

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Strategi

1. Pengertian Manajemen Strategi

Wheelen, sebagaimana dikutip oleh Taufiqurokhman dalam bukunya, manajemen strategik adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang mengarah kepada penyusunan strategi-strategi efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang.¹ Menurut Lawrence dan William sebagaimana dikutip oleh Triton dalam bukunya, manajemen strategi adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.²

Sondang dalam bukunya menyebutkan bahwa, manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.³

¹ Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, 2016) hlm.15

² Triton PB, *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan Dan Bisnis*, (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007), hlm. 36

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 15

Coulter⁴ juga mengatakan, strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*goal*) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Dengan demikian ciri-ciri strategi yang utama adalah:

- a. *Goal-directed actions*, yaitu aktivitas yang menunjukkan “apa” yang diinginkan organisasi dan “bagaimana”
- b. Mempertimbangkan semua kekuatan internal (sumber daya dan kapabilitas)
- c. Serta memperhatikan peluang dan tantangan.

Strategi dirumuskan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang ingin dikerjakan, oleh siapa saja yang mengerjakannya, bagaimana cara mengerjakannya, serta kepada siapa hal tersebut pula dikomunikasikan, dan juga perlu dipahami mengapa hasil kinerja tersebut perlu dinilai.⁵

Dari pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi merupakan serangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat pimpinan, diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen strategi mencakup perencanaan,

⁴ Hermes Saroha Butar-Butar, "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru", *Jurnal Ilmu Administrasi. JOM FISIP*, Vol. 2, No. 2, Oktober 2015

⁵ Sofjan Assauri, *Strategic Management*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, Hlm 3

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas keputusan dan tindakan terkait strategi perusahaan.

2. Karakteristik Manajemen Strategi

Manajemen strategi senantiasa menyikapi dinamika terjadinya perubahan lingkungan sehingga dapat berpengaruh terhadap implementasinya, serta berupaya untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut beberapa karakteristik manajemen strategi:

- a. Manajemen strategi bersifat jangka panjang.
- b. Manajemen strategi bersifat dinamik.
- c. Sesuatu yang berpadu dengan manajemen operasional.
- d. Manajemen strategi berorientasi dan mendekati untuk masa depan.⁶

3. Prinsip Manajemen Strategi

Pada prinsipnya, manajemen strategik terdiri atas tiga tahapan, yaitu:⁷

a. Tahap Formulasi

Tahap Formulasi meliputi: pembuatan misi, pengidentifikasian peluang dan tantangan eksternal organisasi, penentuan kekuatan dan kelemahan internal, pembuatan sasaran jangka panjang, pembuatan pilihan-pilihan strategi, serta pengambilan keputusan strategi yang dipilih untuk diterapkan.

b. Tahap Implementasi (biasa juga disebut tahap tindakan)

⁶ Yunus, Eddy, *Manajemen Strategis*. (Yogyakarta: Andi Offset 2016) hal 7

⁷ Taufiqurokhman, *Manajemen ... hal 27-28*

Tahap Implementasi meliputi: penentuan sasaran tahunan, pengelolaan kebijakan, pemotivasian pegawai, pengalokasian sumber-sumber agar strategi yang diformulasikan dapat dilaksanakan. Termasuk di dalamnya adalah pengembangan kultur yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahan usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta mengkaitkan kompensasi pegawai dengan kinerja organisasi.

c. Tahap Evaluasi

Tahap Evaluasi meliputi kegiatan mencermati apakah strategi berjalan dengan baik atau tidak. Hal ini dibutuhkan untuk memenuhi prinsip bahwa strategi perusahaan haruslah secara terus-menerus disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang selalu terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Tiga kegiatan utama pada tahap ini adalah: Menganalisa faktor-faktor eksternal dan internal sebagai basis strategi yang sedang berjalan, Pengukuran kinerja, dan Pengambilan tindakan perbaikan

4. **Proses Umum Strategi**

Suatu keputusan organisasi bersifat strategik bila keputusan tersebut dapat mengarah pada pola kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan mempertimbangkan proses-proses yang telah dirumuskan oleh organisasi. Secara

