EVALUASI KEBIJAKAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DALAM PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MEDAN

Afandy Putra Stevanus Hutagalung
NPP. 33.0052
Program Studi Studi Kebijakan Publik
Email: afandy0508@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Adfin Rochmad Baidhowah, S.IP., M.PA.
Email: adfinbaidhowah@ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement: *This study is motivated by the high Open Unemployment Rate (TPT) in Medan City, which reached 8.13%, as well as the issue of skill mismatch between job seekers' competencies and the needs of the business and industrial sectors. The Medan City Government, through the Manpower Office, has implemented job training programs as an effort to improve workforce competence and labor absorption. However, the implementation of this policy still faces several challenges, including limited participant quotas due to budget efficiency and the suboptimal job placement of training graduates.* ***Purpose:*** *This study aims to evaluate the employment policy implementation in labor absorption in Medan City.* ***Method:*** *This study uses a qualitative approach with an interpretivism paradigm. The evaluation is conducted using the CIPP model, which consists of the dimensions of context, input, process, and product. Data were collected through semi-structured interviews, participatory observation, and documentation studies involving informants from the Medan City Manpower Office, training alumni, and representatives of the industrial sector.* ***Results:*** *The results show that, in the context dimension, the policy is relevant to the need to address unemployment and improve workforce competence. In the input dimension, limitations remain, including the reduction in training participants from the target of 217 people to 108 people, as well as the need to update practical training facilities. In the process dimension, the training implementation has followed established procedures, but company job vacancy reporting remains low at 31.23%. In the product dimension, the program successfully achieved a 100% competency certification rate, while labor absorption and entrepreneurship outcomes reached only 50.92%.* ***Conclusion:*** *Therefore, the employment policy implementation in Medan City has contributed to improving the competence of job seekers, but its effectiveness in increasing labor absorption still needs to be strengthened.*

Keywords: *CIPP Model, Employment, Job Training, Labor Absorption, Policy Evaluation*

ABSTRAK

Permasalahan: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Medan sebesar 8,13% serta adanya persoalan ketidaksesuaian keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Pemerintah Kota Medan melalui Dinas Ketenagakerjaan telah menyelenggarakan program pelatihan kerja sebagai upaya meningkatkan kompetensi dan penyerapan tenaga kerja. Namun, pelaksanaan kebijakan tersebut masih menghadapi keterbatasan kuota peserta akibat efisiensi anggaran serta belum optimalnya penempatan kerja lulusan

pelatihan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretivism. Evaluasi dilakukan menggunakan model CIPP yang terdiri atas dimensi context, input, process, dan product. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi dengan melibatkan informan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, alumni pelatihan, serta perwakilan dunia industri. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dimensi context, kebijakan ini relevan dengan kebutuhan penanganan pengangguran dan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Pada dimensi input, masih terdapat keterbatasan berupa penurunan jumlah peserta pelatihan dari target 217 orang menjadi 108 orang serta perlunya pembaruan sarana praktik. Pada dimensi process, pelaksanaan pelatihan telah berjalan sesuai prosedur, tetapi pelaporan lowongan kerja perusahaan masih rendah, yaitu 31,23%. Pada dimensi product, program berhasil menghasilkan sertifikasi kompetensi sebesar 100%, namun serapan kerja dan wirausaha baru mencapai 50,92%. **Kesimpulan:** Dengan demikian, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan telah berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja, tetapi efektivitasnya dalam mendorong penyerapan tenaga kerja masih perlu diperkuat.

Kata kunci: Evaluasi Kebijakan, Ketenagakerjaan, Penyerapan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja, Model CIPP

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah satu isu strategis dalam pembangunan daerah karena berkaitan langsung dengan kualitas sumber daya manusia, produktivitas ekonomi, kesejahteraan masyarakat, serta kemampuan pemerintah daerah dalam menyediakan pelayanan publik yang responsif terhadap kebutuhan warga. Dalam konteks pemerintahan daerah, kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya dimaknai sebagai upaya administratif untuk menyediakan pelatihan atau layanan informasi kerja, tetapi juga sebagai instrumen pembangunan yang diarahkan untuk mengurangi pengangguran, meningkatkan kompetensi pencari kerja, serta memperkuat keterhubungan antara tenaga kerja dan kebutuhan industri. Kebijakan publik daerah harus bersifat adaptif terhadap dinamika sosial-ekonomi masyarakat dan mampu menjawab kebutuhan riil warga melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang berorientasi pada manfaat publik (Bakri et al, 2024). Keberhasilan kebijakan pemerintah daerah juga tidak hanya dinilai dari indikator makro, tetapi dari kemampuan pemerintah menghadirkan pelayanan yang berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat (Bakri et al, 2023).

Permasalahan ketenagakerjaan semakin kompleks karena pasar kerja mengalami perubahan yang cepat akibat perkembangan teknologi, transformasi sektor ekonomi, dan meningkatnya tuntutan kompetensi dari dunia usaha. Perubahan kebutuhan pasar kerja menuntut pengembangan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja secara berkelanjutan agar kebijakan ketenagakerjaan mampu menjawab tantangan pembangunan jangka panjang (Kementerian Ketenagakerjaan, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak cukup hanya berorientasi pada jumlah peserta atau jumlah program yang terlaksana, tetapi harus diarahkan pada kesesuaian antara kurikulum pelatihan, standar kompetensi, kebutuhan industri, serta peluang penempatan kerja setelah peserta menyelesaikan pelatihan. Kebijakan ketenagakerjaan yang efektif membutuhkan keterpaduan antara pengembangan keterampilan, tata kelola kolaboratif, dan dukungan kelembagaan agar mampu mengurangi hambatan pasar kerja (Yulianti et al, 2024).

Salah satu persoalan utama dalam ketenagakerjaan Indonesia adalah ketidaksesuaian antara pendidikan, keterampilan, dan kebutuhan pekerjaan atau yang sering disebut sebagai *skill mismatch* dan *education-job mismatch*. Ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan pada pekerja terdidik di Indonesia dipengaruhi oleh faktor pendidikan, karakteristik individu, dan kondisi wilayah, sehingga

memerlukan penguatan bimbingan karier, pelatihan vokasional, serta sistem informasi pasar kerja yang lebih baik (Khoiruddin et al, 2024). Ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan pada lulusan vokasi juga masih menjadi persoalan penting karena keberhasilan pendidikan dan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya program, tetapi juga oleh kesesuaian kompetensi lulusan dengan struktur ekonomi wilayah (Paramitasari et al, 2024). Dengan demikian, kebijakan pelatihan kerja di daerah perlu dirancang sebagai jembatan antara pencari kerja dan dunia industri agar peserta pelatihan tidak hanya memperoleh sertifikat, tetapi juga memiliki peluang nyata untuk terserap dalam pasar kerja.

Pendidikan dan pelatihan vokasi memiliki peran penting dalam mempercepat transisi pencari kerja menuju dunia kerja, terutama bagi kelompok usia produktif yang membutuhkan keterampilan teknis dan pengalaman praktis. Pendidikan vokasi dapat membantu mengurangi *vertical mismatch* karena lulusan vokasi cenderung memiliki keterampilan yang lebih dekat dengan kebutuhan kerja (Putranto et al, 2024). Lulusan pendidikan vokasi di Indonesia juga memiliki keunggulan dalam memperoleh pekerjaan awal lebih cepat dibandingkan lulusan pendidikan umum karena dibekali keterampilan yang lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Ariansyah et al, 2024). Namun demikian, efektivitas pelatihan vokasi tetap bergantung pada kualitas program, kesiapan fasilitas praktik, kompetensi instruktur, kurikulum berbasis kebutuhan industri, serta dukungan penempatan kerja setelah pelatihan selesai.

Dalam konteks daerah, keberadaan Balai Latihan Kerja dan program pelatihan berbasis kompetensi menjadi instrumen penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal. Pelatihan berbasis kompetensi pada lembaga pelatihan kerja perlu dievaluasi secara menyeluruh melalui aspek *context*, *input*, *process*, *product*, dan *outcome* agar dapat diketahui kesesuaian program dengan kebutuhan masyarakat dan dunia industri (Widayanto et al, 2021). Model evaluasi CIPP juga dapat digunakan untuk menilai kesesuaian kebutuhan peserta, kesiapan input, proses pelaksanaan, serta hasil kompetensi yang diperoleh peserta pelatihan (Akhadi et al, 2024). Model CIPP efektif digunakan dalam evaluasi program pelatihan karena mampu memberikan kerangka yang komprehensif, meskipun masih sering ditemukan kendala berupa keterbatasan sumber daya, inkonsistensi pelaksanaan, dan lemahnya mekanisme umpan balik (Zahroh et al, 2025).

Kota Medan sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang cukup serius. Berdasarkan data dalam penelitian, Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Medan masih berada pada angka 8,13% dan menjadi salah satu indikator bahwa persoalan penyerapan tenaga kerja belum sepenuhnya terselesaikan. Di sisi lain, peningkatan partisipasi angkatan kerja belum selalu diikuti oleh kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja secara optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja, ketersediaan lowongan, kompetensi tenaga kerja, dan standar rekrutmen yang ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa persoalan ketenagakerjaan di Kota Medan tidak hanya berkaitan dengan jumlah lapangan kerja, tetapi juga menyangkut kualitas tenaga kerja, akses informasi lowongan, dan efektivitas kebijakan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah.

Pemerintah Kota Medan melalui Dinas Ketenagakerjaan telah melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan, salah satunya melalui program pelatihan kerja bagi pencari kerja. Program ini diarahkan untuk meningkatkan keterampilan, memberikan sertifikasi kompetensi, dan memperbesar peluang peserta untuk bekerja atau berwirausaha. Namun, data penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program masih menghadapi tantangan. Pada tahun 2024, jumlah peserta pelatihan yang berhasil dilatih hanya 108 orang akibat adanya efisiensi anggaran, meskipun seluruh peserta berhasil memperoleh sertifikasi kompetensi atau mencapai 100%. Akan tetapi, dari jumlah tersebut hanya 55 orang atau 50,92% yang terserap bekerja atau berwirausaha. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan sertifikasi belum sepenuhnya berbanding lurus dengan keberhasilan penempatan kerja. Pelatihan kerja melalui BLK dapat membantu mengurangi pengangguran, tetapi efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan industri, dukungan sarana, serta keberlanjutan penempatan kerja setelah pelatihan selesai (Saputra et al, 2024).

Selain keterbatasan kuota dan serapan kerja, persoalan lain yang muncul adalah lemahnya keterhubungan antara Dinas Ketenagakerjaan dengan perusahaan dalam penyediaan informasi lowongan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa laporan lowongan kerja dari perusahaan masih rendah, yakni hanya 31,23%. Rendahnya kepatuhan perusahaan dalam melaporkan kebutuhan tenaga kerja menyebabkan basis data lowongan yang dimiliki pemerintah daerah belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan riil industri. Padahal, sistem informasi pasar kerja merupakan bagian penting dalam mempertemukan pencari kerja dengan peluang kerja yang tersedia. Program ketenagakerjaan daerah seperti pelatihan berbasis kompetensi, bursa kerja, *match-making*, sertifikasi, magang, dan penempatan kerja perlu didukung oleh koordinasi pemangku kepentingan, pengawasan, dan evaluasi yang kuat agar mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Paramitha et al, 2026). Dengan demikian, rendahnya pelaporan lowongan kerja di Kota Medan menjadi persoalan penting karena dapat menghambat proses *matching* antara lulusan pelatihan dan kebutuhan perusahaan.

