

Penguatan Kompetensi Petugas Unit Layanan Disabilitas dalam Asesmen Vokasional dan Penyusunan Rekomendasi Layanan Ketenagakerjaan Inklusif bagi Penyandang Disabilitas

Strengthening Disability Services Unit Staff Competence in Vocational Assessment and Recommendation Development for Inclusive Employment Services for Persons with Disabilities

Justin Foera-era Lase¹, Destin Ricardo Lase², Famahato Lase³

^{1,2,3}Universitas Nias

*Correspondence: justinfoeraeralase@unias.ac.id

Article History

Published: 26 July 2026

Keywords

Disability Service Unit; vocational assessment; inclusive employment; jobseeker profile; persons with disabilities

Kata Kunci

Unit Layanan Disabilitas; asesmen vokasional; ketenagakerjaan inklusif; profil pencari kerja; penyandang disabilitas

Page

133 - 144

Abstract

This community service program was motivated by the need to strengthen the capacity of Disability Service Unit officers in providing inclusive employment services for persons with disabilities. The program aimed to improve officers' competence in conducting potential-based vocational assessments, preparing professional jobseeker profiles, and formulating appropriate employment service recommendations. The activity was implemented at the Disability Service Unit for Employment in Gunungsitoli City using an interactive learning approach. The methods included interactive lectures, participatory discussions, case studies, interview simulations, role play, direct practice, reflection, and feedback. The training materials covered vocational assessment concepts, identification of interests and skills, reasonable accommodation needs, disability jobseeker profile forms, and inclusive employment recommendations. The results showed improved participant understanding and skills in all measured competency indicators. The program also produced a vocational assessment and recommendation form that can be used sustainably by officers. This activity implies that practice-based training can strengthen inclusive, professional, and potential-oriented employment services for persons with disabilities.

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilatarbelakangi oleh perlunya penguatan kapasitas petugas Unit Layanan Disabilitas dalam memberikan layanan ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kompetensi petugas dalam melakukan asesmen vokasional berbasis potensi, menyusun profil pencari kerja yang profesional, serta merumuskan rekomendasi layanan ketenagakerjaan yang tepat. Kegiatan dilaksanakan pada Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli dengan pendekatan *interactive learning*. Metode yang digunakan meliputi ceramah interaktif, diskusi partisipatif, studi kasus, simulasi wawancara, *role play*, praktik langsung, refleksi, dan umpan balik. Materi pelatihan mencakup konsep asesmen vokasional, identifikasi minat dan keterampilan, kebutuhan akomodasi yang layak, penggunaan formulir profil pencari kerja disabilitas, serta penyusunan rekomendasi layanan inklusif. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta pada seluruh indikator kompetensi. Kegiatan ini juga menghasilkan formulir asesmen dan rekomendasi yang dapat digunakan secara berkelanjutan. Implikasinya, pelatihan berbasis praktik mampu memperkuat layanan ketenagakerjaan yang inklusif, profesional, dan berorientasi pada potensi penyandang disabilitas.

© 2026 The Author(s). Jesasi: Jurnal Edukasi, Sains, dan Inovasi by PT. Casa Cendekia Media

JESASI: Jurnal Edukasi, Sains, dan Inovasi

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).



PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2). Prinsip kesetaraan tersebut dipertegas melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi serta mendapatkan akomodasi yang layak sesuai dengan kebutuhan individual. Dalam konteks ketenagakerjaan, pemerintah juga telah mengatur penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 sebagai bentuk komitmen dalam meningkatkan akses penyandang disabilitas terhadap pelatihan kerja, penempatan kerja, dan pendampingan secara berkelanjutan.

Keberadaan ULD Ketenagakerjaan menjadi salah satu instrumen penting dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang inklusif. ULD tidak hanya berfungsi sebagai pusat informasi, tetapi juga berperan melakukan asesmen vokasional, memetakan potensi pencari kerja disabilitas, memberikan rekomendasi pelatihan, menjembatani hubungan antara penyandang disabilitas dengan dunia usaha dan dunia industri, serta melakukan pendampingan dalam proses penempatan kerja. Peran tersebut menuntut sumber daya manusia ULD memiliki kompetensi yang memadai dalam memahami karakteristik disabilitas, melakukan asesmen berbasis potensi, serta menyusun rekomendasi layanan yang tepat.