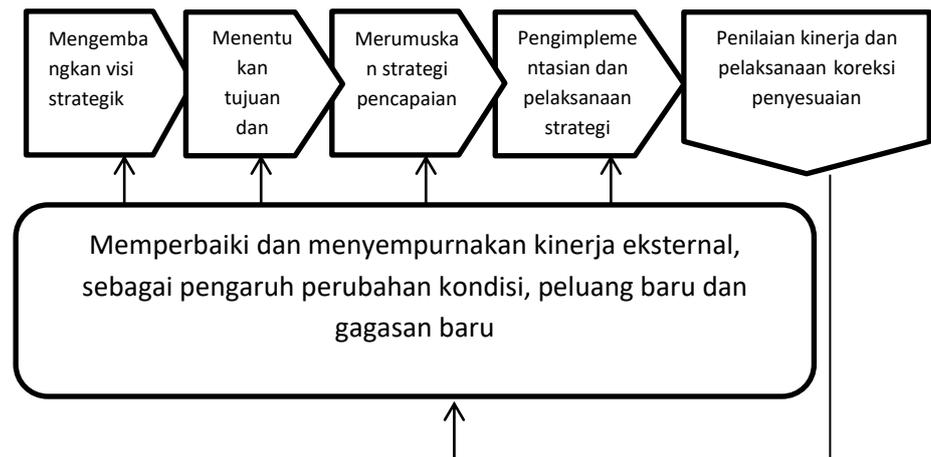
teknis Proses strategi manajemen memiliki beberapa langkah yang saling berkaitan, yaitu⁸:

- 1) Pengembangan suatu visi strategi yang mengarahkan dan memfokuskan pada masa depan organisasi perusahaan.
- 2) Menentukan tujuan dan sasaran untuk mengukur kemajuan pencapaian visi strategi organisasi perusahaan.
- 3) Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan
- 4) Mengimplementasikan dan melaksanakan strategi secara efektif dan efisien.
- 5) Menilai kinerja dan melakukan penyesuaian koreksi, untuk kebutuhan organisasi perusahaan jangka panjang, baik tentang pengarahannya, tujuan, strategi atau pendekatan dalam pelaksanaan strategi.

⁸ Sofjan Assauri, *Strategic Management*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, Hm.1 16

Kelima tahapan manajemen strategi dan keterkaitan diantara tahapan-tahapan tersebut di ilustrasikan pada Gambar 1.1

Gambar 2.1 Model Proses Strategi Manajemen



Sumber : Sofjan Assauri *strategic Manajemen*.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Ilmu Manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) berbeda dengan Manajemen Personalia (*personnel management*). Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa:⁹

karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah

⁹ Kresensius Wio, "Peranan Dinas Tenaga dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Tmur", *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 4, No. 2, 2016

ditetapkan. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno Manajemen Personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.¹¹

Menurut Sedarmayanti mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.¹²

Lalu menurut Simamora MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Selanjutnya menurut Hasibuan adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹³

¹⁰ Kresensius Wio, *“Peranan Dinas Tenaga....*

¹¹ Ibid...

¹² Ibid...

¹³ Kresensius Wio, *“Peranan Dinas Tenaga ...*

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa MSDM pengaturan, perencanaan, serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penempatan, jabatan, peran, serta kedudukan secara efektif dan efisien agar terciptanya tujuan perusahaan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo, pengembangan Sumberdaya manusia (human resource development) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan Sumberdaya manusia.¹⁴

Menurut Notoatmodjo, pengembangan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang.¹⁵ Agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah harus ditempuh. Menurut Siagian dalam bukunya mengatakan, pelatihan dan pengembangan pada umumnya bahwa langkah-langkah yang dimaksud terdiri dari 7 langkah,¹⁶ yaitu:

- a. Penentuan kebutuhan,
- b. Penentuan sasaran,
- c. Penetapan isi program,

¹⁴ Ibid...

¹⁵ Ibid...

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia...hal 185*

- d. Identifikasi prinsip-prinsip belajar,
- e. Pelaksanaan program,
- f. Identifikasi manfaat,
- g. Penilaian pelaksanaan program.

Yang masing-masing akan dibahas sebagai berikut :

- a. Penentuan kebutuhan.

Merupakan kenyataan bahwa kebutuhan anggaran yang harus di sediakan untuk membiayai kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan beban bagi organisasi. Oleh karena itu agar penyediaan anggaran tersebut sungguh-sungguh dapat dibenarkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut sudah nyata-nyata diperlukan.