Dari sisi tata kelola pemerintahan, kebijakan ketenagakerjaan juga perlu dikaitkan dengan efektivitas perencanaan dan penganggaran daerah. Efisiensi anggaran yang berdampak pada pengurangan kuota pelatihan menunjukkan pentingnya prinsip *money follow program*, yaitu anggaran diarahkan pada program prioritas yang memiliki dampak langsung bagi masyarakat. Penganggaran berbasis kinerja dan konsep *money follow program* menekankan keterkaitan antara alokasi anggaran, target program, dan hasil yang ingin dicapai (Suwanda et al, 2021). Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan Kota Medan, prinsip ini menjadi penting karena keterbatasan anggaran tidak boleh hanya berujung pada pengurangan peserta, tetapi harus diikuti dengan prioritas program yang paling relevan dengan kebutuhan pasar kerja, sektor unggulan, dan peluang penyerapan tenaga kerja yang lebih besar. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari penilaian terhadap konteks masalah, ketersediaan input, kualitas proses pelaksanaan, dan capaian produk kebijakan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan penting dilakukan karena kebijakan ini berada pada titik temu antara kebutuhan pencari kerja, kapasitas pemerintah daerah, dan tuntutan dunia industri. Meskipun program pelatihan kerja telah mampu menghasilkan sertifikasi kompetensi, capaian tersebut belum sepenuhnya menunjukkan keberhasilan dalam penyerapan tenaga kerja. Oleh sebab itu, evaluasi menggunakan model CIPP menjadi relevan untuk menilai sejauh mana kebijakan tersebut telah sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, didukung oleh input yang memadai, dilaksanakan melalui proses yang efektif, serta menghasilkan produk kebijakan berupa peningkatan kompetensi dan penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian kebijakan publik daerah, khususnya pada bidang ketenagakerjaan, sekaligus menjadi bahan masukan bagi Pemerintah Kota Medan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan kerja agar lebih adaptif, terarah, dan berdampak nyata terhadap pengurangan pengangguran.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Penelitian mengenai kebijakan ketenagakerjaan, pelatihan kerja, dan penyerapan tenaga kerja telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks, baik pada tingkat nasional maupun daerah. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada efektivitas pelatihan kerja secara umum, implementasi kebijakan ketenagakerjaan, atau hubungan antara pendidikan vokasi dan pasar kerja, sehingga belum secara spesifik mengkaji evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja dengan menggunakan model evaluasi CIPP pada tingkat pemerintah kota. Penelitian mengenai pendidikan vokasi menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam mempercepat transisi peserta didik atau pencari kerja menuju dunia kerja (Ariansyah et al, 2024). Selain itu, pendidikan vokasi juga dinilai dapat mengurangi ketidaksesuaian vertikal antara tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan apabila kurikulum yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Putranto et al, 2024). Akan tetapi, penelitian tersebut lebih banyak menitikberatkan pada hubungan pendidikan vokasi dan capaian pasar kerja secara umum, belum

secara khusus menjelaskan bagaimana kebijakan pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan dievaluasi dalam konteks penyerapan tenaga kerja di daerah perkotaan seperti Kota Medan.

Di sisi lain, sejumlah penelitian terbaru menunjukkan bahwa persoalan ketenagakerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan program pelatihan, tetapi juga oleh kesesuaian kompetensi, kualitas tenaga kerja, karakteristik wilayah, serta efektivitas sistem informasi pasar kerja. Penelitian mengenai education-job mismatch di Indonesia menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor pendidikan, usia, jenis kelamin, sektor ekonomi, serta karakteristik wilayah, sehingga diperlukan kebijakan yang mampu memperkuat pelatihan vokasional, bimbingan karier, dan sistem informasi pasar kerja (Khoiruddin et al, 2024). Temuan serupa juga menunjukkan bahwa lulusan vokasi masih menghadapi ketidaksesuaian antara bidang pendidikan dan pekerjaan, terutama ketika struktur ekonomi wilayah belum mampu menyediakan pekerjaan yang selaras dengan kompetensi lulusan (Paramitasari et al, 2024). Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih berada pada level analisis makro dan berbasis data ketenagakerjaan nasional, sehingga belum secara mendalam menjelaskan bagaimana persoalan mismatch tersebut dikelola melalui kebijakan ketenagakerjaan daerah, khususnya melalui program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Pada penelitian yang lebih dekat dengan konteks pemerintah daerah, kajian mengenai penempatan tenaga kerja lokal menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh komunikasi kebijakan, ketersediaan sumber daya, kepatuhan perusahaan, serta transparansi pelaporan lowongan kerja (Praja et al, 2021). Penelitian tersebut relevan karena sama-sama membahas hubungan antara pemerintah daerah, pencari kerja, dan perusahaan dalam penyerapan tenaga kerja. Akan tetapi, fokus penelitian tersebut berada pada implementasi peraturan daerah tentang penempatan tenaga kerja lokal dengan menggunakan perspektif implementasi kebijakan, bukan pada evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan melalui model CIPP. Dengan demikian, masih terdapat ruang kajian untuk menilai kebijakan ketenagakerjaan secara lebih komprehensif melalui aspek context, input, process, dan product, terutama pada daerah yang menghadapi persoalan pengangguran terbuka, keterbatasan kuota pelatihan, rendahnya pelaporan lowongan, dan belum maksimalnya serapan kerja lulusan pelatihan.

Penelitian mengenai peningkatan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan juga menunjukkan bahwa pelatihan menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja lokal (Suharman et al, 2023). Penelitian tersebut menegaskan bahwa rendahnya penyerapan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh ketidakpastian kualitas pencari kerja, keterbatasan fasilitas, serta belum efektifnya fasilitasi antara pencari kerja dan perusahaan. Akan tetapi, penelitian tersebut lebih menekankan pada peningkatan daya saing tenaga kerja domestik melalui pelatihan keterampilan, bukan pada evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan capaian penyerapan tenaga kerja. Perbedaan ini penting karena evaluasi kebijakan tidak hanya melihat apakah pelatihan telah dilaksanakan, tetapi juga menilai apakah pelatihan tersebut telah sesuai dengan kebutuhan masalah, didukung input yang memadai, dijalankan melalui proses yang tepat, serta menghasilkan capaian berupa sertifikasi, kompetensi, dan penyerapan kerja.

Beberapa penelitian tentang program pelatihan kerja berbasis Balai Latihan Kerja juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat menjadi instrumen untuk mengurangi pengangguran, tetapi efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh relevansi pelatihan dengan kebutuhan industri, kesiapan sarana praktik, kualitas instruktur, dan keberlanjutan pendampingan peserta setelah pelatihan selesai (Saputra et al, 2024). Sementara itu, kajian mengenai model CIPP menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan perlu dilakukan secara menyeluruh karena model ini mampu melihat kesesuaian kebutuhan, kesiapan sumber daya, proses pelaksanaan, serta hasil program (Akhadi et al, 2024). Model CIPP juga dinilai relevan dalam evaluasi program pelatihan karena mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif, meskipun masih sering ditemukan kendala berupa keterbatasan sumber daya, inkonsistensi pelaksanaan, dan lemahnya mekanisme umpan balik (Zahroh et al, 2025). Akan tetapi, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus mengaitkan evaluasi CIPP dengan kebijakan

penyelenggaraan ketenagakerjaan pada level pemerintah kota, terutama dalam konteks penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

Selain aspek pelatihan dan kompetensi, penelitian mengenai tata kelola pemerintahan daerah juga menunjukkan bahwa kebijakan publik daerah perlu dikelola secara adaptif sesuai dinamika sosial-ekonomi masyarakat dan kebutuhan lokal (Bakri et al, 2024). Dalam konteks penganggaran, efektivitas kebijakan juga dipengaruhi oleh keterkaitan antara perencanaan program, alokasi anggaran, dan capaian kinerja. Konsep money follow program menekankan bahwa anggaran pemerintah seharusnya diarahkan pada program yang menjadi prioritas dan memberikan dampak langsung kepada masyarakat (Suwanda et al, 2021). Kajian tersebut relevan dengan penelitian ini karena kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan menghadapi persoalan keterbatasan kuota pelatihan akibat efisiensi anggaran. Namun demikian, penelitian tersebut belum secara spesifik membahas bagaimana keterbatasan input anggaran dan sumber daya berpengaruh terhadap proses serta capaian produk kebijakan ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks pelatihan kerja dan penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, kesenjangan penelitian dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya kajian yang secara spesifik mengevaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di tingkat kota dengan menggunakan model CIPP. Penelitian sebelumnya telah membahas pendidikan vokasi, skill mismatch, pelatihan kerja, implementasi kebijakan tenaga kerja lokal, serta tata kelola kebijakan daerah, tetapi belum banyak yang mengintegrasikan seluruh aspek tersebut dalam satu kajian evaluatif pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Padahal, Kota Medan menghadapi persoalan ketenagakerjaan yang cukup kompleks, seperti Tingkat Pengangguran Terbuka yang masih tinggi, keterbatasan kuota pelatihan, serapan kerja lulusan pelatihan yang belum maksimal, serta rendahnya pelaporan lowongan kerja oleh perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan karena tidak hanya melihat pelatihan kerja sebagai kegiatan administratif, tetapi mengevaluasinya sebagai kebijakan publik daerah yang harus dinilai dari sisi kesesuaian konteks, kecukupan input, kualitas proses, dan capaian produk dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan kajian mengenai evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada tingkat pemerintah kota, khususnya di Kota Medan. Penelitian ini tidak membahas faktor penghambat dan upaya sebagai fokus yang berdiri sendiri, tetapi menempatkan hambatan seperti keterbatasan anggaran, kuota pelatihan, fasilitas, rendahnya laporan lowongan, dan syarat pengalaman kerja sebagai bagian dari analisis evaluatif kebijakan. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai efektivitas kebijakan ketenagakerjaan di daerah, sekaligus menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah dalam merancang program pelatihan kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan industri, lebih terukur dari sisi capaian, serta lebih berdampak terhadap penyerapan tenaga kerja.

1.3 Urgensi Penelitian

Penelitian mengenai evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan menjadi penting untuk dilakukan karena isu ketenagakerjaan berkaitan langsung dengan kualitas sumber daya manusia, pengurangan pengangguran, dan efektivitas pelayanan publik daerah. Dalam konteks pemerintahan daerah, kebijakan publik perlu disusun dan dievaluasi secara adaptif agar mampu menjawab perubahan sosial-ekonomi masyarakat serta kebutuhan nyata di lapangan (Bakri et al, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak cukup hanya dipahami sebagai program administratif berupa pelatihan kerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis pemerintah daerah dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja dan memperluas peluang penyerapan tenaga kerja.

Secara keilmuan, penelitian ini memiliki urgensi untuk memperkaya kajian evaluasi kebijakan publik, khususnya pada bidang ketenagakerjaan daerah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa

persoalan penyerapan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan lowongan, tetapi juga oleh kesesuaian kompetensi, kualitas pelatihan, serta hubungan antara pemerintah daerah dan dunia usaha (Praja et al, 2021). Selain itu, peningkatan daya saing tenaga kerja domestik membutuhkan pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan didukung oleh peran aktif pemerintah daerah (Suharman et al, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini penting karena menggunakan model CIPP untuk melihat kebijakan secara lebih menyeluruh melalui aspek konteks, input, proses, dan produk, bukan hanya menilai keberhasilan program dari jumlah peserta pelatihan semata.

