IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PELATIHAN KERJA BERBASIS VOKASI BAGI LULUSAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI KOTA MEDAN

Nazwa Ratu Namira Timur
NPP. 33.0095
Program Studi Kebijakan Publik
Email: nazwaratunt@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Tjahjo Suprajogo, M.Si.
Email: tjahjosuprajogo@yahoo.com

ABSTRACT

Problem (Research Gap): *The Open Unemployment Rate (OUR) of Vocational High School (SMK) graduates in Medan City reaches 8.14 percent and has remained stagnant over the past three years despite the implementation of vocational-based job training programs. This indicates that the policy implementation has not been optimal in addressing unemployment among SMK graduates.* ***Purpose:*** *This study aims to analyze the implementation of vocational-based job training policy for SMK graduates in Medan City.* ***Method:*** *This research uses a qualitative descriptive approach. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving eight informants from the Manpower Office, Bappeda, SMK representatives, BBPVP Medan, the Chamber of Commerce, and SMK alumni. Data analysis applied the Miles and Huberman model with Van Meter and Van Horn's implementation framework.* ***Results/Findings:*** *The findings show that the policy implementation has been carried out but remains suboptimal. Technical standards are clear through BNSP and Ministry of Manpower guidelines; however, no specific targets are set for SMK graduates. Inter-organizational coordination is weak and inconsistent, and there is a gap between training and industry needs.* ***Conclusion:*** *This study concludes that the implementation of vocational-based job training policy fot SMK graduates in Medan City has not been optimally implemented due to institutional fragmentation, a regulatory gap, low coordinantion intensity among actors, and a mismatch between training programs and the evolving needs of local industry. It is recommended that the Regional Coordination Team be strengthened through more binding regional regulations tha SMK graduates be established as a specific priority target group, and that a systematic Traing Needs Analysis mechanism be formally applied at the regional planning level.*

Keywords: Policy Implementation, Vocational Training, SMK Graduates, Medan City

ABSTRAK

Permasalahan (Kesenjangan Penelitian/Research Gap): Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMK di Kota Medan mencapai 8,14 persen dan cenderung stagnan dalam tiga tahun terakhir meskipun program pelatihan kerja berbasis vokasi telah dilaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwa

implementasi kebijakan belum optimal dalam mengatasi pengangguran lulusan SMK. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap delapan informan dari Dinas Ketenagakerjaan, Bappeda, SMK, BBPVP Medan, KADIN, serta alumni SMK. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dengan kerangka teori implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi telah berjalan namun belum optimal. Standar teknis telah jelas melalui BNSP dan pedoman Kementerian Ketenagakerjaan, tetapi belum ada sasaran spesifik bagi lulusan SMK. Koordinasi antarorganisasi masih lemah dan tidak konsisten, serta terdapat kesenjangan antara pelatihan dan kebutuhan industri yang terus berkembang. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan belum berjalan secara optimal dikarenakan adanya fragmentasi kelembagaan, *regulatory gap*, rendahnya intensitas koordinasi antaraktor, serta ketidaksesuaian antara program pelatihan dengan kebutuhan nyata industri lokal. Adapun saran penelitian ini yakni perlunya memperkuat Tim Koordinasi Daerah melalui peraturan daerah yang lebih mengikat, menetapkan lulusan SMK sebagai kelompok sasarn prioritas yang spesifik, serta menerapkan mekanisme *Training Needs Analysis* secara formal di tingkat perencanaan daerah.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Pelatihan Vokasi, Lulusan SMK, Kota Medan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan struktur ekonomi global yang dipicu oleh revolusi industri 4.0 dan pergeseran menuju era industri 5.0 telah mengubah lanskap kebutuhan tenaga kerja secara signifikan. Menurut World Economic Forum (2023), sekitar 44 persen keterampilan tenaga kerja global diperkirakan akan mengalami perubahan dalam lima tahun ke depan akibat percepatan adopsi tekonologi dan otomatisasi, sehingga pengembangan kompetensi menjadi kebutuhan mendesak bagi semua sektor industri.

Sejumlah studi internasional (ILO, 2024; World Bank & UNESCO, 2023) menunjukkan banyak negara berkembang masih menghadapi *skills mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan industri. Indonesia, sebagai salah satu negara berkembang terbesar di Asia Tenggara, menjadi representasi nyata dari tantangan global ini. Dalam konteks Indonesia, pendidikan dan pelatihan vokasi telah ditempatkan sebagai prioritas strategis dalam pembangunan nasional melalui penerbitan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. Kebijakan ini sejalan dengan Visi Indonesia Emas 2045 yang menekankan pentingnya penguatan kualitas SDM sebagai faktor utama daya saing nasional, sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Janga Menengah (RPJMN) 2025-2029 yang menetapkan penguatan pendidikan pelatihan vokasi sebagai salah satu arah kebijakan utama (Bappenas, 2025).

Namun, implementasi kebijakan ini menghadapi tantanggan serius. Badan Pusat Statistik (2025) mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional sebesar 4,85 persen atau sekitar 13,7 juta orang pada Agustus 2025. Meski mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 4,91 persen, TPT lulusan SMK masih menjadi yang tertinggi secara nasional yakni 8,43 persen. Data ini memperlihatkan bahwa *skills mismatch* masih menjadi masalah utama dalam sistem vokasi Indonesia, di mana ketidaksesuaian antara hasil pendidikan dan kebutuhan industri menandakan belum optimalnya peran pendidikan vokasi sebagai penyedia tenaga kerja kompeten yang siap pakai (Ariansyah et al., 2024). Ariefianto et al. (2024) menegaskan bahwa kelemahan utama pelatihan vokasi

di Indonesia adalah terbatasnya kemitraan strategis antara lembaga pelatihan dan sektor industri, sehingga kompetensi lulusan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja aktual.

Permasalahan pengangguran tidak tersebar merata di seluruh wilayah Indonesia. Provinsi Sumatera Utara menjadi salah satu provinsi yang secara konsisten mencatat TPT di atas rata-rata nasional. Selama periode 2021-2025, TPT Sumatera Utara berturut-turut tercatat sebesar 6,33 persen (2021), 6,16 persen (2022), 5,89 persen (2023), 5,60 persen (2024), dan 5,32 persen (2025), dengan peringkat nasional yang konsisten berada di posisi ke-9 hingga ke-11 dari 38 provinsi. Meskipun tren TPT Sumatera Utara menunjukkan penurunan, angkanya tetap lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional yang pada 2025 berasa di angka 4,74 persen (BPS, 2026). Pemilihan Provinsi Sumatera Utara sebagai lokus penelitian didasarkan pada konsistensi provinsi ini berasa di atas rata-rata nasional, besarnya jumlah lulusan SMK, struktur ekonomi yang beragam, serta telah dilaksanakannya berbagai program pelatihan kerja berbasis vokasi (BBPVP Medan, 2026), namun tingkat pengangguran kelompok lulusan vokasi tetap tinggi.

