

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teoritis

##### 1. Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani Kuno yaitu *strategos* yang berasal dari kata *stratos* yang berarti militer dan *Ag* yang artinya pemimpin. Strategi menurut bahasa adalah suatu cara atau proses bagaimana agar semua tujuan itu bisa tercapai dengan baik. Sedangkan menurut istilah strategi yaitu suatu proses yang bisa digunakan untuk mencapai suatu tujuan dengan ketentuan tertentu. Strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.<sup>1</sup>

Strategi dalam konteks awal diartikan sebagai *generalship* atau suatu cara untuk memenangkan suatu pertempuran.<sup>2</sup> Strategi secara umum yaitu proses yang menentukan adanya perencanaan terhadap para top manajer yang sungguh berarah pada tujuan jangka panjang perusahaan yang disertai dengan penyusunan akan upaya bagaimana agar mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara pengertian strategi secara khusus adalah suatu tindakan yang bersifat terus menerus mengalami peningkatan dan dilakukan

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa, Edisi ke 4*, (Jakarta: PT GRamedia Pusat Utama, 2008), hlm. 1376

<sup>2</sup> Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Cetakan ke-7* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 63

sesuai dengan sudut pandang tentang apa yang diinginkan serta diharapkan oleh para konsumen untuk masa depan.<sup>3</sup>

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli antara lain:<sup>4</sup>

1. Menurut Stephanie K. Marrus, strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.
2. Menurut Hamel dan Prahalad, strategi merupakan tindakan yang bersifat *intermental* (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandangan tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan.
3. Menurut Chandler, strategi merupakan tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan, serta pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Menurut Clausewitz, strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Taufiqurokman, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2016) hlm. 21

<sup>4</sup> Husain Umar, *Strategic Management In Action Konsep, Teori, Dan Teknik Menganalisis Manajemen Strategis Strategic Business Berdasarkan Konsep Michael R. Porter Fred R. David, Dan Wheelen-Hunger*, (Jakarta: PT. Gramedi Pustaka Utama, 2001), hlm. 30

<sup>5</sup> Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, . . . hlm. 11

5. Menurut Jackson dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Planning Challenges For Industrial/Organization Psychologists* kata strategi dapat digunakan dalam berbagai cara atau sesuatu.
6. Menurut Porter, strategi adalah sekumpulan tindakan atau aktivitas yang berbeda untuk menghantarkan nilai yang unik.<sup>6</sup>
7. Menurut Arthur A. J, strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas yang penuh daya saing serta pendekatan pendekatan bisnis untuk mencapai kinerja yang memuaskan (Sesuai target).

Kesimpulan dari seluruh pengertian strategi di atas bahwa strategi adalah suatu kesatuan rangkaian keputusan dan tindakan yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategi merupakan suatu rangkaian aktivitas terhadap pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan komprehensif, dan disertai dengan penentuan cara aplikasinya yang dibuat oleh pimpinan dan juga dilaksanakan oleh seluruh pihak-pihak yang terlibat di dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>7</sup>

Lawrence R. Jauch dan William F. Glueck menuliskan *manajemen strategic* adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.<sup>8</sup> Wheelan dan Hunger menyatakan, bahwa manajemen strategic adalah serangkaian keputusan dan

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 12

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 6

<sup>8</sup> Taufiqurokman, *Manajemen Startegik. . .*, hlm. 15

tindakan manjerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.<sup>9</sup>

Manajemen strategi menekankan dan mengutamakan pengamatan dan evaluasi mengenai peluang dan ancaman lingkungan eksternal perusahaan dengan lingkungan internal perusahaan. Sementara itu, proses manajemen strategic meliputi empat elemen dasar yaitu pengamatan lingkungan, perumusan staregi, implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian. Pada level korporasi, proses manajemen stratgeik meliputi pengamatan samapai dengan evaluasi kinerja.<sup>10</sup>

Sejalan dengan hal tersebut, berikut ini akan dipaparkan berbagai karakter manajemen startegis:<sup>11</sup>

1. Manajemen startegis bersifat jangka panjang.
2. Manajemen strategis bersifat dinamik.
3. Manajemen startegis merupakan sesuatu yang berpadu oleh manajemen operasional.
4. Manajemen strategis perlu dimotori oleh unsur-unsur pada manajer tingkat puncak.
5. Manajemen startegis berorientasi dan mendekati untuk masa depan.
6. Manajemen startegis senantiasa harus didorong dan didukung dalam pelaksanaannya oleh semua sumber daya ekonomi yang tersedia.

---

<sup>9</sup> Husain Umar, *Desain Penelitian Manajemen strategic cara Mudah Meneliti Masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis, dan Praktik Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.16

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 16

<sup>11</sup> Eddy Yunus, *Manajemen Strategis. . .* , hlm. 7

Sektor ekonomi dalam menghadapi era globalisasi, maka kegiatan dalam berusaha bukan saja dibatasi oleh lingkup batas Negara nasional sehingga untuk tingkat perubahan lingkungan serta dinamika yang secara langsung atau tidak langsung akan memengaruhi manajemen dan kehidupan pekerjaan kemudian dengan sendirinya para pemimpin perusahaan harus dapat menyikapinya dengan melakukan penyesuaian yang penuh kebijakan. Untuk itu seharusnya setiap pemimpin dalam perusahaan akan melaksanakan manajemen strategis bagi perusahaannya. Di sisi lain isu global memengaruhi hampir semua keputusan strategis. Batasan antarnegara ini tidak lagi nampak. Fondasi manajemen strategis terletak pada kemampuan manajer dalam mengerti tenaga kerja, pesaing, pasar, harga, pemasok, distributor, pemerintah, kreditor pemegang saham, dan pelanggan di seluruh dunia.<sup>12</sup>

Tugas pertama dalam manajemen strategis pada umumnya adalah komplikasi dan penyebarluasan pernyataan misi. Aktivitas ini mendokumentasikan rancangan dasar organisasi dan mendefinisikan lingkungan aktivitas yang hendak dijalankan oleh organisasi. Setelah itu, organisasi bersangkutan akan melakukan pemindaian lingkungan untuk membangun keseragaman dengan pernyataan misi yang telah dibuat. Pembentuk strategi adalah kombinasi dari beberapa proses utama antara lain sebagai berikut:<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*. . . , hlm. 8

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 12

1. Melakukan analisis situasi, evaluasi diri dan analisis pesaing baik internal maupun eksternal baik lingkungan mikro maupun makro.
2. Bersamaan dengan penaksiran jangka pendek dan juga jangka panjang. Maka disini juga termasuk di dalamnya penyusunan pernyataan visi (cara pandang jauh ke depan dari masa depan yang dimungkinkan), pernyataan misi (bagaimana peran organisasi terhadap lingkungan publik), tujuan perusahaan secara umum (baik finansial maupun strategis), tujuan unit bisnis strategis dan tujuan taksis.