Dari sisi permasalahan empiris, urgensi penelitian ini terletak pada masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Medan dan belum optimalnya penyerapan tenaga kerja lulusan pelatihan. Data penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan telah menghasilkan capaian positif berupa kelulusan sertifikasi BNSP sebesar 100%, namun serapan kerja formal baru mencapai 50,92%. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara keberhasilan administratif program dengan dampak nyata terhadap penyerapan tenaga kerja. Fenomena ini semakin penting dikaji karena persoalan ketidaksesuaian antara pendidikan, keterampilan, dan kebutuhan pekerjaan masih menjadi masalah serius dalam pasar kerja Indonesia (Khoiruddin et al, 2024). Dengan demikian, evaluasi kebijakan diperlukan agar pemerintah daerah tidak hanya berfokus pada pelaksanaan pelatihan, tetapi juga memastikan bahwa pelatihan tersebut benar-benar sesuai dengan kebutuhan industri dan mampu meningkatkan peluang kerja peserta.

Secara praktis, penelitian ini memiliki urgensi bagi Pemerintah Kota Medan, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, dalam memperbaiki kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan kerja. Keterbatasan kuota akibat efisiensi anggaran menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan harus dikelola berdasarkan prioritas program yang memiliki dampak langsung bagi masyarakat. Penganggaran berbasis kinerja dan prinsip money follow program menekankan bahwa anggaran pemerintah perlu diarahkan pada program prioritas yang memiliki keterkaitan jelas antara sumber daya, target, dan hasil yang ingin dicapai (Suwanda et al, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini penting sebagai dasar pertimbangan dalam menilai apakah kebijakan pelatihan kerja telah didukung oleh input yang memadai, dijalankan melalui proses yang efektif, dan menghasilkan produk kebijakan yang sesuai dengan tujuan penyerapan tenaga kerja.

Apabila penelitian ini tidak dilakukan, maka terdapat potensi bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan hanya dinilai dari sisi pelaksanaan kegiatan, bukan dari efektivitasnya dalam menjawab masalah pengangguran dan kebutuhan pasar kerja. Padahal, evaluasi program pelatihan harus dilakukan secara komprehensif agar pemerintah dapat mengetahui kesesuaian kebutuhan, kesiapan sumber daya, kualitas pelaksanaan, dan hasil program secara objektif (Zahroh et al, 2025). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki urgensi akademik dalam pengembangan kajian evaluasi kebijakan publik, tetapi juga urgensi praktis sebagai masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran, berbasis data, dan berdampak nyata terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh berbagai penelitian terdahulu yang membahas kebijakan ketenagakerjaan, pelatihan kerja, pendidikan vokasi, serta penyerapan tenaga kerja, baik dalam konteks nasional maupun daerah. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa persoalan ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga dipengaruhi

oleh kesesuaian kompetensi tenaga kerja, kualitas pelatihan, kapasitas kelembagaan pemerintah daerah, serta keterhubungan antara program pelatihan dan kebutuhan dunia industri.

Penelitian (Ariansyah et al, 2024) mengkaji perbandingan kinerja pasar kerja lulusan pendidikan vokasi dan pendidikan umum di Indonesia. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lulusan vokasi memiliki peluang lebih baik dalam memperoleh pekerjaan awal karena dibekali keterampilan yang lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Sejalan dengan itu, penelitian (Putranto et al, 2024) menemukan bahwa pendidikan vokasi dapat mengurangi ketidaksesuaian vertikal antara pendidikan dan pekerjaan, terutama apabila kompetensi lulusan selaras dengan kebutuhan industri. Kedua penelitian tersebut memberikan dasar bahwa pelatihan dan pendidikan berbasis keterampilan memiliki peran penting dalam memperkuat kesiapan tenaga kerja. Namun demikian, penelitian tersebut masih berfokus pada pendidikan vokasi secara umum, belum secara khusus mengevaluasi kebijakan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Penelitian lain yang relevan dilakukan oleh (Khoiruddin et al, 2024) yang membahas faktor-faktor penyebab education-job mismatch pada pekerja terdidik di Indonesia. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan dipengaruhi oleh karakteristik individu, tingkat pendidikan, sektor ekonomi, serta kondisi wilayah. Selanjutnya, penelitian (Paramitasari et al, 2024) menemukan bahwa lulusan vokasi masih menghadapi persoalan ketidaksesuaian antara bidang pendidikan dan pekerjaan karena struktur ekonomi wilayah belum sepenuhnya mampu menyerap tenaga kerja sesuai kompetensinya. Temuan tersebut relevan dengan penelitian ini karena Kota Medan juga menghadapi persoalan skill mismatch, yaitu ketika keterampilan pencari kerja belum sepenuhnya sesuai dengan standar dan kebutuhan rekrutmen perusahaan.

Dalam konteks evaluasi pelatihan kerja, penelitian (Dharmawan et al, 2022) mengevaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menggunakan model CIPP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan layak untuk dilanjutkan, tetapi masih terdapat kelemahan pada aspek instruktur, fasilitas pelatihan, serta monitoring alumni pascapelatihan. Penelitian (Akhadi et al, 2024) juga menggunakan model CIPP dalam evaluasi program pelatihan menjahit dan menemukan bahwa evaluasi terhadap konteks, input, proses, dan produk penting dilakukan untuk menilai kesesuaian program dengan kebutuhan peserta. Selain itu, penelitian (Zahroh et al, 2025) menegaskan bahwa model CIPP efektif digunakan dalam evaluasi program pelatihan karena mampu memberikan gambaran menyeluruh terhadap kebutuhan, sumber daya, pelaksanaan, dan hasil program. Ketiga penelitian tersebut memiliki relevansi kuat dengan penelitian ini karena sama-sama menempatkan evaluasi program pelatihan sebagai instrumen untuk menilai efektivitas kebijakan.

Dalam konteks pemerintah daerah dan ketenagakerjaan, penelitian (Praja et al, 2021) membahas implementasi Peraturan Daerah tentang penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan masih menghadapi kendala komunikasi, keterbatasan sumber daya, rendahnya dukungan anggaran, dan belum transparannya perusahaan dalam melaporkan ketersediaan lowongan kerja. Penelitian (Suharman et al, 2023) juga menunjukkan bahwa peningkatan daya saing tenaga kerja domestik melalui pelatihan keterampilan masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan instruktur, kurangnya pemahaman peserta terhadap teknologi, serta belum optimalnya kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja. Kedua penelitian tersebut penting karena memperlihatkan bahwa keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan daerah sangat dipengaruhi oleh kesiapan kelembagaan, sumber daya, kerja sama dengan dunia usaha, dan relevansi pelatihan.

Penelitian (Madjid et al, 2023) mengkaji efektivitas program pelatihan kerja pada Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja dalam menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan telah berjalan, tetapi belum sepenuhnya efektif karena masih terdapat kendala dalam aspek instruktur, sarana, dan keberlanjutan program. Selanjutnya, penelitian (Saputra et al, 2024) mengenai efektivitas pelatihan kerja pada UPTD BLK Kabupaten Tanjung Jabung Barat menunjukkan bahwa pelatihan kerja cukup efektif dalam mengurangi pengangguran, tetapi keberhasilannya masih dipengaruhi oleh kerja sama dengan industri, biaya pelatihan, serta keberlanjutan pendampingan peserta. Temuan-temuan tersebut memperkuat bahwa pelatihan kerja tidak dapat dinilai hanya dari terlaksananya kegiatan, tetapi harus dilihat dari dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan penyerapan tenaga kerja.

Secara umum, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar kajian telah membahas pendidikan vokasi, skill mismatch, implementasi kebijakan ketenagakerjaan, serta efektivitas pelatihan kerja. Namun, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara spesifik mengevaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja pada tingkat pemerintah kota dengan menggunakan model CIPP. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya melengkapi penelitian terdahulu dengan menilai kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan melalui aspek context, input, process, dan product. Penelitian ini tidak hanya melihat keberhasilan pelatihan dari sisi sertifikasi peserta, tetapi juga menilai sejauh mana kebijakan tersebut mampu menjawab persoalan pengangguran, keterbatasan kuota, kesiapan fasilitas, rendahnya laporan lowongan kerja, serta serapan tenaga kerja lulusan pelatihan.

1.5 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang membedakannya dari penelitian terdahulu, terutama dari segi objek, pendekatan evaluasi, dan temuan penelitian. Dari sisi objek, penelitian ini secara spesifik mengkaji kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan, yang memiliki karakteristik sebagai kota besar dengan persoalan pengangguran terbuka, skill mismatch, keterbatasan kuota pelatihan, serta belum optimalnya keterhubungan antara lulusan pelatihan dan kebutuhan dunia usaha. Dari sisi pendekatan, penelitian ini menggunakan model evaluasi CIPP yang menganalisis kebijakan melalui dimensi context, input, process, dan product, sehingga berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya hanya membahas implementasi kebijakan atau efektivitas pelatihan kerja secara umum. Kebaruan lain terletak pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya kesenjangan antara keberhasilan administratif dan keberhasilan substantif kebijakan, yaitu program pelatihan mampu menghasilkan sertifikasi kompetensi sebesar 100%, tetapi serapan kerja formal baru mencapai 50,92%, sementara laporan lowongan kerja dari perusahaan masih rendah, yakni 31,23%. Temuan ini memberikan perspektif baru bahwa keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan tidak cukup dinilai dari terlaksananya pelatihan atau tercapainya sertifikasi, tetapi harus dilihat dari sejauh mana kebijakan tersebut mampu menjawab kebutuhan pasar kerja dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja secara nyata. Hal ini sejalan dengan pandangan (Bakri et al, 2024) yang menekankan bahwa kebijakan pemerintah daerah perlu bersifat dinamis dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat, serta didukung oleh pendapat (Praja et al, 2021) yang menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan daerah sangat dipengaruhi oleh komunikasi, sumber daya, dan kepatuhan perusahaan dalam mendukung penempatan tenaga kerja. Selain itu, (Suharman et al, 2023) menegaskan bahwa pelatihan keterampilan merupakan strategi penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal, sedangkan (Suwanda et al, 2021) menekankan pentingnya keterkaitan antara perencanaan, alokasi anggaran, dan capaian program melalui prinsip

money follow program. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkuat kajian evaluasi kebijakan publik daerah, khususnya pada bidang ketenagakerjaan, dengan menempatkan penyerapan tenaga kerja sebagai ukuran penting keberhasilan kebijakan, bukan sekadar keluaran administratif berupa jumlah peserta atau sertifikat pelatihan.

