EKSPLORASI KUALITAS LULUSAN PROGRAM SIDUTA DALAM PERSPEKTIF DUNIA USAHA DI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Samudra Aspenus Tarigan
NPP. 33.0110
Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Email: samudratarigan229@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. H. Mansyur Achmad, M.Si
Email: dr.mansyur.achmad@gmail.com

ABSTRACT

(Problem Statement/Research Gap): *The author focuses on the gap between workforce competencies and business world needs, where the SIDUTA program (Sistem Informasi Data Tenaga Kerja Terpadu) is expected to bridge this gap but its effectiveness in producing graduates that meet industry demands in Medan has not been thoroughly examined from the business perspective.* ***Purpose:*** *This study aims to explore the quality of SIDUTA Program graduates from the perspective of the business world in Medan City.* ***Method:*** *This study uses descriptive qualitative research with data collection through interviews, observations, and documentation involving program managers, graduates, and business parties. Interviews were conducted with 6 informants who were selected purposively based on their involvement and relevance to the SIDUTA Program.* ***Result:*** *The SIDUTA Program normatively refers to the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI) and applies CBT principles through a competency-based curriculum, dominated by practice, work simulations, and performance-based assessments. Graduates generally have quite good basic competencies and are able to adapt to entry-level jobs, supported by competency certification as formal evidence. However, several constraints exist, including limited training facilities and technology, variations in assessment quality still at the basic to intermediate level, and less than optimal job placement mechanisms. From the business world perspective, certification does not fully guarantee professional work readiness, so further coaching in the workplace is still needed.* ***Conclusion:*** *Although the SIDUTA Program has made a positive contribution in improving workforce quality, it is necessary to strengthen training facilities, deepen competencies, and enhance collaboration with the business world so that graduates are more relevant to industry needs.*

Keywords: *competency-based training, employment, SIDUTA program, workforce competency*

ABSTRAK

(Kesenjangan Penelitian/ Permasalahan): Penulis berfokus pada permasalahan kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha di Kota Medan, di mana Program SIDUTA (Sistem Informasi Data Tenaga Kerja Terpadu) diharapkan mampu menjembatani kesenjangan tersebut, namun efektivitasnya dalam menghasilkan lulusan yang memenuhi tuntutan industri belum dikaji secara mendalam dari perspektif dunia usaha. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kualitas lulusan Program SIDUTA dalam perspektif dunia usaha di Kota Medan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pengelola program, lulusan, dan pihak dunia usaha. Wawancara dilakukan terhadap 6 informan yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan relevansinya dengan Program SIDUTA. **Hasil/Temuan:** Secara normatif, Program SIDUTA telah mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) serta menerapkan

prinsip CBT melalui kurikulum berbasis kompetensi, dominasi praktik, simulasi kerja, dan asesmen berbasis unjuk kerja. Lulusan umumnya memiliki kompetensi dasar yang cukup baik dan mampu beradaptasi pada level pekerjaan pemula (*entry-level*), serta didukung oleh adanya sertifikasi kompetensi sebagai bukti formal. Namun demikian, terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan fasilitas dan teknologi pelatihan, variasi kualitas asesmen yang masih pada level dasar hingga menengah, serta belum optimalnya mekanisme penempatan kerja. Dari perspektif dunia usaha, sertifikasi belum sepenuhnya menjadi jaminan kesiapan kerja profesional. **Kesimpulan:** Meskipun Program SIDUTA telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan penguatan pada aspek sarana, pendalaman kompetensi, dan kolaborasi dengan dunia usaha agar lulusan lebih relevan dengan kebutuhan industri.