Berdasarkan hasil koordinasi dan identifikasi kebutuhan bersama mitra, yaitu Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, diketahui bahwa petugas ULD telah menjalankan layanan kepada penyandang disabilitas, namun masih menghadapi beberapa kebutuhan penguatan kapasitas. Salah satu kebutuhan utama adalah peningkatan kompetensi dalam melakukan asesmen vokasional secara sistematis, menggali informasi mengenai minat, bakat, keterampilan, pengalaman kerja, serta kebutuhan akomodasi yang layak bagi pencari kerja disabilitas. Selain itu, belum tersedianya instrumen asesmen yang terstandar dan profil pencari kerja yang menonjolkan kompetensi menjadi tantangan dalam proses penempatan kerja dan komunikasi dengan dunia usaha. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan layanan ketenagakerjaan lebih berorientasi pada identifikasi jenis disabilitas daripada pemetaan potensi individu.

Di sisi lain, perkembangan dunia kerja menuntut proses rekrutmen yang semakin berbasis kompetensi. Perusahaan pada umumnya membutuhkan informasi mengenai kemampuan, pengalaman, keterampilan, dan kesiapan kerja calon tenaga kerja. Oleh karena itu, penyusunan profil pencari kerja yang profesional menjadi bagian penting dalam meningkatkan peluang kerja penyandang disabilitas. Profil yang hanya berisi informasi mengenai kondisi disabilitas belum mampu menggambarkan kapasitas individu secara utuh. Sebaliknya, profil yang disusun berdasarkan hasil asesmen vokasional akan memberikan informasi yang lebih komprehensif mengenai potensi kerja, kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, pengalaman, serta bentuk akomodasi yang diperlukan sehingga memudahkan perusahaan dalam melakukan proses penempatan yang sesuai.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa asesmen vokasional merupakan salah satu tahapan penting dalam layanan rehabilitasi vokasional dan penempatan kerja penyandang disabilitas. Asesmen tidak hanya berfungsi mengidentifikasi keterbatasan, tetapi juga memetakan kekuatan individu, minat karier, kesiapan kerja, serta faktor pendukung yang diperlukan agar seseorang dapat bekerja secara optimal. Pendekatan berbasis hak (rights-based approach) dan berbasis potensi (strength-based approach) menjadi paradigma yang semakin banyak digunakan dalam layanan disabilitas karena lebih menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek yang memiliki kapasitas untuk berkembang apabila memperoleh kesempatan

dan dukungan yang tepat (International Labour Organization, 2015; World Health Organization, 2022).

Menjawab kebutuhan tersebut, tim pengabdian melaksanakan kegiatan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli dengan fokus pada penguatan kompetensi asesmen vokasional, praktik penggunaan formulir profil pencari kerja disabilitas, serta penyusunan rekomendasi layanan ketenagakerjaan yang inklusif. Pelatihan dirancang menggunakan pendekatan *interactive learning* yang mengombinasikan penyampaian konsep, diskusi partisipatif, studi kasus, simulasi wawancara, *role play*, serta praktik langsung penyusunan profil pencari kerja berdasarkan hasil asesmen. Pendekatan ini dipilih agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual, tetapi juga memiliki pengalaman praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pelayanan ULD.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan meningkatkan kapasitas petugas ULD Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli dalam melaksanakan asesmen vokasional berbasis potensi, menyusun profil pencari kerja disabilitas yang profesional, serta merumuskan rekomendasi layanan dan penempatan kerja yang sesuai dengan karakteristik individu. Melalui kegiatan ini diharapkan kualitas layanan ULD semakin meningkat sehingga mampu mendukung terwujudnya sistem ketenagakerjaan yang inklusif, memperluas akses kerja bagi penyandang disabilitas, serta memperkuat kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri.