1.6 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretivism. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak hanya bertujuan menggambarkan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara administratif, tetapi juga memahami secara mendalam proses, hambatan, dan makna kebijakan tersebut dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Medan. Paradigma interpretivism digunakan karena realitas sosial dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan dipahami melalui pengalaman, pandangan, dan pemaknaan para aktor yang terlibat langsung, baik dari unsur pemerintah daerah, peserta pelatihan, maupun dunia industri. Dalam penelitian pemerintahan, pendekatan kualitatif relevan digunakan untuk memahami fenomena pemerintahan secara mendalam berdasarkan kondisi empirik di lapangan (Simangunsong, 2017). Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai efektivitas kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan model evaluasi CIPP yang terdiri atas Context, Input, Process, dan Product. Model CIPP digunakan karena sesuai untuk mengevaluasi kebijakan secara komprehensif, mulai dari kesesuaian kebijakan dengan kebutuhan masyarakat, ketersediaan sumber daya, proses pelaksanaan program, hingga hasil atau produk kebijakan yang dicapai (Stufflebeam & Coryn, 2017). Dimensi context digunakan untuk menilai relevansi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dengan persoalan pengangguran, skill mismatch, dan kebutuhan pasar kerja di Kota Medan. Dimensi input digunakan untuk menilai kecukupan anggaran, kesiapan sarana prasarana, kualitas instruktur, serta strategi program pelatihan. Dimensi process digunakan untuk melihat pelaksanaan pelatihan, kepatuhan terhadap prosedur, mekanisme monitoring, dokumentasi data, serta keterlibatan pemangku kepentingan. Sementara itu, dimensi product digunakan untuk menilai capaian kebijakan, terutama kelulusan sertifikasi, penyerapan tenaga kerja, efektivitas biaya, dan dampak yang muncul dari pelaksanaan program.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi partisipatif terhadap pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan. Wawancara semi-terstruktur digunakan agar peneliti tetap memiliki pedoman pertanyaan, tetapi masih dapat menggali jawaban informan secara lebih mendalam sesuai dengan situasi lapangan. Observasi partisipatif dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan kerja, interaksi pelaksana program, serta lingkungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, seperti peraturan perundang-undangan, dokumen perencanaan daerah, laporan kinerja instansi, data ketenagakerjaan, data pelatihan, data penempatan kerja, serta dokumen pendukung lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan. Penggunaan data primer dan sekunder diperlukan agar penelitian memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2020).

Informan penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling dan accidental sampling. Purposive sampling digunakan untuk memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan, kewenangan, dan keterlibatan langsung dalam kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan karena memiliki kewenangan strategis dan pemahaman menyeluruh mengenai arah kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program ketenagakerjaan. Informan utama terdiri atas pejabat pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas, pejabat pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja, serta lulusan pelatihan kerja karena mereka terlibat langsung dalam proses pelaksanaan dan penerimaan manfaat program. Sementara itu, informan pendukung terdiri atas pejabat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan serta perwakilan dunia industri atau tempat lulusan pelatihan bekerja, yaitu PT Savindo Group dan Angel Salon. Informan pendukung diperlukan untuk memperoleh perspektif mengenai kebutuhan industri, kesesuaian kompetensi lulusan pelatihan, dan peluang penyerapan tenaga kerja. Secara keseluruhan, jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 8 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada informan yang telah ditentukan untuk memperoleh informasi mengenai relevansi kebijakan, keterbatasan anggaran, pelaksanaan pelatihan, mekanisme penempatan kerja, hambatan penyerapan tenaga kerja, serta upaya yang dilakukan pemerintah daerah dalam mengatasi permasalahan tersebut. Observasi dilakukan di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan Balai Latihan Kerja untuk melihat secara langsung kondisi sarana prasarana, aktivitas pelaksanaan program, serta proses pelayanan yang berkaitan dengan pelatihan dan penempatan tenaga kerja. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi melalui data tertulis, seperti data peserta pelatihan, jumlah lulusan tersertifikasi, data penyerapan kerja, laporan lowongan kerja, serta dokumen kebijakan yang relevan. Penggunaan beberapa teknik pengumpulan data bertujuan agar informasi yang diperoleh lebih lengkap dan dapat saling menguatkan (Sugiyono, 2020).

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, seperti pejabat Dinas Ketenagakerjaan, alumni pelatihan, pejabat dinas terkait, dan pihak perusahaan. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga melakukan member check kepada informan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh telah sesuai dengan maksud dan kondisi yang sebenarnya. Pengujian keabsahan data ini penting agar hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang kuat dan tidak hanya bergantung pada satu sumber informasi (Sugiyono, 2020).

Analisis data dilakukan secara bertahap melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (Miles et al., 2014). Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi terlebih dahulu dikumpulkan, kemudian direduksi dengan memilih informasi yang relevan berdasarkan dimensi CIPP. Setelah itu, data disajikan dalam bentuk uraian naratif agar hubungan antara context, input, process, dan product dapat terlihat secara jelas. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi untuk menemukan pola, makna, serta temuan utama mengenai efektivitas kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Medan dengan lokus utama pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang beralamat di Jalan K.H. Wahid Hasyim Nomor 14, Kelurahan Merdeka, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kedudukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan

pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, serta pembinaan ketenagakerjaan. Selain itu, pengumpulan data juga melibatkan pihak terkait, seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan, lulusan pelatihan kerja, serta perusahaan tempat lulusan pelatihan bekerja. Pelaksanaan penelitian lapangan dilakukan pada periode Desember 2025 sampai Januari 2026, sedangkan keseluruhan proses penyusunan penelitian mengikuti jadwal akademik Institut Pemerintahan Dalam Negeri Tahun Akademik 2025/2026. Dengan lokasi dan waktu tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan kondisi empiris pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara aktual dan sesuai dengan kebutuhan evaluasi kebijakan di Kota Medan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil penelitian dan pembahasan ini disusun untuk menjawab rumusan masalah mengenai evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan. Pembahasan diarahkan pada analisis terhadap pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, khususnya dalam program pelatihan kerja sebagai salah satu instrumen peningkatan kompetensi pencari kerja dan perluasan peluang penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang kemudian dianalisis berdasarkan model evaluasi CIPP, yaitu Context, Input, Process, dan Product.

Penggunaan model CIPP dalam pembahasan ini bertujuan agar evaluasi kebijakan tidak hanya dilihat dari hasil akhir berupa jumlah peserta yang terserap bekerja, tetapi juga dari kesesuaian latar belakang kebijakan, kesiapan sumber daya, proses pelaksanaan, serta capaian yang dihasilkan. Dengan demikian, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat dianalisis secara lebih menyeluruh, mulai dari kebutuhan masyarakat terhadap pelatihan kerja, dukungan anggaran dan sarana prasarana, pelaksanaan program di lapangan, hingga dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan penyerapan tenaga kerja.

Secara umum, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan hadir sebagai respons terhadap masih tingginya angka pengangguran, adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, serta perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia lokal. Program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menjadi salah satu bentuk intervensi pemerintah daerah untuk membekali pencari kerja dengan keterampilan dan sertifikasi kompetensi. Namun, dalam pelaksanaannya, kebijakan ini masih menghadapi sejumlah persoalan, seperti keterbatasan kuota pelatihan, efisiensi anggaran, kondisi sarana pelatihan, rendahnya pelaporan lowongan kerja dari perusahaan, serta belum maksimalnya penyerapan lulusan pelatihan ke dunia kerja.

Sebelum memasuki pembahasan pada masing-masing dimensi, perlu ditegaskan bahwa evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan dianalisis dengan menggunakan model CIPP yang terdiri atas empat dimensi, yaitu Context, Input, Process, dan Product. Dimensi Context digunakan untuk menilai kesesuaian kebijakan dengan kebutuhan dan permasalahan ketenagakerjaan di Kota Medan. Dimensi Input digunakan untuk menilai kesiapan sumber daya, anggaran, sarana prasarana, serta kualitas program yang mendukung pelaksanaan kebijakan. Dimensi Process digunakan untuk menilai bagaimana kebijakan dilaksanakan, termasuk kepatuhan terhadap rencana, mekanisme monitoring, dokumentasi data, dan keterlibatan pemangku kepentingan. Sementara itu, dimensi Product digunakan untuk menilai hasil kebijakan, terutama capaian sertifikasi, serapan kerja, efektivitas biaya, dan dampak kebijakan terhadap pencari kerja.

Untuk memperkuat pembahasan, penelitian ini juga perlu menyajikan tabel pendukung yang berisi data-data utama terkait pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan. Tabel ini penting karena dapat menjadi dasar analisis sebelum peneliti menjelaskan temuan pada setiap dimensi CIPP. Dengan adanya tabel, pembahasan tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga didukung oleh data empiris yang menunjukkan kondisi pelaksanaan program pelatihan kerja, jumlah peserta, sertifikasi, serta penyerapan tenaga kerja.

Tabel 1.

Ringkasan Data Pendukung Evaluasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Medan

No.	Aspek Data	Temuan Data	Relevansi dengan Dimensi CIPP
1	Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Medan	8,13%	Menunjukkan adanya masalah ketenagakerj menjadi dasar analisis pada dimensi Context
2	Target peserta pelatihan tahun 2024	217 orang	Menunjukkan perencanaan awal progra berkaitan dengan dimensi Input
3	Peserta yang berhasil dilatih tahun 2024	108 orang	Menunjukkan adanya penurunan capaian pese keterbatasan input program
4	Peserta yang memperoleh sertifikasi	108 orang atau 100%	Menunjukkan keberhasilan pelaksanaan pelat dimensi Product
5	Peserta yang bekerja atau berwirausaha	55 orang atau 50,92%	Menunjukkan bahwa hasil sertifikasi sepenuhnya berbanding lurus dengan penyera
6	Laporan lowongan kerja dari perusahaan	31,23%	Menunjukkan masih lemahnya keterlibatan p dan proses matching tenaga kerja pada dimen
7	Hambatan utama pelaksanaan program	Efisiensi anggaran, kuota terbatas, fasilitas tertinggal, dan syarat pengalaman kerja	Menjadi dasar pembahasan faktor pengham evaluasi kebijakan

Sumber: diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan memiliki relevansi yang kuat dengan permasalahan pengangguran dan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Namun, pada saat yang sama, data juga menunjukkan adanya persoalan dalam pelaksanaan kebijakan, terutama berkaitan dengan keterbatasan jumlah peserta yang dapat dilatih, rendahnya pelaporan lowongan kerja dari perusahaan, serta belum optimalnya serapan kerja lulusan pelatihan. Oleh karena itu, pembahasan pada bagian selanjutnya dilakukan secara sistematis berdasarkan empat dimensi CIPP, yaitu Context, Input, Process, dan Product.

Oleh karena itu, pembahasan dalam bagian ini tidak hanya menilai apakah kebijakan telah dilaksanakan, tetapi juga menelaah sejauh mana kebijakan tersebut relevan dengan permasalahan ketenagakerjaan, didukung oleh input yang memadai, dijalankan melalui proses yang efektif, dan menghasilkan produk kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan kerangka tersebut, uraian pembahasan selanjutnya disusun secara sistematis ke dalam empat dimensi evaluasi, yaitu dimensi Context, Input, Process, dan Product.

3.1 Context

Dimensi context merupakan tahap awal dalam evaluasi kebijakan menggunakan model CIPP. Dimensi ini digunakan untuk menilai apakah kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, dimensi context tidak hanya melihat keberadaan program pelatihan kerja sebagai kegiatan rutin pemerintah daerah, tetapi juga menilai sejauh mana program tersebut benar-benar hadir sebagai jawaban atas persoalan pengangguran,

ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja, dan kebutuhan dunia usaha serta dunia industri di Kota Medan.