Artinya pelatihan dan pengembangan tertentu hanya di selenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu mutlak perlu didasarkan pada analisis yang tepat. perlu Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu: masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.¹⁷

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia....hal 186*

Menurut Veithzal Rivai dkk kebutuhan digolongkan menjadi tiga: kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang, memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainya, memenuhi tuntutan perubahan.

Berikut upaya dalam mengidentifikasi menurut Veithzal Rivai dkk¹⁸ dalam bukunya,

- 1) Membandingkan uraian pekerjaan / jabatan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan / calon karyawan.
- 2) Menganalisis prestasi.
- 3) Menganalisis catatan karyawan.
- 4) Menganalisis laporan perusahaan lain.
- 5) Menganalisis masalah
- 6) Merancang jangka panjang perusahaan

b. Penentuan sasaran.

Berdasarkan analisis akan pelatihan dan pengembangan, berbagai sasaran di tetapkan. Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut keprilaku, atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran tersebut harus dinyatakan sejelas dan sekongkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun bagi para peserta.¹⁹

¹⁸ Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hal 169

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia... hal 188*

c. Penentuan program.

Bentuk dan sifat suatu program pelatihan dan pengembangan di tentukan oleh paling sedikit dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak di capai, baik dalam arti teknikal maupun dalam bentuk keprilakuan yang hendak di capai melalui suatu teknik belajar yang dianggap paling tepat.²⁰

d. Prinsip-prinsip belajar.

Pada akhirnya hasil yang dicapailah yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pelatihan dan pengembangan. Dengan perkataan lain, yang diharapkan terjadi ialah berlangsungnya proses belajar mengajar dengan cepat karena peserta pelatihan dan pengembangan merasa bahwa prinsip belajar yang diterapkan tepat.²¹

e. Pelaksanaan program.

Perlu ditekankan bahwa sesungguhnya penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar yang telah di bahas di muka dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang pada gilirannya tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar. Di samping

²⁰ Ibid ... hal 189

²¹ Ibid.... hal 189

itu suatu teknik belajar dapat berupa pelatihan bagi sekelompok peserta, tetapi berupa pengembangan bagi sekelompok peserta yang lain pada hal sama-sama mengikuti program yang sama.²²

f. Identifikasi manfaat

Identifikasi manfaat dari pendidikan pelatihan²³

- 1) Meningkatkan pelatihan.
- 2) Mengurangi keterlambatan kerja, kemangkiran dan perpindahan tenaga kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Meningkatkan kecakapan kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.

g. Penilaian pelaksanaan program.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal, yaitu :

- 1) Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Sedangkan menurut Rothwell, teknik perencanaan sumber daya manusia meliputi beberapa tahap, yaitu²⁴:

²² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia...* hal 191

²³ Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan...* hal

1. Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
2. Forecasting atau peramalan atas ketersediaan *supply dan demand* sumber daya manusia saat ini dan masa depan
3. Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi
4. Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan feedback bagi proses awal.

Menurut Manullang, pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperoleh tiga hal, yaitu²⁵:

- a. Menambah pengetahuan
- b. Menambah ketrampilan
- e. Merubah sikap

1. Tenaga Kerja

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁶

Menurut Mulyadi dalam bukunya mengatakan, tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011), hal 35

²⁵ Manullang Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE,2001), hal. 89.

²⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.²⁷

Angkatan kerja menurut Mulyadi adalah bagian bagian tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif, yaitu produksi barang dan jasa.²⁸ Sedangkan angkatan kerja menurut Basir adalah penduduk berumur 10 tahun keatas yang bekerja, sementara tidak bekerja, dan sedang mencari pekerjaan.²⁹ Bukan angkatan kerja penduduk yang mengurus rumah tangga, murid, atau mahasiswa, penerima pendapatan, dll.³⁰

Menurut sastrohadiwiryo menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah :³¹

- a. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan

²⁷ Mulyadi. S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2014) hal 71

²⁸ Mulyadi. S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan ... hal 72*

²⁹ Basir Barthos, "*Manajemen Sumberdaya Manusia*", (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hal.16

³⁰ *Ibid, ... hal.17*

³¹ Jeffri Chandra Irvanto. Dkk, "Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda", *eJournal Pemerintahan, Volume 5, Nomor 3, 2017*

kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

- c. Pegawai (Pegawai Negri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sunardi dalam Zulkarnain menyatakan syarat seorang calon tenaga kerja yang baik antara lain yaitu memiliki pengetahuan luas, keterampilan yang memadai, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan baik, memiliki motivasi yang kuat, maupun kerja keras, serta mampu bekerja secara cermat dan tepat. Adioetomo tenaga kerja merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif. Jadi seperti ini penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa dan jasa disebut tenaga kerja.³²

