

# POTRET KONDISI KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN LABUHANBATU

Oleh : Ade Parlaungan Nasution

## Abstrak

Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan kondisi ketenagakerjaan yang dinamis dan berkembang. Pada tahun 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 5,90%, sementara Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencapai 65,46%.<sup>1</sup> Angka TPT ini secara relatif lebih rendah dibandingkan rata-rata provinsi Sumatera Utara pada periode sebelumnya, yang mengindikasikan stabilitas pasar kerja di Labuhanbatu.

Struktur ekonomi daerah ini mengalami pergeseran signifikan. Meskipun sektor pertanian secara historis dominan, data terbaru menunjukkan peningkatan penyerapan tenaga kerja di sektor perdagangan dan jasa, serta pertumbuhan yang menjanjikan di sektor manufaktur. Pergeseran ini menuntut adaptasi keterampilan angkatan kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar yang berubah.

Pemerintah daerah menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja melalui kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang konsisten, mencapai Rp3.438.181 pada tahun 2025.<sup>3</sup> Selain itu, inisiatif perluasan cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya bagi pekerja informal, merupakan langkah positif dalam membangun jaring pengaman sosial yang lebih kuat.

Namun, Labuhanbatu masih menghadapi sejumlah tantangan. Dampak pandemi COVID-19 yang berkepanjangan telah memperburuk kerentanan pekerja, terutama di sektor informal. Kesenjangan keterampilan antara pencari kerja dan kebutuhan industri, serta isu-isu hubungan industrial yang terkadang tegang, juga menjadi perhatian. Tantangan tata kelola pemerintahan secara tidak langsung dapat memengaruhi iklim investasi dan penciptaan lapangan kerja. Mengatasi tantangan ini memerlukan pendekatan yang terintegrasi dan holistik, dengan fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan perlindungan sosial, harmonisasi hubungan industrial, dan perbaikan tata kelola.

## I. Pendahuluan

### Latar Belakang dan Tujuan Laporan

Laporan ini disusun untuk menyajikan analisis komprehensif mengenai kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Labuhanbatu. Dalam menghadapi dinamika ekonomi dan sosial yang terus berubah, pemahaman mendalam tentang pasar tenaga kerja lokal menjadi krusial. Data dan analisis yang disajikan dalam laporan ini diharapkan dapat menjadi landasan informatif bagi para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, pelaku usaha, dan serikat pekerja, dalam merumuskan kebijakan yang efektif. Tujuan utamanya adalah mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, menciptakan lapangan

kerja yang berkelanjutan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Labuhanbatu.

## **Gambaran Umum Geografis dan Demografis Kabupaten Labuhanbatu**

Kabupaten Labuhanbatu merupakan salah satu wilayah administratif di Provinsi Sumatera Utara yang memiliki karakteristik geografis dan demografis yang khas. Berdasarkan publikasi “Kabupaten Labuhan Batu Dalam Angka 2025” yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Kabupaten Labuhanbatu pada tahun 2024 tercatat sebanyak 520.545 jiwa. Data ini memberikan gambaran dasar mengenai potensi sumber daya manusia yang tersedia di wilayah tersebut. Pemahaman akan komposisi penduduk dan distribusinya menjadi penting dalam menganalisis dinamika pasar tenaga kerja.

## **Konteks Ekonomi Makro Labuhanbatu**

Perekonomian Kabupaten Labuhanbatu ditopang oleh berbagai sektor, yang secara kolektif berkontribusi pada pertumbuhan dan stabilitas daerah. Pada tahun 2024, pertumbuhan ekonomi Labuhanbatu tercatat sebesar 5,06%.<sup>1</sup> Selain itu, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga berlaku (ADHB) mencapai 50.801,78 Milyar Rupiah, sementara PDRB atas dasar harga konstan (ADHK) adalah 27.924,86 Milyar Rupiah.<sup>1</sup> Angka-angka ini mencerminkan aktivitas ekonomi dan kapasitas produksi daerah. Pemahaman yang mendalam mengenai struktur ekonomi dan sektor-sektor penyumbang PDRB terbesar sangat esensial untuk menganalisis bagaimana tenaga kerja diserap dan bagaimana kondisi ketenagakerjaan berkembang seiring dengan arah pembangunan ekonomi daerah.

## **III. Profil Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran**

### **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Labuhanbatu**

Data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan bahwa pada tahun 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Labuhanbatu berada pada angka 5,90%.<sup>1</sup> Angka ini mencerminkan persentase angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan. Sementara itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tercatat sebesar 65,46% pada periode yang sama. TPAK menunjukkan proporsi penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang aktif dalam pasar kerja, baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan. Kedua indikator ini merupakan tolok ukur utama kesehatan pasar tenaga kerja di suatu wilayah, memberikan gambaran tentang seberapa banyak penduduk usia produktif yang terlibat dalam kegiatan ekonomi dan seberapa efektif pasar kerja dalam menyerap mereka.

### **Perbandingan dengan Tingkat Provinsi atau Daerah Tetangga**

Untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas mengenai kondisi ketenagakerjaan di Labuhanbatu, perbandingan dengan data tingkat provinsi atau daerah tetangga menjadi relevan.

Sebagai konteks, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Sumatera Utara pada Agustus 2020 adalah 6,91%.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa TPT Kabupaten Labuhanbatu pada tahun 2024 (5,90%) lebih rendah dibandingkan TPT Provinsi Sumatera Utara pada Agustus 2020 (6,91%). Perbedaan ini mengindikasikan bahwa Labuhanbatu memiliki tingkat pengangguran yang secara relatif lebih baik atau telah berhasil menekan angka pengangguran lebih efektif dibandingkan rata-rata provinsi pada periode sebelumnya. Kondisi ini dapat mencerminkan ketahanan ekonomi daerah atau efektivitas kebijakan ketenagakerjaan lokal dalam menciptakan dan menyerap lapangan kerja. Angka TPT yang lebih rendah ini merupakan indikator positif bagi stabilitas ekonomi regional dan daya tarik investasi.