Di tingkat kabupaten/kota, Kota Medan secara konsisten mencatat TPT tertinggi di provinsi ini, yakni 8,89 persen (2022), 8,67 persen (2023), 8,13 persen (2024), dan 7,99 persen (2025). Posisi ini diikuti Kota Pematang Siantar (7,74%) dan Kabupaten Deli Serdang (7,69%) pada tahun 2025 (BPS, 2026). Kota Medan sebagai pusat ekonomi dan industri Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah penduduk sekitar 2,5 juta jiwa dan penduduk bekerja 1,17 juta jiwa mencerminkan perkiraan sekitar 104 ribu penduduk yang belum bekerja (BPS Medan, 2025). Lebih lanjut, lulusan SMK merupakan kelompok dengan tingkat pengangguran terbesar di Kota Medan yaitu 8,16 persen, disusul lulusan SMA sebesar 6,97 persen (Detiksumut, 2025). Fakta ini menunjukkan adanya masalah struktural pada sistem vokasi dan pelatihan kerja yang belum mampu menyiapkan lulusan sesuai kebutuhan dunia usaha.

Dari sisi kebijakan, Pemerintah Kota Medan telah menunjukkanrespons terhadap tantangan ketenagakerjaan ini. Wali Kota Medan menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum pengelolaan ketenaggakerjaan di daerah. Selain itu, Wali Kota Medan juga membentuk Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi melalui SK Wali Kota Nomor 420/02.K Tahun 2023. Tim ini melibatkan unsur pemerintah daerah, Kamat Dagang dan Industri (KADIN), asosiasi usaha, lembaga pendidikan vokasi (SMK), Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP), Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), dan dunia industri, yang terbagi dalam Kelompok Kerja (Pokja) Pendidikan Vokasi dan Pojka Pelatihan Kerja di bawah koordinasi Sekretariat Daerah Kota Medan.

Namun, meskipun perangkat regulasi dan kelembagaan telah tersedia, implementasinya menghadapi sejumlah kelemahan serius. Pertama, regulasi yang ada masih bersifat umum dan belum secara eksplisit mengatur keterkaitan antara pendidikan vokasi (SMK) dan pelatihan kerja (LPK/BBPVP) sebagai sistem yang terintegrasi, sehingga menciptakan *regulatory gap* yang melemahkan koordinasi antaraktor. Kedua, data dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (2023) menunjukkan bahwa sebagian besar program pelatihan kerja yang dijalankan pemerintah daerah belum menargetkan secara spesifik lulusan SMK yang menganggur, melainkan bersifat umum dan tidak berbasis pada kebutuhan industri yang dinamis. Ketiga, pelaksanaan pelatihan vokasi di Kota Medan masih terfragmentas, di mana Pokja Pendidikan Vokasi dan Pokja Pelatihan Kerja bekerja secara paralel tanpa mekanisme integrasi program maupun pembiayaan bersama. Kondisi *institutional silo* ini menghambat koordinasi dan mengurangii efektivitas program lintas sektor. Keempat, Tim Koordinasi Daerah yang dibentuk melalui SK Wali Kota belum memiliki legitimasi hukum yang kuat karena tidak diatur dalam peraturan daerah, sehingga rentan terhadap perubahan administrasi.

Kondisi ini menciptakan *conceptual problem* yang menjadi inti penelitian ini, yakni kesenjangan antara pembentukan struktur formal koordinasi dengan efektivitas koordinasi dalam

praktik implementasi kebijakan. Meskipun Tim Koordinasi Daerah telah dibentuk sejak 2023 dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, permaslaahn pengangguran lulusan SMK, fragmentasi kelembagaan, dan ketidaksesuaian program pelatihan dengan kebutuhan industri tetap berlangsunng. Dengan kata lain, keberadaan struktur formal koordinasi tidak secara otomatis menghasilkan koordinasi yang efektif mengatasi permasalahan impelementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi. Koordinasi antaraktor cenderung bersifat seremonial, tanpa akuntabilitas bersama terhadap hasil akhir berupa peningkatan penyeraoan tenaga kerja lulusan SMK.

Penelitian ini menggunakan Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn (Nugroho, 2018) sebagai landasan utama analisis. Model ini dipilih karena secara jelas menempatkan komunikasi antarorganisasi sebagai bagian integral dari proses implementasi, yang relevan dengan kondisi di Kota Medan di mana persoalan inti justru terletak pada lemahnya koordinasi antarlembaga, dengan menggunakan model Van Meter dan Van Horn secara komprehensif, penelitian ini berupaya membaca dinamika implementasi secara menyeluruh, sekaligus menegaskan bahwa celah koordinasi multi-aktor merupakan titik kritis yang belum banyak diungkap dalam literatur sebelumnya.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (Research Gap)

Penulis berfokus pada permasalahan masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMK di Kota Medan yang mencapai 8,14 persen dan cenderung stagnan selama tiga tahun terakhir, sementara itu pelatihan kerja berbasis vokasi telah ditetapkan sebagai salah satu program strategis pemerintah dalam rangka meningkatkan kompetensi, daya saing, dan penyerapan tenaga kerja lulusan vokasi sesuai kebutuhan industri.

Terdapat beberapa permasalahn berkaitan dengan implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan ini. Pertama, fragmentasi kelembagaan. Meskipun Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi telah dibentuk melalui SK Wali Kota Nomor 420/02.K Tahun 2023, Kelompok Kerja (Pokja) Pendidikan Vokasi dan Pokja Pelatihan Kerja masih berjalan secara pararel tanpa mekanisme intgrasi program yang efektif. Hal ini sejalan dengan data Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (2023) bahwa program pelatihan yang dijalankan belum menargetkan secara spesifik lulusan SMK yang menganggur, serta tidak sepenuhnya berbasis kebutuhan industri yang dinamis. Data ini menunjukkan bahwa ketersediaan struktur formal koordinasi belum serta-merta menghasilkan sinergi yang efektif antaraktor dalam ekosistem pelatihan vokasi.

Permasalahan berikutnya adalah kesenjangan antara program pelatihan dan kebutuhan industri yang berkembang. RPJMD Kota Medan Tahun 2025-2029 secara eksplisit mengakui bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan di Kota Medan belum sepenuhnya relevan degan kebutuhan pasar kerja (Pemerintah Kota Medan, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang belum mampu mengidentifikasi *competency gap* secara spesifik pada lulusan SMK, sehingga *upskilling* dan *reskilling* yang disediakan belum sepenuhnya relevan dengan dinamika sektor industri lokal yang terus berkembang.