Manajemen strategi, perusahaan pada umumnya mempunyai tiga level atau tingkatan strategi yaitu:<sup>14</sup>

- a. Strategi Korporasi

Strategi ini menggambarkan arah perusahaan secara keseluruhan mengenai sikap perusahaan secara umum terhadap arah pertumbuhan dan manajemen berbagai bisnis dan lini produk untuk mencapai keseimbangan portofolio produk dan jasa. Sebagai tambahan, strategi perusahaan adalah:

- 1) Pola keputusan yang berkaitan dengan tipe-tipe bisnis yang perusahaan sebaiknya terlibat.
- 2) Arus keuangan dan sumber daya lainnya dari dan ke divisi-divisi yang ada di perusahaan.
- 3) Hubungan antara perusahaan dan kelompok-kelompok utama dalam lingkungan perusahaan

---

<sup>14</sup> Husain Umar, *Desain Penelitian Manajemen strategic...*, hlm. 17

b. Strategi unit bisnis

Strategi ini biasanya dikembangkan pada level divisi dan menekankan pada perbaikan posisi persaingan produk barang atau jasa perusahaan dalam indivisunya atau segmen pasar yang dilayani oleh divisi tersebut. Strategi bisnis umumnya menekankan pada peningkatan laba produk dan penjualan. Strategi bisnis yang diimplementasikan biasanya merupakan salah satu strategi *overall cost leadership*, atau *diferensiasi*.

c. Strategi fungsional

Strategi ini menekankan terutama pada pemaksimalan sumber daya produktivitas. Dalam batasan oleh perusahaan dan strategi bisnis yang berada di sekitar mereka, departemen fungsional seperti fungsi-fungsi pemasaran, SDM, Keuangan, Produksi-Operasional mengembangkan strategi untuk mengumpulkan bersama-sama berbagai aktivitas dan kompetensi mereka guna meningkatkan kinerja perusahaan.

d. Strategi manajemen untuk sektor publik

Organisasi sektor publik memerlukan rencana strategi untuk mencapai tujuan tersebut yang dirinci dalam program-program dan kegiatan yang dapat bersinergi untuk mewujudkan tujuan tersebut. Terlebih dengan struktur organisasinya yang sangat besar dan kompleks, dengan menggunakan manajemen strategic, para pemangku kebijakan dapat memotivasi dan mengarahkan

pegawainya lebih baik yang selanjutnya dapat meningkatkan performa kinerja organisasi. Adapun tujuan dari manajemen strategic untuk sektor publik adalah:<sup>15</sup>

- 1) Melaksanakan dan mengevaluasi strategi yang dipilih secara efektif dan efisien.
- 2) Mengevaluasi kinerja, meninjau dan mengkaji ulang situasi serta melakukan berbagai penyesuaian dan koreksi jika terdapat penyimpangan di dalam pelaksanaan strategi
- 3) Senantiasa memperbarui strategi yang dirumuskan agar sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal.
- 4) Senantiasa meninjau kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bisnis yang ada.
- 5) Senantiasa melakukan inovasi atas produk agar selalu sesuai dengan sektor konsumen.

Kendala di sektor publik dalam penerapan strategi antara lain:<sup>16</sup>

- 1) Karena adanya perbedaan mendasar dalam undang-undang dasarnya, dimana sektor publik menggunakan konstitusi Negara tersebut, sedangkan sektor publik sangat fleksibel dengan anggaran dasar/anggaran rumah tangga perusahaan tersebut, menjadikan sektor publik lebih kaku dan ketika

---

<sup>15</sup> Taufiqurokman, *Manajemen Startegik...*, hlm. 5

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 66

membuat suatu program kegiatan, harus melakukan cross check dengan undang-undang yang telah ada sehingga program tersebut tidak melanggar undang-undang dan sesuai prosedur instansi tersebut.

- 2) Karena organisasi publik merupakan perpanjangan tangan dari konstitusi parlemen yang mengusung aspirasi rakyatnya, maka organisasi publik lebih terbuka untuk lingkungan eksternal dibanding swasta. Hal ini menjadikan setiap kinerja organisasi tersebut akan menjadi sorotan rakyat apabila visi dan misi maupun program yang diusung jauh dari harapan rakyat (pengguna pelayanan) yang ke depannya secara tidak langsung, dapat mengakibatkan ketidakpercayaan rakyat terhadap pemerintah dan mengganggu stabilitas keamanan Negara.
- 3) Adanya budaya yang sangat melekat dan menjadi karakter umum organisasi publik yaitu birokrasi. Yaitu prosedur pemerintah yang kadang rumit, berjenjang dan kaku, sehingga memerlukan waktu lama dalam menyelesaikan suatu tugas/ masalah. Pegawai dalam bekerja pun kurang profesional dan masih terjadi kendala di berbagai lini, membuat pemerintah membentuk pengendalian internal dan eksternal dalam rangka menerbitkan dan mendisiplinkan para pegawai tersebut.