**Tabel 1: Indikator Ketenagakerjaan Utama Kabupaten Labuhanbatu**

Indikator	Nilai	Tahun Data	Sumber
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,90%	2024	BPS Kabupaten Labuhanbatu
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	65,46%	2024	BPS Kabupaten Labuhanbatu
Jumlah Penduduk	520.545 jiwa	2024	BPS Kabupaten Labuhanbatu

Tabel ini menyajikan data kunci dalam format ringkas, memungkinkan pembaca untuk segera memahami kondisi dasar ketenagakerjaan. Angka TPT dan TPAK merupakan fondasi untuk analisis lebih dalam mengenai kesehatan pasar tenaga kerja. Perubahan angka-angka ini dari waktu ke waktu dapat menunjukkan tren dan efektivitas kebijakan, serta memungkinkan perbandingan cepat dengan angka nasional, provinsi, atau daerah lain, menyoroti posisi relatif Labuhanbatu.

#### **IV. Struktur dan Penyerapan Tenaga Kerja**

##### **Distribusi Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor Ekonomi Utama di Labuhanbatu**

Struktur penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Labuhanbatu telah menunjukkan dinamika yang menarik dalam beberapa tahun terakhir. Secara historis, sektor pertanian merupakan penyerap tenaga kerja mayoritas di wilayah ini. Namun, data menunjukkan adanya pergeseran. Pada tahun 2015, terjadi penurunan jumlah pekerja di sektor pertanian menjadi 80.930 orang, dari 87.901 orang pada tahun 2014.7 Penurunan juga terjadi di sektor jasa, dari 79.254 pekerja pada tahun 2014 menjadi 66.638 pekerja pada tahun 2015.

Sebaliknya, sektor manufaktur menunjukkan tren pertumbuhan yang kuat pada periode yang sama, dengan peningkatan signifikan dari 8.352 pekerja pada tahun 2014 menjadi 15.756

pekerja pada tahun 2015. Data yang lebih baru dari studi tahun 2020 mengindikasikan bahwa sektor perdagangan besar, eceran, rumah makan, dan hotel telah menjadi kelompok lapangan usaha utama yang menyerap tenaga kerja, mencapai 29% dari total pekerja. Posisi kedua ditempati oleh sektor jasa kemasyarakatan dengan 25%.<sup>8</sup> Sektor-sektor lain yang juga berkontribusi pada penyerapan tenaga kerja meliputi keuangan, asuransi, usaha persewaan (16%), pertanian, kehutanan, perkebunan, dan perikanan (11%), serta sektor-sektor lainnya.

Pergeseran ini menunjukkan adanya transformasi ekonomi di Labuhanbatu, dari ketergantungan pada sektor primer menuju diversifikasi ke sektor sekunder (manufaktur) dan tersier (perdagangan dan jasa). Transformasi ini memiliki implikasi penting terhadap jenis keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja, menuntut angkatan kerja untuk beradaptasi dengan kebutuhan sektor-sektor yang berkembang. Diversifikasi ini juga merupakan indikator positif bagi ketahanan ekonomi daerah, mengurangi ketergantungan pada satu sektor saja dan membuka peluang pertumbuhan di bidang-bidang yang memiliki nilai tambah lebih tinggi.

### **Proporsi Pekerja Formal dan Informal serta Upaya Perlindungan**

Proporsi pekerja formal dan informal merupakan aspek krusial dalam memahami kondisi ketenagakerjaan suatu daerah. Studi dampak COVID-19 di Labuhanbatu pada tahun 2020 menyarankan bahwa program pemulihan ekonomi pasca-krisis perlu mengarah pada sektor informal untuk meningkatkan produktivitasnya, mengingat tenaga kerja yang tidak terserap di sektor formal cenderung beralih ke sektor informal. Ini menunjukkan bahwa sektor informal berperan sebagai katup pengaman pasar kerja, namun seringkali dengan tingkat perlindungan dan kesejahteraan yang lebih rendah.

Pada tingkat provinsi, data menunjukkan bahwa proporsi lapangan kerja informal di Sumatera Utara pada tahun 2023 mencapai 58,52% , sementara persentase tenaga kerja formal pada tahun 2024 adalah 42,65%.<sup>10</sup> Angka-angka ini mengindikasikan bahwa sebagian besar angkatan kerja di Sumatera Utara, dan kemungkinan besar juga di Labuhanbatu, berada di sektor informal.

Menyadari kerentanan segmen pekerja ini, pemerintah daerah di Labuhanbatu Raya telah mengambil langkah-langkah proaktif. BPJS Ketenagakerjaan Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) melihat potensi besar dalam memperluas perlindungan bagi pekerja formal maupun informal di Labuhanbatu. Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, misalnya, menunjukkan komitmen kuat dengan mendaftarkan 19.102 pekerja informal ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan hingga pertengahan tahun 2025, dari total 59.457 tenaga kerja yang terdaftar aktif. Bupati Labuhanbatu juga telah meluncurkan program perlindungan bagi 100 pekerja rentan per desa dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek).

Upaya-upaya ini menunjukkan pengakuan pemerintah daerah terhadap pentingnya memperluas jaring pengaman sosial bagi pekerja informal. Inisiatif ini merupakan langkah krusial menuju pembangunan ketenagakerjaan yang lebih inklusif, mengurangi kerentanan ekonomi, dan memastikan bahwa seluruh lapisan masyarakat pekerja mendapatkan perlindungan dasar. Perluasan cakupan jaminan sosial tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga berkontribusi pada stabilitas sosial dan ekonomi daerah secara keseluruhan.