Pelaksanaan pengabdian ini juga sejalan dengan bidang keilmuan penulis, yaitu Bimbingan dan Konseling, Pekerjaan Sosial, dan Pendidikan Inklusif, yang menekankan pentingnya pemberdayaan individu melalui asesmen, pendampingan, pengembangan potensi, dan fasilitasi akses terhadap sumber-sumber kesejahteraan. Sinergi antara pendekatan bimbingan karier, rehabilitasi vokasional, dan perspektif pekerjaan sosial diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam penguatan kapasitas ULD Ketenagakerjaan sebagai salah satu pilar pelayanan publik yang inklusif dan berkeadilan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada 9 Juli 2026 di Gedung DEKRANASDA Kota Gunungsitoli. Mitra kegiatan adalah Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli yang berada di bawah Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. Sasaran kegiatan adalah petugas ULD Ketenagakerjaan yang memiliki tugas dalam pelayanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, meliputi asesmen vokasional, pendampingan pencari kerja, penempatan kerja, serta koordinasi dengan Balai Latihan Kerja (BLK) dan dunia usaha.

Metode pelaksanaan dirancang menggunakan pendekatan *interactive learning* yang menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran. Pendekatan ini dipilih agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual, tetapi juga mampu mempraktikkan keterampilan asesmen vokasional dan penyusunan rekomendasi layanan ketenagakerjaan secara langsung. Proses pembelajaran mengintegrasikan ceramah interaktif, diskusi partisipatif, studi kasus, simulasi, *role play*, praktik individual, serta umpan balik dari narasumber.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan identifikasi kebutuhan mitra melalui koordinasi dengan pihak ULD Ketenagakerjaan dan penyelenggara kegiatan. Tahap ini bertujuan mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kapasitas petugas, khususnya terkait asesmen vokasional, penyusunan profil pencari kerja disabilitas, dan rekomendasi layanan ketenagakerjaan yang berbasis hak dan potensi. Hasil identifikasi menjadi dasar dalam penyusunan materi, metode pembelajaran, serta instrumen pelatihan yang digunakan selama kegiatan.

Tahap berikutnya adalah persiapan materi dan perangkat pelatihan. Tim pengabdian menyusun bahan ajar yang meliputi konsep asesmen vokasional berbasis potensi, teknik

wawancara asesmen, penyusunan profil pencari kerja disabilitas, serta rekomendasi layanan ketenagakerjaan inklusif. Selain itu, disiapkan pula instrumen pendukung berupa Formulir Profil Pencari Kerja Disabilitas dan Penyusunan Rekomendasi Layanan Ketenagakerjaan Inklusif, lembar studi kasus, panduan simulasi wawancara, dan lembar observasi praktik peserta.

Tahap pelaksanaan pelatihan terdiri atas dua sesi utama. Sesi pertama membahas Asesmen Vokasional Berbasis Potensi bagi Pencari Kerja Disabilitas: Mengidentifikasi Minat, Keterampilan, dan Dukungan yang Dibutuhkan. Materi disampaikan melalui ceramah interaktif yang dipadukan dengan diskusi kelompok dan analisis kasus. Selanjutnya peserta mengikuti simulasi wawancara asesmen untuk melatih kemampuan menggali informasi mengenai pendidikan, pengalaman kerja, minat, keterampilan, potensi, serta kebutuhan akomodasi yang layak bagi pencari kerja disabilitas.