Kata kunci: *Competency-Based Training*, Ketenagakerjaan, Kompetensi Tenaga Kerja, Program SIDUTA

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Isu bonus demografi menjadi salah satu fenomena kependudukan paling penting yang sedang dihadapi Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, proporsi penduduk usia produktif 15-64 tahun mencapai lebih dari 68,5 persen dari total populasi nasional (Badan Pusat Statistik, 2023). Kondisi ini menandakan Indonesia sedang berada pada puncak masa bonus demografi yang seharusnya menjadi momentum untuk meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi nasional. Menurut Todaro dan Smith (2020), bonus demografi akan menjadi peluang besar apabila diiringi dengan penyediaan lapangan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Situasi serupa juga terjadi di Kota Medan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data BPS Kota Medan (2025), proporsi penduduk usia produktif mencapai 68,12 persen dari total penduduk. Namun data menunjukkan 48,2 persen angkatan kerja di Kota Medan hanya berpendidikan maksimal SMA, dan 35,78 persen bekerja di sektor informal yang cenderung berproduktivitas rendah. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Medan mencapai 8,13 persen, lebih tinggi dari rata-rata nasional sebesar 4,91 persen (BPS Kota Medan, 2024).

Keterlibatan dunia usaha dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja menjadi elemen penting dalam menciptakan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kerja sama yang kuat antara lembaga pendidikan atau pelatihan dengan sektor industri terbukti mampu meningkatkan *employability* lulusan melalui penguatan pengalaman praktis dan penguasaan kompetensi yang relevan dengan dunia kerja (Nwajiuba et al., 2020). Dalam konteks tersebut, pemerintah daerah dituntut untuk menghadirkan inovasi kebijakan dan pelayanan yang mampu menjembatani kebutuhan dunia usaha dengan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Inovasi menjadi instrumen penting dalam reformasi pemerintahan karena mampu meningkatkan efektivitas organisasi, kualitas pelayanan publik, dan kemampuan pemerintah dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis (Setiawan & Arti, 2024). Sebagai respons terhadap permasalahan tersebut, Pemerintah Kota Medan melalui Dinas Ketenagakerjaan meluncurkan Program SIDUTA (Sistem Informasi Data Tenaga Kerja Terpadu). Program ini dirancang untuk menyediakan data ketenagakerjaan secara terintegrasi, meliputi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja. SIDUTA juga berfungsi sebagai wadah kolaborasi antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan dunia usaha untuk memastikan keterpaduan antara hasil pelatihan dan kebutuhan pasar kerja (Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 2024).

Keterlibatan dunia usaha dalam proses pengembangan kompetensi tenaga kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan relevansi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja. Hubungan yang kuat antara penyelenggara pelatihan dan sektor industri dapat membantu mengurangi kesenjangan keterampilan serta meningkatkan peluang kerja lulusan melalui mekanisme link and match yang lebih efektif (Succi & Canovi, 2020). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi antara institusi pendidikan atau pelatihan dengan sektor industri tidak hanya meningkatkan relevansi kurikulum, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi kerja lulusan. Keterlibatan industri dalam proses pembelajaran, penyusunan kurikulum, dan pengembangan pengalaman kerja terbukti mampu meningkatkan employability competencies yang dibutuhkan oleh dunia kerja modern (Galán-Muros et al., 2021).

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (*Research Gap*)

Penulis berfokus pada permasalahan kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha di Kota Medan. Sementara angka pengangguran Kota Medan masih tergolong tinggi, Program SIDUTA telah berjalan sebagai program unggulan pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kualitas dan penyerapan tenaga kerja lokal. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas peningkatan kualitas sumber daya manusia, efektivitas pendidikan vokasi, serta pengembangan sistem informasi tenaga kerja seperti SIDUTA, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada aspek internal penyelenggara atau pengguna sistem (Wiradito et al., 2024; Siagian, 2023; Sihombing, 2025). Belum ada kajian empiris yang secara khusus mengeksplorasi persepsi dunia usaha terhadap kualitas lulusan Program SIDUTA di Kota Medan, khususnya dalam memahami sejauh mana kompetensi lulusan mampu memenuhi kebutuhan dan standar industri.

1.3. Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai kualitas lulusan Program SIDUTA dalam perspektif dunia usaha sebagai dasar perumusan strategi oleh pemerintah daerah dalam meningkatkan relevansi program pelatihan. Apabila penelitian ini tidak dilaksanakan, maka pemangku kebijakan akan kekurangan dasar empiris yang kuat dalam memahami sejauh mana Program SIDUTA berhasil menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga perumusan strategi pengembangan program berisiko tidak tepat sasaran dan kurang efektif.