**Tabel 2: Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor Ekonomi Utama di Labuhanbatu**

Sektor Ekonomi Utama	Jumlah Pekerja (2014)	Jumlah Pekerja (2015)	Proporsi Pekerja (2020)
Pertanian	87.901	80.930	11%
Manufaktur	8.352	15.756	3%
Jasa	79.254	66.638	Termasuk dalam Jasa Kemasyarakatan (25%) dan Keuangan/Asuransi/Persewaan (16%)
Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, Hotel	Tidak tersedia	Tidak tersedia	29%
Jasa Kemasyarakatan	Tidak tersedia	Tidak tersedia	25%
Lainnya (Pertambangan, Konstruksi, Transportasi, Listrik, Gas, Air Minum)	Tidak tersedia	Tidak tersedia	1% – 6% per sektor

Catatan: Data tahun 2014-2015 bersumber dari. Data proporsi tahun 2020 bersumber dari Kategori sektor mungkin bervariasi antar sumber.

Tabel ini secara visual menggambarkan pergeseran komposisi lapangan kerja dari waktu ke waktu, menyoroti sektor-sektor yang menunjukkan pertumbuhan atau penurunan. Informasi ini sangat penting untuk mengidentifikasi tulang punggung ekonomi daerah dan sektor-sektor yang memerlukan perhatian khusus untuk penciptaan lapangan kerja atau adaptasi tenaga kerja. Selain itu, data ini krusial sebagai dasar perencanaan program pelatihan vokasi yang relevan dengan kebutuhan riil pasar kerja lokal.

**Tabel 3: Proporsi Pekerja Formal dan Informal di Sumatera Utara (sebagai Konteks Labuhanbatu)**

Status Pekerjaan	Persentase (2023/2024)	Tahun	Data Sumber
Pekerja Informal	58,52%	2023	BPS
Pekerja Formal	42,65%	2024	BPS

Tabel ini memberikan gambaran umum tentang dominasi sektor informal di tingkat provinsi, yang kemungkinan besar juga tercermin di Labuhanbatu. Keberadaan proporsi pekerja informal yang tinggi menekankan urgensi kebijakan perlindungan dan pemberdayaan bagi segmen ini. Selain itu, tabel ini menyoroti tantangan dalam memastikan jaminan sosial dan hak-hak pekerja bagi sebagian besar angkatan kerja.

## **V. Demografi Angkatan Kerja**

### **Karakteristik Angkatan Kerja berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan**

Analisis demografi angkatan kerja di Labuhanbatu mengungkapkan karakteristik penting yang membentuk profil tenaga kerja daerah. Sebuah studi pada tahun 2020 menunjukkan bahwa angkatan kerja didominasi oleh laki-laki, dengan 64% responden adalah laki-laki, sementara 36% adalah perempuan. Mayoritas pekerja berada dalam kelompok usia produktif, dengan 51% responden berusia antara 30-49 tahun. Dalam hal tingkat pendidikan, mayoritas pekerja (53%) menamatkan pendidikan hingga SLTA/ sederajat.

Lebih lanjut, Kabupaten Labuhanbatu termasuk dalam “Grup 2” dalam analisis kluster ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara per Agustus 2020. Karakteristik menonjol dari kelompok ini adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan yang relatif rendah, yaitu rata-rata 51,68%, jauh di bawah TPAK laki-laki yang mencapai 80,78%. Selain itu, kelompok ini juga memiliki proporsi angkatan kerja yang signifikan dengan tingkat pendidikan SMP atau di bawahnya, mencapai 54,19%.

Meskipun data spesifik untuk Labuhanbatu Utara, wilayah tetangga yang memiliki karakteristik serupa, menunjukkan jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) sebesar 227.440 jiwa atau 62,51% dari total penduduk pada tahun 2020, angka ini dapat dianalogikan untuk Labuhanbatu, mengindikasikan potensi sumber daya manusia yang besar.

### **Implikasi Demografi terhadap Kesiapan dan Kualitas Tenaga Kerja**

Profil demografi angkatan kerja di Labuhanbatu membawa implikasi penting terhadap kesiapan dan kualitas tenaga kerja daerah. Rendahnya TPAK perempuan, seperti yang ditunjukkan oleh data kluster, mengindikasikan adanya potensi sumber daya manusia yang belum teroptimalkan sepenuhnya. Ini mungkin disebabkan oleh berbagai hambatan sosial, budaya, atau struktural yang membatasi partisipasi perempuan di pasar kerja. Mengatasi hambatan ini dapat membuka peluang besar untuk peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selain itu, proporsi angkatan kerja dengan tingkat pendidikan rendah yang masih signifikan menunjukkan adanya kesenjangan keterampilan yang perlu diatasi. Dalam pasar kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, pekerja dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi dan keterampilan yang relevan akan memiliki daya saing yang lebih baik. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan dan pelatihan vokasi menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja secara keseluruhan.

Meskipun demikian, keberadaan populasi usia produktif yang besar merupakan aset demografi yang kuat. Apabila potensi ini dapat dioptimalkan melalui program peningkatan keterampilan yang tepat dan penciptaan lapangan kerja yang memadai, Labuhanbatu memiliki peluang besar untuk mendapatkan dividen demografi, yaitu pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh peningkatan rasio penduduk usia kerja terhadap penduduk non-usia kerja. Kebijakan yang terarah untuk mengatasi kesenjangan gender dan pendidikan akan menjadi kunci dalam memanfaatkan potensi ini secara maksimal.

**Tabel 4: Demografi Angkatan Kerja Kabupaten Labuhanbatu (Tahun 2020)**

Karakteristik	Proporsi/Rata-rata
Jenis Kelamin Laki-laki	64%
Jenis Kelamin Perempuan	36%
Kelompok Usia 30-49 tahun	51%
Tingkat Pendidikan SLTA/ sederajat	53%
TPAK Perempuan (Grup 2)	51,68%
TPAK Laki-laki (Grup 2)	80,78%
Pendidikan SMP ke bawah (Grup 2)	54,19%

Catatan: Data bersumber dari studi tahun 2020 dan analisis kluster Agustus 2020.