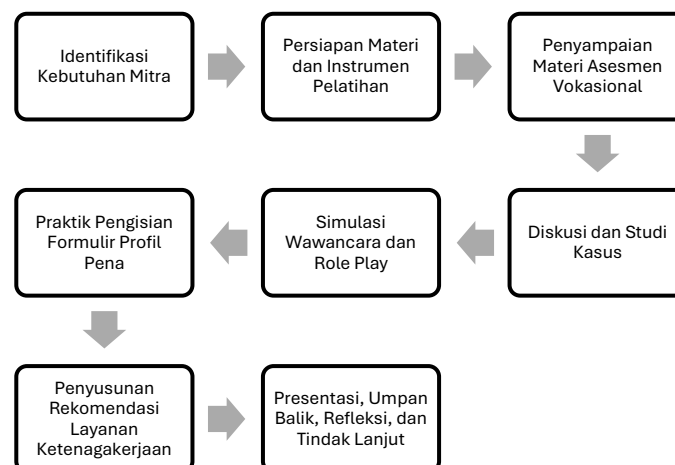
Sesi kedua membahas Praktik Penggunaan Formulir Profil Pencari Kerja Disabilitas dan Penyusunan Rekomendasi Layanan Ketenagakerjaan Inklusif. Pada sesi ini peserta mempraktikkan pengisian formulir berdasarkan kasus yang telah disiapkan, kemudian menyusun profil pencari kerja yang menonjolkan kompetensi, pengalaman, dan potensi individu. Selanjutnya peserta menyusun rekomendasi layanan berupa kebutuhan pelatihan, penempatan kerja, bentuk akomodasi yang layak, maupun rujukan kepada lembaga terkait sesuai hasil asesmen.

Selama kegiatan berlangsung, peserta dibagi ke dalam kelompok kecil untuk melaksanakan role play antara petugas ULD dan pencari kerja disabilitas. Setiap kelompok memperoleh kesempatan melakukan wawancara, mengisi formulir asesmen, menyusun profil pencari kerja, dan mempresentasikan hasilnya. Narasumber memberikan umpan balik terhadap teknik komunikasi, ketepatan identifikasi potensi, serta kualitas rekomendasi layanan yang disusun. Pendekatan ini memungkinkan peserta memperoleh pengalaman belajar secara langsung melalui praktik, refleksi, dan perbaikan.

Tahap akhir kegiatan berupa refleksi dan evaluasi pembelajaran. Peserta bersama narasumber mendiskusikan pengalaman selama praktik, mengidentifikasi tantangan yang mungkin dihadapi dalam implementasi di lapangan, serta merumuskan langkah tindak lanjut untuk penerapan hasil pelatihan dalam pelayanan ULD Ketenagakerjaan. Kegiatan diakhiri dengan penyusunan komitmen peserta untuk mengimplementasikan asesmen vokasional berbasis potensi dan penggunaan formulir profil pencari kerja disabilitas dalam layanan sehari-hari.

Secara ringkas, tahapan pelaksanaan kegiatan dapat digambarkan sebagai berikut:

BAGAN 1. TAHAPAN KEGIATAN



Metode pelaksanaan tersebut dirancang agar mudah direplikasi oleh instansi atau lembaga lain yang mengembangkan kapasitas Unit Layanan Disabilitas di bidang ketenagakerjaan, dengan tetap menyesuaikan karakteristik peserta, kebutuhan daerah, dan sumber daya yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli berlangsung sesuai dengan rencana yang telah disusun. Kegiatan diikuti oleh petugas ULD Ketenagakerjaan yang memiliki tugas dalam pelayanan kepada penyandang disabilitas, khususnya pada proses asesmen vokasional, pendampingan pencari kerja, serta fasilitasi penempatan kerja. Pelatihan dikembangkan menggunakan pendekatan *interactive learning* sehingga peserta tidak hanya menerima materi secara konseptual, tetapi juga memperoleh pengalaman belajar melalui diskusi, simulasi, studi kasus, dan praktik langsung.

1. Peningkatan Pemahaman tentang Asesmen Vokasional Berbasis Potensi

Pada awal kegiatan dilakukan diskusi mengenai pengalaman peserta dalam memberikan layanan kepada pencari kerja disabilitas. Hasil diskusi menunjukkan bahwa proses identifikasi selama ini masih berorientasi pada jenis disabilitas dan kebutuhan administratif, sedangkan pemetaan kompetensi, pengalaman kerja, minat, keterampilan, dan kebutuhan akomodasi belum dilakukan secara sistematis.