Tabel 2.
Data Pendukung Dimensi Context dalam Evaluasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Medan

No.	Data Pendukung	Temuan	Makna terhadap Dimensi Context
1	Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Medan	8,13%	Menunjukkan bahwa persoalan pengangguran masih menjadi masalah utama yang membutuhkan intervensi kebijakan ketenagakerjaan
2	Target peserta pelatihan tahun 2024	217 orang	Menunjukkan adanya rencana awal pemerintah daerah dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja
3	Peserta yang berhasil dilatih	108 orang	Menunjukkan bahwa kebutuhan pelatihan masih tinggi, tetapi kapasitas program belum sepenuhnya mampu menjangkau seluruh sasaran
4	Peserta yang memperoleh sertifikasi	108 orang atau 100%	Menunjukkan bahwa program pelatihan mampu menghasilkan output kompetensi bagi peserta
5	Peserta yang bekerja atau berwirausaha	55 orang atau 50,92%	Menunjukkan bahwa keberhasilan sertifikasi belum sepenuhnya berbanding lurus dengan keberhasilan penyerapan kerja
6	Laporan lowongan kerja dari perusahaan	31,23%	Menunjukkan bahwa kebutuhan pasar kerja belum sepenuhnya terdata karena masih rendahnya pelaporan lowongan dari perusahaan

Sumber: diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan memiliki dasar kebutuhan yang kuat. Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Medan yang masih berada pada angka 8,13% menunjukkan bahwa persoalan pengangguran masih menjadi masalah strategis yang perlu ditangani oleh pemerintah daerah. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pelatihan kerja memiliki relevansi yang tinggi karena diarahkan untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja agar lebih siap memasuki pasar kerja. Dengan demikian, dari sisi context, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat dinilai telah memiliki latar belakang masalah yang jelas, yaitu kebutuhan untuk menekan pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal. Pada indikator penilaian kebutuhan, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan muncul karena adanya kebutuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama pencari kerja yang belum memiliki keterampilan sesuai kebutuhan dunia kerja. Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menjadi salah satu instrumen pemerintah daerah untuk menjawab persoalan tersebut. Hal ini terlihat dari adanya berbagai jenis pelatihan seperti pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, operator alat berat, menjahit atau tata busana, serta tata rias atau kecantikan. Jenis pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah daerah berupaya menyediakan program yang berhubungan dengan kebutuhan sektor kerja tertentu, baik sektor formal maupun sektor usaha mandiri.

Namun, jika dilihat lebih mendalam, kebutuhan masyarakat terhadap pelatihan kerja masih lebih besar dibandingkan dengan jumlah peserta yang dapat difasilitasi. Target awal peserta pelatihan

tahun 2024 sebanyak 217 orang, tetapi peserta yang berhasil dilatih hanya 108 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan pelatihan kerja di Kota Medan cukup tinggi, tetapi belum seluruhnya dapat dipenuhi oleh pemerintah daerah. Dengan demikian, pada indikator penilaian kebutuhan, kebijakan ini telah tepat dari sisi arah dan urgensi, tetapi masih menghadapi keterbatasan dalam menjangkau seluruh pencari kerja yang membutuhkan peningkatan kompetensi.

Pada indikator keterkaitan tujuan program dengan kebutuhan, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan telah diarahkan untuk menjawab kebutuhan pasar kerja dan masalah pengangguran. Tujuan program pelatihan bukan hanya memberikan kegiatan pelatihan kepada masyarakat, tetapi juga membekali peserta dengan keterampilan dan sertifikasi kompetensi agar memiliki peluang lebih besar untuk bekerja atau berwirausaha. Hal ini terlihat dari capaian sertifikasi peserta pelatihan yang mencapai 100%, yaitu seluruh 108 peserta berhasil memperoleh sertifikasi. Capaian tersebut menunjukkan bahwa dari sisi peningkatan kompetensi, program telah mampu menghasilkan keluaran yang sesuai dengan tujuan awal pelatihan.

Meskipun demikian, keterkaitan antara tujuan program dengan kebutuhan penyerapan tenaga kerja belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari jumlah peserta yang bekerja atau berwirausaha setelah mengikuti pelatihan, yaitu 55 orang atau 50,92%. Artinya, meskipun seluruh peserta telah memperoleh sertifikasi, belum semua lulusan pelatihan dapat terserap ke dunia kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara keberhasilan administratif berupa sertifikasi dengan keberhasilan substantif berupa penempatan kerja. Dengan demikian, tujuan program sudah relevan dengan kebutuhan, tetapi masih perlu diperkuat agar hasil pelatihan benar-benar terhubung dengan kebutuhan perusahaan dan peluang kerja yang tersedia.

Pada indikator prioritas dan pemangku kepentingan, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan membutuhkan keterlibatan berbagai pihak. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki peran utama dalam merencanakan dan melaksanakan program pelatihan kerja. Namun, keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh pemerintah daerah, melainkan juga oleh keterlibatan dunia usaha, dunia industri, dan perangkat daerah lain yang berkaitan dengan pengembangan tenaga kerja. Peran perusahaan menjadi penting karena perusahaan merupakan pihak yang mengetahui kebutuhan tenaga kerja secara langsung dan menjadi tujuan utama penempatan lulusan pelatihan.

Permasalahan yang muncul adalah masih rendahnya pelaporan lowongan kerja dari perusahaan, yaitu hanya 31,23%. Rendahnya pelaporan lowongan ini menunjukkan bahwa hubungan antara pemerintah daerah dan dunia usaha belum sepenuhnya kuat dalam mendukung proses penyerapan tenaga kerja. Akibatnya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengalami kesulitan dalam memetakan kebutuhan tenaga kerja secara akurat. Padahal, pemetaan kebutuhan tenaga kerja sangat penting agar jenis pelatihan yang diselenggarakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, pada indikator prioritas dan pemangku kepentingan, kebijakan ini telah menempatkan pelatihan kerja sebagai prioritas, tetapi masih perlu memperkuat kolaborasi dengan perusahaan agar proses penempatan kerja menjadi lebih efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, dimensi context dalam evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan dapat dinilai relevan dengan kebutuhan masyarakat dan kondisi ketenagakerjaan daerah. Kebijakan ini lahir dari persoalan nyata, yaitu tingginya pengangguran, kebutuhan peningkatan kompetensi, dan pentingnya penguatan hubungan antara pencari kerja dan dunia industri. Namun, evaluasi juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa persoalan kontekstual yang perlu diperhatikan, seperti terbatasnya jumlah peserta yang dapat dilatih, belum optimalnya penyerapan kerja lulusan pelatihan, serta rendahnya pelaporan lowongan dari perusahaan.

Oleh karena itu, dimensi context menunjukkan bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan sudah tepat secara kebutuhan, tetapi masih memerlukan penguatan perencanaan berbasis data pasar kerja dan kolaborasi yang lebih kuat dengan pemangku kepentingan.

3.2 Input

Dimensi input dalam model evaluasi CIPP digunakan untuk menilai sejauh mana kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan didukung oleh sumber daya, rencana program, anggaran, sarana prasarana, serta strategi pelaksanaan yang memadai. Pada dimensi ini, evaluasi tidak hanya melihat apakah program pelatihan kerja tersedia, tetapi juga menilai apakah program tersebut layak dilaksanakan, memiliki dukungan anggaran yang cukup, serta disusun dengan strategi yang sesuai dengan kebutuhan pencari kerja dan dunia industri. Dalam penelitian ini, dimensi input dianalisis melalui tiga indikator, yaitu kelayakan rencana atau program, kecukupan anggaran untuk evaluasi dan implementasi, serta kualitas program dan pemilihan strategi.

Tabel 3.
Data Pendukung Dimensi Input dalam Evaluasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Medan

No.	Aspek Input	Data/Temuan	Makna terhadap Evaluasi Input
1	Target awal peserta pelatihan	217 orang	Menunjukkan adanya perencanaan awal program untuk menjangkau pencari kerja
2	Peserta yang berhasil dilatih	108 orang	Menunjukkan adanya penurunan kapasitas pelatihan akibat keterbatasan anggaran
3	Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Rp285.374.000 menjadi Rp141.746.000	Menunjukkan adanya pengurangan anggaran pada paket pelatihan
4	Pelatihan Operator Alat Berat/Forklift	Rp205.560.100 menjadi Rp99.730.550	Menunjukkan adanya efisiensi anggaran yang berdampak pada pelaksanaan pelatihan
5	Pelatihan Menjahit/Tata Busana	Rp237.432.600 menjadi Rp165.326.500	Menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan tetap dipertahankan meskipun anggaran berkurang
6	Pelatihan Tata Rias/Kecantikan	Rp415.590.000 menjadi Rp206.247.500	Menunjukkan penyesuaian anggaran pada pelatihan yang diarahkan untuk peluang kerja dan wirausaha
7	Kondisi instruktur	Instruktur bersertifikat asesor BNSP	Menunjukkan bahwa sumber daya manusia pelaksana dinilai memadai
8	Kondisi sarana praktik	Sebagian alat praktik membutuhkan peremajaan	Menunjukkan bahwa input sarana prasarana belum sepenuhnya mengikuti perkembangan teknologi industri

Sumber: diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, dimensi input dalam kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan menunjukkan adanya dukungan program yang cukup baik dari sisi perencanaan dan sumber daya manusia, tetapi masih menghadapi kendala pada aspek anggaran dan sarana prasarana. Program pelatihan kerja yang disusun oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada dasarnya telah memiliki arah yang jelas, yaitu meningkatkan kompetensi pencari kerja melalui pelatihan berbasis keterampilan dan sertifikasi. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi rencana program, kebijakan ini telah dirancang untuk menjawab kebutuhan pencari kerja agar memiliki kemampuan yang lebih sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Pada indikator kelayakan rencana atau program, pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dinilai layak karena telah diarahkan pada peningkatan kompetensi peserta. Jenis pelatihan yang dilaksanakan, seperti pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, operator alat berat, menjahit atau tata busana, serta tata rias atau kecantikan, menunjukkan bahwa program tidak hanya diarahkan pada pekerjaan formal, tetapi juga membuka peluang bagi peserta untuk berwirausaha secara mandiri. Selain itu, keberadaan instruktur yang telah bersertifikat asesor BNSP menjadi salah satu kekuatan penting dalam pelaksanaan program. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara kelembagaan, program pelatihan telah didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan standar pelatihan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Namun, kelayakan program belum sepenuhnya didukung oleh sarana prasarana yang ideal. Beberapa fasilitas praktik di Balai Latihan Kerja masih membutuhkan peremajaan agar sesuai dengan perkembangan peralatan yang digunakan oleh dunia industri. Kondisi ini penting diperhatikan karena pelatihan kerja seharusnya tidak hanya memberikan materi dasar, tetapi juga membiasakan peserta dengan alat dan teknologi yang mendekati kondisi kerja nyata. Apabila fasilitas praktik tertinggal dari kebutuhan industri, maka lulusan pelatihan tetap membutuhkan waktu adaptasi tambahan ketika memasuki dunia kerja. Dengan demikian, dari sisi kelayakan rencana atau program, pelatihan kerja sudah cukup baik dari aspek tujuan dan tenaga instruktur, tetapi masih perlu penguatan pada modernisasi sarana praktik.

Pada indikator kecukupan anggaran untuk evaluasi dan implementasi, ditemukan bahwa keterbatasan anggaran menjadi persoalan utama dalam dimensi input. Target awal pelatihan pada tahun 2024 adalah 217 orang, tetapi karena adanya efisiensi anggaran, jumlah peserta yang dapat dilatih hanya 108 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan anggaran belum sepenuhnya mampu mendukung kebutuhan pelatihan masyarakat Kota Medan yang cukup tinggi. Efisiensi anggaran memang dapat dipahami sebagai bagian dari kebijakan fiskal pemerintah daerah, tetapi dalam konteks program ketenagakerjaan, pengurangan anggaran berdampak langsung terhadap jumlah masyarakat yang dapat memperoleh akses pelatihan.