Tabel ini memberikan gambaran rinci tentang siapa yang membentuk angkatan kerja di Labuhanbatu, menyoroti kekuatan (dominasi usia produktif) dan kelemahan (kesenjangan partisipasi gender dan tingkat pendidikan). Informasi ini sangat berharga untuk merumuskan kebijakan yang lebih terarah, seperti program pelatihan yang disesuaikan untuk kelompok usia tertentu, atau inisiatif untuk meningkatkan partisipasi perempuan di pasar kerja. Selain itu, data ini membantu dalam menilai kualitas angkatan kerja dan mengidentifikasi area di mana investasi dalam pendidikan dan pengembangan keterampilan paling dibutuhkan.

## **VI. Upah Minimum dan Kesejahteraan Pekerja**

### **Perkembangan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Labuhanbatu (2024-2025)**

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu pilar penting dalam kondisi ketenagakerjaan yang stabil. Pemerintah daerah secara rutin menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebagai jaring pengaman bagi pekerja. Untuk Kabupaten Labuhanbatu, UMK ditetapkan sebesar Rp3.228.339 pada tahun 2024. Angka ini kemudian mengalami peningkatan menjadi Rp3.438.181 untuk tahun 2025. Kenaikan UMK ini ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara, mencerminkan upaya pemerintah untuk menjaga daya beli pekerja dan menyesuaikan dengan kondisi ekonomi serta inflasi. Kenaikan yang konsisten ini menunjukkan komitmen pemerintah daerah terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja, yang merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas sosial dan produktivitas tenaga kerja.

### **Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) di Labuhanbatu**

Selain UMK yang berlaku umum, beberapa daerah juga menerapkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) untuk mengakomodasi karakteristik dan kemampuan finansial sektor industri tertentu. Meskipun data UMSK spesifik untuk Kabupaten Labuhanbatu tidak tersedia secara langsung dalam materi yang diberikan, Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Utara, sebagai wilayah tetangga dengan karakteristik ekonomi yang serupa, telah mengadakan rapat penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) untuk tahun 2025.

Hasil rapat tersebut menyepakati kenaikan UMSK untuk beberapa sektor kunci. Sektor perkebunan buah kelapa sawit dan industri minyak mentah kelapa sawit (crude palm oil)

mengalami kenaikan sebesar 3,2% dari UMK tahun 2025. Sementara itu, sektor perkebunan karet dan tanaman penghasil getah lainnya, serta industri karet lemah (crum rubber), mengalami kenaikan sebesar 1% dari UMK tahun 2025. Adanya pembahasan dan penetapan UMSK di Labuhanbatu Utara mengindikasikan bahwa kebijakan upah yang lebih spesifik per sektor juga menjadi perhatian di wilayah Labuhanbatu Raya, yang dapat mencerminkan kondisi industri lokal dan bertujuan untuk memastikan keadilan upah sesuai dengan produktivitas dan karakteristik pekerjaan di sektor-sektor tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah daerah berupaya menyesuaikan upah dengan realitas industri lokal.

### **Inisiatif Pemerintah Daerah dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan elemen vital dalam memastikan kesejahteraan dan keamanan finansial pekerja. Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan telah menunjukkan komitmen kuat dalam memperluas cakupan perlindungan ini. Hingga pertengahan tahun 2025, tercatat sebanyak 59.457 tenaga kerja di Labuhanbatu Selatan telah menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan. Yang menarik, dari jumlah tersebut, 19.102 pekerja merupakan pekerja bukan penerima upah atau informal yang secara aktif didaftarkan oleh Pemerintah Kabupaten.

Selain itu, Bupati Labuhanbatu juga telah meluncurkan program perlindungan bagi 100 pekerja rentan per desa dalam program Jamsostek. Program ini merupakan bentuk konkret kehadiran negara dalam melindungi pekerja yang paling rentan dari risiko kerja, seperti kecelakaan kerja, kematian, atau jaminan hari tua. Inisiatif ini merupakan langkah signifikan untuk membangun jaring pengaman sosial yang lebih kuat dan mengurangi kerentanan ekonomi, terutama bagi segmen pekerja informal yang seringkali kurang terlindungi. Perluasan cakupan BPJS Ketenagakerjaan, khususnya bagi pekerja informal, merupakan upaya strategis untuk meningkatkan standar hidup dan memberikan rasa aman bagi angkatan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi ketidakstabilan sosial.

**Tabel 5: Perbandingan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Labuhanbatu dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Labuhanbatu Utara**

Tahun	UMK Labuhanbatu	UMK Labuhanbatu Utara	UMK Labuhanbatu Selatan
	(Rp)	(Rp)	(Rp)
2020	2.895.289,28	2.869.292,84	2.869.292,84
2021	2.895.289,28	2.869.292,84	2.869.292,84
2022	2.904.569,75	2.872.440,81	2.872.440,81
2023	3.116.458,11	3.081.813,02	3.081.813,02
2024	3.228.339	3.124.527	3.124.527
2025	3.438.181	3.327.621	3.327.621

Tabel ini menyediakan informasi upah minimum yang jelas bagi pekerja dan pengusaha di Labuhanbatu dan wilayah sekitarnya. Data ini memungkinkan evaluasi daya beli dan standar hidup pekerja. Selain itu, tabel ini menggambarkan bagaimana kebijakan upah minimum diterapkan dan disesuaikan dengan kondisi lokal dan sektoral, menunjukkan upaya pemerintah untuk memastikan keadilan upah dan responsivitas terhadap dinamika industri.

## **VII. Program Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan Kerja**

### **Program-program Pelatihan Vokasi dan Peningkatan Produktivitas**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas merupakan investasi krusial untuk daya saing angkatan kerja. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara secara aktif menyelenggarakan berbagai program yang relevan. Ini mencakup pelatihan vokasi yang dirancang khusus untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI), bertujuan membekali mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan sebelum atau setelah bekerja di luar negeri. Selain itu, terdapat program seleksi magang ke Jepang, yang menawarkan kesempatan bagi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pengalaman dan keterampilan berstandar internasional.