Gambar 1. Slide 7 Materi pelatihan tentang Asesmen Vokasional Berbasis Potensi

Melalui penyampaian materi mengenai asesmen vokasional berbasis potensi, peserta memperoleh pemahaman baru bahwa proses asesmen tidak bertujuan mengidentifikasi keterbatasan individu, tetapi menemukan potensi kerja yang dapat dikembangkan. Paradigma ini sejalan dengan pendekatan *rights-based* dan *strength-based approach*, yang menempatkan penyandang disabilitas sebagai individu yang memiliki hak, kemampuan, dan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan (WHO, 2022).

Perubahan cara pandang tersebut terlihat selama sesi diskusi ketika peserta mulai mengidentifikasi kemampuan kerja berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan minat, bukan lagi berdasarkan diagnosis disabilitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan berhasil memperkuat paradigma pelayanan yang lebih inklusif.

2. Peningkatan Keterampilan Melakukan Asesmen Vokasional

Salah satu hasil utama kegiatan adalah meningkatnya keterampilan peserta dalam melakukan wawancara asesmen. Pada sesi simulasi, peserta melakukan *role play* dengan bergantian berperan sebagai petugas ULD dan pencari kerja disabilitas. Simulasi dirancang

menggunakan berbagai studi kasus sehingga peserta dapat mempraktikkan teknik menggali informasi mengenai:

- a. latar belakang pendidikan;
- b. pengalaman kerja;
- c. keterampilan teknis (hard skills);
- d. keterampilan sosial (soft skills);
- e. minat pekerjaan;
- f. hambatan kerja;
- g. kebutuhan akomodasi yang layak.



Gambar 2. Penyampaian Materi Pelatihan

Melalui praktik tersebut peserta mulai mampu menggunakan pertanyaan terbuka (open-ended questions) sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dibandingkan sekadar mengisi data administrasi. Aktivitas simulasi juga meningkatkan kepercayaan diri peserta dalam melakukan komunikasi dengan penyandang disabilitas secara lebih empatik dan profesional. Kondisi tersebut sejalan dengan prinsip pelayanan publik yang inklusif sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

3. Penyusunan Formulir Profil Pencari Kerja Disabilitas

Luaran penting dalam kegiatan ini adalah tersusunnya Formulir Profil Pencari Kerja Disabilitas dan Penyusunan Rekomendasi Layanan Ketenagakerjaan Inklusif. Formulir tersebut dikembangkan berdasarkan kebutuhan pelayanan ULD dan memuat beberapa komponen utama, yaitu:

- a. identitas pencari kerja;
- b. riwayat pendidikan;
- c. pengalaman kerja;
- d. asesmen minat dan keterampilan;
- e. kompetensi utama;
- f. kebutuhan akomodasi yang layak;
- g. rekomendasi pelatihan;
- h. rekomendasi penempatan kerja.

Melalui formulir tersebut, proses asesmen menjadi lebih sistematis dan menghasilkan informasi yang lebih lengkap sebagai dasar pengambilan keputusan layanan. Selain itu, formulir juga membantu petugas ULD dalam menyusun dokumentasi pencari kerja yang lebih

profesional sehingga memudahkan proses komunikasi dengan Balai Latihan Kerja maupun perusahaan.

4. Praktik Penyusunan Profil Pencari Kerja Berbasis Potensi

Sesi praktik penyusunan profil pencari kerja menjadi salah satu bagian yang memperoleh antusiasme tinggi dari peserta. Pada tahap ini peserta diminta menyusun profil berdasarkan hasil asesmen yang telah dilakukan. Sebelum pelatihan, sebagian besar profil hanya berisi identitas dan jenis disabilitas. Setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu menyusun profil yang memuat:

- a. ringkasan profesional;
- b. kompetensi utama;
- c. pengalaman kerja;
- d. kemampuan teknis;
- e. kemampuan interpersonal;
- f. bidang pekerjaan yang sesuai;
- g. bentuk akomodasi yang diperlukan.



Gambar 3. Peserta Praktik menyusun Profil Pencari Kerja Berbasis Potensi

Perubahan tersebut menunjukkan adanya peningkatan kualitas dokumentasi pencari kerja. Profil yang dihasilkan menjadi lebih menarik bagi dunia usaha karena lebih menonjolkan kompetensi dibandingkan keterbatasan individu. Pendekatan ini sejalan dengan konsep person-centered employment, yaitu menempatkan kemampuan individu sebagai dasar utama dalam proses penempatan kerja (ILO, 2015).