Pengurangan anggaran pada tiap jenis pelatihan juga menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus melakukan penyesuaian prioritas. Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja mengalami penurunan anggaran dari Rp285.374.000 menjadi Rp141.746.000. Pelatihan Operator Alat Berat atau Forklift turun dari Rp205.560.100 menjadi Rp99.730.550. Pelatihan Menjahit atau Tata Busana turun dari Rp237.432.600 menjadi Rp165.326.500. Sementara itu, pelatihan Tata Rias atau Kecantikan turun dari Rp415.590.000 menjadi Rp206.247.500. Data tersebut menunjukkan bahwa efisiensi anggaran tidak hanya mengurangi jumlah peserta, tetapi juga membatasi ruang gerak pelaksanaan program dalam menyediakan alat praktik, bahan pelatihan, serta biaya sertifikasi.

Meskipun demikian, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tetap berupaya menjaga kualitas pelatihan dengan memprioritaskan paket pelatihan yang dianggap paling penting dan masih memungkinkan untuk dilaksanakan. Artinya, dalam keterbatasan input anggaran, pemerintah daerah lebih memilih menjaga kualitas paket yang tersisa daripada memaksakan jumlah peserta yang lebih banyak tetapi berisiko menurunkan mutu pelatihan. Hal ini menunjukkan adanya upaya rasionalisasi program, tetapi sekaligus memperlihatkan bahwa kebijakan belum sepenuhnya mampu menjangkau seluruh pencari kerja yang membutuhkan pelatihan. Dengan demikian, kecukupan anggaran dalam dimensi input dapat dinilai belum optimal karena keterbatasan fiskal berdampak langsung terhadap cakupan sasaran program.

Pada indikator kualitas program dan pemilihan strategi, jenis pelatihan yang dipilih menunjukkan adanya upaya untuk menyesuaikan program dengan kebutuhan pasar kerja dan peluang usaha mandiri. Pelatihan operator alat berat dan kesehatan keselamatan kerja dapat dikaitkan dengan kebutuhan sektor formal, sedangkan pelatihan menjahit dan tata rias atau kecantikan dapat diarahkan pada pengembangan wirausaha mandiri. Strategi ini cukup relevan karena tidak semua lulusan pelatihan dapat diserap oleh perusahaan formal. Oleh karena itu, program pelatihan tidak hanya diarahkan untuk menghasilkan pencari kerja, tetapi juga untuk mendorong peserta agar mampu membuka usaha sendiri.

Pemilihan strategi tersebut menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah berupaya menerapkan prinsip link and match antara pelatihan dan kebutuhan kerja. Namun, strategi ini masih perlu diperkuat melalui pemetaan kebutuhan industri yang lebih akurat dan pembaruan kurikulum pelatihan secara berkala. Kualitas program tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan peserta mengikuti pelatihan dan memperoleh sertifikat, tetapi juga oleh sejauh mana kompetensi yang diberikan benar-benar sesuai dengan standar rekrutmen perusahaan. Oleh karena itu, keterlibatan dunia usaha dan dunia industri dalam penyusunan jenis pelatihan, kurikulum, serta evaluasi lulusan menjadi hal penting untuk meningkatkan kualitas input kebijakan.

Berdasarkan uraian tersebut, dimensi input dalam evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan dapat dinilai cukup mendukung, tetapi belum sepenuhnya optimal. Kekuatan utama dimensi input terletak pada adanya rencana program yang jelas, jenis pelatihan yang relevan, serta instruktur yang memiliki kompetensi dan sertifikasi. Namun, kelemahan utama masih terdapat pada keterbatasan anggaran, berkurangnya kuota peserta, dan belum meratanya modernisasi sarana praktik. Dengan demikian, keberhasilan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan tidak hanya membutuhkan program yang baik, tetapi juga dukungan input yang kuat, terutama dari sisi anggaran, fasilitas, dan strategi kerja sama dengan dunia industri.

3.3 Process

Dimensi process dalam model evaluasi CIPP digunakan untuk menilai bagaimana kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan di lapangan. Jika dimensi input menekankan pada kesiapan sumber daya, maka dimensi process lebih menitikberatkan pada pelaksanaan program, kepatuhan terhadap prosedur, mekanisme pengawasan, pengelolaan data, serta keterlibatan pemangku kepentingan selama program berlangsung. Dalam konteks penelitian ini, dimensi process penting untuk melihat apakah program pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja telah berjalan sesuai dengan rencana, standar operasional, serta tujuan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Tabel 4.
Data Pendukung Dimensi Process dalam Evaluasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Medan

No.	Aspek Process	Temuan	Makna terhadap Evaluasi Process
1	Kepatuhan pelaksanaan terhadap rencana	Pelaksanaan pelatihan mengacu pada jadwal, kurikulum, dan SOP pelatihan berbasis kompetensi	Menunjukkan bahwa pelaksanaan teknis program telah berjalan cukup tertib
2	Pelaksanaan uji kompetensi	Peserta mengikuti pelatihan dan uji kompetensi hingga memperoleh sertifikasi	Menunjukkan adanya tahapan penilaian kompetensi yang jelas

No.	Aspek Process	Temuan	Makna terhadap Evaluasi Process
3	Monitoring selama pelatihan	Pengawasan dilakukan melalui kehadiran, kedisiplinan peserta, dan pelaksanaan praktik	Menunjukkan adanya kontrol internal selama program berlangsung
4	Dokumentasi data peserta	Data peserta pelatihan dan pencari kerja terdokumentasi oleh Dinas Ketenagakerjaan	Menunjukkan adanya tertib administrasi pada internal dinas
5	Pelaporan lowongan kerja perusahaan	5.349 dari 17.128 perusahaan melapor lowongan atau 31,23%	Menunjukkan lemahnya keterpaduan data eksternal antara dinas dan perusahaan
6	Keterlibatan perusahaan	Masih banyak perusahaan belum aktif melaporkan kebutuhan tenaga kerja	Menghambat proses matching antara lulusan pelatihan dan lowongan kerja
7	Hambatan proses	Monitoring pascapelatihan dan pelacakan alumni belum optimal	Menunjukkan perlunya penguatan tracer study dan sistem informasi ketenagakerjaan

Sumber: diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa proses pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan telah berjalan cukup baik pada aspek internal pelatihan, tetapi masih menghadapi kelemahan pada aspek eksternal, terutama hubungan dengan perusahaan dan monitoring pascapelatihan. Pelaksanaan pelatihan pada dasarnya telah dilakukan melalui tahapan yang terstruktur, mulai dari pendaftaran peserta, seleksi, pelaksanaan pelatihan, praktik, hingga uji kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah memiliki mekanisme kerja dalam menjalankan program pelatihan berbasis kompetensi. Namun, keberhasilan proses tidak hanya ditentukan oleh tertibnya pelaksanaan pelatihan, melainkan juga oleh keberlanjutan proses setelah peserta lulus, terutama dalam hal penempatan kerja.

Pada indikator kepatuhan pelaksanaan terhadap rencana, program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dinilai cukup sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pelaksanaan pelatihan telah mengacu pada jadwal, kurikulum, dan standar pelatihan berbasis kompetensi. Peserta juga mengikuti proses pembelajaran dari tahap dasar hingga praktik, kemudian dilanjutkan dengan uji kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi pelaksanaan teknis, program tidak dilakukan secara asal-asalan, tetapi mengikuti tahapan yang telah dirancang sebelumnya.

Kedisiplinan peserta dan kepatuhan terhadap aturan pelatihan juga menjadi bagian penting dalam proses pelaksanaan. Kehadiran peserta, pelaksanaan praktik, serta kesiapan mengikuti uji kompetensi menjadi bentuk kontrol agar pelatihan berjalan sesuai tujuan. Dengan adanya proses tersebut, peserta tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga memperoleh pengalaman praktik yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pada aspek kepatuhan pelaksanaan terhadap rencana, kebijakan ini dapat dikatakan telah berjalan cukup baik karena pelaksanaan program dilakukan berdasarkan alur dan prosedur yang jelas.

Pada indikator mekanisme monitoring dan umpan balik, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah melakukan pengawasan selama proses pelatihan berlangsung. Monitoring dilakukan melalui pengamatan terhadap kehadiran peserta, kedisiplinan, keaktifan selama pelatihan, serta kemampuan peserta dalam mengikuti praktik. Mekanisme ini penting untuk memastikan bahwa peserta benar-benar mengikuti program sampai selesai dan siap menghadapi uji kompetensi. Selain itu, pelaksanaan

uji kompetensi juga menjadi bentuk evaluasi terhadap hasil pembelajaran peserta selama mengikuti pelatihan.

Namun, mekanisme monitoring masih memiliki kelemahan pada tahap pascapelatihan. Setelah peserta dinyatakan lulus dan memperoleh sertifikat, proses pemantauan terhadap perkembangan alumni belum sepenuhnya berjalan optimal. Padahal, monitoring pascapelatihan sangat penting untuk mengetahui apakah peserta benar-benar bekerja, berwirausaha, atau masih mencari pekerjaan. Kelemahan pada tahap ini menyebabkan Dinas Ketenagakerjaan belum memiliki gambaran yang benar-benar lengkap mengenai efektivitas program dalam jangka panjang. Dengan demikian, monitoring selama pelatihan sudah berjalan, tetapi monitoring setelah pelatihan masih perlu diperkuat melalui sistem pelacakan alumni atau tracer study.

Pada indikator kualitas pengumpulan dan dokumentasi data, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah memiliki data internal terkait peserta pelatihan, jenis pelatihan, jumlah peserta, serta peserta yang memperoleh sertifikasi. Hal ini menunjukkan adanya tertib administrasi dalam pengelolaan data pelatihan. Data tersebut menjadi dasar penting bagi pemerintah daerah untuk mengetahui capaian pelaksanaan program dan menyusun laporan kinerja. Dengan adanya dokumentasi data, proses pelatihan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif.

Akan tetapi, kualitas dokumentasi data belum sepenuhnya kuat karena data eksternal dari perusahaan masih terbatas. Rendahnya pelaporan lowongan kerja dari perusahaan menyebabkan basis data ketenagakerjaan belum mampu menggambarkan kebutuhan pasar kerja secara utuh. Berdasarkan data penelitian, dari 17.128 perusahaan di Kota Medan, hanya 5.349 perusahaan yang melaporkan lowongan kerja atau sebesar 31,23%. Artinya, sebagian besar perusahaan belum aktif memberikan informasi kebutuhan tenaga kerja kepada Dinas Ketenagakerjaan. Kondisi ini menghambat proses pencocokan antara lulusan pelatihan dengan lowongan kerja yang tersedia.

Pada indikator keterlibatan pemangku kepentingan selama pelaksanaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak dapat bekerja sendiri. Keberhasilan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan perusahaan, dunia industri, perangkat daerah lain, serta alumni pelatihan. Perusahaan memiliki peran penting karena menjadi pihak yang menyerap tenaga kerja dan mengetahui kebutuhan kompetensi di lapangan. Oleh karena itu, keterlibatan perusahaan seharusnya tidak hanya muncul pada tahap akhir penempatan kerja, tetapi juga sejak tahap perencanaan jenis pelatihan, penyusunan kurikulum, pelaksanaan praktik, hingga evaluasi lulusan.