1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kualitas tenaga kerja dan efektivitas program pelatihan. Fahrezi (2024) menekankan pentingnya penguatan pendidikan formal dan vokasi untuk meningkatkan kesiapan SDM menghadapi bonus demografi, namun belum mengukur persepsi dunia usaha terhadap lulusan secara spesifik. Wiradito et al. (2024) mengevaluasi efektivitas aplikasi SIDUTA menggunakan metode *System Usability Scale* (SUS) dari sisi kegunaan teknologi, belum mengeksplorasi kualitas lulusan dari perspektif industri. Siagian (2023) meneliti peningkatan kompetensi guru dan peserta pelatihan vokasi yang terbukti meningkatkan kesiapan kerja, tetapi belum mengaitkan temuan dengan pandangan dunia usaha. Sihombing (2025) meneliti pengaruh pelatihan dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan kejuruan pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei dan analisis statistik untuk menguji pengaruh pelatihan dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja. Hasil menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh positif signifikan, meningkatkan kesiapan kerja peserta secara nyata. Studi ini fokus pada peserta dan proses pelatihan, namun belum menilai kualitas lulusan dari perspektif dunia usaha, seperti kepuasan pemberi kerja dan kesesuaian kompetensi di perusahaan.

Gholibi et al. (2024) menunjukkan pentingnya konsep *link and match* dalam meningkatkan kualitas lulusan vokasi, namun dilakukan di luar konteks Sumatera Utara. Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berbasis industri seperti magang*, work-based learning*, dan *apprenticeship* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional lulusan. Kurangnya paparan terhadap lingkungan kerja nyata menyebabkan lulusan sering mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan budaya organisasi, target kerja, dan tuntutan produktivitas perusahaan (O'Connor, 2024).

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap kualitas lulusan Program SIDUTA dari perspektif dunia usaha di Kota Medan. Berbeda dengan Fahrezi (2024) yang membahas kesiapan sumber daya manusia menghadapi bonus demografi, penelitian ini secara khusus menilai relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri. Berbeda pula dengan Wiradito et al. (2024) yang mengevaluasi aplikasi SIDUTA dari sisi kegunaan sistem, penelitian ini mengkaji hasil program berupa kualitas lulusan. Siagian (2023) dan Sihombing (2025) lebih menekankan peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja peserta pelatihan, sedangkan penelitian ini melihat penilaian dunia usaha terhadap lulusan. Sementara itu, Gholibi et al. (2024) membahas konsep *link and match* pada lulusan vokasi, tetapi belum meneliti Program SIDUTA di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Competency-Based Training* (CBT) dengan empat dimensi *Competency Standards, Curriculum and Training Delivery, Competency Assessment,* dan *Certification and Workplace Application* sebagai kerangka analitis, yang sebelumnya belum diterapkan pada konteks Program SIDUTA. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji kesiapan kerja lulusan dari sisi peserta atau penyelenggara, tetapi juga mengaitkan kompetensi lulusan dengan kebutuhan nyata dunia usaha, memberikan perspektif empiris baru mengenai relevansi lulusan terhadap standar industri dan kesesuaian kompetensi di pasar kerja.

1.6. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis eksplorasi kualitas lulusan program siduta dalam perspektif dunia usaha di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dipilih karena mampu menggali pemahaman mendalam tentang fenomena sosial yang kompleks, khususnya terkait penilaian dunia usaha terhadap kualitas lulusan Program SIDUTA. Pendekatan ini dinilai paling tepat untuk menangkap perspektif, persepsi, dan pengalaman para informan secara kontekstual (Creswell, 2018).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap 6 informan yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan relevansinya dengan Program SIDUTA. Informan kunci ditetapkan sebagai Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang memiliki peran pengambil keputusan kebijakan utama, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas sebagai pengelola pelaksanaan program, serta HRD atau Manajer Rekrutmen dari perusahaan mitra sebagai representasi dunia usaha. Selain itu, staf pelaksana Program SIDUTA dan lulusan juga dilibatkan untuk memberikan perspektif langsung mengenai proses pelatihan, kompetensi yang diperoleh, dan penerapannya di dunia kerja. Pendekatan ini memastikan bahwa analisis mencakup sudut pandang pengelola, peserta, dan pengguna kompetensi lulusan secara menyeluruh.