5. Penyusunan Rekomendasi Layanan Ketenagakerjaan

Peserta juga dilatih menyusun rekomendasi layanan berdasarkan hasil asesmen. Rekomendasi meliputi:

- a. pelatihan kerja yang sesuai;
- b. penempatan kerja;
- c. kebutuhan akomodasi;
- d. pendampingan kerja (job coaching);
- e. rujukan ke Balai Latihan Kerja;
- f. pengembangan kewirausahaan.

Melalui latihan tersebut peserta memahami bahwa hasil asesmen tidak berhenti pada pengumpulan data, tetapi harus menjadi dasar dalam menentukan intervensi yang sesuai bagi setiap pencari kerja.

6. Dampak Kegiatan terhadap Mitra

Pelaksanaan kegiatan memberikan manfaat langsung bagi ULD Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. Beberapa perubahan yang teridentifikasi selama pelaksanaan antara lain:

Tabel 1. Dampak Kegiatan terhadap Mitra

Kondisi Sebelum Pelatihan	Kondisi Setelah Pelatihan
Asesmen lebih berfokus pada jenis disabilitas	Asesmen berorientasi pada potensi, kompetensi, dan kebutuhan dukungan
Data pencari kerja bersifat administratif	Profil pencari kerja lebih komprehensif dan profesional
Belum tersedia formulir asesmen yang sistematis	Tersedia formulir asesmen vokasional dan profil pencari kerja
Rekomendasi layanan belum terstruktur	Peserta mampu menyusun rekomendasi layanan berdasarkan hasil asesmen
Praktik wawancara masih terbatas	Peserta lebih percaya diri melakukan wawancara asesmen

Perubahan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga menghasilkan perangkat kerja yang dapat langsung diterapkan dalam pelayanan sehari-hari.

7. Refleksi Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan pelatihan berlangsung dengan partisipasi aktif peserta. Pendekatan interactive learning melalui diskusi, simulasi, dan praktik terbukti meningkatkan keterlibatan peserta dibandingkan metode ceramah konvensional. Sesi role play menjadi bagian yang paling diminati karena peserta dapat mempraktikkan teknik wawancara secara langsung sekaligus memperoleh umpan balik dari narasumber. Metode pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning) memungkinkan peserta memahami materi secara lebih mendalam karena mereka belajar melalui pengalaman nyata, refleksi, dan praktik langsung.



Gambar 4. Foto Bersama Setelah Selesai Pelatihan

Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala selama pelaksanaan. Waktu pelatihan yang terbatas menyebabkan tidak seluruh studi kasus dapat dibahas secara mendalam. Selain itu, peserta memiliki latar belakang pengalaman yang beragam sehingga kemampuan awal dalam melakukan asesmen juga berbeda. Kondisi ini diatasi melalui pendampingan kelompok kecil dan pemberian contoh kasus yang relevan dengan konteks pelayanan ULD.

Secara keseluruhan, tujuan kegiatan berhasil dicapai. Mitra memperoleh peningkatan kapasitas dalam melakukan asesmen vokasional, menyusun profil pencari kerja berbasis potensi, serta merumuskan rekomendasi layanan ketenagakerjaan yang lebih sistematis dan

inklusif. Keberhasilan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berbasis praktik merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi petugas ULD. Hasil ini juga sejalan dengan berbagai praktik pengembangan kapasitas yang menekankan pembelajaran partisipatif sebagai pendekatan yang mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan peserta untuk mengimplementasikan hasil pelatihan dalam lingkungan kerja (Kolb, 2015; International Labour Organization, 2015).

Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan, dilakukan evaluasi melalui pretest sebelum penyampaian materi dan posttest setelah seluruh rangkaian pelatihan selesai dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan, meliputi konsep asesmen vokasional berbasis potensi, identifikasi minat dan keterampilan pencari kerja disabilitas, kebutuhan akomodasi yang layak, penggunaan formulir profil pencari kerja disabilitas, penyusunan profil pencari kerja, serta penyusunan rekomendasi layanan ketenagakerjaan inklusif. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan kompetensi peserta pada seluruh indikator yang diukur sebagaimana disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Pretest dan Posttest Peserta Pelatihan Peningkatan Kapasitas ULD Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli

No	Indikator Kompetensi	Nilai Rata-rata Pretest	Nilai Rata-rata Posttest	Peningkatan
1	Memahami konsep asesmen vokasional berbasis potensi	61,2	89,6	+28,4
2	Mengidentifikasi minat dan keterampilan pencari kerja disabilitas	63,5	90,1	+26,6
3	Mengidentifikasi kebutuhan akomodasi yang layak	58,7	88,4	+29,7
4	Menggunakan Formulir Profil Pencari Kerja Disabilitas	55,8	91,2	+35,4
5	Menyusun profil pencari kerja berbasis potensi	57,6	90,5	+32,9
6	Menyusun rekomendasi layanan ketenagakerjaan inklusif	60,3	89,8	+29,5
Rata-rata	Keseluruhan Kompetensi	59,5	89,9	+30,4

Berdasarkan Tabel 2, terjadi peningkatan nilai pada seluruh indikator kompetensi setelah peserta mengikuti pelatihan. Nilai rata-rata pretest sebesar 59,5 meningkat menjadi 89,9 pada posttest, sehingga terjadi peningkatan sebesar 30,4 poin. Hasil ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang diterapkan mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam melaksanakan layanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.

Peningkatan terbesar terdapat pada indikator penggunaan Formulir Profil Pencari Kerja Disabilitas, yaitu dari 55,8 menjadi 91,2 atau meningkat sebesar 35,4 poin. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebelum pelatihan sebagian besar peserta belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai penyusunan profil pencari kerja yang berbasis potensi. Setelah mengikuti praktik, simulasi, dan pendampingan, peserta mampu menggunakan formulir asesmen secara sistematis serta menyusun profil pencari kerja yang lebih komprehensif.

Peningkatan juga terlihat pada kemampuan menyusun profil pencari kerja berbasis potensi yang meningkat sebesar 32,9 poin, serta kemampuan mengidentifikasi kebutuhan akomodasi yang layak yang meningkat sebesar 29,7 poin. Temuan ini mengindikasikan bahwa peserta mulai memahami pentingnya mengidentifikasi kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan dukungan sebagai dasar dalam penyusunan rekomendasi layanan ketenagakerjaan yang inklusif.

Selain itu, kemampuan peserta dalam memahami konsep asesmen vokasional berbasis potensi, mengidentifikasi minat dan keterampilan pencari kerja, serta menyusun rekomendasi layanan ketenagakerjaan inklusif juga mengalami peningkatan yang signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa materi pelatihan, yang dipadukan dengan pendekatan *interactive learning* melalui diskusi, studi kasus, simulasi wawancara, *role play*, dan praktik langsung, efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa tujuan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas petugas ULD Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli telah tercapai. Peningkatan kompetensi pada seluruh indikator diharapkan dapat memperkuat kualitas pelayanan ULD, khususnya dalam melakukan asesmen vokasional, menyusun profil pencari kerja disabilitas yang berbasis potensi, serta merumuskan rekomendasi layanan dan penempatan kerja yang lebih tepat, profesional, dan inklusif.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan kompetensi peserta pada seluruh indikator yang diukur. Nilai rata-rata pretest sebesar 59,5 meningkat menjadi 89,9 pada posttest atau mengalami peningkatan sebesar 30,4 poin. Peningkatan terbesar terjadi pada kemampuan menggunakan Formulir Profil Pencari Kerja Disabilitas, yaitu sebesar 35,4 poin. Temuan ini menunjukkan bahwa metode *interactive learning* yang memadukan penyampaian materi, studi kasus, simulasi wawancara, *role play*, dan praktik langsung efektif meningkatkan pemahaman sekaligus keterampilan peserta. Selain memahami konsep asesmen vokasional berbasis potensi, peserta juga mampu menyusun profil pencari kerja dan rekomendasi layanan ketenagakerjaan yang lebih sistematis serta berorientasi pada kompetensi individu.