Namun, dalam pelaksanaannya, keterlibatan perusahaan belum optimal. Rendahnya pelaporan lowongan kerja menunjukkan bahwa hubungan antara Dinas Ketenagakerjaan dan dunia usaha masih belum sepenuhnya terintegrasi. Kondisi ini menyebabkan proses penyaluran lulusan pelatihan menjadi kurang maksimal karena dinas tidak memiliki data lowongan yang lengkap dan aktual. Selain itu, standar rekrutmen perusahaan yang sering mensyaratkan pengalaman kerja juga menjadi hambatan tersendiri bagi lulusan pelatihan yang baru memperoleh sertifikat tetapi belum memiliki pengalaman kerja. Dengan demikian, keterlibatan pemangku kepentingan selama proses pelaksanaan masih perlu diperkuat agar pelatihan tidak berhenti pada sertifikasi, tetapi berlanjut pada penyerapan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dimensi process dalam evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan dapat dinilai cukup baik pada aspek pelaksanaan internal program, tetapi belum optimal pada aspek monitoring lanjutan dan kolaborasi eksternal. Pelaksanaan pelatihan telah berjalan sesuai prosedur, peserta mengikuti proses pelatihan dan uji kompetensi, serta data internal peserta telah terdokumentasi. Namun, proses penempatan kerja masih terkendala oleh lemahnya pelaporan lowongan dari perusahaan, belum kuatnya sistem pelacakan alumni, serta belum

optimalnya koordinasi antara pemerintah daerah dan dunia industri. Oleh karena itu, dimensi process menunjukkan bahwa kebijakan ini telah berjalan secara administratif, tetapi masih membutuhkan penguatan pada aspek integrasi data, monitoring pascapelatihan, dan kerja sama dengan pemangku kepentingan agar hasil pelatihan lebih efektif dalam mendorong penyerapan tenaga kerja.

3.4 Product

Dimensi product dalam model evaluasi CIPP digunakan untuk menilai hasil akhir dari kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan. Pada dimensi ini, evaluasi tidak hanya melihat keluaran administratif berupa jumlah peserta pelatihan yang lulus atau memperoleh sertifikat, tetapi juga menilai sejauh mana kebijakan tersebut mampu memberikan dampak nyata terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, dimensi product menjadi bagian penting karena dapat menunjukkan apakah program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan benar-benar menghasilkan manfaat bagi pencari kerja, dunia industri, dan pemerintah daerah.

Tabel 4.
Data Pendukung Dimensi Product dalam Evaluasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Medan

No.	Aspek Product	Temuan	Makna terhadap Evaluasi Product
1	Jumlah peserta pelatihan	108 orang	Menunjukkan jumlah peserta yang berhasil mengikuti program pelatihan setelah adanya efisiensi anggaran
2	Peserta yang memperoleh sertifikasi	108 orang atau 100%	Menunjukkan keberhasilan output pelatihan dari sisi kelulusan dan pengakuan kompetensi
3	Peserta yang bekerja atau berwirausaha	55 orang atau 50,92%	Menunjukkan bahwa outcome kebijakan belum sepenuhnya optimal dalam penyerapan tenaga kerja
4	Peserta yang belum terserap bekerja/berwirausaha	53 orang atau 49,08%	Menunjukkan masih adanya lulusan pelatihan yang belum memperoleh manfaat langsung berupa pekerjaan atau usaha
5	Hambatan utama hasil kebijakan	Syarat pengalaman kerja dari perusahaan	Menunjukkan adanya kesenjangan antara sertifikasi kompetensi dan standar rekrutmen dunia industri
6	Dampak positif lainnya	Muncul peluang usaha mandiri di sektor informal	Menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada kerja formal, tetapi juga mendorong kemandirian ekonomi

Sumber: diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, dimensi product menunjukkan adanya dua sisi hasil kebijakan. Di satu sisi, program pelatihan kerja dapat dikatakan berhasil dari aspek output karena seluruh peserta yang mengikuti pelatihan memperoleh sertifikasi kompetensi. Capaian sertifikasi sebesar 100% menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan mampu menghasilkan peserta yang dinyatakan kompeten sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti. Sertifikasi ini menjadi bukti bahwa peserta telah memperoleh pengakuan keterampilan secara formal dan memiliki bekal untuk memasuki dunia kerja atau membuka usaha mandiri.

Namun, di sisi lain, keberhasilan output tersebut belum sepenuhnya berbanding lurus dengan keberhasilan outcome. Dari 108 peserta pelatihan, hanya 55 orang atau 50,92% yang terserap bekerja

atau berwirausaha. Artinya, masih terdapat 53 orang atau 49,08% lulusan pelatihan yang belum terserap secara langsung setelah mengikuti program. Kondisi ini menunjukkan bahwa produk kebijakan belum sepenuhnya optimal karena tujuan utama penyelenggaraan pelatihan kerja bukan hanya menghasilkan lulusan bersertifikat, tetapi juga meningkatkan peluang kerja dan menekan angka pengangguran.

Pada indikator kecapaian hasil yang direncanakan, kebijakan ini telah mencapai hasil yang cukup baik pada aspek kelulusan dan sertifikasi. Seluruh peserta yang mengikuti pelatihan berhasil memperoleh sertifikat kompetensi, sehingga dari sisi pencapaian target pelatihan, program dapat dikatakan berjalan efektif. Sertifikasi tersebut menjadi nilai tambah bagi peserta karena dapat digunakan sebagai bukti kompetensi saat melamar pekerjaan atau mengembangkan usaha mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mampu menyelenggarakan pelatihan yang menghasilkan keluaran sesuai dengan standar kompetensi.

Akan tetapi, pencapaian hasil tersebut masih perlu dilihat secara lebih kritis. Sertifikasi memang menjadi hasil penting, tetapi belum dapat dijadikan satu-satunya ukuran keberhasilan kebijakan. Dalam konteks penyelenggaraan ketenagakerjaan, ukuran keberhasilan yang lebih substantif adalah kemampuan program dalam menghubungkan lulusan dengan pekerjaan atau kegiatan ekonomi produktif. Fakta bahwa serapan kerja baru mencapai 50,92% menunjukkan bahwa hasil yang direncanakan belum sepenuhnya tercapai, terutama apabila dikaitkan dengan tujuan besar kebijakan, yaitu meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

Pada indikator manfaat kebijakan, program pelatihan kerja memberikan manfaat langsung bagi peserta dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengalaman praktik, dan sertifikat kompetensi. Peserta yang sebelumnya belum memiliki keahlian khusus memperoleh kesempatan untuk belajar pada bidang tertentu, seperti kesehatan dan keselamatan kerja, operator alat berat, menjahit atau tata busana, serta tata rias atau kecantikan. Manfaat ini penting karena dapat meningkatkan rasa percaya diri peserta dan memperbesar peluang mereka untuk memasuki dunia kerja.

Selain manfaat terhadap kerja formal, program pelatihan juga memiliki dampak positif dalam mendorong kemandirian ekonomi. Beberapa jenis pelatihan seperti menjahit dan tata rias atau kecantikan memiliki potensi untuk dikembangkan menjadi usaha mandiri. Dengan demikian, produk kebijakan tidak hanya dapat dilihat dari jumlah lulusan yang bekerja di perusahaan, tetapi juga dari kemampuan peserta untuk menciptakan peluang usaha sendiri. Hal ini menjadi sisi positif dari program karena tidak semua lulusan dapat langsung terserap ke sektor formal, sehingga jalur wirausaha menjadi alternatif penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pada indikator kesesuaian hasil dengan kebutuhan pasar kerja, masih ditemukan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan pelatihan dan standar rekrutmen perusahaan. Salah satu hambatan utama yang dihadapi lulusan adalah persyaratan pengalaman kerja yang ditetapkan oleh banyak perusahaan. Kondisi ini menyebabkan sertifikasi kompetensi belum sepenuhnya mampu menjadi jaminan bagi lulusan untuk langsung diterima bekerja. Artinya, meskipun peserta telah memiliki sertifikat, perusahaan tetap mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai syarat penting dalam proses rekrutmen.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan kerja masih perlu diperkuat dengan strategi penempatan kerja yang lebih konkret. Program pelatihan sebaiknya tidak berhenti pada tahap pemberian sertifikat, tetapi perlu dilanjutkan dengan kerja sama penempatan, magang, atau kemitraan langsung dengan perusahaan. Jika lulusan pelatihan tidak memiliki pengalaman kerja, maka pemerintah daerah dapat menjembatani melalui program pemagangan atau kerja praktik agar lulusan

memiliki pengalaman awal yang diakui oleh dunia industri. Dengan cara ini, kesenjangan antara sertifikasi dan syarat pengalaman kerja dapat dikurangi.

Pada indikator dampak kebijakan terhadap penyerapan tenaga kerja, program pelatihan kerja telah memberikan kontribusi, tetapi belum maksimal. Serapan 55 orang dari 108 lulusan menunjukkan bahwa kebijakan telah menghasilkan dampak nyata bagi sebagian peserta. Namun, angka tersebut juga memperlihatkan bahwa hampir setengah lulusan belum terserap bekerja atau berwirausaha. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek tindak lanjut setelah pelatihan. Penyerapan kerja tidak hanya bergantung pada kualitas peserta, tetapi juga pada ketersediaan lowongan, keterbukaan perusahaan, dan kemampuan dinas dalam menghubungkan lulusan dengan peluang kerja.

Dengan demikian, dimensi product dalam evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan menunjukkan bahwa program pelatihan telah berhasil dari sisi keluaran administratif, tetapi belum sepenuhnya optimal dari sisi hasil substantif. Keberhasilan sertifikasi sebesar 100% merupakan capaian positif yang menunjukkan bahwa peserta telah memperoleh pengakuan kompetensi. Namun, serapan kerja sebesar 50,92% menunjukkan masih adanya kesenjangan antara hasil pelatihan dan kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, produk kebijakan perlu diperkuat melalui tracer study alumni, program pemagangan, penguatan kerja sama dengan perusahaan, dan penyesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri agar hasil pelatihan benar-benar berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan telah memiliki relevansi yang kuat dari sisi context, tetapi belum sepenuhnya optimal dari sisi input, process, dan product. Pada dimensi context, kebijakan ini hadir sebagai respons terhadap tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Medan sebesar 8,13% serta adanya persoalan skill mismatch antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan dunia industri. Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bukan hanya kegiatan administratif, melainkan instrumen kebijakan publik yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memperluas peluang penyerapan kerja.

Sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa pelatihan kerja berbasis kompetensi penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja, penelitian ini juga menemukan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mampu memberikan manfaat dalam bentuk peningkatan keterampilan dan sertifikasi kompetensi. Hal ini sejalan dengan pandangan (Suharman & Pabisa, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan keterampilan dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik apabila disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam konteks Kota Medan, keberhasilan sertifikasi peserta sebesar 100% menunjukkan bahwa program pelatihan mampu menghasilkan output berupa tenaga kerja yang memiliki pengakuan kompetensi secara formal.

Namun, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan sertifikasi belum sepenuhnya berbanding lurus dengan keberhasilan penyerapan tenaga kerja. Dari 108 peserta pelatihan yang memperoleh sertifikasi, hanya 55 orang atau 50,92% yang terserap bekerja atau berwirausaha. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara output dan outcome kebijakan. Artinya, kebijakan telah berhasil menghasilkan lulusan pelatihan bersertifikat, tetapi belum sepenuhnya berhasil menghubungkan lulusan tersebut dengan kebutuhan dunia kerja. Kondisi ini

memperkuat temuan (Praja & Auzola, 2021) bahwa persoalan penyerapan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan tenaga kerja, tetapi juga oleh komunikasi kebijakan, kepatuhan perusahaan, dan keterhubungan antara pemerintah daerah dengan dunia usaha.