Tidak dapat disalahkan bahwa Tim Koordinasi Daerah dibentuk dengan tujuan yang baik, yakni memperkuat sinergi antara pemerintah daerah, lembaga pelatohan, SMK, dan dunia industri. Namun dalam praktiknya, koordinasi yang terbangun cenderung bersifat seremonial dan insidental, tanpa akuntabilitas bersama terhadap hasil akhir berupa peningkatan penyerapan tenaga kerja lulusan SMK. Kondisi ini memperlemah fungsi pelatihan kerja sebagai *bridging mechanism* yang seharusnya menjembatani lulusan SMK dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, fenomena *regulatory gap* juga turut memperlemah ekosistem pelatihan vokasi, yakni belum adanya peraturan daerah yang secara

eksplisit mengatur keterkaitan antara pendidikan vokasi (SMK) dan pelatihan kerja (LPK/BBPVP) sebagai sistem yang terintegrasi.

Meskipun berbagai studi telah membahas evaluasi program pelatihan vokasi, kinerja lembaga pelatihan, dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji mekanisme dan dinamika koordinasi antaraktor dalam implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi di tingkat pemerintahan daerah, khususnya dalam memahami bagaima fragmentasi kelembagaan dan *regulatory gap* memengaruhi efektivitas program pelatihan bagi lulusan SMK pasca pembentukan Tim Koordinasi Daerah di tingkat kota.

1.3. Urgensi Penelitian

Penilitian ini penting untuk memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan, mencakup empat dimensi permasalahan yang saling berkaitan. Pertama, TPT lulusan SMK yang stagnan di kisaran 8 persen selama 3 tahun terakhir membutuhkan basis empiris yang kuat agar pemerintah dapat memahami akar permasalahan strukturalnya, bukan sekadar merespons dengan penambahan kuantitas program. Kedua, kesenjangan antara program pelatihan yang masih didominasi kejuruan konvensional dengan kebutuhan industri yang telah bergeser ke bidang teknologi dan teknik modern membutuhkan kajian empiris sebagai dasar revisi desain program pelatihan .

Ketiga, fragmentasi kelembagaan dan *regulatory gap* yang terjadi meskipun Tim Koordinasi Daerah telah terbentuk sejak 2023 membutuhkan analisis mendalam untuk memahami mengapa struktur formal tidak secara otomatis menghasilkan koordinasi yang efektif, sehingga pemerintah dapat merancang mekanisme integrasi yang lebih konkret dan akuntabel. Keempat, ketiadaan sasaran spesifik bagi lulusan SMK dalam program pelatihan merupakan kelemahan desain kebijakan yang perlu diungkap secara empiris agar pemerintah daerah memiliki justifikasi kuat untuk mereformulasi program pelatihan yang benar-benar berorientasi pada kelompok yang paling rentan terhadap pengangguran.

Apabila penelitian ini tidak dilaksanakan, pemerintah akan kekurangan basis empiris yang memadai untuk memahami keempat permasalahan tersebut secara simultan, sehingga upaya revitalisasi pelatihan vokasi berisiko tidak menyentuh akar masalah dan kembali menghasilkan prorgam yang tidak efektif meski secara administratif telah berjalan.

1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks implementasi kebijakan pelatihan vokasi, *link and match* antara lembaga pelatihan dengan industri, serta kinerja lulusan SMK di pasar kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian pelatihan kerja berbaiss vokasi memiliki variasi fokus, metode, serta pendekatan teori yang digunakan. Ariansyah et al. (2024) mengkaji perbandingan kinerja pasar kerja lulusan SMK dan SMA di Indonesia menggunakan metode kuantitatif berbasis data SAKERNAS 2021, menemukan bahwa lulusan SMK lebih cepat memperoleh pekerjaan pertama namun lebih rentan secara pendapatan saat krisis, yang menegaskan bahwa persoalan lulusan SMK terletak pada relevansi kompetensi terhadap kebutuhan industri. Pritadrajati (2022) menganalisis dampak pendidikan vokasi terhadap empat indikator pasar kerja di Indonesia menggunakan data IFLS dengan metode *instrumental variable*, menemukan bahwa keberhasilan pendidikan vokasi sangat bergantung pada kualitas penyelenggaraan dan jaminan mutu lembaga, bukan sekedar ketersediaan program. Saryadi, Maksum, dan Juwono (2024) mengkaji implementasi kebijakan *link and match* melalui kelas industri di empat SMK

menggunakan metode kualitatif studi kasus, menemukan bahwa efektivitas implementasi sangat bergantung pada kearifan koordinasi antara pihak sekolah, pemerintah daerah, dan perusahaan mitra industri. Septia et al. (2024) mengkaji kinerja BBPVP Kota Medan menggunakan teori kinerja organisasi Agus Dwiyanto, menemukan bahwa transformasi *link and match* di BBPVP Medan belum terlaksana dengan baik yang tercermin dari masih sedikitnya alumni pelatihan yang terserap di dunia kerja. Muthmainnah et al. (2024) menganalisis implementasi *e-government* melalui platform Siap Kerja di BBPVP Sidoarjo menggunakan teori Edwards III, menemukan hambatan pada dimensi komunikasi, keterbatasan sumber daya manusia, serta belum adanya SOP yang sistematis dalam pelaksanaan pelatihan. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan dominasi metode kualitatif deskriptif dengan beragam pendekatan teoritis. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menyoroti implementasi kebijakan pelatihan vokasi dan hambatan koordinasi antaraktor. Perbedaannya, penelitian ini menggunakan Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn secara komprehensif untuk menganalisis dinamika koordinasi multi-stakeholder dalam implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan, yang merupakan aspek yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur sebelumnya.

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. penelitian ini merupakan penelitian yang baru dilihat dari segi konteks objek penelitian, yakni analisis implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan pasca pembentukan Tim Koordinasi Daerah yang seharusnya menghasilkan koordinasi antaraktor yang lebih efektif, namun dalam praktiknya belum optimal. Selain itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus yang berbeda dengan penelitian Ariansyah et al. (2024) dan Pritadrajati (2022) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengukuran/indikator/teori yang digunakan peneliti juga berbeda dari penelitian sebelumnya, yakni menggunakan Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn yang menempatkan komunikasi antarorganisasi dan koordinasi multi-stakeholder sebagai variabel sentral dalam menganalisis efektivitas implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan.