Program pelatihan peningkatan produktivitas juga menjadi fokus utama, dengan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan keluaran tenaga kerja di berbagai sektor. Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) juga diselenggarakan, termasuk di bidang informatika dan desain grafis, yang menunjukkan adaptasi terhadap kebutuhan keterampilan di era digital. Orientasi pelatihan ini seringkali berfokus pada “lulus langsung dipekerjakan,” yang mengindikasikan bahwa program-program tersebut dirancang untuk secara langsung memenuhi permintaan pasar kerja dan memastikan penyerapan tenaga kerja yang efektif setelah pelatihan selesai.

### **Inisiatif Pengembangan Talenta Digital dan Keterampilan Relevan Lainnya**

Selain program-program vokasi tradisional, terdapat inisiatif yang lebih spesifik dalam pengembangan talenta digital dan keterampilan relevan lainnya. Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang memiliki kedekatan geografis dan karakteristik demografis dengan Labuhanbatu, pada tahun 2023 menyelenggarakan program Digital Talent Scholarship (DTS). Program ini menawarkan berbagai materi pelatihan, seperti Pemasaran Digital Dasar untuk UMKM, Aplikasi Perkantoran untuk Guru dan Tenaga Kependidikan, serta Data Science untuk Guru SMA/SMK. Tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan mempercepat transformasi digital di berbagai sektor.

Di tingkat lokal, lembaga pendidikan seperti Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STITA) Labuhanbatu juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan melalui program studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD). Program ini tidak hanya mencetak tenaga pendidik yang berkualitas, tetapi juga melatih lulusan untuk menjadi juru kisah, wirausahawan di bidang pendidikan anak usia dini, dan peneliti pemula. Diversifikasi pendidikan vokasi ini

menunjukkan upaya untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat dan pasar kerja lokal, baik dalam konteks profesional maupun kewirausahaan.

### **Peran Institusi Pelatihan dan Pendidikan Vokasi di Labuhanbatu**

Ekosistem pengembangan keterampilan di Labuhanbatu didukung oleh berbagai institusi pelatihan dan pendidikan vokasi, baik di tingkat kabupaten maupun provinsi. Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu Utara, misalnya, memiliki Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja yang bertanggung jawab atas penerbitan Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja (AK-1) dan pemberian rekomendasi paspor. Mereka juga secara aktif menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi, seperti pelatihan Barista dan Menjahit, yang membekali peserta dengan keterampilan praktis yang dibutuhkan industri. Selain itu, Dinas ini menjalin kerja sama dan kunjungan ke Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Medan, menunjukkan upaya untuk menyelaraskan program pelatihan dengan standar nasional dan regional.

Di tingkat regional, Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja, yang berkedudukan di Labuhanbatu, memiliki cakupan kerja yang luas, meliputi Kabupaten Labuhanbatu, Labuhanbatu Utara, dan Labuhanbatu Selatan. Keberadaan unit ini menunjukkan adanya koordinasi regional dalam pengawasan ketenagakerjaan, yang secara tidak langsung mendukung efektivitas program pelatihan dengan memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan.

Keberagaman program pelatihan, mulai dari vokasi tradisional hingga digital, serta program magang internasional, menunjukkan upaya komprehensif untuk meningkatkan kualitas dan daya saing angkatan kerja Labuhanbatu. Fokus pada penyerapan langsung setelah pelatihan mengindikasikan pendekatan yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja. Keterlibatan institusi lokal dan regional dalam pengembangan keterampilan mencerminkan ekosistem yang mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Pendekatan proaktif terhadap pengembangan modal manusia ini sangat penting untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mendukung diversifikasi ekonomi daerah.

## **VIII. Kebijakan dan Regulasi Ketenagakerjaan Lokal**

### **Tinjauan Peraturan Daerah dan Kebijakan Lokal yang Mempengaruhi Kondisi Ketenagakerjaan**

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Labuhanbatu beroperasi dalam kerangka hukum yang komprehensif, yang mencakup regulasi nasional dan potensi adaptasi di tingkat lokal. Secara umum, Kabupaten Labuhanbatu tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, berbagai Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan mengatur aspek-aspek spesifik seperti pengupahan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta penempatan tenaga kerja asing. Kerangka hukum nasional ini menjadi fondasi bagi semua kebijakan ketenagakerjaan di daerah.

Secara administratif, keberadaan Kabupaten Labuhanbatu diatur oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2024 tentang Kabupaten Labuhanbatu di Provinsi Sumatera Utara. Undang-undang ini menjadi dasar hukum bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah, termasuk dalam aspek ketenagakerjaan. Di tingkat yang lebih spesifik, Dinas Ketenagakerjaan Labuhanbatu Utara telah aktif dalam rapat penetapan Upah Minimum Sektor (UMSK) tahun 2025.16 Ini menunjukkan adanya upaya untuk menyesuaikan regulasi upah dengan kondisi spesifik sektor industri lokal, yang merupakan praktik yang relevan dan mungkin juga diterapkan atau dipertimbangkan di Labuhanbatu.

### **Fokus pada Kebijakan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal, Perlindungan Pekerja, dan Hubungan Industrial**

Meskipun Peraturan Daerah spesifik untuk Kabupaten Labuhanbatu tidak tersedia secara rinci dalam materi yang diberikan, prinsip-prinsip umum yang tercermin dalam peraturan daerah terkait ketenagakerjaan di daerah lain, seperti Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2022, kemungkinan besar juga menjadi pedoman dalam perumusan kebijakan di Labuhanbatu. Peraturan tersebut menekankan beberapa aspek kunci:

- **Kesempatan dan Perlakuan yang Sama:** Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha. Prinsip ini memastikan keadilan dan kesetaraan dalam pasar kerja.
- **Prioritas Tenaga Kerja Lokal:** Perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan tenaga kerja lokal untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal dan mengurangi pengangguran di daerah.
- **Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):** Pekerja/buruh berhak atas perlindungan K3, higiene perusahaan, lingkungan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Pengusaha juga diwajibkan menerapkan sistem manajemen K3 dan menyediakan alat keselamatan kerja.
- **Larangan Pekerja Anak dan Perlindungan Pekerja Perempuan:** Terdapat larangan mempekerjakan anak dan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, termasuk hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga.
- **Pengupahan yang Layak:** Setiap pekerja/buruh berhak atas penghasilan yang layak, dan upah minimum kabupaten berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun, pengusaha wajib membuat struktur dan skala upah.