KESIMPULAN

Kegiatan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli telah terlaksana dengan baik dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Melalui pendekatan *interactive learning* yang memadukan penyampaian materi, diskusi, studi kasus, simulasi wawancara, *role play*, dan praktik langsung, peserta memperoleh peningkatan pemahaman dan keterampilan dalam melakukan asesmen vokasional berbasis potensi, mengidentifikasi minat dan keterampilan pencari kerja disabilitas, menyusun profil pencari kerja yang profesional, serta merumuskan rekomendasi layanan ketenagakerjaan yang inklusif. Hasil evaluasi melalui pretest dan posttest menunjukkan adanya peningkatan kompetensi peserta pada seluruh indikator yang diukur.

Selain peningkatan kapasitas sumber daya manusia, kegiatan ini juga menghasilkan luaran berupa instrumen Formulir Profil Pencari Kerja Disabilitas dan Penyusunan Rekomendasi Layanan Ketenagakerjaan Inklusif yang dapat digunakan secara berkelanjutan dalam pelayanan ULD. Instrumen tersebut membantu petugas ULD melakukan asesmen secara lebih sistematis, mendokumentasikan potensi pencari kerja secara komprehensif, serta menyusun rekomendasi layanan dan penempatan kerja yang lebih tepat sesuai kebutuhan individu dan dunia kerja.

Manfaat kegiatan dirasakan secara langsung oleh mitra, yaitu meningkatnya kesiapan petugas ULD dalam memberikan layanan ketenagakerjaan yang lebih profesional, terstruktur, dan berorientasi pada hak serta potensi penyandang disabilitas. Penguatan kapasitas ini diharapkan dapat mendukung terwujudnya layanan ketenagakerjaan yang inklusif serta memperluas akses kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Gunungsitoli.

Sebagai tindak lanjut, diperlukan pendampingan berkelanjutan dalam penerapan instrumen asesmen dan profil pencari kerja, pengembangan basis data pencari kerja disabilitas secara digital, serta penguatan kemitraan antara ULD, Balai Latihan Kerja, dan dunia usaha untuk memperluas peluang kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, pelayanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga

mampu mendorong kemandirian, produktivitas, dan partisipasi penuh penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, khususnya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, atas kepercayaan dan kerja sama yang telah diberikan selama pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Apresiasi juga disampaikan kepada CDRM & CDS Nias melalui Program DIGNITY atas dukungan dan kolaborasi dalam penyelenggaraan kegiatan, serta kepada seluruh peserta pelatihan yang telah berpartisipasi aktif dalam setiap sesi pembelajaran, diskusi, simulasi, dan praktik sehingga kegiatan dapat berlangsung dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Nias, atas dukungan akademik yang diberikan dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Semoga sinergi dan kolaborasi yang telah terjalin dapat terus berlanjut dalam upaya mewujudkan layanan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan bagi penyandang disabilitas.

REFERENSI

- International Labour Organization. (2015). Inclusion of people with disabilities in vocational training: A practical guide. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2024). Global disability inclusion report: Accelerating disability inclusion in a changing and diverse world of work. International Labour Office.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(16), 1914–1924.
- Republik Indonesia. (2016). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2019). Career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction in workers with disabilities. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 129–139.
- United Nations. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. United Nations.
- World Health Organization. (2022). Global report on health equity for persons with disabilities. World Health Organization.
- World Health Organization, & United Nations Children's Fund. (2022). Global report on assistive technology. World Health Organization.

- Yusuf, M., Sunardi, S., & Priyono, P. (2022). Inclusive employment services for persons with disabilities: Challenges and opportunities in Indonesia. *Journal of Social Service Research*, 48(5), 689–702.
- Zysman, N., & Lindsay, S. (2023). Employer perspectives on disability-inclusive recruitment and workplace accommodation: A systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 45(18), 2971–2985.