wadah pertukaran pengetahuan dan penguatan jejaring. Rangkaian kegiatan ini mencerminkan komitmen ULD Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk meningkatkan kapasitas internal sekaligus memberdayakan penyandang disabilitas. Meskipun tantangan masih ada, terutama dalam hal pendanaan, upaya-upaya ini merupakan langkah konkret dalam mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif di Kota Medan.

2) Gaji

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam pengembangan kapasitas kelembagaan ULD Ketenagakerjaan Kota Medan adalah terkait sistem kompensasi atau honorarium bagi anggotanya. Sejak diberlakukannya kebijakan efisiensi anggaran dari pemerintah pusat, honorarium untuk tim ULD tidak lagi diberikan. Aparatur yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan hanya menerima gaji pokok sebagai ASN, yang sudah mencakup seluruh tugas, termasuk penyelenggaraan layanan ULD.

Penyaluran honorarium bagi anggota ULD Ketenagakerjaan Kota Medan mengalami hambatan sejak tahun 2024 hingga Mei 2025. Tidak ada kompensasi yang diberikan, baik

kepada anggota dari internal Dinas Ketenagakerjaan maupun dari luar instansi. Kondisi ini sejalan dengan tidak dicantumkannya anggaran honorarium dalam Rencana Aksi Tahun 2024 berdasarkan Laporan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Namun, pada Laporan Pertanggungjawaban tahun 2024, tercatat adanya rencana penyaluran honorarium sebesar Rp50.400.000 yang dijadwalkan pada Juni dan September 2025.

Ketiadaan honor ini berdampak signifikan, khususnya bagi anggota dari luar instansi pemerintah seperti lembaga dan perusahaan, yang sebelumnya pada tahun 2023 masih menerima honorarium insidental sebesar Rp600.000 sebagai dukungan biaya transportasi dalam kegiatan lapangan. Minimnya dukungan finansial berpotensi menurunkan motivasi dan partisipasi aktif unsur non-ASN, sehingga dapat menghambat keberlangsungan operasional ULD secara optimal. Meski demikian, dedikasi para anggota ULD tetap patut diapresiasi. Di tengah keterbatasan kompensasi, mereka tetap menunjukkan komitmen tinggi dalam menjalankan tugas secara sukarela. Hal ini menjadi bukti nyata kepedulian terhadap terciptanya layanan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan di Kota Medan.

3) Kondisi Kerja

Di tengah keterbatasan sarana fisik, seperti belum tersedianya kantor tetap, iklim kerja di Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Medan tetap dirasakan kondusif oleh para anggotanya. Berdasarkan hasil wawancara bersama kedua Anggota ULD Ketenagakerjaan Kota Medan diketahui bahwa iklim kerja di ULD Ketenagakerjaan Kota Medan tergolong kondusif dan nyaman secara psikologis, meskipun belum memiliki kantor tetap. Para anggota merasa tidak terbebani atau mengalami stres dalam menjalankan tugas, karena adanya koordinasi yang baik antaranggota, penerapan sistem digital seperti SIDUTA, serta keterlibatan aktif semua pihak yang tergabung dalam unit. Hal ini menciptakan suasana kerja yang fleksibel, komunikatif, dan tetap produktif. Namun tentu saja, jika ke depan ULD bisa memiliki ruangan kerja sendiri, itu akan sangat membantu dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja. Selain memudahkan koordinasi, kehadiran kantor juga akan memperkuat identitas ULD dan memudahkan akses pelayanan bagi para penyandang disabilitas yang ingin datang langsung untuk mendapatkan informasi atau bantuan.

4) Rekrutmen

Praktik rekrutmen di Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Medan saat ini menunjukkan adanya inisiatif untuk melibatkan berbagai pihak yang memiliki perhatian dan pengalaman dalam isu ketenagakerjaan inklusif. Berdasarkan hasil wawancara, penunjukan langsung yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan ditujukan agar aktor-aktor strategis seperti lembaga penyandang disabilitas dan perwakilan perusahaan inklusif dapat terlibat secara aktif dalam pengembangan layanan. Keberadaan unsur multipihak ini memberikan kontribusi positif terhadap sinergi antar lembaga serta memperkuat peran ULD sebagai wadah pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas. Namun demikian, aspek rekrutmen yang transparan, berbasis kompetensi, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perlu mulai diupayakan secara lebih sistematis, terutama mengingat hingga saat ini ULD Ketenagakerjaan Kota Medan belum memiliki tenaga pendamping penyandang disabilitas sebagaimana diamanatkan dalam kebijakan nasional. Pelaksanaan rekrutmen yang terbuka ke depannya menjadi penting untuk menjamin kualitas sumber daya manusia, memperkuat legitimasi kelembagaan, serta memastikan layanan yang lebih profesional dan inklusif.