C. Pengangguran

1. Pengertian

Sukirno mendefinisikan pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan yang di inginkan tetapi belum dapat

³² Jeffri Chandra Irvanto. Dkk, "Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda", *eJournal Pemerintahan*, Volume 5, Nomor 3, 2017

memperolehnya.³³ Beberapa faktor yang menimbulkan pengangguran menurut Sukirno adalah menganggur karena ingin mencari kerja lain yang lebih baik, pengusaha menggunakan peralatan produksi modern yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, ketidaksesuaian antara ketrampilan pekerja yang sebenarnya dengan ketrampilan yang diperlukan dalam industri-industri.³⁴

2. Bentuk Pengangguran

menurut Sukirno pengangguran dibedakan menjadi beberapa bentuk yaitu:

a. Pengangguran Normal

Pengangguran ini disebabkan oleh pekerja-pekerja untuk mencari kerja yang lebih baik atau yang lebih sesuai untuk mereka dinamakan pengangguran normal atau *normal unemployment*. Pengangguran seperti ini lebih banyak berlaku apabila pasaran tenaga kerja adalah ketat, yaitu permintaan adalah sama atau melebihi penawaran.³⁵

b. Pengangguran Siklikal

Pengangguran ini terjadi jika permintaan agregat lebih rendah, dan mendorong pengusaha menurunkan produksi sehingga terpaksa pengusaha mengurangi jumlah karyawan.³⁶

³³ Sadono Sukirno, *Makroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 13

³⁴ Ibid,hal 12

³⁵ Sadono Sukirno, *Makroekonomi Modern Perkembangan Pemikiran dari Klasik hingga Keynes Baru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2012), hal. 8

³⁶ Ibid Sadono Sukirno, *Makroekonomi Teori Pengantar...hal 329*

c. Pengangguran Struktural

Tidak semua industry dan perusahaan dalam perekonomian akan terus berkembang maju, sebagiannya akan mengalami kemunduran. Kemerostan ini ditimbulkan oleh salah satu atau beberapa faktor berikut: wujudnya barang baru yang lebih baik, kemajuan teknologi mengurangi permintaan keatas barang tersebut, biaya pengeluaran sudah sangat tinggi dan tidak mampu bersaing, dan ekspor produksi industry sangat mmenurun karena pesaing dari Negara-negara lain. Kemerostan itu akan menyebabkan kegiata produksi menurun dan kegiatan pekerja terpaksa di berhentikan dan menjad penganggur.³⁷

d. Pengangguran Teknologi

Pengangguran ini dapat timbul karena adanya pergantian tenaga manusia oleh mesin-messin dan bahan kimia.

3. Tingkat Pengangguran

Untuk mengukur seberapa besar pengangguran yang ada di suatu wilayah digunakan konsep mengenai tingkat pengangguran. Menurut Mulyadi Subri. tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Tingkat pengangguran biasanya diukur dengan perbandingan antara jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja pada waktu yang sama.

³⁷ibid, Sadono Sukirno, *Makroekonomi Teori Pengantar...* hal. 329

$$\text{Tingkat Pengangguran} = \frac{\text{jumlah angkatan kerja} \times 100 \%}{\text{jumlah angkatan kerja}}$$

4. Macam-macam Pengangguran

Pengangguran dapat digolongkan menjadi beberapa jenis berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mulyadi Subri.

Macam-macam pengangguran antara lain :

- 1) Pengangguran terbuka (*open unemployment*): bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.
- 2) Setengah menganggur (*underemployment*): perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.
- 3) Setengah menganggur yang kentara (*visible underemployment*): jika seseorang bekerja tidak tetap (*part time*) diluar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.
- 4) Setengah menganggur yang tidak kentara (*invisible underemployment*): jika seseorang bekerja secara penuh (*full time*) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.

- 5) Pengangguran tidak kentara (*disnguised unemployment*): Dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya mereka adalah pengangguran jika dilihat dari segi produktivitasnya.
- 6) Pengangguran friksional: pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.
- 7) Pengangguran struktural: pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berguna sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam memperkaya referensi penulis menyajikan beberapa penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Firnawati, dkk³⁸ dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana peran pemerintah dalam penanggulangan pengangguran di Kota Makassar dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat peran pemerintah. Metode yang digunakan adalah deskriptif melalui pendekatan yang bersifat kualitatif. Hasil penelitian ini

³⁸ Firnawati, Muhammadiyah, dan asyari Mone,” Peran Pemerintah Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kota Makassar” *Jurnal Administrasi Publik, Volume 2 Nomor 3, Desember 2016*

menunjukkan bahwa peran pemerintah dalam penanggulangan pengangguran di Kota Makassar sudah dijalankan dan setiap tahun jumlah pengangguran di Kota Makassar sudah mulai berkurang. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penulis adalah metode penelitian penulis menggunakan metode kualitatif, dan penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif, Sedangkan perbedaannya adalah pada fokus penelitiannya

Penelitian yang dilakukan oleh Butar³⁹ dengan tujuan untuk mengetahui Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran tersebut. Metode yang digunakan adalah deskriptif melalui pendekatan yang bersifat kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru belum berjalan dengan maksimal. Melihat landasan hukum yang kuat untuk menempatkan tenaga kerja lokal dengan mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru, Faktor yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru karena Tidak cukupnya komunikasi kepada para pelaksana dan pelaku kegiatan sehingga secara serius mempengaruhi pelaksanaan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru. Persamaan dari penelitian terdahulu

³⁹ Hermes Saroha Butar Butar, "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru", *pada jurnal, JOM FISIP Vol 2 No. 2- Oktober 2015*

metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian

Penelitian yang dilakukan Prakoso⁴⁰ dengan tujuan untuk mengetahui program perluasan kesempatan kerja yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta, serta untuk mengetahui kesesuaian program perluasan kesempatan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten/kota Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap angkatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu analisis data sekunder. Hasil penelitian ini yaitu Dinas Tenaga dan Transmigrasi masih belum berubah dalam membuat kebijakan perluasan kesempatan kerja, kebijakan perluasan kesempatan kerja masih dibuat berdasarkan sisi persediaan angkatan kerja. Program perluasan kesempatan kerja dibuat terlebih dahulu baru kemudian diajukan anggarannya, dengan berdasarkan pada anggaran yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka daya serap program menjadi kurang efektif. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama terkait strategi mengurangi pengangguran atau perluasan kesempatan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu yaitu serta metode yang digunakan.

⁴⁰ Bayu Prakoso, Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Yogyakarta, *pada jurnal populasi*, 17(1), 2006, ISSN: 0853-0262

Penelitian yang dilakukan oleh Irvanto,dkk.⁴¹ bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda dan faktor apa saja yang menjadi kendala dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan teknik analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Hobermen. Hasil penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja melakukan penempatan tenaga kerja dengan pelayanan mendata para calon tenaga kerja yang ingin mencari kerja lewat informasi pasar kerja, melakukan perluasan kerja dengan menggunakan program padat karya, memberikan pelatihan tenaga kerja. Kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda ini yaitu tidak adanya anggaran sehingga disnaker tidak bisa melakukan kegiatannya dan Program Padat Karya hanya dilakukan di Daerah Pedesaan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama terkait strategi mengurangi pengangguran. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu teknik pengambilan sampel, penelitian terdahulu menggunakan teknik purposive sampling sedangkan teknik yang penelitian gunakan adalah triangulasi

Penelitian yang dilakukan oleh Piona,⁴² bertujuan untuk untuk mengetahui strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Siak

⁴¹ Jeffri Chandra Irvanti, Adam Idris, Melati Dama, Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda, pada *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 5, No.3, 2017

⁴² Iir Piona, "Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Di Kabupaten Siak", *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Jom FISIP Volume 2 No.1- Februari 2015*

dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi strategi Layanan Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Pengangguran di Siak. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif menggunakan metode snowball sampling dalam menganalisis penelitian dengan informan kunci (keyinforman). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari lokasi penelitian dan key informan serta beberapa informan susulan dan dilihat dari semua indikator yang telah disajikan, dapat dikatakan bahwa Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran belum berjalan dengan maksimal. Strategi yang telah dilakukan oleh Dinas yaitu dengan mengadakan job fair/pameran bursa kerja dan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan agar pencari kerja mudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Dan memberi pinjaman modal usaha mandiri terhadap pengangguran agar bisa membantu dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak. Faktor-Faktor yang mempengaruhi yaitu : Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya strategi untuk mengurangi jumlah pengangguran secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat perlu untuk di ketahui oleh pegawai dalam mencari dan mendapatkan lowongan pekerjaan yang untuk diiklankan, dengan eratnya berkomunikasi dan juga dengan memanfaatkan jaringan sosial atau

teknologi yang ada akan memudahkan mendapatkan lowongan pekerjaan yang akan diiklankan/dipamerkan. Dan Kurangnya sarana dan prasarana akan menghambat strategi yang telah direncanakan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama terkait strategi mengurangi pengangguran, sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan analisis SWOT