Kebijakan ketenagakerjaan di Labuhanbatu beroperasi dalam kerangka hukum nasional yang kuat, yang kemudian diadaptasi dan dilengkapi dengan regulasi lokal. Pembahasan UMSK di daerah tetangga yang serupa menunjukkan adanya upaya untuk menyesuaikan upah dengan realitas industri lokal. Prinsip-prinsip seperti prioritas tenaga kerja lokal, perlindungan K3, dan nondiskriminasi, yang tercermin dalam regulasi daerah lain, kemungkinan besar juga menjadi pilar kebijakan di Labuhanbatu. Hal ini bertujuan untuk menciptakan pasar kerja yang adil, berkelanjutan, dan responsif terhadap kebutuhan pekerja serta dinamika industri lokal. Pendekatan ini menunjukkan sikap proaktif dalam mengelola pasar tenaga kerja daerah.

## **IX. Isu dan Tantangan Ketenagakerjaan**

### **Dampak Pandemi COVID-19**

Pandemi COVID-19 memberikan dampak signifikan dan berkepanjangan terhadap kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di Kabupaten Labuhanbatu. Sebuah studi pada tahun 2020 mengungkapkan adanya pengurangan pekerjaan, penurunan penghasilan masyarakat, kelangkaan kebutuhan pokok, dan pergeseran peta lapangan usaha. Sektor perdagangan, misalnya, menjadi salah satu yang paling terdampak oleh pergeseran ini, terutama dalam hal pengurangan pekerjaan.

Pandemi juga mendorong lebih banyak tenaga kerja untuk beralih ke sektor informal. Hal ini terjadi karena sektor formal tidak mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang terdampak oleh pembatasan produksi dan melemahnya kinerja ekonomi. Pergeseran ini meningkatkan proporsi pekerja informal, yang seringkali lebih rentan terhadap guncangan ekonomi dan memiliki akses terbatas terhadap perlindungan sosial dan jaminan kerja. Dampak pandemi ini memperparah kerentanan struktural pasar kerja di Labuhanbatu.

### **Kesiapan Pencari Kerja dan Kualitas SDM**

Salah satu tantangan utama ketenagakerjaan yang diidentifikasi oleh Menteri Ketenagakerjaan adalah kesiapan pencari kerja. Tantangan ini kemungkinan besar juga tercermin di Labuhanbatu. Profil pendidikan angkatan kerja yang bervariasi, dengan proporsi signifikan yang hanya menamatkan pendidikan hingga SMP atau di bawahnya, menunjukkan adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki pencari kerja dengan kebutuhan industri yang semakin kompleks. Peningkatan produktivitas tenaga kerja, seperti yang ditekankan dalam analisis potensi daerah, sangat bergantung pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan.

### **Hubungan Industrial dan Kesejahteraan**

Hubungan industrial yang harmonis merupakan prasyarat bagi lingkungan kerja yang produktif. Namun, di Labuhanbatu, terdapat isu-isu terkait perselisihan buruh yang perlu ditangani. Ratusan buruh dari Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) pernah mendatangi kantor Bupati Labuhanbatu untuk menuntut kenaikan upah dan pemberian hak cuti yang belum diberikan oleh perusahaan. Meskipun Bupati Labuhanbatu telah menyatakan komitmen untuk memperjuangkan hak-hak buruh, perselisihan semacam ini menunjukkan adanya ketegangan yang perlu diatasi melalui dialog dan penegakan norma ketenagakerjaan. Menteri Ketenagakerjaan juga menyebut hubungan industrial sebagai salah satu tantangan ketenagakerjaan nasional, yang relevan di tingkat lokal.

## **Tata Kelola dan Penegakan Norma**

Tantangan tata kelola juga dapat secara tidak langsung memengaruhi kondisi ketenagakerjaan. Kasus dugaan suap terkait pengadaan barang dan jasa pada tahun 2024 menyoroti potensi kelemahan dalam tata kelola pemerintahan. Isu-isu seperti ini dapat merusak iklim investasi dan kepercayaan publik, yang pada akhirnya dapat menghambat penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi yang sehat. Penegakan norma ketenagakerjaan, yang juga diidentifikasi sebagai tantangan nasional, menjadi krusial untuk memastikan keadilan dan kepatuhan dalam praktik ketenagakerjaan di tingkat lokal.

## **Proporsi Sektor Informal**

Tingginya proporsi pekerja informal di Sumatera Utara (58,52% pada 2023) mengindikasikan bahwa Labuhanbatu juga menghadapi tantangan dalam memastikan perlindungan dan kesejahteraan bagi segmen pekerja ini. Pekerja informal seringkali tidak memiliki akses ke jaminan sosial, upah yang stabil, dan kondisi kerja yang aman, membuat mereka lebih rentan terhadap guncangan ekonomi dan eksploitasi. Meskipun pemerintah daerah telah berupaya memperluas cakupan jaminan sosial bagi pekerja informal, skala tantangan ini masih besar dan memerlukan upaya berkelanjutan.

Secara keseluruhan, Labuhanbatu menghadapi konvergensi tantangan yang kompleks: dampak berkepanjangan dari guncangan ekonomi eksternal (pandemi) yang memperparah kerentanan struktural pasar kerja (sektor informal yang besar), ditambah dengan isu-isu internal terkait kualitas sumber daya manusia, hubungan industrial yang tegang, dan tantangan tata kelola. Interaksi antara faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang menuntut respons kebijakan yang terintegrasi dan holistik.