- 4) Proses pengukuran kinerja di instansi pemerintah lebih sulit apabila dibandingkan dengan pengukuran kinerja pada sektor swasta. Output dan tujuan sektor swasta jelas yaitu produk atau jasa dijual sehingga memperoleh keuntungan sedangkan pemerintah memiliki cakupan kerja yang lebih luas dan rumit dalam mengukur tujuannya dan mengukur hasilnya.
- 5) Keterbatasan informasi bahkan asimetri informasi juga menjadi kendala bagi organisasi untuk dapat menghasilkan pengambilan keputusan yang berkualitas. Hal ini biasanya muncul karena adanya pemeloran tujuan intensif terkait penerapan manajemen strategi. Para manajer pelaksana dapat memberikan informasi yang salah dengan harapan memberikan kesan positif terhadap kinerja mereka yang sebenarnya menurut kondisi nyata tidak cukup baik.

## **2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa timur disingkat Disnakertrans Provinsi Jawa Timur merupakan organisasi pemerintah yang menangani bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekertaris Daerah. Disnakertrans merupakan unsur pelaksana pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang

menjadi kewenangan daerah. Dinasnertrans mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan unsur pemerintah dibidang dan penyelenggaraan pemerintah di lingkup tenaga kerja dan transmigrasi. Dalam penyelenggara tugas tersebut, Disnakertrans mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di lingkup Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pelayanan penunjang penyelenggara pemerintah.<sup>17</sup>

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berada di Jalan Jayeng Kusuma No. 19 Tulungagung ini merupakan kantor Departemen Transmigrasi kabupaten Tulungagung pada tahun 2001, ketika diberlakukan otonomi daerah, berdasarkan undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang pedoman organisasi perangkat daerah, maka di gabunglah 3 instransi yaitu kantor Departemen Transmigrasi, kantor Departemen Tenaga Kerja, dan cabang Dinas Perburuahn Provinsi Jawa Timur menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.<sup>18</sup>

Departemen Tenaga Kerja dan Tranmigrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya merumuskan kebijakan dan langkah-langkah dalam mendorong terciptanya lapangan pekerjaan melalui program-program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta perlindungan dan pengembangan lembaga kerja dan mendorong berkurangnya kesenjangan pembangunan daerah.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> *Rencana Strategi...*, hlm. 5

<sup>18</sup> *Database Disnakertrans Kab. Tulungagung 2016*

<sup>19</sup> Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Malang: Universitas Muhamadiyah Malang, 2016), hlm. 141

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian unsur pemerintah daerah yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Sedangkan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai berikut:<sup>20</sup>

1. Perumusan kebijakan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
4. Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain seperti tabel di bawah:<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> *Rencana Strategi...*, hlm. 5

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 21-22

**Tabel 2.1**  
**Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
1. Mewujudkan perluasan kesempatan kerja	1) Meningkatnya penempatan tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan program-program penempatan dan kesempatan kerja;</li> <li>2. Meningkatkan manajemen informasi pasar kerja;</li> <li>3. Meningkatkan keterampilan pekerja yang mampu yang mampu bersaing di pasar kerja;</li> <li>4. Penempatan tenaga kerja Indoensai formal ke Negara pengguna;</li> <li>5. Meningkatkan sarana dan prasarana informasi pasar kerja;</li> <li>6. Meningkatkan SDM operasional informasi pasar kerja;</li> </ol>	1. Penyempurnaan dan pengkonsolidasian program-program penciptaan lapangan kerja, penempatan dan perluasan kesempatan kerja melalui informasi pasar tenaga kerja
	2) Meningkatnya persebaran dan mobilitas penduduk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberangkatkan transmigrasi;</li> <li>2. Meningkatkan kualitas peserta transmigrasi dengan memberikan pelatihan;</li> <li>3. Mengintensifkan sosialisasi ketransmigrasian;</li> <li>4. Memberikan bantuan sarana dan prasarana pada peserta transmigrasi;</li> </ol>	1. Penataan kebijakan persebaran penduduk lebih seimbang melalui pemberangkatan transmigrasi.
2. Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten/terampil dan produktif untuk mengisi	3) Meningkatnya kompetensi/ keterampilan tenaga kerja dan produktifitas kerja.	1. Meningkatkan kualitas/mutu tenaga kerja / pencari kerja dengan	1. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar memiliki daya saing dibursa

<p>kesempatan kerja didalam dan diluar negeri dan mendorong pekerja informal menjadi formal.</p>		<p>memberikan pelatihan dna uji kompetensi;  2. Menjalin kemitraan dengan pihak ketiga dalam penempatan/ menyalurkan tenaga kerja yang terlatih;  3. Pengalihan pekerja informal ke formal melalui peningkatan produktifitas kerja;  4. Meningkatkan pembinaan mental dan spiritual tenaga kerja;</p>	<p>kerja baik dalam negeri maupun diluar negeri.</p>
<p>2. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif serta peningkatan perlindungan hak-hak pekerja/nuruh.</p>	<p>4) Meningkatkan derajat kesejahteraan pekerja dan penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan.</p>	<p>1. Meningkatkan upah pekerja sesuai dengan rasio kebutuhan hidup layak (KHL);  2. Pemberian insentif bagi tenaga kerja berprestasi;  3. Penyemburnaan pelaksana negosiasi bipartite;  4. Terjaminnya kenyamanan bekerja dilingkungan kerja;  5. Meningkatkan koordinasi dalam rangka upaya penyelesaian masalah-masalah keteagakerjaan;  6. Peningkatan kapasitas aparatur dalam fasilitasi penyelesaian dan pencegahan konflik.</p>	<p>1. Peningkatan pengembangan sumber daya tenaga kerja agar memiliki daya saing untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja;  2. Mendorong terciptanya suasana yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja untuk mewujudkan negosiasi upah dan kondisi kerja tanpa perselisihan.</p>

Sumber: RESTRA DISNAKERTRANS

### 3. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dapat dilihat dalam rumusan peraturanperundang-undangan di bidang ketenagakerjaa. Menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pengertian tenaga kerja “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”<sup>22</sup>

Tenaga kerja adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi yang mempunyai potensi, baik dalam wujud potensi nyata fisik maupun psikis, sebagai penggerak utama dalam mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi. Tenaga kerja sering disebut juga sebagai sumber daya manusia, personal, pekerja, pegawai atau karyawan.<sup>23</sup>

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mua berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.<sup>24</sup> Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berkepribadian dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan.