Dari sisi input, temuan utama penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran menjadi salah satu hambatan penting dalam pelaksanaan kebijakan. Target awal peserta pelatihan sebanyak 217 orang harus berkurang menjadi 108 orang akibat adanya efisiensi anggaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang secara konteks sudah relevan belum didukung oleh kapasitas sumber daya yang memadai. Temuan ini sejalan dengan pandangan (Suwanda et al., 2021) bahwa penganggaran berbasis kinerja perlu memperhatikan keterkaitan antara alokasi anggaran, target program, dan hasil yang ingin dicapai. Dalam konteks penelitian ini, keterbatasan anggaran menyebabkan cakupan peserta pelatihan menjadi lebih kecil, sehingga kemampuan program dalam menjangkau pencari kerja juga menjadi terbatas.

Pada dimensi process, penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan pelatihan telah berjalan sesuai prosedur, tetapi proses penyaluran lulusan ke dunia kerja masih belum optimal. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya pelaporan lowongan kerja dari perusahaan, yaitu hanya 31,23%. Kondisi ini menyebabkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum memiliki data kebutuhan tenaga kerja yang lengkap dan aktual. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan tidak cukup hanya tertib secara internal, tetapi juga membutuhkan keterlibatan aktif pemangku kepentingan eksternal, terutama perusahaan. Hal ini sejalan dengan model CIPP yang menekankan bahwa evaluasi proses harus memperhatikan mekanisme pelaksanaan, monitoring, umpan balik, dan keterlibatan pemangku kepentingan selama program berlangsung (Stufflebeam & Coryn, 2017).

Berbeda dengan harapan bahwa sertifikasi kompetensi dapat menjadi jalan utama bagi peserta untuk memperoleh pekerjaan, penelitian ini menemukan bahwa banyak lulusan masih menghadapi hambatan berupa syarat pengalaman kerja dari perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sertifikat belum sepenuhnya mampu menggantikan pengalaman kerja sebagai standar rekrutmen di dunia industri. Oleh karena itu, kebijakan pelatihan kerja perlu dilengkapi dengan strategi lanjutan seperti pemagangan, kerja sama penempatan, tracer study alumni, serta sinkronisasi kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri. Temuan ini memperkuat pendapat (Akhadi & Shofwan, 2024) bahwa evaluasi program pelatihan melalui model CIPP perlu melihat kesesuaian antara kebutuhan peserta, kesiapan input, proses pelaksanaan, dan hasil kompetensi yang dicapai.

Secara keseluruhan, temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan telah tepat secara kebutuhan, tetapi belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Kebijakan ini berhasil pada aspek peningkatan kompetensi dan sertifikasi, tetapi masih menghadapi kendala pada aspek anggaran, sarana praktik, pelaporan lowongan perusahaan, dan tindak lanjut pascapelatihan. Dengan demikian, keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan tidak cukup diukur dari jumlah peserta yang lulus pelatihan, tetapi harus dilihat dari sejauh mana lulusan tersebut benar-benar terserap bekerja atau mampu berwirausaha. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan pelatihan kerja perlu diperkuat melalui tata kelola yang lebih kolaboratif antara pemerintah daerah, dunia industri, dan peserta pelatihan agar hasil kebijakan lebih berdampak terhadap penurunan pengangguran di Kota Medan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan telah memiliki relevansi yang kuat dengan kebutuhan peningkatan kompetensi pencari kerja dan upaya penurunan pengangguran daerah.

Melalui evaluasi model CIPP, kebijakan ini menunjukkan bahwa dari dimensi context, program pelatihan kerja telah sesuai dengan permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi Kota Medan; dari dimensi input, pelaksanaan program telah didukung oleh rencana pelatihan, instruktur, dan mekanisme penyelenggaraan yang terarah; dari dimensi process, pelatihan telah berjalan sesuai prosedur melalui tahapan seleksi, pelaksanaan pelatihan, praktik, dan uji kompetensi; sedangkan dari dimensi product, kebijakan ini berhasil menghasilkan capaian sertifikasi sebesar 100%, meskipun penyerapan kerja dan wirausaha baru mencapai 50,92%. Dengan demikian, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan dapat dinilai telah memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, tetapi efektivitasnya dalam mendorong penyerapan tenaga kerja masih perlu diperkuat agar hasil pelatihan tidak hanya berhenti pada sertifikasi, melainkan juga berdampak langsung terhadap peningkatan kesempatan kerja masyarakat.

Keterbatan Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu ruang lingkup penelitian yang hanya difokuskan pada kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh pada daerah lain yang memiliki karakteristik ketenagakerjaan, kapasitas anggaran, dan struktur industri yang berbeda. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan yang terbatas pada pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan kebijakan, seperti Dinas Ketenagakerjaan, alumni pelatihan, dan perwakilan dunia industri, sehingga temuan yang diperoleh lebih menekankan pada kedalaman informasi daripada keluasan generalisasi. Penelitian ini juga terbatas pada evaluasi kebijakan menggunakan model CIPP yang mencakup dimensi context, input, process, dan product, sehingga belum membahas secara kuantitatif hubungan sebab-akibat antara program pelatihan kerja dan penurunan tingkat pengangguran. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lokasi penelitian, menambah jumlah informan, serta menggunakan data kuantitatif yang lebih luas agar hasil kajian mengenai efektivitas kebijakan ketenagakerjaan dapat dianalisis secara lebih komprehensif.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian mengenai kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dengan cakupan wilayah yang lebih luas, baik pada tingkat kabupaten/kota lain maupun perbandingan antar daerah, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kebijakan ketenagakerjaan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk mengukur secara lebih mendalam hubungan antara program pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, penempatan kerja, dan penurunan tingkat pengangguran. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti anggaran pelatihan, kualitas instruktur, relevansi kurikulum, kerja sama dengan dunia industri, sistem informasi pasar kerja, serta tracer study alumni pelatihan. Dengan demikian, hasil penelitian ke depan diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang lebih kuat bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, berbasis kebutuhan industri, dan berdampak nyata terhadap peningkatan kesempatan kerja masyarakat.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan beserta seluruh jajaran yang telah memberikan izin, data, informasi, serta kesempatan kepada penulis untuk

melaksanakan penelitian mengenai evaluasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh informan penelitian, termasuk pihak terkait dari unsur pemerintah daerah, alumni pelatihan kerja, dan perwakilan dunia industri yang telah memberikan keterangan dan dukungan selama proses pengumpulan data. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, keluarga, serta seluruh pihak yang telah memberikan arahan, bantuan, doa, dan dukungan sehingga proses pelaksanaan penelitian hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Akhadi, D. Y., & Shofwan, I. (2024). Evaluation of the CIPP model of the sewing training program. *Journal of Nonformal Education, 10*(1), 33–48. https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.1723

Ariansyah, K., Wismayanti, Y. F., Savitri, R., Listanto, V., Aswin, A., Ahad, M. P. Y., & Cahyarini, B. R. (2024). Comparing labor market performance of vocational and general school graduates in Indonesia: Insights from stable and crisis conditions. *Empirical Research in Vocational Education and Training, 16*, Article 5. https://doi.org/10.1186/s40461-024-00160-6

Badan Pusat Statistik Kota Medan. (2025). *Kota Medan dalam angka 2025*. BPS Kota Medan. https://medankota.bps.go.id/id/publication/2025/02/28/1d05cd4a4df521885f54c685/kota-medan-dalam-angka-2025.html

Bakri, R., & Jeddawi, M. (2023). Pemerintahan yang membahagiakan masyarakat. *Jurnal Pallangga Praja, 5*(1), 1–6. https://doi.org/10.61076/jpp.v5i1.3434

Bakri, R., Jeddawi, M., Utami, F. R., & Husain, M. F. (2024). Dynamics of regional government policy. *Jurnal Pallangga Praja, 6*(2), 81–86. https://doi.org/10.61076/jpp.v6i2.4980

Dharmawan, M. R. F., Rifai, M., & Azijah, D. N. (2022). Evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2021. *Reformasi, 12*(1), 19–26. https://doi.org/10.33366/rfr.v12i1.3104

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. (2025). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2024*. Pemerintah Kota Medan. https://disnaker.medan.go.id

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang (RTKJP): Menuju Indonesia Emas 2045*. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Khoiruddin, M. A., Setyanti, A. M., Suman, A., Prasetyia, F., & Susilo, S. (2024). Exploring determinants of education-job mismatch among educated workers in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan, 25*(2), 263–281. https://doi.org/10.23917/jep.v25i2.23994

Madjid, U., & Umar, A. U. (2023). Efektivitas program pelatihan kerja pada Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja dalam rangka menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Academia Praja, 6*(2), 340–352. https://doi.org/10.36859/jap.v6i2.1738

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Paramitha, M. M., & Wijayanto, H. (2026). Implementasi program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam memfasilitasi penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced, 4*(1), 548–559. https://doi.org/10.61579/future.v4i1.766

Paramitasari, N., Khoirunurrofik, K., Mahi, B. R., & Hartono, D. (2024). Charting vocational education: Impact of agglomeration economies on job–education mismatch in Indonesia. *Asia-Pacific Journal of Regional Science, 8*(2), 461–491. https://doi.org/10.1007/s41685-024-00333-x

Praja, S. J., & Auzola, F. (2021). Implementasi Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan, 4*(2), 17–23. https://doi.org/10.33701/jkp.v4i2.1833

Putranto, F. G. F., Natalia, C., & Pitriyani, N. K. D. (2024). Closing the gap between education and labor market requirement: Do vocational education matter? *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning, 5*(3), 181–191. https://doi.org/10.46456/jisdep.v5i3.614

Saputra, I. A., Junaidi, J., & Denmar, D. (2024). Efektivitas pelatihan kerja dalam upaya mengurangi pengangguran: Studi kasus pada UPTD BLK Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan, 12*(3). https://jurnal.balitbangda.lampungprov.go.id/index.php/jip/article/view/716

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi penelitian pemerintahan: Teoritik, legalistik, empirik, inovatif*. Alfabeta.

Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation theory, models, and applications* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.

Suharman, F. S., & Pabisa, D. (2023). Peningkatan daya saing tenaga kerja domestik melalui pelatihan keterampilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Konstituen, 5*(2), 125–144. https://doi.org/10.33701/jk.v5i2.3803

Suwanda, D., Moenek, R., Lukman, S., & Syaifullah, M. (2021). The implementation of performance-based budgeting through a money follow program in impressing budget corruption. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21*(2), 871–878. https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i2.1576

Widayanto, L. D., Soeharto, S., Sudira, P., Daryono, R. W., & Nurtanto, M. (2021). Implementation of the education and training program seen from the CIPPO perspective. *Journal of Education Research and Evaluation, 5*(4), 614–623. https://doi.org/10.23887/jere.v5i4.36826

Yulianti, D., & Fitriansyah, A. (2024). Employment and skill development initiatives in the labor markets: The cases of Indonesia and Thailand. *Journal of Policy Studies, 39*(1), 41–55. https://doi.org/10.52372/jps39104

Zahroh, M., Susarno, L. H., & Bachri, B. S. (2025). The CIPP model in training program evaluation: How effective is it? *Journal of Educational Technology Studies and Applied Research, 2*(2). https://journal.teknologipendidikan.or.id/index.php/jetsar/article/view/58