## **X. Rekomendasi dan Prospek Masa Depan**

### **Rekomendasi Kebijakan untuk Mengatasi Tantangan dan Meningkatkan Kondisi Ketenagakerjaan**

Untuk mengatasi tantangan yang ada dan mengoptimalkan potensi ketenagakerjaan di Kabupaten Labuhanbatu, beberapa rekomendasi kebijakan strategis dapat dipertimbangkan:

- **Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM):** Mengintensifkan dan mendiversifikasi program pelatihan vokasi dan digital sangat diperlukan. Kurikulum pelatihan harus disesuaikan secara ketat dengan kebutuhan sektor ekonomi yang berkembang, seperti manufaktur, perdagangan, dan jasa, yang menunjukkan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Program ini harus menargetkan kelompok rentan, termasuk perempuan dan mereka dengan tingkat pendidikan rendah, untuk meningkatkan partisipasi dan kualitas angkatan kerja secara inklusif. Ini akan membantu menutup kesenjangan keterampilan dan meningkatkan daya saing pekerja.
- **Penguatan Perlindungan Sosial:** Pemerintah daerah perlu memperluas cakupan BPJS Ketenagakerjaan secara proaktif, terutama bagi pekerja informal yang merupakan mayoritas di wilayah ini. Hal ini dapat dicapai melalui sosialisasi yang masif,

kemudahan pendaftaran, dan pemberian insentif bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya. Jaring pengaman sosial yang kuat akan mengurangi kerentanan pekerja terhadap guncangan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

- **Harmonisasi Hubungan Industrial:** Pemerintah daerah perlu mengambil peran yang lebih aktif dalam mediasi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, memastikan penegakan hak-hak buruh sesuai regulasi yang berlaku, dan mendorong dialog sosial yang konstruktif. Ini akan menciptakan iklim kerja yang lebih stabil dan mengurangi potensi konflik yang dapat mengganggu produktivitas.
- **Diversifikasi Ekonomi dan Penciptaan Lapangan Kerja:** Mendorong investasi di sektor-sektor potensial yang memiliki daya serap tenaga kerja tinggi merupakan langkah penting. Sektor-sektor seperti industri pengolahan (terutama kelapa sawit dan karet yang merupakan komoditas utama daerah), pariwisata berkelanjutan, dan pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berbasis digital, dapat menciptakan lapangan kerja formal yang berkualitas dan mengurangi ketergantungan pada sektor tertentu.
- **Peningkatan Tata Kelola:** Memastikan transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam semua proses pemerintahan dan pengadaan barang/jasa sangat krusial. Tata kelola yang baik akan menciptakan iklim investasi yang sehat, menarik lebih banyak investor, dan mengurangi risiko korupsi yang dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

## Prospek dan Potensi Pengembangan Ketenagakerjaan di Labuhanbatu

Kabupaten Labuhanbatu memiliki prospek yang menjanjikan dalam pengembangan ketenagakerjaan. Daerah ini diberkahi dengan potensi demografi yang kuat, ditandai dengan proporsi penduduk usia produktif yang signifikan. Ini merupakan modal dasar yang besar untuk pertumbuhan ekonomi. Diversifikasi ekonomi yang mulai terlihat, dengan pertumbuhan sektor manufaktur dan dominasi sektor perdagangan/jasa, menunjukkan arah pembangunan yang positif dan berorientasi pada nilai tambah.

Dengan implementasi kebijakan yang tepat, yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang relevan, penguatan perlindungan sosial yang inklusif bagi semua segmen pekerja, harmonisasi hubungan industrial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan perbaikan tata kelola untuk memastikan iklim investasi yang sehat, Labuhanbatu dapat mengoptimalkan potensi angkatan kerjanya. Upaya-upaya ini akan berkontribusi pada pencapaian pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan peningkatan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi seluruh masyarakatnya.

## Daftar Pustaka

1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) – Tabel Statistik – Badan ..., accessed June 25, 2025, <https://labuhanbatukab.bps.go.id/indicator/6/41/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>
2. Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu, accessed June 25, 2025, <https://labuhanbatukab.bps.go.id/>