B) Penguatan Organisasi

Penguatan organisasi menjadi bagian penting dari strategi kelembagaan. Bukan hanya terkait struktur atau aturan tetapi juga menyangkut bagaimana tim ULD diberikan dukungan, baik secara moral maupun intitusional, agar setiap SDM didalamnya dapat menjalankan tugas dengan optimal. Adapun penguatan oraganisasi pada ULD Ketenagakerjaan Kota Medan dijelaskan berdasarkan komponen-komponennya sebagai berikut

1) Sistem Insentif

Pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Medan, belum diterapkannya sistem insentif menjadi salah satu temuan penting dalam evaluasi kelembagaan. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini disebabkan oleh sifat pekerjaan yang bersifat administratif dan tidak berbasis target, ditambah belum adanya kebijakan khusus atau alokasi anggaran yang mendukung pemberian insentif. Kebijakan efisiensi anggaran turut memperkuat alasan ini. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen, khususnya dari mitra kerja eksternal seperti sektor swasta dan lembaga pendukung lainnya. Padahal, insentif tidak selalu harus bersifat finansial. Bentuk penghargaan simbolik, publikasi di media resmi, atau sertifikat apresiasi kepada perusahaan inklusif dapat menjadi strategi untuk meningkatkan partisipasi aktif dan membangun kepercayaan. Dengan peran strategis ULD dalam mewujudkan

ketenagakerjaan inklusif, ketiadaan sistem insentif yang terstruktur baik untuk anggota internal maupun mitra eksternal menjadi tantangan tersendiri. Diperlukan inovasi kebijakan serta penguatan anggaran agar sistem insentif dapat dikembangkan secara proporsional dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang lembaga.

2) Pemanfaatan personel

Di lingkungan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, personel yang terlibat berasal dari berbagai latar belakang, yang secara potensial dapat menjadi kekuatan dalam pelaksanaan tugas kelembagaan. Namun, berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan fenomena yang berbeda terjadi di lingkungan ULD Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dalam susunan struktur yang ada belum diatur secara jelas pembagian tugas pada ULD Ketenagakerjaan Kota Medan. Sistem kerja cenderung fleksibel, tanpa adanya uraian tugas tertulis dan standar operasional yang baku.

Jadi, dengan adanya berbagai temuan lapangan mengenai pemanfaatan personil di lingkup ULD Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, agar segera melakukan evaluasi dan perbaikan dalam hal struktur keanggotaan, pembagian tugas, serta pemenuhan tenaga pendukung yang kompeten, agar prinsip *the right man in the right place* benar-benar dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam lembaga sehingga setiap personel dapat dimanfaatkan kinerjanya.

3) Kepemimpinan

Pola kepemimpinan yang diterapkan pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Medan menunjukkan pendekatan bertingkat dan kolaboratif, dimana Kepala Dinas sebagai Koordinator *ex officio* menjalankan fungsi strategis, sementara pelaksanaan teknis harian didelegasikan kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Kepala Tim PTKDN. Meskipun Koordinator tidak selalu terlibat langsung dalam setiap kegiatan operasional, komitmen kepemimpinan tetap terlihat melalui dukungan program, fasilitasi lintas sektor, dan pemberdayaan tim teknis. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan bersifat kolaboratif, inklusif, dan adaptif, tercermin dari keterlibatan berbagai pemangku kepentingan serta responsif terhadap dinamika lapangan. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan kapasitas ULD tidak hanya bergantung pada posisi formal, tetapi juga pada kemauan, keteladanan, dan kerja kolektif dalam mendorong perubahan. Ke depan, model kepemimpinan semacam ini perlu diperkuat melalui kejelasan struktur peran, penguatan visi kelembagaan, dan kesinambungan koordinasi agar ULD dapat menjadi lembaga yang lebih efektif dalam mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan.