1.6. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Medan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami secara mendalam dinamika implementasi kebijakan berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan, yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui data numerik semata. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada paradigma post-positivisme, di mana penelitian dilakukan dalam kondisi alamiah tanpa manipulasi terhadap variabel, sehingga peneliti berperan sebagai instrumen utama yang berinteraksi langsung dengan subjek dan konteks penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipan, dan studi dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur dipilih karena memberikan ruang pengembangan pernyataan sesuai kebutuhan sehingga memungkinkan penggalian informasi yang lebih mendalam dari setiap informan. Observasi non-partisipan dilakukan dengan peneliti hadir secara langsung di lapangan untuk mengamati aktivitas pelaksanaan pelatihan tanpa terlibat secara langsung dalam kegiatan tersebut. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan, mengalisis, dan menafsirkan berbagai dokumen resmi seperti regulasi, laporan kinerja, dan data program pelatihan yang relevan dengan fokus penelitian.

Informan penelitian dipilih menggunakan tekni *purposive sampling*, yakni pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman dan pengetahuan langsung terkait implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi di Kota Medan. Informan penelitian terdiri dari delapan orang, yaitu Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja Dinas Ketenagakerjaan, Kepala Seksi Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan, Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia Bappeda, Ketua Bursa Kerja Khusus Kota Medan selaku perwakilan SMK, Ketua Kamar Dagang dan Industri Kota Medan, Subkoordinator Peningkatan Jejaring Pelatihan Vokasi BBPVP Kota Medan, serta dua orang alumni SMK yang masing-masing sedang mengikuti dan tidak mengiktui pelatihan. Kombinasi informan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang utuh dari sisi kebijakan, pelaksana teknis, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan kelompok sasaran.

Teknik pengujian keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai informan yang berbeda, serta triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miled dan Huberman (Sugiyono, 2023) yang mencakup tiga tahap, yaitu reduksi data dengan memilih dan merangkum data yang relevan, penyajian data secara sistematis, dan penarikan kesimpulan melalui verifikasi terhadap temuan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, khususnya di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Bappeda Kota Medan, BBPVP Medan, serta beberapa SMK dan LPK di Kota Medan, pada bulan januari hinggal Maret 2026.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan menggunakan Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn (Nugroho, 2018) yang mencakup enam variabel utama, yaitu standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi pelaksana, komunikasi antarorganisasi dan kegiatan pelaksanaan, sikat para pelaksana, serta lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Standar dan Sasaran Kebijakan

Penulis menganalisis variabel standar dan sasaran kebijakan melalui dua indikator, yaitu kejelasan tujuan dan kejelasan target sasaran.

Dari sisi kejelasan tujuan, pelaksanaan pelatihan kerja berbasis vokasi di Kota Medan telah mengacu pada standar Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan pedoman Kementerian Ketenagakerjaan yang mencakup durasi jam pelatihan, kurikulum, hingga mekanisme sertifikasi yang

diakui secara nasional. BBPVP Medan juga telah menerapkan mekanisme *Training Needs Analysis* (TNA) sebagai dasar penentuan jenis pelatihan yang dibuka, dengan prinsip bahwa pelatihan harus berorientasi pada penyerapan tenaga kerja yang nyata, bukan sekedar pemeuhan target output sertifkasi. Kepala Seksi Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan menegaskan bahwa "*semua pelatihan itu didasarkan pada program pelatihan yang dikeluarkan oleh Kemenaker, mencakup ja pelajaran, durasi, serta mekanisme sertifikasi BNSP*." Namun, mekanisme TNA yang sistematis belum dilakukan secara formal oleh Bappeda sebagai lembaga perencana di tingkat daerah, yang mengakui bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan masih mengandalkan data dari Disnaker dan laporan masing-masing perangkat daerah tanpa instrumen pemetaan kompetensi yang terstruktur. Kondisi ini menyebabkan program pelatihan tidak sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan industri lokal di Kota Medan,

Dari sisi kejelasan target sasaran, program pelatihan tidak menetapkan lulusan SMK sebagai kelompok prioritas utama, melainkan terbuka untuk seluruh angkatan kerja di Kota Medan yang memenuhi syarat usia dan status. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja secara tegas menyatakan bahwa"*tidak ada menargetkan kelompok tertentu, yang jelas sesuai dengan kebutuhan industri.*" Kondisi ini mengakibatkan program pelatihan belum secara langsung menjawab permasalahn pengangguran yang spesifik di kalangan lulusan SMK. Data program dan kegiatan pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menunjukkan bahwa jenis pelatihan yang diselenggarakan masih didominasi kejuruan konvensional, sebagaimana tersaji pada tabel berikut.

Tabel 1.
Program Kegiatan Pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2024-2025

Tahun 2024				
No	**Nama Pelatihan**	**Jumlah Peserta Pelatihan**	**Peserta yang Memperoleh Sertifikasi**	**%**
1.	Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	40 Orang (2 Paket)	40 Orang	
2.	Pelatihan Operator Alat Berat (Forklift)	20 Orang (1 Paket)	20 Orang	
3.	Pelatihan Menjahit/Tata Busana	16 Orang (1 Paket)	16 Orang	
4.	Pelatihan Handy Craft/Merajut	32 Orang (2 Paket)	32 Orang	
Jumlah Total		**108 Orang (6 Paket)**	**108 Orang**	**100%**
Pencari Kerja Kompeten dan Bekerja		**-**	**55 Orang**	**50,92%**
Tahun 2025				
No	**Nama Pelatihan**	**Jumlah Peserta Pelatihan**	**Peserta yang Memperoleh Sertifikasi**	**%**
1.	Pelatihan Tata Kecantikan	32 Orang (2 Paket)	32 Orang	
2.	Pelatihan Tata Busana	32 Orang (2 Paket)	32 Orang	

3.	Pelatihan Teknik Kendaraan Ringan	16 Orang (1 Paket)	16 Orang	
4.	Pelatihan Teknik Mesin Pendingin	16 Orang (1 Paket)	16 Orang	
5.	Pelatihan Tata Boga	20 Orang (1 Paket)	20 Orang	
6.	Pelatihan Alat Berat/Escavator	20 Orang (1 Paket)	20 Orang	
7.	Pelatihan Barista	32 Orang (2 Paket)	32 Orang	
8.	Pelatihan Roasting Kopi	16 Orang (1 Paket)	16 Orang	
9.	Pelatihan K3	40 Orang (2 Paket)	40 Orang	
10.	Pelatihan Desain Grafis dan Sablon	20 Orang (1 Paket)	20 Orang	
11.	Pelatihan Digital Marketing	20 Orang (1 Paket)	20 Orang	
12.	Pelatihan Content Creator	16 Orang (1 Paket)	32 Orang	
	Jumlah Total	**280 Orang (16 Paket)**	**280 Orang**	**100%**
Pencari Kerja Kompeten dan Bekerja		**-**	**160 Orang**	**57,16%**

Sumber: LKjIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Berdasarkan data pada tabel di atas, pada tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan menyelenggarakan 6 paket pelatihan dengan 108 peserta tingkat penyerapan 50,92 persen. Pada tahun 2025, jumlah paket meningkat mencapai 57,14 persen. Kondisi ini memperkuat argumen bahwa penetapan sasaran yang tidak spesifik terhadap lulusan SMK berdampak pada program pelatihan yang tidak sepenuhnya menjawab kebutuhan kompetensi industri, sehingga tingkat penyerapan tenaga kerja belum optimal. Penulis menyimpulkan bahwa standar dan sasaran kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi di Kota Medan sudah cukup baik dari sisi standar teknis, namun belum optimal dari sisi penetapan sasaran yang spesifik dan mekanisme perencaan berbasis kebutuhan industri di tingkat daerah.