3. UMR Medan 2025 dan Semua Kabupaten/Kota di Sumatera Utara – Tempo.co, accessed June 25, 2025, <https://www.tempo.co/ekonomi/umr-medan-2025-dan-semua-kabupaten-kota-di-sumatera-utara-1188977>
4. Kabupaten Labuhan Batu Dalam Angka 2025 – Badan Pusat ..., accessed June 25, 2025, <https://labuhanbatukab.bps.go.id/id/publication/2025/02/28/c61f41ca817a3bf7b1073fea/kabupaten-labuhan-batu-dalam-angka-2025.html>
5. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) – Tabel Statistik – Badan ..., accessed June 25, 2025, <https://labuhanbatukab.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDEjMg%3D%3D/unemployment-rate.html>
6. Pengelompokan Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara ..., accessed June 25, 2025, <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/download/130/83/615>
7. H. KABUPATEN LABUHANBATU I. PROFIL DAERAH Kondisi Geografis Kabupaten Labuhanbatu adalah salah satu daerah yang berada di kawasa – North Sumatra Invest, accessed June 25, 2025, [https://northsumatrainvest.id/data/pdf/publication/BAB%203%20H%20LABUHAN%20BATU%20pg%20202-234%20\(FINAL\).pdf](https://northsumatrainvest.id/data/pdf/publication/BAB%203%20H%20LABUHAN%20BATU%20pg%20202-234%20(FINAL).pdf)
8. JUDUL JURNAL – ResearchGate, accessed June 25, 2025, <https://makassar.lan.go.id/jap/index.php/jap/article/download/71/58>
9. Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Provinsi, 2023 – Badan Pusat Statistik, accessed June 25, 2025, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjE1MyMy/proporsi-lapangan-kerja-informal-menurut-provinsi.html>
10. Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Provinsi (Persen), 2024 – Badan Pusat Statistik, accessed June 25, 2025, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE2OCMy/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-provinsi.html>
11. BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut Perluas Kepesertaan Hingga ke, accessed June 25, 2025, <https://wartaekonomi.co.id/read155039/bpjs-ketenagakerjaan-sumbagut-perluas%20A0kepesertaan-hingga-ke-labuhan-batu>
12. Universal Coverage BPJS Ketenagakerjaan Dapat Dukungan Penuh dari Labusel, Aziz Muslim Beri Apresiasi – Lensa Warga, accessed June 25, 2025, <https://www.lensawarga.com/news/universal-coverage-bpjs-ketenagakerjaan-dapat-dukungan-penuh-dari-labusel-aziz-muslim-beri-apresiasi/>
13. Pertama di Sumbagut : Bupati Labuhan Batu lindungi 100 Orang Pekerja Rentan Per Desa dalam Program Jamsostek – suaraakademis.com, accessed June 25, 2025, <https://suaraakademis.com/2025/04/23/pertama-di-sumbagut-bupati-labuhan-batu-lindungi-100-orang-pekerja-rentan-per-desa-dalam-program-jamsostek/>
14. POTENSI DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA – North Sumatra Invest, accessed June 25, 2025, [https://www.northsumatrainvest.id/data/pdf/publication/10.%20\(Labura\)%20Potensi%20Daerah.pdf](https://www.northsumatrainvest.id/data/pdf/publication/10.%20(Labura)%20Potensi%20Daerah.pdf)
15. Daftar Lengkap UMK Tahun 2025 di 33 Kabupaten/Kota Se-Sumut, accessed June 25, 2025, <https://www.detik.com/sumut/berita/d-7695316/daftar-lengkap-umk-tahun-2025-di-33-kabupaten-kota-se-sumut>
16. Dinas Ketenagakerjaan Labura Gelar Rapat Penetapan Upah Minimum Sektor 2025, accessed June 25, 2025, <https://sumutnews.sigapnews.co.id/nasional/sn-81026/dinas-ketenagakerjaan-labura-gelar-rapat-penetapan-upah-minimum-sektoral-2025>
17. Kegiatan – Dinas Tenaga Kerja – Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, accessed June 25, 2025, <https://disnaker.sumutprov.go.id/artikel/kegiatan>
18. Mulai Besok, Disnaker Medan Buka Pendaftaran 4 Program Pelatihan Kerja, Lulus Langsung Dipekerjakan – Sumut Pos, accessed June 25, 2025,

- <https://sumutpos.jawapos.com/metropolis/2375989620/mulai-besok-disnaker-medan-buka-pendaftaran-4-program-pelatihan-kerja-lulus-langsung-dipekerjakan>
19. Pendaftaran Calon Peserta Digital Talent Scholarship (DTS) Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2023, accessed June 25, 2025, <https://diskominfo.labura.go.id/post/lihat/Pendaftaran-Calon-Peserta-Digital-Talent-Scholarship-DTS-Kabupaten-Labuhanbatu-Utara-Tahun-2023>
  20. Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) – STIT Al-Bukhary Labuhanbatu, accessed June 25, 2025, <https://www.stita.ac.id/program/pendidikan-islam-anak-usia-dini-piaud>
  21. Galeri Video – Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian – Kabupaten Labuhanbatu Utara, accessed June 25, 2025, <https://disnakerin.labura.go.id/media/galerivideo>
  22. Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV – Dinas Tenaga Kerja, accessed June 25, 2025, <https://disnaker.sumutprov.go.id/halaman/unit-pelaksana-teknis-pengawasan-ketenagakerjaan-wilayah-iv>
  23. Hukum Ketenagakerjaan – Dinas Tenaga Kerja, accessed June 25, 2025, <https://disnaker.sumutprov.go.id/halaman/hukum-ketenagakerjaan>
  24. BUPATI LABUHANBATU UTARA PROVINSI SUMATERA UTARA PERATURAN BUPATI LABUHANBATU UTARA NOMOR 24 TAHUN 2017 TENTANG KEWAJIBAN KEPESE, accessed June 25, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/258576/PERATURAN%20BUPATI%20NOMOR%2024%20TAHUN%202017.pdf>
  25. Undang-Undang NOMOR 21 TAHUN 2024 TENTANG Kabupaten Labuhanbatu di Provinsi Sumatera Utara – JDIH Kota Tanjungpinang, accessed June 25, 2025, <https://jdih.tanjungpinangkota.go.id/cariprodukhukum/3376>
  26. provinsi sulawesi tengah – peraturan daerah kabupaten banggai nomor 9 tahun 2022, accessed June 25, 2025, [https://mail.jdih.banggaikab.go.id/peraturan/file/PERDA\\_NO\\_9\\_TAHUN\\_2022\\_11zon.pdf](https://mail.jdih.banggaikab.go.id/peraturan/file/PERDA_NO_9_TAHUN_2022_11zon.pdf)
  27. Ini Tantangan Ketenagakerjaan Dalam Negeri Menurut Menaker RI – Metro TV, accessed June 25, 2025, <https://www.metrotvnews.com/play/bVDCjjj0-ini-tantangan-ketenagakerjaan-dalam-negeri-menurut-menaker-ri>
  28. Buruh FSPMI Labuhanbatu Datangi Kantor Bupati, Ini Tuntutannya – Heta News, accessed June 25, 2025, <https://www.hetanews.com/article/113621/buruh-fspmi-labuhanbatu-datangi-kantor-bupati-ini-tuntutannya>
  29. Bupati Labuhanbatu akan Perjuangkan Hak-hak Buruh – Sumut Pos, accessed June 25, 2025, <https://sumutpos.jawapos.com/sumatera-utara/2375954035/bupati-labuhanbatu-akan-perjuangkan-hak-hak-buruh>
  30. [PENINDAKAN] KONFERENSI PERS KEGIATAN TANGKAP TANGAN DI LABUHANBATU, SUMATERA UTARA – YouTube, accessed June 25, 2025, [https://www.youtube.com/watch?v=flySwVG\\_5lk](https://www.youtube.com/watch?v=flySwVG_5lk)