Penelitian yang dilakukan oleh Wio⁴³, penelitian ini bertujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan dinas tenaga kerja dalam penempatan tenaga kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dan untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung yang di hadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur dalam penempatan tenaga kerja di Kecamatan Kongbeng. Jenis penelitian yang dilakukan dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur melakukan beberapa tahapan dan azas yang berlaku tentang wajib lapor lowongan, sebagai pelaksana teknis di Kabupaten/Kota. Lowongan Pekerjaan. Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada masyarakat atau pencari kerja dalam hal pemberian informasi lowongan tenaga kerja yaitu dengan menyediakan papan pengumuman lowongan pekerjaan Persamaan dari penelitian terdahulu dan penulis adalah metode penelitian penulis menggunakan metode kualitatif

⁴³ Kresensius Wio, "Peranan Dinas Tenaga dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur", *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 4, No. 2, 2016

seta tentang mengurangi pengangguran. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian dan fokus penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari,⁴⁴ penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dalam menanggulangi pengangguran Kota Tanjungpinang dan Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam menanggulangi pengangguran di Kota Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil akhir penelitian menyatakan bahwa strategi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam menanggulangi pengangguran di Kota Tanjungpinang yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan untuk para pengangguran, bekerjasama dengan dinas-dinas terkait, lembaga pelatihan dan perusahaan-perusahaan dan mensosialisasikan langsung lowongan pekerjaan kepada para pencari kerja. Terdapat beberapa faktor penghambat dan pendukung dalam menanggulangi pengangguran di Kota Tanjungpinang. Adapun saran yang diberikan yaitu mereformasi pelatihan kerja, Pengembangan Informasi Pasar Kerja, Pengembangan dan bimbingan usaha secara mandiri, Penempatan tenaga kerja secara langsung di pasar kerja, memanfaatkan kondisi alam di kota tanjungpinang, sumber daya manusia di organisasi lebih memahami tugas pokok dan fungsi

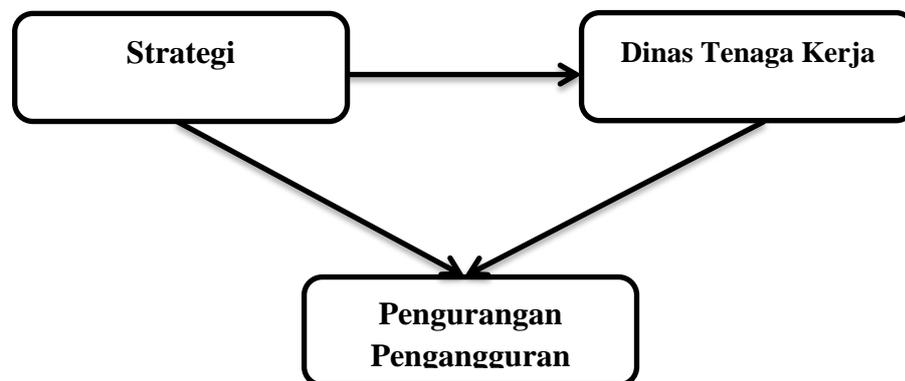
⁴⁴ Lia Lestari, "Strategi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam Menanggulangi Pengangguran di Kota Tanjungpinang", *Jurnal Administrasi Negara*

masing-masing jabatannya, bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan dalam pelaksanaan program kegiatan dan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya tentang pengangguran. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama metode yang digunakan dan juga sama-sama mengurangi pengangguran. Perbedaannya terletak pada objek penelitian.

E. Kerangka Pikir

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Strategi yang diperlukan dalam Dinas Tenaga Kerja. Strategi ini digunakan untuk menentukan kebijakan dinas yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran. Hal ini sama dengan strategi untuk mengurangi pengangguran. Jadi ketika strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja berjalan baik, maka pengangguran akan berkurang.