3.2. Sumber Daya

Penulis menganalisis variabel sumber daya melalui dua indikator, yaitu ketersediaan SDM pelaksana dan ketersediaan sarana prasarana.

Dari sisi ketersediaan SDM pelaksana, terdapat 120 LPK terdaftar dan 439 instruktur aktif di Kota Medan. Namun dari sisi kualitas, hanya 57 LPK yang memiliki *Vocational Identification Number* (VIN) dan baru 293 dari 439 instruktur yang bersertifikat kompetensi atau sekitar 66,7 persen. LPK yang terdaftar pun masih didominasi bidang konvensional seperti kuliner, kecantikan, dan tata busana, sementara bidang yang relevan dengan kebutuhan industri modern seperti teknologi informasi dan

teknik elektro masih sangat terbatas. Gambaran kelembagaan pelatihan kerja di Kota Medan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.
Lembaga Pelatihan Kerja Kota Medan (Jenis dan Jumlah LPK, instruktur, VIN)

N0.	JENIS	JUMLAH
1.	LPK Pemerintah	5
2.	LPK Perusahaan	1
3.	LPK Swasta	114
4..	LPK yang memiliki izin	120
5.	LPK yang memiliki VIN	57
6.	Instruktur di LPK	439
7.	Instruktur Bersertifikat Kompetensi di LPK	293

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan 2026
(Diolah oleh peneliti)

Dari sisi ketersediaan sarana dan prasarana, keterbatasan anggaran menjadi kendala utama yang secara langsung membatasi jumlah dan jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan serta kualitas fasilitias pendukung. Sebagai solusi alternatif, Dinas Ketenagakerjaan menjalin kerja sama dengan BBPVP yang memiliki fasilitas dan peralatan yang lebih memadai sebagai kejuruan yang diselenggarakan. Penulis menyimpulkan bahwa meskipun secara kuantitas ketersediaan SDM pelaksana tergolong memadai, dari sisi kualitas dan relevansi masih terdapat sejumlah kendala yang perly segera diatasi, terutama terkait standarisasi kualitas LPK dan instruktur serta pemerataan bidang pelatihan sesuai kebutuhan industri modern.

3.3. Karakteristik Organisasi Pelaksana

Penulis menganalisis variabel karakteristik organisasi pelaksana melalui dua indikator, yaitu struktur organisasi dan pembagian tugas pelaksana.

Dari sisi struktur organisasi, implementasi kebijakan secara formal telah diwujudkan melalui pembentukan Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi berdasarkan SK Wali Kota Nomor 420/02.K Tahun 2023 yang melibatkan berbagai aktor lintas sektor, mulai dari Bappeda, Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Pendidikan, BBPVP, LPK, SMK, hingga dunia industri. Namun dalam praktiknya, setiap lembaga masih beroperasi secara independen sesuai tugas dan fungsinya masing-masing. Peneliti tidak menemukan adanya ruang koodinasi bersama, papan informasi terpadu, maupun dokumen perencanaan lintas sektor yang mencerminkan adanya integrasi kelembagaan yang aktif di lapangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur organisasi yang ada belum mampu mendorong integrasi lintas sektor yang sesungguhnya.

Dari sisi pembagian tugas pelaksana, Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai fasilitator perencanaan dan pemegang kendali anggaran, LPK bertugas sebagai pelaksana teknis pelatihan sesuai kejuruan masing-masing, dan BBPVP bertanggung jawab atas aspek pelatihan dan sertifikasi

kompetensi. Namun keterlibatan SMK dalam ekosistem pelatihan vokasi masih sangat terbatas. Ketua Bursa Kerja Khusus (BKK) selaku perwakilan SMK mengakui bahwa pihaknya belum pernah dilibatkan secara langsung dalam penyusunan program pelatihan, dan komunikasi dengan Disnaker lebih banyak sebatas mekanisme penyaluran tamatan melalui BKK. Peneliti menyimpulkan bahwa pembagian tugas pelaksana sudah berjalan namun belum sepenuhnya terpadu, karena keterlibatan Bappedan dan SMK masih bersifat marginal dan belum terformalisasi dalam struktur pembagian tugas yang komprehensif.

3.4. Komunikasi Antarorganisasi dan Kegiatan Pelaksanaan

Penulis menganalisis variabel komunikasi antarorganisasi melalui dua indikator, yaitu kejelasan alur komunikasi dan intensitas koordinasi.

Dari sisi kejelasan alur komunikasi, alur penyampaian informasi dari Dinas Ketenagakerjaan kepada peserta pelatihan telah berjalan secara langsung mencakup informasi teknis terkait durasi, lokasi dan persyaratan pelatihan. Namun alur komunikasi ini cenderung bersifat *top-down* tanpa mekanisme umpan balik yang jelas dari peserta kepada penyelenggara. Koordinasi antarlembaga sudah ada dalam bentuk formal, namun tidak konsisten dan tidak berkelanjutan. Ketidakkonsistenan ini berdampak langsung pada kelompok sasaran, di mana alumni SMK mengakui tidak pernah mendapatkan informasi resmi mengenai program pelatihan dari saluran manapun setelah kelulusan.

Dari sisi intensitas koordinasi, koordinasi antara Disnaer dengan LPK hanya dilakukan satu kali dalam setahun melalui forum *sharing* tahunan, sementara koordinasi dengan Bappeda, BBPVP, SMK, dan dunia usaha bersifat insidental dan tidak terlembagakan dalam mekanisme yang rutin. Bappeda mengakui bahwa koordinasi lintas sektor masih perlu ditingkatkan agar lebih terintegrasi. Sementara itu, BBPVP telah memiliki Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri (FKLPI) sebagai mekanisme koordinasi yang lebih terstruktur dengan dunia usaha. Pihak dunia usaha pun mengakui bahwa komunikasi formal dengan pemerintah daerah masih sangat terbatas dan tidak ada mekanisme rutin yang memfasilitasi penyampaian kebutuhan kompetensi secara terstruktur. Peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi antarorganisasi dalam implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi di Kota Medan belum optimal, karena masih bersifat tidak konsisten, tidak terlembagakan, serta belum dilengkapi mekanisme umpan balik yang memadai.

3.5. Sikap Para Pelaksana

Penulis menganalisis variabel sikap para pelaksana melalui dua indikator, yaitu komitmen pelaksana dan pemahaman pelaksana terhadap kebijakan.

Dari sisi komitmen pelaksana, Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan komitmen yang cukuo kuat, tercermin dari upaya proaktif menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan lain di tengah keterbatasan anggaran, pelaksaan monitoring berjangka setiap tiga hari selama pelatihan berlangsung, serta *tracking* pasca pelatihan untuk memastikan peserta terserap ke dunia kerja. Data distribusi peserta pelatihan berdasarkan jenjang pendidikan dan status kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.
Distribusi Peserta Pelatihan Berdasarkan Jenjang Pendidikan, Status kerja, dan Bidang Pekerjaan

Jenjang Pendidikan	Bekerja (Formal)	Usaha Mandiri	Belum Bekerja	Bidang Pekerjaan Dominan
SD	0	0	1	-
SMP	1	0	4	Jasa sederhana
SMA/MA Sederajat	18	14	58	Hospitality, retail, admin
SMK	16	12	35	Teknik, operator, jasa
D3	12	6	12	Administraso, teknis
D4	4	2	3	Teknik & professional
S1	27	25	26	Profesional, admin, edukasi
Paket C	0	0	1	-
Total	**78**	**64**	**140**	-

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan 2026 (Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan data tersebut, dari total 282 peserta pelatihan, sebanyak 78 orang bekerja secara formal, 64 orang beriwausaha mandiri, dan 140 orang masih belum bekerja, dengan 35 orang di antaranyaberlatar belakang SMK. Namun komitmen ini belum merata di seluruh aktor, khususnya Bappeda yang mengakui bahwa monitoring yang dilakukan masih sebatas pelaporan capaian administratif tanpa instrumen evaluasi khusus untuk mengukur efektivitas pelatihan vokasi secara mendalam.

Dari sisi pemahaman pelaksana, Dinas Ketenagakerjaan dan BBPVP menunjukkan pemahaman yang cukup baik tentang standar teknis dan filosofi kebijakan pelatihan berbasis kebutuh industri. Namun masih terdapat kesenjangan pemahaman di tingkat perencanaan daerah, di mana Bappeda mengakui bahwa program yang tercantum dalam RPJMD masih bersifat umum karena keterbatasan data kebutuhan spesifik industri di Kota Medan. Peneliti menyimpulkan bahwa komitmen dan pemahaman pelaksana sudah cukup baik terutama dari sisi Disnaker dan BBPVP, namun perlu diperkuat secara merata di seluruh aktor melalui mekanisme evaluasi yang lebih formal dan terstruktur.

3.6. Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

Penulis menganalisis variabel lingkungan sosial, ekonomi dan politik melalui dua indikator, yaitu dukungan pemangku kepentingan dan kebutuhan pasar kerja.

Dari sisi dukungan pemangku kepentinan, dukungan secara umum sudah ada dari berbagai pihak. Dunia usaha menyatakan telah banyak bekerja sama dengan pemerintah daerah dalam program pelatihan vokasi dan terlibat dalam penyusunan kurikulum pelatihan melalui FKLPI di BBPVP. SMK berperan aktif sebagai jembatan informasi pelatihan dan lowongan kerja kepada alumni BKK. Namun dukungan ini belum terintegrasi dalam ekosistem yang terpadu dan sinergis.. Dunia usaha memberikan catatan kritis bahwa program pelatihan pemerintah daerah masih belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan industri yang sesungguhnya, dengan menyatakan adanya *gap* yang cukup jauh antara jenis pelatihan yang diselenggarakan dengan kompetensi yang dibutuhkan di lapangan.

Dari sisi kebutuhan pasar kerja, dunia usaha mengidentifikasi bahwa kebutuhan industri di Kota Medan telah bergeser ke bidang teknologi informasi, *electric*, pengelasan tingkat lanjut, dan operator alat berat, sementara program pelatihan yang diselenggarakan masih didominasi kejuruan konvensional. Kondisi ini tercermin dari TPT lulusan SMK di Kota Medan yang cenderung stagnan selama tiga tahun terakhir sebagaimana tersaji pada tabel berikut.

Tabel 4.
TPT Lulusan SMK Kota Medan

TAHUN	TPT LULUSAN SMK KOTA MEDAN (%)
2023	8,20
2024	8,14
2025	8,16

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan 2026
(Diolah oleh peneliti)

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa TPT lulusan SMK di Kota Medan berkisar di angka 8 persen selama tiga tahun terakhir, yakni 8,20 persen (2023), 8,14 persen (2024), dan 8,16 persen (2025). Kondisi ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang ada belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lulusan SMK. Peneliti menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan sosial, ekonomi dan politik di Kota Medan merupakan faktor yang cukup kompleks dan menuntut penyesuaian program pelatihan secara berkelanjutan agar relevan dengan dinamika pasar kerja yang terus berkembang.

3.7. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan memberikan banyak gambaran empiris yang penting dalam memahami dinamika implementasi kebijakan di tingkat pemerintah daerah. Peneliti menemukan temuan penting yakni meskipun Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi telah dibentuk sejak tahun 2023 dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan lintas sektor, implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi di Kota Medan belum berjalan secara optimal dikarenakan lemahnya mekanisme koordinasi antaraktor, ketiadaan sasaran spesifik bagi lulusan SMK, serta kesenjangan antara program pelatihan dengan kebutuhan industri yang berkembang. Sama halnya dengan temuan Septia et al. (2024) bahwa transformasi *link and macth* ketenagakerjaan di BBPVP Kota Medan masih belum terlaksana dengan baik yang tercermin dari masih sedikitnya alumni pelatihan yang berhasil terserap di dunia kerja, penelitian ini menemukan bahwa persoalan mendasar bukan terletak pada ketiadaan program, melainkan pada lemahnya integrasi antar lembaga dalam ekosistem pelatihan vokasi di Kota Medan.

Layaknya program vokasi lainnya, implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi di Kota Medan juga masih memiliki beberapa kelemahan. Koordinasi yang terbangun antaraktor

cenderung bersifat seremonial dan insidental, tanpa akuntabilitas bersama terhadap hasil akhir berupa peningkatan penyerapan tenaga kerja lulusan SMK. Kondisi ini sejalan dengan temuan Saryadi, Maksum dan Juwono (2024) yang menegaskan bahwa efektivitas implementasi kebijakan *link and match* sangat bergantung pada keaktifan koordinasi antara pihak sekolah, pemerintah daerah, dan perusahaan mitra industri. Sejalan dengan temuan Anugerah dan Sinaga (2025) bahwa keberhasilan implementasi program sangat ditentukan oleh efektivitas komunikasi, ketersediaan sumber daya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi yang mendukung, penelitian ini menemukan bahwa kelima faktor tersebut juga menjadi titik lemah, khususnya pada aspek komunikasi antarorganisasi yang tidak konsisten dan fragmentasi struktur koordinasi. Sariatama, Nurmandi, dan Lawelai (2025) juga memperkuat temuan ini dengan menegaskan bahwa sinergi multipihak antara pemerintah, swasta, dan masyarakat sipil merupakan prasyarat utama keberhasilan implementasi kebijakan, yang dalam konteks Kota Medan belum terwujud secara optimal karena koordinasi antaraktor masih bersifat seremonial dan insidental.

Adanya program pelatihan kerja berbasis vokasi ini diharapkan secara jangka panjang mampu meningkatkan kompetensi lulusan SMK secara substansial, memperkuat daya saing tenaga kerja lokal, serta mendorong penyerapan tenaga kerja yang lebih optimal sesuai kebutuhan industri di Kota Medan. Hal ini sejalan dengan temuan Ariansyah et al. (2024) yang menegaskan bawa persoalan lulusan SMK bukan semata-semata pada ketersediaan prorgam pelatihan, melainkan pada relevansi kompetensi yang dihasilkan terhadap kebutuhan industri. Temuan ini juga diperkuat oleh Paramitasari et al. (2024) yang menemukan bahwa *job-education mismatch* lulusan SMK di Indonesia dipengaruhi oleh faktor aglomerasi ekonomi di tingkat lokal, yang mengindikasikan bahwa program pelatihan harus dirancang berbasis kebutuhan industri spesifik di setiap daerah, bukan seragam secara nasional. Berbeda dengan temuan Muthmainnah et al. (2024) yang menemukan hambatan implementasi terutama pada aspek digitalisasi layanan melalui paltform SiapKerja, penelitian ini menemukan bahwa hambatan di Kota medan lebih bersifat struktural dan sistemik, yakni pada fragmentasi kelembagaan, rendahnya intensitas koordinasi antaraktor, serta ketidaksesuaian antara program pelatihan dnegan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

Berikut adalah beberapa temuan penting dalam penelitian ini terkait implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan:

a. Kejelasan Standar Teknis : Pelaksanaan pelatihan telah mengacu pada standar BNSP dan pedoman Kementerian Ketenagakerjaan, namun mekanisme perencanaan berbasis kebutuhan industri di tingkat daerah belum berjalan secara formal dan terstruktur;
b. Ketidakjelasan Sasaran : Program pelatihan tidak menetapkan lulusan SMK sebagai kelompok prioritas utama, sehingga sumber daya yang terbatas tidak tersalurkan secara tepat guna kepada kelompok yang paling rentan terhadap pengangguran;
c. Fragmentasi Kelembagaan : Tim Koordinasi Daerah yang telah dibentuk belum mampu mendorong integrasi lintas sektor yang sesunggunya karena masing-masing aktor masih bergerak dalam jalur kelembagaannya sendiri;
d. Rendahnya Intensitas Koordinasi : Koordinasi antara Disnaker dengan LPK hanya dilakukan satu kali dalam setahun, sementara koordinasi dengan Bappeda, BBPVP, SMK, dan dunia usaha bersifat insidentail dan tidak terlembagakan;
e. Kesenjangan Program dengan Kebutuhan Industri : Program pelatihan masih didominasi kejuruan konvensional, sementara kebutuhan industri telah bergeser ke bidang teknologi informasi, *electrical,* pengelasan tingkat lanjut, dan operator alat berat;
f. Stagnansi TPT Lulusan SMK : TPT lulusan SMK di Kota Medan cenderung stagnan di kisaran 8 persen selama tiga tahun terakhir, yang mengindikasikan bahwa program pelatihan yang ada

belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lulusan SMK.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi di Kota Medan memiliki modal dasar yang cukup kuat dari sisi regulasi, ketersediaan SDM, dan komitmen pelaksana di tingkat Disnaker. Namun potensi tersebut belum dapat dioptimalkan karena terhambat oleh kelemahan struktural pada aspek perencanaan, koordinasi, relevansi program, serta rendahnya standarisasi kualitas kelembagaan dan instruktur yang perlu segera diperbaiki secara sistematis dan berkelanjutan.

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Peneliti menemukan beberapa temuan menarik lainnya di luar variabel utama yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kesenjangan diri lulusan SMK yang merasa kompetensinya belum memadai untuk bersaing di pasar kerja, yang sebagian disebabkan oleh sarana praktik di SMK yang tidak selalu mengikuti perkembangan peralatan industri terkini. Kedua, pola koordinasi yang lebih efektif justru terjadi di tingkat BBPVP melalui FKLPI dibandingkan di tingkat pemerintah daerah, yang menunjukkan bahwa mekanisme koordinasi yang terlembagakan secara formal lebih efektif mendorong *link and match* antara pelatihan dengan kebutuhan industri. Ketiga, penetapan jenis pelatihan yang masih dipengaruhi oleh ketersediaan angaran dan kapasitas LPK, bukan semat-mata berbasis data kebutuhan industri, merupakan kelemahan desain kebijakan yang perlu segera direformulasi agar program pelatihan benar-benar menjawab kebutuhan pasar kerja secara tepat sasaran.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis vokasi bagi lulusan SMK di Kota Medan belum berjalan secara optimal. Meskipun struktur formal koordinasi telah tersedia melalui pembentukan Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi berdasarkan SK Wali Kota Nomor 420/02.K Tahun 2023, keberadaan struktur formal tersebut tidak secara otomatis menghasilkan koordinasi yang efektif antaraktor dalam ekosistem pelatihan vokasi di Kota Medan. Hal ini tercermin dari masih stagnannya TPT lulusan SMK di kisaran 8 persen selama tiga tahun terakhir, fragmentasi kelembagaan antar Pokja Pendidikan Vokasi dan Pokja Pelatihan Kerja, rendahnya intensitas koordinasi antaraktor, ketiadaan sasaran spesifik bagi lulusan SMK, serta kesenjangan antara program pelatihan yang diselenggarakan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Berdasarkan analisis terhadap enam variabel Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn, ditemukan bahwa aspek standar teknis dan komitmen pelaksana di tingkat Dinas Ketenagakerjaan sudah cukup baik, namun aspek koordinasi antarorganisasi, kejelasan sasaran, relevansi program, serta standarisasi kualitas kelembagaan pelatihan masih perlu diperbaiki sacara menyeluruh. Adapun saran penelitian masih perlu diperbaiki secara menyeluruh. Adapun saran penelitian ini yakni perlunya memperkuat mekanisme koordinasi formal yang terlembagakan secara rutin dan berkelanjutan antarseluruh aktor dalam ekosistem pelatihan vokasi, menetapkan sasaran program yang lebih spesifik terhadap lulusan SMK sebagai kelompok yang paling rentan terhadap pengangguran, serta menyelaraskan jenis pelatihan yang diselenggarakan dengan kebutuhan nyata industri lokal melalui mekanisme *Training Needs Analysis* yang diterapkan secara formal di tingkat pemerintah daerah.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni cakupan penelitian yang hanya dilakukan di Kota Medan sebagai satu lokus penelitian, sehingga temuan tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke daerah lain. Selain itu, keterbatasan akses terhadap data internal beberapa lembaga dan waktu penelitan yang terbetas juga menjadi kendala dalam memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, misalnya perbandingan implementasi kebijakan pelatihan vokasi di beberapa kota besar di Sumatera Utara, atau penelitian yang secara khusus mengkaji efektivitas mekanisme Tim Koordinasi Daerah pasca penguatan regulasi melalui peraturan daerah yang lebih mengikat.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terimakasih terutama ditujukan kepada Dinas Ketenagakerjaan kota Medan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Medan, Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan, Kamar Dagang dan Industri Kota Medan, serta seluruh informan yang telah memberikan kesempatan dan informasi yang berharga kepada penulis dalam pelaksanaan penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Anugerah, R. A., & Sinaga, J. B. B. (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi implementasi program Kampung Iklim di Desa Pandean Kecamatan Ngablak Kabupaten Magelang. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, *8*(1), 11–22. https://doi.org/10.33701/jkp.v8i1.5423