---

<sup>22</sup> Tim Redaksi Huta Publisher, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 1*, (Depok: Huta Publisher, 2016), hlm. 3

<sup>23</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hlm. 84

<sup>24</sup> Mulyadi, *Ekonomi Sumber...*, hlm. 71

Dari semua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang laki-laki atau perempuan yang berada pada usai kerja (15-64 tahun) yang sedang mencari maupun sudah bekerja serta memiliki potensi melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh atau membantu pendapatan atau keuntungan demi memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pertumbuhan penduduk akan sangat memengaruhi pertumbuhan angkatan kerja. Semakin besar jumlah penduduk usia kerja, maka secara otomatis jumlah angkatan kerja bertambah. Semakin tinggi tingkat partisipasi angkatan kerja maka semakin baik, karena itu berarti partisipasi angkatan kerja semakin meningkat. Bila peningkatan angkatan kerja seiringan dengan bertambahnya partisipasi penduduk yang bekerja, hal ini dapat berarti peningkatan TPAK diiringi dengan menurunnya partisipasi penduduk yang bekerja, ini bertanda bahwa pemicu tingginya TPAK adalah meningkatnya penduduk yang mencari pekerjaan. Dengan kata lain, mengakibatkan bertambahnya pengangguran.<sup>25</sup>

Klasifikasi tenaga kerja dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penduduknya

Terdiri dari tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang

---

<sup>25</sup> Mulyadi, *Ekonomi Sumber...*, .hlm. 74

dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Yang termasuk bukan tenaga kerja itu seperti para pensiunan, para lansia dan anak-anak.<sup>26</sup>

## 2. Berdasarkan batas kerja

Berdasarkan batas kerja, tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

a. Angkatan Kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif, yaitu produksi barang dan jasa.<sup>27</sup> Angkatan kerja merupakan penduduk yang berusia 15-64 tahun dimana mereka adalah orang-orang di dalam usia produktif yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.<sup>28</sup> Angkatan kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:<sup>29</sup>

- 1) Pekerja (employment), yaitu kelompok angkatan kerja yang sudah mendapat pekerjaan. Pekerjaan dibagi menjadi dua kelompok:

---

<sup>26</sup> Rinaldi, *Strategi Peningkatan Kualitas dan Profesionalitas Tenaga Kerja Dalam Menyongsong MEA 2015*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka, Prosiding Seminar Nasional, Agustus 2015, hlm. 12

<sup>27</sup> Mulyadi, *Ekonomi Sumber...*, hlm. 72

<sup>28</sup> Jepi Adianto dan Muhammad Fedryansyah, *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community*, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, ISSN: 2620-3367 Vol.1 No.2, Juli 2018, <http://Jurnal.unpad.ac.id/focus/article/view/18261> diakses pada tanggal 29 Njurai 2020 pukul 09.00

<sup>29</sup> Ami Ade Maesyarah, "Skripsi: Analisis Efektivitas Peran BALAI Latihan Kerja (BLK), Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)", (Lampung: UIN RADEN INTAN, 2018). hlm. 47

- a) Pekerja penuh (full employment), yakni pekerja yang bekerja dengan memenuhi kriteria berikut:
- i. Lama bekerja minimal 40 jam perminggu.
  - ii. Besar pendapatan minimal sama dengan UMR (Upah Minimum Regional).
  - iii. Jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan atau keahliannya.
- b) Setengah Menganggur, yaitu pekerja yang bekerja tapi tidak memenuhi kriteria pekerja penuh, kelompok setengah menganggur dibagi menjadi tiga kelompok:
- i. Setengah menganggur menurut jam kerja, yaitu pekerja yang bekerja kurang dari 40 jam per minggu.
  - ii. Setengah menganggur berdasarkan pendapatan, yaitu pekerja yang menerima pendapatan lebih kecil dari UMR tempat dia bekerja.
  - iii. Setengah menganggur menurut produktivitas, yaitu pekerja yang produktivitasnya di bawah standar perusahaan. Pada umumnya, pekerja yang baru masuk dan pekerjaan dengan cacat tertentu termasuk kelompok ini.

2) Pengangguran (unemployment), yakni kelompok angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah orang-orang yang di dalam usia non produktif yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah para pengangguran sukarela, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan anak sekolah dan mahasiswa.<sup>30</sup>

3. Berdasarkan Kualitasnya

Berdasarkan kualitasnya, tenaga kerja terdiri dari tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terampil, dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil.<sup>31</sup>

a. Tenaga kerja terdidik, adalah orang-orang yang di dalam usia kerja yang memiliki suatu kemahiran atau keahlian dalam suatu bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: arsitek, psikolog, pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja adalah orang-orang yang di dalam usia kerja yang mempunyai keahlian dalam suatu bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja dimana tenaga kerja terampil ini membutuhkan

---

<sup>30</sup> Jepi Adianto dan Muhammad Fedryansyah, *Peningkatan Kualitas...*, hlm. 79

<sup>31</sup> Rinaldi, *Strategi Peningkatan...*, hlm. 13

latihan secara berulang-ulang sehingga mereka mampu menguasai pekerjaan tersebut. Seperti apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah orang-orang yang didalam usia kerja dimana mereka sebagai pekerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga kerja. Contoh: tukang sepatu, tukang sampah, kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Permasalahan yang ada pada ketenagakerjaan sangat banyak dialami oleh banyak Negara salah satunya adalah Indonesia. Masalah ketenagakerjaan timbul karena ada beberapa faktor seperti kesempatan kerja yang rendah, pendidikan yang rendah, pertumbuhan ekonomi yang rendah dan lain sebagainya. Setiap Negara berusaha untuk mengatasi masalah ini dengan berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi, memperbaiki fasilitas, meningkatkan kualitas pendidikan, dan sebagainya. Di setiap Negara memiliki masalah ketenagakerjaan yang berbeda termasuk Indonesia, berikut ini beberapa masalah ketenagakerjaan di Indonesia, antara lain:<sup>32</sup>

1. Kualitas tenaga kerja yang rendah

Kualitas tenaga kerja dalam suatu Negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan Negara tersebut. Sebagian besar

---

<sup>32</sup> Jepi Adianto dan Muhammad Fedryansyah, *Peningkatan Kualitas...*, hlm. 80

tenaga kerja di Indonesia, tingkat penidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa karena rendahnya kualitas dan kuantitas hasil produksi.

2. Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja

Meningkatnya kualitas angkatan kerja yang tidak diimbangi oleh perluasan lapangan kerja akan membawa beban tersendiri bagi perekonomian. Angkatan kerja tidak tertampung dalam lapangan kerja akan menyebabkan pengangguran. Padahal harapan pemerintah, semakin banyaknya jumlah angkatan kerja bisa menjadi pendorong pembanguna ekonomi.

3. Persebaran tenaga kerja yang tidak merata

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berada di pulau Jawa. Sementara di daerah lain masih kekurangan tenaga kerja, terutama untuk sektor pertanian, perkebunan, dan kehutanan. Dengan demikian di Pulau Jawa banyak terjadi pengangguran, sementara di daerah lain masih banyak sumber daya alam yang belum dikelola secara maksimal.

#### **4. Peningkatan kualitas Tenaga Kerja**

Peningkatan merupakan suatu proses atau cara untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arah yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Sedangkan kualitas adalah tingkat baik

buruknya suatu produk atau jasa yang ditentukan dan diperoleh melalui pengukuran proses serta melalui perbaikan yang berkelanjutan.

Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal fundamental yang harus terus diupayakan. Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan suatu proses atau cara untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arahan yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Peningkatan kualitas tenaga kerja ini berkaitan erat dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>33</sup> Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sehingga sumber daya manusia merupakan suatu hal terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang rendah merupakan factor utama yang menyebabkan produksi yang harus selalu diperkuat dan terus ditingkatkan kualitasnya. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan dinamika dan kelangsungan perusahaan dalam menciptakan produk yang berdaya saing tinggi.<sup>34</sup>

Berdasarkan hal di atas maka dalam rangka mewujudkan pembanguna ketenagakerjaan harus dilakukan upaya untuk meningkatkan

---

<sup>33</sup> Sadono Sukarno, *Pengantar Bisnis...*, hlm. 172-173

<sup>34</sup> Suparmoko, *Ekonomi*, (Jakarta: Yudhistira, 2007), hlm. 6

kualitas para pencari kerja untuk dapat sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang sedang berkembang. Dan juga untuk meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau para pencari kerja yaitu dengan mengadakan pelatihan, melakukan pengiriman tenaga kerja ke dalam negeri dan ke luar negeri.<sup>35</sup> Selain itu dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja, maka pendidikan adalah salah satu hal yang penting dan untuk itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan efek yang positif terhadap pembangunan negara terkhusus pembangunan bidang ekonomi.<sup>36</sup>

Implementasi dari keadaan tersebut akan menyebabkan kecenderungan lapangan kerja yang tersedia menuntut tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki kualitas yang baik. Rendahnya mutu tenaga kerja akan menurunkan produktivitas dan daya saing dibandingkan dengan mutu tenaga kerja luar negeri. Kemampuan daya saing ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki keterampilan yang tinggi, kreatif, inovatif, berdisiplin, penguasaan teknologi dan profesional, dan kepemimpinan (*leadership*). Dengan demikian tenaga kerja yang berkualitas rendah tidak akan laku di pasaran. Oleh karena itu, harus

---

<sup>35</sup> Haw Widjaja, *Penyelenggaraan Otonim Di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 79

<sup>36</sup> Dahyar Daraba, Alim Bachri Subianto, *Kinerja Dinas...*, hlm. 9

senantiasa berusaha meningkatkan kualitas diri. Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain:

1. Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, mempermudah, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, etos kerja, terampilan, keahlian sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja. Dengan demikian, tenaga kerja menjadi lebih professional di bidang tertentu yang dikaitkan langsung dengan persyaratan kerja dan pekerjaan. Sistem pelatihan kerja di tingkat nasional sudah dikembangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dengan pendirian Balai Latihan Kerja (BLK). Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan seperti pelatihan teknik otomotif, pelatihan komputer, pelatihan teknik bangunan, pelatihan teknik listrik, pelatihan tata niaga, dan pelatihan jahit menjait.<sup>37</sup>

Terdapat beberapa proses/kegiatan yang harus dilakukan melalui suatu langkah yang sistematis untuk mendapatkan manfaatnya sebagaimana yang akan dijelaskan sebagai berikut:<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, (Jakarta: Pustaka Yustika, 2008), hlm. 10

<sup>38</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hlm. 174

- 1) Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi yang sering disebut need analisis atau *Need Assessment*.
- 2) Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
- 3) Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
- 4) Mengevaluasi program pelatihan.

Menurut Wayne E. Casio dalam Sedarmayanti membagi dua jenis strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*).

- 1) Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*)

Pelatihan di tempat kerja adalah strategi pengembangan sumber daya manusia informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk dapat mempelajari tugas-tugas pekerjaannya dengan mengerjakan secara nyata. Pelatihan ini dilaksanakan di tempat kerja dan dilakukan sembari bekerja. Para peserta pelatihan ini langsung bekerja di tempat untuk bekerja dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan pengawas.<sup>39</sup>

- 2) Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*)

Pelatihan di luar tempat kerja adalah pelatihan yang dilakukan di tempat kerja terpisah, di luar tempat kerja atau di luar waktu

---

<sup>39</sup> Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), hlm. 201

kerja. Tujuan dari *off the job training* ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, agar para karyawan lebih memiliki kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya dan agar para karyawan bisa mendapatkan ide-ide baru yang dapat mereka bawa ke tempat kerjanya.<sup>40</sup>

## 2. Magang

Pemagangan merupakan kegiatan dari seseorang yang melakukan pekerjaan dengan pihak lain dari luar hubungan kerja dalam rangka untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan ilmu pengetahuan dengan tidak mendapatkan upah tetapi berbentuk insentif lain dengan suatu perjanjian.<sup>41</sup> Magang ini dilakukan oleh lembaga pendidikan yang bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan sebagai tempat kerja. Harapannya yaitu setelah siswa lulus dari lembaga pendidikan terkait, dapat langsung menjadi tenaga kerja yang siap pakai.