4) Budaya Organisasi

Pelaksanaan tugas di Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Medan menunjukkan kecenderungan terbentuknya budaya organisasi yang inklusif, partisipatif, dan kolaboratif. Hal ini tercermin dari cara anggota tim berinteraksi, membangun komunikasi, serta mengambil keputusan bersama dalam berbagai kegiatan kelembagaan. Budaya organisasi di ULD mengedepankan kolaborasi, inklusivitas, dan partisipasi. Setiap kegiatan tidak hanya dirancang dari atas, tetapi juga melibatkan masukan langsung dari seluruh anggota. Pendekatan ini menciptakan ruang bagi semua pihak untuk menyampaikan pandangan, menumbuhkan rasa memiliki bersama, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama, khususnya dalam mewujudkan ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas di Kota Medan.

5) Komunikasi

Komunikasi mencerminkan adanya keterlibatan langsung dari ULD Ketenagakerjaan Kota Medan dalam memastikan bahwa proses komunikasi antar anggota didalam dinas dan diluar dinas tetap terjaga dan memastikan juga bahwa proses ketenagakerjaan inklusif benar-benar dijalankan sesuai prinsip yang telah ditetapkan. Keharmonisan komunikasi juga berkontribusi pada terbentuknya lingkungan kerja yang partisipatif dan suportif. Pada ULD Ketenagakerjaan Kota Medan komunikasi yang terjalin antar anggota dilaksanakan melalui grup *Whatsapp*, pertemuan rapat dan kunjungan-kunjungan. Lebih jauh, komunikasi yang berjalan baik juga menjadi cerminan dari kepemimpinan yang terbuka. Pimpinan ULD Ketenagakerjaan Kota Medan melalui Kepala Dinas dan jajaran di bawahnya, seperti Kepala Bidang dan Kepala Tim, menunjukkan peran aktif dalam membangun komunikasi yang tidak hirarkis secara kaku. Hubungan yang terbangun lebih bersifat horizontal, yang tidak hanya mempercepat proses koordinasi, tetapi juga menumbuhkan rasa saling percaya antaraktor yang terlibat di dalam unit. Dengan demikian, komunikasi dalam ULD Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dikategorikan sebagai salah satu aspek strategis dalam mendukung pengembangan kapasitas kelembagaan.

6) Struktur Manajerial

Struktur manajerial ULD Ketenagakerjaan Kota Medan mencerminkan adanya pola kolaboratif antar pemangku kepentingan, yang mencakup unsur pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil, sebagaimana diamanatkan oleh kebijakan nasional. Pelibatan ini tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan mempertimbangkan latar belakang pengalaman masing-masing anggota khususnya untuk anggota dari yang diluar

unsur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang dinilai relevan dan strategis dalam mendukung pelaksanaan layanan ketenagakerjaan inklusif. Perwakilan dari perusahaan umumnya berasal dari bidang pengembangan sumber daya manusia dan manajemen organisasi, yang terbiasa menangani proses rekrutmen, pelatihan, serta penguatan budaya kerja termasuk program-program yang bersentuhan dengan keberagaman dan inklusi. Sementara itu, perwakilan dari lembaga dan yayasan disabilitas memiliki pengalaman langsung dalam advokasi, pemberdayaan, hingga pendidikan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas, sehingga mampu menyuarakan kebutuhan riil kelompok disabilitas serta menjembatani komunikasi antara komunitas dan pemerintah. Latar belakang ini menjadikan mereka bagian penting dalam struktur manajerial ULD karena turut menentukan arah kebijakan dan kegiatan yang responsif terhadap kondisi lapangan.

C) Reformasi Kelembagaan

Dalam upaya memperkuat kelembagaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Medan, berbagai bentuk reformasi mulai diinisiasi, baik pada aspek struktural, kebijakan, maupun regulasi. Reformasi ini dapat dianalisis melalui tiga komponen utama: aturan permainan rezim politik, perubahan kebijakan, dan reformasi konstitusional.

1) Aturan Permainan Rezim Politik

Perubahan struktur personalia di ULD Ketenagakerjaan Kota Medan menjadi cerminan dari dinamika aturan permainan dalam rezim politik lokal, di mana norma dan keputusan diubah untuk menciptakan sistem yang lebih inklusif, responsif, dan kolaboratif dalam mewujudkan ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas. aturan permainan rezim politik di ULD Ketenagakerjaan Kota Medan tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap struktur formal, tetapi juga menunjukkan transformasi dalam relasi kekuasaan dan pola kerja kelembagaan yang lebih demokratis, inklusif, dan adaptif terhadap kebutuhan lokal. Pembaruan ini menjadi fondasi penting dalam pengembangan kapasitas kelembagaan ULD untuk mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan.

2) Perubahan Kebijakan

Pada penyelenggaraan ULD Ketenagakerjaan Kota Medan masih berdasarkan regulasi nasional, belum ada yang dari daerah. Selain bentuk adaptasi struktural, ULD Ketenagakerjaan Kota Medan juga menginisiasi inovasi layanan melalui peluncuran SIDUTA (Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan) sebagai bagian dari inovasi layanan publik. SIDUTA menyediakan layanan seperti informasi pelatihan, lowongan pekerjaan, dan pembuatan kartu AK1 secara daring. Inisiatif ini mempermudah akses

layanan ketenagakerjaan, termasuk bagi penyandang disabilitas yang sebelumnya terkendala mobilitas dan informasi. Dengan demikian, meskipun belum terdapat perubahan kebijakan normatif di tingkat daerah, ULD Ketenagakerjaan Kota Medan telah menunjukkan bentuk perubahan kebijakan implementatif, melalui penyesuaian struktur kelembagaan dan inovasi layanan digital. Dua hal ini memperlihatkan bahwa pembaruan institusi tidak selalu ditandai oleh perubahan hukum formal, melainkan juga melalui tindakan adaptif yang memperkuat kapasitas dan efektivitas lembaga dalam menjalankan misinya secara inklusif dan kontekstual.

3) Reformasi Konstitusional

Sebagai bagian dari upaya reformasi kebijakan, Pemerintah Kota Medan telah mengambil langkah konstitusional melalui pembaruan regulasi daerah yang mendukung penyelenggaraan ketenagakerjaan dan perlindungan bagi penyandang disabilitas. Seiring dengan pembentukan ULD Ketenagakerjaan, revisi Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2019 menjadi Perda No. 6 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mencerminkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Perubahan regulasi ini mencakup peningkatan kesejahteraan pekerja melalui penguatan hak-hak ketenagakerjaan, upah layak, jaminan sosial, serta pengembangan kualitas SDM di Kota Medan. Meski tidak secara eksplisit menyebut ULD, pembaruan ini mendukung ekosistem ketenagakerjaan inklusif yang menjadi ruang kerja ULD. Selain itu, Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2024 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas dan Lanjut Usia semakin memperkuat kerangka hukum untuk pemenuhan hak-hak disabilitas, termasuk dalam aspek ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, ULD Ketenagakerjaan Kota Medan turut dilibatkan, menandakan adanya sinergi antara kebijakan daerah dan implementasi layanan di lapangan. Secara keseluruhan, meskipun ULD masih mengacu pada regulasi nasional, pembaruan peraturan daerah menunjukkan komitmen Pemerintah Kota Medan untuk memperkuat keberadaan ULD dan memperluas cakupan perlindungan serta partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja. Integrasi kebijakan nasional dan daerah menjadi kunci dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas kelembagaan dalam mewujudkan ketenagakerjaan inklusif melalui Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Medan telah dilaksanakan dengan baik.

Pengembangan kapasitas di Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan (ULD) Kota Medan di dasari melalui 3 dimensi pengembangan kapasitas menurut Grindle dalam Haryono et al., (2012) yaitu: *Human Resource Development* (Pengembangan Sumber Daya Manusia) yang mencakup *Training* (Pelatihan), *Salaries* (Penggajian), *Conditional Of Work* (Kondisi Iklim kerja), *Recruitment* (Rekrutmen). *Organizational Strengthening* (Penguatan Organisasi) yang mencakup *Incentive Systems* (Sistem insentif), *Utilizen Personel* (Pemanfaatan Personel), *Leadership* (Kepemimpinan), *Organizational Culture* (Budaya Organisasi), *Communication* (Komunikasi), *Managerial Structures* (Struktur Manejerial) dan dimensi *Institutional Reform* (Reformasi Institusi).

1. *Human Resource Development* (Pengembangan Sumber Daya Manusia) dapat disimpulkan dari beberapa tipe diantaranya:
 - a) Pelatihan: Anggota ULD Ketenagakerjaan Kota Medan telah mengikuti sejumlah pelatihan yang dinilai cukup efektif, terutama yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan lembaga eksternal yang melibatkan berbagai pihak, termasuk penyandang disabilitas. Namun hingga kini, belum ada pelatihan khusus yang difasilitasi langsung oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bagi anggota ULD. Fokus pelatihan dari dinas lebih diarahkan kepada penyandang disabilitas. Meski demikian, partisipasi aktif anggota dalam seminar dan pelatihan eksternal menunjukkan semangat pengembangan kapasitas secara mandiri.
 - b) Penggajian: Pada periode 2022–2023, seluruh anggota ULD, baik dari dalam maupun luar Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pernah menerima honorarium. Namun sejak tahun 2024, honorarium tidak lagi diberikan karena kebijakan efisiensi anggaran. Saat ini, hanya anggota dari unsur ASN yang menerima gaji sesuai statusnya, sedangkan anggota non-PNS tidak lagi memperoleh kompensasi atas keterlibatannya dalam ULD.
 - c) Kondisi Kerja: Kondisi kerja di ULD Ketenagakerjaan Kota Medan tergolong kondusif meskipun belum memiliki ruang atau fasilitas kerja yang representatif. Aktivitas dan koordinasi masih berjalan secara informal. Hal ini menunjukkan fleksibilitas dan komitmen tim, namun efektivitas kerja akan lebih optimal jika didukung oleh sarana kerja yang memadai.
 - d) Rekrutmen: Rekrutmen personalia ULD dari internal dinas dilakukan secara *ex-officio*, berdasarkan jabatan yang dimiliki. Sementara itu, anggota dari luar instansi direkrut melalui sistem penunjukan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Rekrutmen tenaga pendamping belum pernah dilakukan karena belum adanya mekanisme pemberian honorarium serta

keterbatasan anggaran. Akibatnya, fungsi pendamping belum dapat dimaksimalkan dalam operasional pelayanan ketenagakerjaan inklusif.

2. *Organizational Strengthening* (Penguatan Organisasi) dapat disimpulkan dari beberapa tipe diantaranya:
 - a) Sistem Insentif: tidak ada sistem insentif untuk anggota ULD Ketenagakerjaan Kota Medan baik berupa penghargaan finansial maupun non finansial.
 - b) Pemanfaatan Personel: keterlibatan multipihak dengan berbagai latar belakang di dalam ULD sangat potensial memperkuat kolaborasi. Namun, belum adanya pembagian tugas yang jelas menyebabkan kerja tim masih bergantung pada inisiatif individu. Potensi besar ini belum dimaksimalkan secara struktural.
 - c) Kepemimpinan: Kepala Dinas selaku koordinator ULD menunjukkan gaya kepemimpinan yang terbuka dan kolaboratif. Meskipun tidak terlibat langsung dalam operasional harian, perannya penting dalam memberikan dukungan kebijakan dan menjembatani hubungan antar instansi.
 - d) Budaya Organisasi: belum ada perumusan resmi mengenai nilai-nilai lembaga, namun budaya kerja yang terbentuk cukup inklusif dan suportif. Anggota lintas instansi tetap menunjukkan kekompakan dan komitmen, meskipun bekerja dalam berbagai keterbatasan.
 - e) Komunikasi: koordinasi dan komunikasi berjalan aktif baik melalui rapat, kunjungan dan grup *WhatsApp*. Hal ini menunjukkan efisiensi dalam kondisi terbatas.
 - f) Struktur Manajerial: struktur ULD Kota Medan telah mengikuti ketentuan nasional dengan sistem *ex-officio* dan mencakup unsur-unsur penting. Namun, belum ada pembagian peran yang diformalkan maupun didukung oleh dokumen teknis seperti SOP, juklak, atau juknis. Selain itu, posisi tenaga pendamping yang seharusnya menjadi bagian penting masih belum terisi..
3. *Institutional Reform* (Reformasi Institusi) dapat disimpulkan dari beberapa tipe diantaranya:
 - a) Aturan main rezim politik: Aturan main di ULD Ketenagakerjaan Kota Medan mencerminkan keputusan politik dalam pembentukan struktur personalia. Meskipun ada ketentuan dari pusat, Pemerintah Kota Medan menyesuaikan komposisi unit dengan melibatkan aktor-aktor kunci yang dinilai strategis dalam isu ketenagakerjaan inklusif.
 - b) Perubahan Kebijakan: tidak ada perubahan kebijakan secara khusus pada ULD Ketenagakerjaan Kota Medan, setiap kebijakan mengikuti yang sudah ada dari tingkat

pusat. Adapun inisiatif dan penyesuaian yang dilakukan tidak melahirkan kebijakan dalam bentuk regulasi baru.

- c) Reformasi konstitusi: tidak ada reformasi konstitusi yang berhubungan dengan pembaruan aturan-aturan pada ULD Ketenagakerjaan Kota Medan. Namun seiring dibentuknya ULD Ketenagakerjaan Kota Medan, Pemerintah Kota Medan mengambil langkah dengan adanya pembaruan yang menetapkan ketenagakerjaan inklusif dan perlindungan penyandang disabilitas di Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera utara (2022). *Statistik Sektorial Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022*. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
https://diskominfo.sumutprov.go.id/files_download/statistiksektorial/Buku_Statistik_Sektoral_Dinas_Kominfo_Provsu_2022.pdf
- Ilato, R. (2017). *Capacity building Pemerintahan Daerah Menuju Good Governance*. Ideas Publishing, 106(Suppl 1), 5–189. <file:///C:/Users/USER/Downloads/rosman-ilato-buku-capacity-building-pemerintah-daerah-menuju-good-governance-4.pdf>
- Milen, A. (2004). *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Pondok Pustaka Jogja.
- Ridwan. (2023). *Dinamika Pembangunan Global* (Farid Ridw). Yayasan Sahabat Alam Rafflesia. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/1296>
- Soeprapto, H. R. R. (2003). *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Government*. Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Centia, S., Alamsah Deliarnoor, N., & Mulyawan, R. (2020). Analisis Kapasitas Sumber Daya Manusia Dewan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Garut Dalam Penyelenggaraan Fungsi Legislasi Pada Periode 2014-2019 Selvi. *Jurnal Moderat*, 6(3), 640–654. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/view/3419>
- Dian Feradiah, & Agus Prianto. (2024). Penguatan Peran Pemerintahan Melalui Collaborative Governance Dalam Menyediakan Lapangan Kerja Inklusi Di Kabupaten Pasuruan. *Journal Publicuho*, 7(3), 1077–1093. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.459>
- Langoy, A., Lumolos, J., & Sendow, Y. (2018). Upaya Hukum Tua Dalam Pengembangan Kapasitas Perangkat Desa (Suatu Studi Di Desa Picuan Satu Kecamatan Motoling Timur). *EKSEKUTIF Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1).
- Rohdewohld, R. (2004). Building Capacity to Support Decentralisation–The Case of Indonesia (1999-2004). *Tokyo International Symposium on Capacity Development, May 4-6, 1998*,

Sari, Novita Noor, Irwan; Prasetyo, W. Y. (2015). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perizinan Terpadu (Studi pada Kantor Pelayanan dan Perizinan Terpadu Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(4), 634–640.

Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2024 *Tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas dan Lanjut Usia*

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 *Tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan*

BPS (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,82 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,04 juta rupiah per bulan.* Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkatpengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan>

Legiani, M. (2024). *Tekad Baja Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan.* Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, diakses pada tanggal 05 Desember 2024 pukul 09:48 WIB dari <https://majalahsenta.kemnaker.go.id/artikel/tekad-baja-unit-layanan>

Kementerian Ketenagakerjaan (2022). *Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan.* Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Badan Perencanaan Pengembangan Ketenagakerjaan. https://satudata.kemnaker.go.id/satudatapublic/2023/12/files/publikasi/1703150854714_BUKU%2520INDEKS_KEMNAKER%25202023.pdf