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*(1), Article 5. https://doi.org/10.1186/s40461-024-00160-6

Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan Agustus 2025*. BPS RI.

Badan Pusat Statistik Kota Medan. (2025). *Kota Medan dalam angka 2025*. BPS Medan.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. (2026). *Sumatera Utara dalam angka 2026*. BPS Sumut.

Bappenas. (2025). *Rencana pembangunan jangka menengah nasional 2025–2029*. Kementerian PPN/Bappenas.

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan. (2026). *Data program pelatihan vokasi dan produktivitas Kota Medan*. BBPVP Medan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. (2026). *Laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2025*. Disnaker Kota Medan.

Eskandar, E. (2024). Vocational education curriculum development policy competency-based at Institute of Home Affairs Governance. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, *7*(2), 25–42. https://doi.org/10.33701/jkp.v7i2.4723

Fauzi, A., & Laksmana, A. (2021). Implementasi kebijakan *triple skilling* dalam membangun sumber daya manusia terampil dan produktif: Studi kasus Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi. 2(2).

Harmawan, B. N., Munawaroh, R., Oktaviani, A., & Purwati, R. (2023). The implementation problem of village fund unconditional cash transfer distribution in Sidoarjo Regency during COVID-19 pandemic. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, *6*(1), 33–42. https://doi.org/10.33701/jkp.v6i1.3349

Hayati, N. (2021). Implementasi kebijakan mengurangi pengangguran perkotaan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *PAsira: Journal of Public Administratin Musi Raya,* 4(1) 2089-4651.

Keputusan Wali Kota Medan Nomor 420/02.K Tahun 2023 tentang Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Kota Medan.

Mahendra, A., et al. (2024). Implementasi kebijakan ketenagakerjaan berbasis digital dan hijau: Studi kasus peran Kemenaker dalam menyiapkan tenaga kerja masa depan. *Jurnal Mesin Industri Sains dan Matematika Harapan,* 5(5).

Meigawati, D., et al. (2025). Implementasi program pelatihan vokasi bagi usaha mikro kecil menengah (UMKM) di Kota Sukabumi. *Al-Musyarakah: Jurnal Ekonomi Islam,* 4(2), (59-69).

Muthmainnnah, M., et al. (2024). Implementasi *e-government* melalui platform SiapKerja dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Sidoarjo. 18(1), 1978-0354.

Nugroho, R. (2018). *Public policy: Dinamika kebijakan, analisis kebijakan, manajemen kebijakan* (6th ed.). Elex Media Komputindo.

Paramitasari, N., Khoirunurrofik, K., Mahi, B. R., et al. (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

Pemerintah Kota Medan. (2025). *Rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) Kota Medan tahun 2025–2029*. Pemkot Medan.

Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 6 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.

Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Peraturan Wali Kota Medan Nomor 25 Tahun 2023 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Pritadrajati, D. S. (2022). From school to work: Does vocational education improve labour market outcomes? An empirical analysis of Indonesia. *Bulletin of Monetary Economics and Banking*, *25*(3), 471–492. https://doi.org/10.21098/bemp.v25i3.1315

Rosiana, R., et al. (2025). Evaluasi kebijakan pemerintah tentang pelatihan berbasis kompetensi. *Jurnal Governansi,* 11(1), 35-50.

Saryadi, S., Maksum, I. R., & Juwono, V. (2024). Implementation of link and match policy to enhance employment of graduates: A case study in vocational high schools. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, *8*(8), Article 5601. https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.5601

Satriatama, M. T., Nurmandi, A., & Lawelai, H. (2025). Kolaborasi antara pemerintah, swasta, dan masyarakat sipil dalam pelaksanaan kebijakan publik: Model sinergi untuk pengembangan daerah. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, *8*(2), 1–10. https://doi.org/10.33701/jkp.v8i2.5127

Septia, R., et al. (2024). Kinerja Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Medan. *SAJJANA: Public Administration Review,* 2(2), 104-121. https://doi.org/10.32734/sajjana.v2i2.19708

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif* (4th ed.). Alfabeta.

Suprajogo, T. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif.*

T.W.A., et al. (2023). Evaluasi pelaksanaan pelatihan vokasi di BBPVP Bekasi antara kompetensi dan keterserapan industri. *Jurnal Pembelajaran Inovatif,* 6(2), 74-80.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wibowo, A., et al. (2023). Evaluasi pelatihan vokasi Kementerian Ketenagakerjaan selama periode pandemi COVID-19 (2021). *JANE (Jurnal Administarsi Negara),* 14(2).

Wulandari, S., & Widowati, A. (2023). Implementasi program SIPELANDUkilat dalam peningkatan pelayanan publik di wilayah perbatasan dan pedalaman: Studi kasus di Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, *6*(1), 11–24. https://doi.org/10.33701/jkp.v6i1.3179

Yoto, Y., Marsono, M., Suyetno, A., Mawangi, P. A. N., Romadin, A., & Paryono, P. (2024). The role of industry to unlock the potential of the Merdeka curriculum for vocational school. *Cogent Education*, *11*(1). https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2335820