## 3. Peningkatan Gizi dan Kesehatan

Cara lain untuk meningkatkan mutu tenaga kerja adalah dengan cara peningkatan gizi dan kesehatan. Gizi dan kesehatan juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan mutu tenaga kerja. Peningkatan gizi dan kesehatan dapat mendukung ketahanan dan

---

<sup>40</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), hlm. 185

<sup>41</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 11

semangat kerja serta dapat meningkatkan kecerdasan dan daya serap dalam menerima pengetahuan baru.

#### 4. Peningkatan kualitas mental dan spiritual

Peningkatan teknis tenaga kerja harus disertai peningkatan kualitas di bidang mental dan spiritual sehingga perlu dilakukan pembinaan ketaatan beribadah keagamaan, berbudi pekerti yang luhur, toleransi, saling menghargai, ulet, teguh, cerdas, terampil, produktif, inovatif, disimpin, berpandangan jauh ke depan, dan bertanggungjawab.

#### 5. Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja

Program penempatan dan perluasan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan melalui:<sup>42</sup>

##### 1) AKAL (Antar Kerja Antar Lokal)

Suatu kegiatan pengiriman tenaga kerja dari satu daerah ke kota/kabupaten lain, tetapi masih dalam satu wilayah provinsi. Hal ini bisa dilakukan karena adanya kebutuhan pabrik-pabrik besar yang terdapat di kota-kota besar.

##### 2) AKAD (Antar Kerja Antar Daerah)

Suatu kegiatan pengiriman tenaga kerja dari satu Provinsi ke Provinsi lain. Artinya penempatan tenaga kerja masih dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

##### 3) AKAN (Antar Kerja Antar Negara)

---

<sup>42</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 15

Kegiatan pengiriman tenaga kerja dari satu Negara ke Negara lain (ke luar negeri) sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TIK).

Berdasarkan Permenakertrans No.11 Tahun 2013 upaya untuk meningkatkan kompetensi atau kualitas tenaga kerja yaitu melalui Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas). Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Sislatkernas pada dasarnya memiliki tiga komponen utama yaitu:<sup>43</sup>

1. Pelatihan kerja harus mengacu pada standar kompetensi kerja, baik yang bersifat nasional, internasional maupun khusus. Untuk itu maka perlu disusun dan dikembangkan adanya standar kompetensi di berbagai sektor/bidang profesional yang terstruktur dan mendesak.
2. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) harus kredibel dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Untuk itu, LPK seharusnya diakreditasi oleh lembaga akreditasi yang independen.
3. Untuk mengetahui sejumlah mana penguasaan kompetensi terhadap lulusan LPK, dilakukan sertifikasi kompetensi dapat juga dilakukan

---

<sup>43</sup> Marina Hapsari dan Farid Ma'ruf, *Upaya UPT pelatihan Kerja Jombang Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Standarisasi Kegiatan Pelatihan*, jurnal ilmu Administrasi Negara, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/15339> , diakses pada tanggal 15 Februari 2020 pukul 13.00

bagai tenaga kerja yang berpengalaman dalam rangka mendapatkan pengakuan atas kompetensi yang telah dimiliki.

Pelaksana utama dalam seluruh kegiatan produksi adalah manusia. Oleh karena itu kerja manusia (*human resources*) atau sumber daya manusia (SDM) dengan segala keterampilan dan keahliannya (*skills*) merupakan faktor produksi yang pertama.<sup>44</sup> Semua ini perlu mendapatkan penanganan yang serius dan sungguh-sungguh, secara terencana, terprogram, dan terjadwal dan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.<sup>45</sup> Dengan demikian, dengan terstrukturnya semua kegiatan atau program tersebut sangat diperlukan untuk menghasilkan strategi peningkatan kualitas tenaga kerja yang berjalan dengan lancar dan terstruktur. Selain itu dengan adanya hal tersebut diharapkan laju pertumbuhan ekonomi dapat selalu dipertahankan pada tingkat yang lebih tinggi dari tingkat pertumbuhan penduduk, sehingga kegiatan perekonomian akan menjadi lebih luas dan selanjutnya dapat memperkecil jumlah orang yang menganggur.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tercermin dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan/keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif, dan membina lingkungan hidup, lingkungan kerja yang sehat untuk memacu prestasi. Jadi semua itu lebih difokuskan untuk pembengunan atau

---

<sup>44</sup> T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro, Edisi Revisi* (Yogyakarta: Kanisius, 2004), hlm. 89

<sup>45</sup> Haw Widjaja, *Penyelenggaraan Otonim...*, hlm. 97

peningkatan kualitas tenaga kerja yang bersifat produktif, sehingga dapat melahirkan pelaku-pelaku ekonomi di sektor informal.<sup>46</sup> Hal ini juga baik untuk mengurangi pengangguran baik sektor probadi maupun melibatkan banyak tenaga kerja.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Pulung Parapak, Muhammad Noor, dan Rita Kala Linggi dengan judul “*Upaya Dina Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Kutai Timur*” bertujuan untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Kutai Timur. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunde, dan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan purepositive sampling dan accidental,

---

<sup>46</sup> Mulyadi, *Ekonomi Sumber...*, hlm. 3

pengumpulan data menggunakan kepustakaan dan penelitian lapangan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah berjalan dengan baik namun masih perlu adanya pengembangan atau kreatifitas yang lebih lagi dalam memberikan informasi mengenai kesempatan kerja dan penambahan jumlah instruktur dalam memberikan pelatihan kerja. Diharapkan dengan dikembangkannya ketiga hal tersebut diatas dapat membantu masyarakat untuk menjadi lebih berdaya lagi dan membangun masyarakat Kabupaten Kutai Timur menjadi masyarakat yang mandiri.<sup>47</sup> Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah tempat penelitian. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pembahasan penelitian, dan metode yang digunakan dalam penelitian serta teknik analisis data yang digunakan.