Teknik pengujian keabsahan data dilakukan melalui uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kredibilitas dijaga melalui triangulasi sumber (membandingkan informasi dari pemerintah, pengelola program, lulusan, dan dunia usaha), triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta *member check* kepada informan (Simangunsong, 2017). Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan mengacu pada model (Miles et al, 2018). Penelitian ini dilaksanakan di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dengan lokus utama pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan beberapa perusahaan mitra program SIDUTA. Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih dua bulan, yaitu pada bulan Maret hingga April 2026.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis kualitas lulusan Program SIDUTA dalam perspektif dunia usaha menggunakan pendekatan *Competency-Based Training* (CBT) yang mencakup empat dimensi: (1) *Competency Standards*, (2) *Curriculum and Training Delivery*, (3) *Competency Assessment*, dan (4) *Certification and Workplace Application* (Gervais, 2016). Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. *Competency Standards*

Dimensi *competency standards* membahas sejauh mana kurikulum dan materi pelatihan Program SIDUTA mengacu pada standar kompetensi kerja yang diakui secara nasional. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (I1) menyatakan: "Secara kebijakan, materi pelatihan dalam Program SIDUTA telah disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)." Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas (I2) mempertegas: "Kurikulum pelatihan SIDUTA disusun dengan mengacu pada SKKNI. Setiap paket pelatihan harus memiliki unit kompetensi yang jelas." Transformasi digital dalam pelayanan publik memerlukan integrasi sistem informasi, kolaborasi antarorganisasi, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar pelayanan dapat berjalan secara efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Indrayani et al., 2025).

Dari perspektif dunia usaha, HRD perusahaan mitra (I6) menilai kesesuaian kompetensi lulusan bersifat terbatas: "Kompetensi teknis lulusan sesuai untuk kebutuhan dasar. Akan tetapi, setiap perusahaan memiliki standar dan sistem kerja yang berbeda, sehingga lulusan tetap perlu penyesuaian." Temuan ini menunjukkan bahwa Program SIDUTA telah memenuhi standar normatif melalui acuan SKKNI, namun kesesuaian dengan kebutuhan spesifik industri masih perlu ditingkatkan. Kualitas lulusan pada dimensi ini dapat dikategorikan **cukup baik secara normatif**, namun belum sepenuhnya relevan dengan tuntutan industri yang beragam.

3.2. *Curriculum and Training Delivery*

Dimensi *curriculum and training delivery* membahas bagaimana proses pelatihan dilaksanakan, mencakup proporsi teori dan praktik, penggunaan peralatan, serta simulasi kerja. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas (I2) menjelaskan: "Dalam satu paket pelatihan, proporsi praktik lebih besar dibandingkan teori, sekitar 60 sampai 70 persen." Lulusan Program SIDUTA (I5) mengonfirmasi: "Selama mengikuti pelatihan, kami lebih banyak melakukan praktik dibandingkan teori. Kami diajarkan cara menggunakan alat, memahami alur kerja, dan melakukan simulasi pekerjaan sesuai bidang pelatihan."

Namun, dari sisi dunia usaha, HRD perusahaan mitra (I6) mengamati adanya keterbatasan dalam kualitas praktik: "Ada kesenjangan antara simulasi pelatihan dan kondisi kerja nyata di perusahaan, terutama dalam hal teknologi dan kompleksitas pekerjaan." Staf Pelaksana (I4) juga mengakui: "Kendala utama adalah keterbatasan peralatan pelatihan, anggaran, serta sulitnya menyesuaikan materi dengan perkembangan teknologi industri."

Berdasarkan temuan ini, kualitas pada dimensi *curriculum and training delivery* tergolong cukup baik, dengan catatan bahwa relevansi dan kemutakhiran peralatan pelatihan perlu ditingkatkan. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh proporsi praktik yang tinggi, tetapi juga oleh tingkat kesesuaian pengalaman belajar dengan kondisi kerja yang sesungguhnya. Semakin besar keterlibatan industri dalam proses pembelajaran dan simulasi kerja, semakin tinggi peluang peserta untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha (Boahin & Holmes 2014).

3.3. Competency Assessment

Dimensi *competency assessment* membahas mekanisme penilaian kompetensi lulusan, kualitas bukti kompetensi yang dihasilkan, serta kualifikasi asesor. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas (I2) menjelaskan: "Asesmen dilakukan melalui uji praktik dan uji teori. Peserta harus menunjukkan kemampuan sesuai unit kompetensi. Jika belum memenuhi standar, peserta diwajibkan mengulang sampai kompetensinya tercapai." Selain itu: "Asesor dan instruktur yang terlibat merupakan tenaga yang telah memiliki sertifikat kompetensi dan pengalaman di bidangnya."

Namun, pihak dunia usaha memberikan penilaian kritis. HRD mitra Program SIDUTA (I6) menyatakan: "Walaupun ada sertifikat kadang di realita lapangan masih banyak harus dibimbing." Temuan ini mengindikasikan bahwa asesmen telah dilakukan secara formal sesuai prinsip CBT, tetapi validitasnya dalam memprediksi kinerja nyata lulusan di tempat kerja masih perlu diperkuat. Kualitas lulusan pada dimensi ini dapat dikategorikan **cukup baik secara prosedural**, tetapi masih memerlukan penguatan melalui keterlibatan industri dalam proses asesmen.

3.4. *Certification and Workplace Application*

Dimensi *certification and workplace application* membahas pengakuan formal atas kompetensi lulusan dan kemampuan menerapkan kompetensi di lingkungan kerja. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas (I2) menyatakan: "Peserta yang sudah lulus uji kompetensi akan mendapatkan sertifikat sebagai bukti bahwa mereka sudah menguasai unit kompetensi tertentu." Lulusan (I5) mengonfirmasi: "Dasar-dasar yang diajarkan di pelatihan bisa langsung saya pakai saat kerja, walaupun masih dibimbing."

Dari perspektif dunia usaha, HRD perusahaan mitra Ranto Hutagalung (I6) memberikan penilaian yang bernuansa: "Sertifikat itu memang penting sebagai bukti awal, tapi bagi kami itu belum cukup. Kami tetap melihat langsung kemampuan kandidat saat tes atau masa percobaan, karena yang dibutuhkan di perusahaan itu bukan hanya sertifikat, tapi bagaimana mereka bekerja di lapangan." Lebih lanjut: "Kalau dari pengalaman kami, lulusan SIDUTA itu lebih cepat menyesuaikan diri dibanding yang tidak pernah ikut pelatihan. Mereka sudah paham dasar kerja, jadi tidak mulai dari nol." Berdasarkan temuan ini, lulusan dapat dikategorikan cukup baik pada *level entry-level ready*, namun belum optimal pada level lanjutan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sertifikasi kompetensi berfungsi sebagai pengakuan awal terhadap kemampuan individu, namun belum sepenuhnya menjamin kesiapan kerja profesional. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan lulusan di dunia kerja juga sangat dipengaruhi oleh penguasaan soft skills dan pengalaman kerja yang diperoleh melalui pembelajaran berbasis praktik maupun interaksi langsung dengan lingkungan industri (Jackson & Rowe 2023).

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Program SIDUTA telah memberikan dampak positif dalam berbagai aspek ketenagakerjaan di Kota Medan. Temuan penting penelitian ini yakni lulusan memiliki kompetensi dasar yang cukup memadai dan mampu beradaptasi pada pekerjaan pemula,

dengan sertifikasi sebagai bukti formal. Sama halnya dengan temuan Gholibi et al. (2024) bahwa penerapan konsep *link and match* berkontribusi pada peningkatan kualitas lulusan, Program SIDUTA menunjukkan adanya upaya penyelarasan dengan kebutuhan industri melalui SKKNI.

Berbeda dengan temuan Wiradito et al. (2024) yang lebih menyoroti kegunaan teknologi aplikasi SIDUTA, penelitian ini menemukan bahwa dimensi sumber daya manusia—terutama kedalaman kompetensi teknis dan soft skills lulusan—masih menjadi tantangan utama dalam penyerapan lulusan oleh dunia usaha. Temuan ini memperkuat penelitian Sihombing (2025) yang menekankan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kesiapan kerja, sekaligus menambahkan perspektif baru bahwa kesiapan kerja di level *entry* masih berbeda dengan kesiapan kerja profesional yang diharapkan industri.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan beberapa hambatan penting dalam kualitas lulusan Program SIDUTA dari perspektif dunia usaha. Pertama, keterbatasan kedalaman kompetensi teknis lulusan berada pada level pemula dan belum siap bekerja secara mandiri tanpa bimbingan intensif. Kedua, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan spesifik industri kompetensi lulusan masih bersifat umum dan belum disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan pada sektor tertentu. Ketiga, minimnya pengalaman kerja dan paparan terhadap lingkungan industri pelatihan SIDUTA lebih banyak membekali aspek keterampilan dasar tanpa memberikan pengalaman kerja yang mendekati kondisi nyata di industri. Keempat, lemahnya soft skills (disiplin, komunikasi, dan etos kerja) hambatan ini sering menjadi alasan utama lulusan tidak dapat bertahan lama di tempat kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lulusan tidak dapat hanya dibebankan kepada penyelenggara pelatihan, tetapi memerlukan dukungan tata kelola program yang lebih kolaboratif melalui keterlibatan aktif pemerintah, lembaga pelatihan, dan dunia usaha. Partisipasi berbagai pemangku kepentingan menjadi penting untuk memastikan kesesuaian kompetensi yang diberikan dengan kebutuhan industri serta meningkatkan efektivitas program pengembangan tenaga kerja. Sejalan dengan itu, Setiawan et al. (2023) menegaskan bahwa keberhasilan suatu program pembangunan memerlukan inovasi tata kelola yang didukung oleh kapasitas organisasi dan partisipasi berbagai pemangku kepentingan dalam pelaksanaannya.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa kualitas lulusan Program SIDUTA di Kota Medan secara umum berada pada kategori cukup baik, terutama dalam aspek penguasaan kompetensi dasar sesuai bidang pelatihan. Lulusan telah dibekali keterampilan awal, memahami alur kerja dasar, serta memiliki sertifikat kompetensi sebagai bukti pengakuan formal. Namun, kualitas lulusan masih berada pada level *entry-level ready*, sehingga belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi dunia usaha terhadap tenaga kerja yang siap pakai secara mandiri dan profesional.

Program SIDUTA masih menghadapi hambatan yang memengaruhi daya saing lulusan, meliputi keterbatasan kedalaman kompetensi teknis, ketidaksesuaian dengan kebutuhan spesifik industri, minimnya pengalaman kerja, serta lemahnya *soft skills*. Guna meningkatkan kualitas lulusan, disarankan untuk memperkuat kolaborasi dengan dunia usaha sejak tahap perencanaan pelatihan, meningkatkan kedalaman dan spesialisasi materi, mengintegrasikan pembinaan *soft skills* dalam kurikulum, serta memperkuat mekanisme pencocokan (*job matching*) lulusan dengan lowongan kerja yang sesuai bidang pelatihan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian dan keterbatasan informan dari sisi dunia usaha. Penelitian hanya dilakukan di Kota Medan dengan jumlah informan yang terbatas, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan kehati-hatian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan memperluas objek kajian ke kabupaten/kota lain di Provinsi Sumatera Utara, menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*), atau menambahkan teknik *focus group discussion* (FGD) untuk menggali perspektif dunia usaha dan lulusan secara lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian, serta seluruh informan yang telah bersedia memberikan informasi dan data yang dibutuhkan. Terima kasih pula kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

Simangunsong, F. (2017). Metodologi penelitian pemerintahan.

Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). Economic development (13th ed.). Pearson.

Jurnal

Boahin, P., & Holmes, K. P. (2014). Perceived effects of competency-based training on the acquisition of professional skills. International Journal of Educational Development, 36, 81–89. https://www.scopus.com/pages/publications/84898054683?origin=resultslist

Fahrezi, M. I. (2024). Readiness of human resources facing demographic bonus and professional revolution in Indonesia. *Publica: Jurnal Diskusi & Pengembangan Publik*. https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/publica/article/view/44869

Galán-Muros, V., Davey, T., Plewa, C., Galán-Muros, S. (2021). Teaching-focused university–industry collaborations: Determinants and impact on graduates' employability competencies. Research Policy, 50(3), 104172. https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104172

Gervais, J. (2016). The operational definition of competency-based education. *The Journal of Competency-Based Education*, *1*(2), 98–106. https://doi.org/10.1002/cbe2.1011

Gholibi, M. I., Syadeli, S., Suherman, S., Anriani, N., & Worapun, W. (2024). Link and match learning on the quality of vocational graduates in Banten province, Indonesia. *Journal of Green Learning*, *4*(2), 91–99. https://doi.org/10.53889/jgl.v4i2.392

Indrayani, E., Akbar, F., Diantoro, S. (2025). Overcoming challenges in digital public service delivery: Insights from Lapak Aduan implementation. Transformasi: Jurnal

Manajemen Pemerintahan, 17(2), 103–121. https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/6106219

Jackson, D., & Rowe, A. (2023). Impact of work-integrated learning and co-curricular activities on graduate labour force outcomes. Studies in Higher Education, 48(3), 490–506. https://doi.org/10.1080/03075079.2022.2145465

Nwajiuba, C. A., Igwe, P. A., Akinsola-Obatolu, A. D., Ituma, A., Binuomote, M. O. (2020). What can be done to improve higher education quality and graduate employability in Nigeria? A stakeholder approach. Industry and Higher Education, 34(5), 343–360. https://www.scopus.com/pages/publications/85078487909?origin=resultslist

O'Connor, M. D. (2024). Reconceptualising and supporting graduate employability practitioners for higher degree research candidates. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 15(2), 76–79. https://doi.org/10.21153/jtlge2024vol15no2art2043

Setiawan, I., & Arti, N. D. B. (2024). Hubungan inovasi pemerintahan terhadap restrukturisasi pemerintahan di Indonesia. Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah, 14(2), 234–248. https://doi.org/10.33701/jiapd.v16i2.4824

Setiawan, I., Datupalinge, B. A., Handayani, N. (2023). Inovasi pengelolaan sampah perkotaan dalam mewujudkan sustainable development goals di Indonesia. Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah, 15(2), 165–180. https://ejournal.ipdn.ac.id/JAPD/article/view/3822

Siagian, M. (2023). Efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/12753

Sihombing, R. J. (2025). *Pengaruh pelatihan dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja (Studi kasus pada peserta pelatihan kejuruan pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan)*. Universitas Medan Area. https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/27329

Wiradito, A., Daulay, W. A. A., Putri, R. A. (2024). Evaluasi Pengembangan Sistem Informasi Pencari Kerja melalui Aplikasi SIDUTA di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan Metode SUS (System Usability Scale). *Jurnal Pendidikan Tambusai*. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/13774

Sumber Lainnya

Badan Pusat Statistik Kota Medan. (2025). Data Statistik Ketenagakerjaan dan TPT Kota Medan 2021–2025. https://medankota.bps.go.id

Badan Pusat Statistik Kota Medan. (2023). *Statistik ketenagakerjaan Kota Medan 2023*. Badan Pusat Statistik Kota Medan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. (2024). Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan Kota Medan (SIDUTA). https://siduta.medan.go.id/