

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Evaluasi Pasca Program Pelatihan Kompetensi Sertifikasi K3 dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Bojonegoro dengan menggunakan model evaluasi Context, Input, Process, Product (CIPP) Stufflebeam (1960), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1. Evaluasi Konteks (*Context Evaluation*)** menunjukkan bahwa Program Pelatihan Kompetensi Sertifikasi K3 telah diselenggarakan berdasarkan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Bojonegoro serta mendukung upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program ini juga relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri yang memerlukan tenaga kerja bersertifikat K3. Namun demikian, penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja K3 di perusahaan masih relatif terbatas sehingga belum seluruh lulusan dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, dari aspek konteks program telah sesuai dengan kebutuhan daerah, meskipun peluang kerja pada bidang K3 masih menjadi tantangan **Evaluasi Input (*Input Evaluation*)**
- 2. Evaluasi Input (*Input Evaluation*)** menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro telah menyediakan

berbagai sumber daya yang mendukung pelaksanaan Program Pelatihan Kompetensi Sertifikasi K3, seperti instruktur yang kompeten, kurikulum berbasis standar kompetensi, sarana dan prasarana pelatihan, serta kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Selain itu, terdapat upaya fasilitasi penempatan lulusan melalui penyelenggaraan **Job Fair** yang melibatkan **34 perusahaan** sebagai media untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan. Namun demikian, fasilitasi penempatan kerja belum secara khusus diarahkan pada lowongan pekerjaan di bidang K3 sehingga penempatan lulusan sesuai kompetensi masih belum optimal.

3. Evaluasi Proses (*Process Evaluation*) menunjukkan bahwa Program Pelatihan Kompetensi Sertifikasi K3 telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja juga melakukan monitoring terhadap lulusan melalui pendataan status pekerjaan setelah pelatihan. Hasil monitoring menunjukkan bahwa dari **80 lulusan**, sebanyak **48 orang (60%) telah bekerja**, **26 orang (32,5%) belum bekerja**, sedangkan sisanya masih dalam proses pemanggilan kerja, melanjutkan pendidikan, atau tidak memberikan respons. Selain itu, koordinasi dengan dunia usaha dan dunia industri telah dilakukan melalui pelaksanaan **Job Fair** dan komunikasi dengan perusahaan. Akan tetapi, monitoring masih berfokus pada pendataan status lulusan dan belum mencakup pendampingan karier maupun penempatan kerja secara berkelanjutan.

4. Evaluasi Produk (*Product Evaluation*) menunjukkan bahwa Program

Pelatihan Kompetensi Sertifikasi K3 telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan 60% lulusan telah berhasil memperoleh pekerjaan, dengan waktu tunggu kerja rata-rata sekitar 3–6 bulan setelah menyelesaikan pelatihan. Akan tetapi, penelitian juga menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil lulusan yang bekerja sesuai dengan bidang K3, sedangkan sebagian besar bekerja pada bidang lain karena keterbatasan kesempatan kerja di bidang K3. Meskipun demikian, sebagian besar lulusan yang telah bekerja masih aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan meskipun umumnya berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan demikian, program telah berhasil meningkatkan peluang kerja lulusan, namun belum sepenuhnya berhasil meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi K3 yang dimiliki peserta.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil evaluasi menggunakan model *Context, Input, Process, Product* (CIPP), Program Pelatihan Kompetensi Sertifikasi K3 di Kabupaten Bojonegoro **telah berjalan dengan baik** dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi serta penyerapan tenaga kerja. Namun, efektivitas program dalam menempatkan lulusan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi K3 masih belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri, peningkatan fasilitasi penempatan kerja yang lebih terarah pada bidang K3, serta pengembangan sistem monitoring dan pendampingan lulusan secara berkelanjutan agar tujuan program dapat tercapai secara lebih optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Evaluasi Pasca Program Pelatihan Kompetensi Sertifikasi K3 dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Bojonegoro, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait.

1. Bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro perlu meningkatkan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap lulusan pelatihan secara berkelanjutan agar perkembangan peserta pasca pelatihan dapat diketahui dengan lebih baik. Selain itu, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro disarankan untuk memperkuat kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) melalui **penyusunan Memorandum of Understanding (MoU)** atau bentuk kerja sama formal lainnya, khususnya dengan perusahaan yang memiliki kebutuhan tenaga kerja di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kerja sama tersebut diharapkan tidak hanya berfokus pada penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga mencakup penyediaan kesempatan magang, rekrutmen, serta penempatan kerja bagi lulusan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

2. Bagi Dunia Usaha dan Dunia Industri

Dunia usaha dan dunia industri diharapkan dapat meningkatkan kemitraan dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro melalui pemberian informasi kebutuhan tenaga kerja, penyediaan kesempatan magang, serta pembukaan lowongan kerja yang

sesuai dengan kompetensi lulusan Program Pelatihan Kompetensi Sertifikasi K3. Kemitraan yang lebih erat akan mendukung peningkatan penyerapan tenaga kerja sekaligus memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki lulusan dapat dimanfaatkan secara optimal di lingkungan kerja.³

Bagi Peserta Pelatihan Sertifikasi K3

3. Bagi Peserta pelatihan

Diharapkan terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki agar mampu bersaing di dunia kerja. Sertifikasi kompetensi yang telah diperoleh hendaknya dimanfaatkan sebagai modal untuk meningkatkan peluang kerja serta mendukung pengembangan karier di masa mendatang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai program pelatihan kerja dengan cakupan yang lebih luas serta melibatkan lebih banyak informan dari pihak perusahaan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arsyad, L. (2010). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). (2017). *Pedoman Sistem Sertifikasi Kompetensi Kerja Nasional*. Jakarta: BNSP.

Cousins, B. L., & Earl, L. M. (1995). *Participatory evaluation in education: Studies in evaluation*. Sage Publications.

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

Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. Routledge.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro. (2025). *Data pelatihan sertifikasi K3 tahun 2025*. Bojonegoro: Disperinaker.

Dunn, W. N. (2003). *Pengantar analisis kebijakan publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Dunn, W. N. (2018). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach (6th ed.)*. Routledge.

Fatmawati, A., & Ansori, M. (2022). Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 145–158.

Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., & Worthen, B. R. (2011). *Program evaluation: Alternative approaches and practical guidelines*. Pearson Education.

Gronroos, C. (2000). *Service management and marketing: Managing the moments of truth in service competition*. Lexington Books.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kerja*. Jakarta: Kemnaker RI.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2018a). *Pedoman keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja*. Jakarta: Kemnaker RI.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2018b). *Pedoman pelatihan berbasis kompetensi*. Jakarta: Kemnaker RI.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Kemnaker RI.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson Education.

Lestari. (2020). Peran balai latihan kerja dalam mengurangi pengangguran terbuka. *Jurnal Kebijakan Publik*, 6(3), 77–89.

Malena, C. (2004). *Social accountability: An introduction to the concept and emerging practice*. World Bank.

McLaughlin, J. A., & Jordan, G. B. (1999). Logic models: A tool for telling your program's performance story. *American Journal of Evaluation*, 20(2), 201–212.

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

Pemerintah Kabupaten Bojonegoro. (2016, Januari 14). *Bojonegoro berhasil raih prestasi program K3*. Diakses dari [website resmi Pemkab Bojonegoro](#)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Pratiwi. (2021). Efektivitas program sertifikasi kompetensi dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(1), 22–34.

Raadschelders, J . C . N . (2011). *Public administration: The interdisciplinary study of government*. Oxford University Press.

Radar Bojonegoro. (2025, Februari 6). Sebanyak 2.878 perusahaan di Bojonegoro belum memiliki peraturan perusahaan. Diakses dari [Radar Bojonegoro](#)

Rahman. (2019). Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di dunia industri. *Jurnal Keselamatan Kerja*, 3(2), 60–72.

Saputra. (2021). Evaluasi program sertifikasi kompetensi tenaga kerja.

Jurnal Administrasi Publik, 9 (1), 101–115.

Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus*. Sage Publications.

Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI.

Simbolon, S., et al. (2024). Analisis Efektifitas Program Pelatihan Kerja dalam Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ekonomi*

Stufflebeam, D. L. (1966). *CIPP evaluation model*. Michigan: Western Michigan University.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur. (2009). *Higiene perusahaan dan keselamatan kerja*. Jakarta: Sagung Seto.

Syamsuddin, M. (2019). Transformasi digital dalam birokrasi: Peluang dan tantangan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 45–62.

Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). *Economic development* (11th ed.). Boston: Pearson.

Wibowo. (2020). Evaluasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi di balai latihan kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 5(2), 45–56.

World Bank. (2023). *The global*