2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Margaretha Riauni dengan judul *“Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Local Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013”* bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja local di Kota Pekanbaru tahun 2012-2013 dan untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam upaya penempatan tenaga

---

<sup>47</sup> Kurniawan Pulungan Parapak dkk, *Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Kutai Timur*, *eJournal Ilmu Pemerintah*. Vol.6 No.1, <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2765>, diakses pada tanggal 10 Februari 2020 pukul 10.00

kerja local di Kota Pekanbaru tahun 2012-2013. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah hanya mengembangkan fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis dan untuk informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja local di Kota Pekanbaru didasarkan pada payung hukum yaitu peraturan Daerah Nomor 04 tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja local di kota Pekanbaru. Adapun upaya yang dilakukan Dinas adalah job canvasing, pameran bursa kerja (job fair), pelatihan teknologi tepat guna, pelatihan kewirausahaan, padat karya produktif dan infrastuktur, bursa kerja online, dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja. Adapun kendala yang dihadapi ada dua internal dan eksternal.<sup>48</sup> Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada tempat penelitian dan focus penelitian, dimana penelitian terdahulu bertempat di Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru, sedangkan penelitian saat ini bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Focus penelitian pada penelitian terdahulu berfokus pada peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sedangkan persamaan penelitian

---

<sup>48</sup> Margaretha Riauni, “*Peran Dina Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Local Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013*”, Jurnal Jom FISIP Volume 1 No. 2- Oktober 2014, <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/3262> diakses pada tanggal 10 Februari 2020 pukul 11.30

terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada pembahasan yang di dalamnya sama-sama membahas peningkatan kualitas tenaga kerja.

3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Dahmiri dan Masita Dewi dengan judul “*Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Membantu Para Pencari Kerja Di Kabupaten Sarolangun*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam membentuk para pencari kerja di Kabupaten Sarolangun. Adapun metode yang digunakan adalah penelitian lapangan berupa wawancara dan studi pustaka, analisis data melalui tiga alur yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian diketahui bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja dan transmigrasi dalam membantu para pencari kerja di Kabupaten Sarolangun yaitu dengan pelayanan kartu kuning, penginformasian lowongan pekerjaan, pelatihan atau pemagangan dan penempatan tenaga kerja.<sup>49</sup> Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu tempat penelitian, fokus penelitian, dan teknik pengumpulan data. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama membahas tentang tenaga kerja.

---

<sup>49</sup> Dahmiri dan Masita Dewi, “*Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Membantu Para Pencari Kerja Di Kabupaten Sarolangun*”, <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/3792/2768> diakses pada tanggal 10 Februari 2020 pukul 10.20

4. Penelitian yang dilaksanakan oleh Bayu Prakoso, dengan judul “*Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Perluasan Kesempatan Kerja Di Yogyakarta*”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program perluasan kesempatan kerja dan kesesuaian program perluasan kesempatan kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap angkatan kerja. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif yaitu analisis data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara melakukan studi dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah kebijakan perluasan kesempatan kerja masih dibuat berdasarkan sisi persediaan angkatan kerja, program perluasan kesempatan kerja dibuat terlebih dahulu baru kemudian diajukan anggarannya. Dengan mendasarkan pada anggaran yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka daya serap program menjadi kurang efektif, hal tersebut disebabkan adanya perbedaan antara realita persediaan angkatan kerja dengan permintaan pasar kerja.<sup>50</sup> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah tempat penelitian dan teknik pengumpulan data dimana dalam penelitian terdahulu hanya menggunakan pengumpulan data sekunder dengan cara dokumentasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang

---

<sup>50</sup> Bayu Prakoso, *Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Perluasan Kesempatan Kerja Di Yogyakarta*, *Jurnal Populasi*, ISSN: 0853-0262, 17 Januari, 2006, <https://jurnal.ugm.ac.id/populasi/article/view/11927/8789> diakses pada tanggal 15 Februari 2020 pukul 09.00

dilakukan oleh peneliti yaitu fokus penelitain dan pembahasan dimana kedua penelitian ini sama-sama membahas tentang kualitas tenaga kerja.

5. Penelitian yang dilaksanakan oleh Dahyar Daraba, Alim Bachri Subianto, dengan judul “*Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja dinas ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja serta pelatihan yang diberikan dan upaya yang dilakukan. Adapun metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dinilai belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari proses pemberian pelayanan yang telah memiliki sistem informasi yang baik.<sup>51</sup> Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah tempat penelitian. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah fokus penelitian, pembahasan penelitian,

---

<sup>51</sup> Dahyar Daraba, Alim Bachri Subianto, *Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makasar*, *Jurnal pemikiran ilmiah dan pendidikan administrasi perkantoran*, Vol. 5 No. 1, Januari-juni 2018, <https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/download/6491/3714> , diakses pada tanggal 15 Februari 2020 pukul 11.00

dan metode yang digunakan dalam penelitian serta teknik analisis data yang digunakan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Mariana Hapsari, dengan judul “Upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Standarisasi Kegiatan Pelatihan” penelitian ini bertujuan untuk Untuk mendeskripsikan mengenai upaya Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Jombang dalam peningkatan kualitas tenaga kerja melalui standarisasi kegiatan pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sudah dilaksanakan dengan baik antara lain melalui standarisasi pelatihan yang meliputi standarisasi dari segi peserta, instruktur, fasilitas, kurikulum, dana, dan sertifikasi serta penempatan kerja.<sup>52</sup> Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah tempat penelitian. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah

---

<sup>52</sup> Marina Hapsari dan Farid Ma'ruf, *Upaya UPT pelatihan Kerja Jombang Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Standarisasi Kegiatan Pelatihan*, *jurnal ilmu Administrasi Negara*, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/15339> , diakses pada tanggal 15 Februari 2020 pukul 13.00

fokus penelitian, pembahasan penelitian, dan metode yang digunakan dalam penelitian serta teknik analisis data yang digunakan.

### **C. Paradigma Penelitian**

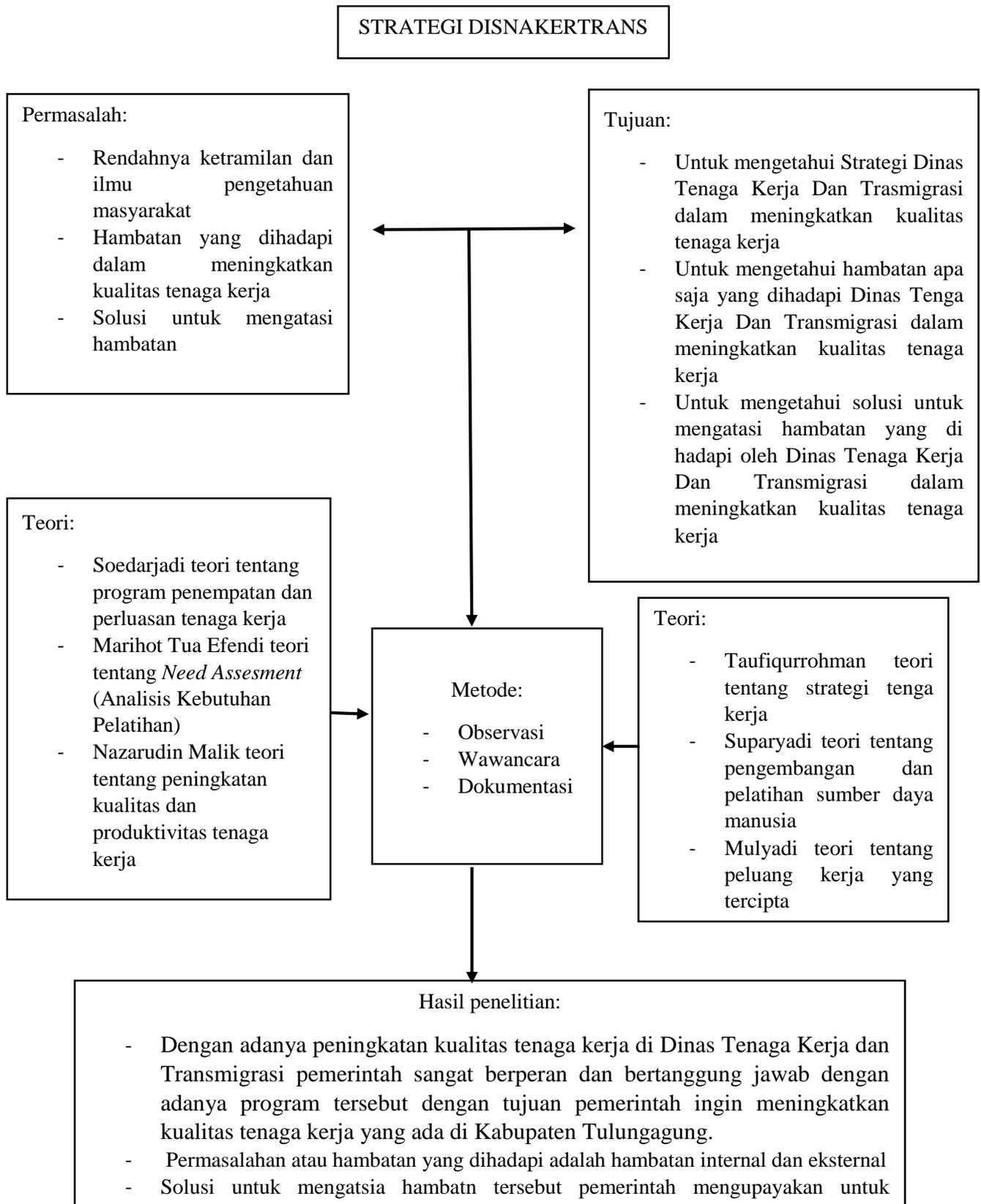
Paradigma penelitian atau kerangka berfikir merupakan suatu konsep yang bisa digunakan untuk menghubungkan dengan beberapa factor yang telah diteliti atau juga bisa dikatakan sebagai sebuah pemahaman yang mendasar dan sebagai pondasi bagi setiap pemikiran untuk menjalankan semua kegiatan penelitian yang akan dilakukan. Kerangka berfikir ini pada dasarnya menjelaskan alur pemikiran penelitian yang akan dilakukan secara logis dan rasional sehingga dengan hal tersebut akan lebih jelas dalam menjawab atau menggambarkan masalah penelitian.<sup>53</sup>

Adapun gambar kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

---

<sup>53</sup> Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: UMM Press, 2005), hlm. 91

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**





Kesimpulan:

Dengan adanya peran pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi tersebut masyarakat dapat menambah skill dan ilmu pengetahuan melalui pelatihan kerja.

Penjelasan:

Dalam penelitian ini dapat diketahui Seseorang yang sangat berperan dalam masalah ini adalah pemerintah, dimana pemerintah sebagai penyelenggara negara bertanggung jawab terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan dan peningkatan kemampuan dan kualitas tenaga kerja. Dengan adanya hal tersebut permasalahan yang dihadapi Dinas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah rendahnya ilmu pengetahuan dan ketrampilan masyarakat, hambatan yang dihadapi dinas dan solusi untuk mengatasinya. Setelah mengetahui permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi, hambatan, serta solusi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teori dari para ilmuan. Dari teori tersebut akan dikaji ulang menggunakan tiga metode penelitian yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga mendapatkan hasil penelitian. Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan.