

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Definisi Strategi

Menurut Ismail Sholihin, buku Ahmad Manajemen Strategis mendefinisikan strategi berasal dari kata Yunani *strategos*, yang terdiri dari *stratus* (militer) dan (kepemimpinan). Definisi asli strategi adalah tindakan atau tindakan yang dilakukan para jenderal saat mereka membuat rencana untuk menaklukkan dan memenangkan perang. Secara umum, strategi adalah proses rencana manajer puncak fokusnya adalah pada tujuan jangka panjang organisasi dan metode dikembangkan atau bagaimana mencapai tujuan tersebut. Sementara itu secara konkret strategi adalah tindakan inkremental (semakin meningkat) dan dilakukan secara terus menerus dan memperhatikan harapan dari pelanggan masa depan (Mariaulfa, 2019).

Strategi yang berarti satu faktor terpenting dalam proses desain. Strategi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memuat unsur tujuan penting yang ingin dicapai dan kebijakan yang akan dilaksanakan penting untuk mencapai tujuan atau sasaran yang harus dicapai.
2. Mengatakan sesuatu yang tidak anda ketahui atau tidak dapat anda tebak.

Strategi dirumuskan sebagai tujuan yang ingin dicapai sebagai upaya komunikasikan apa yang anda ingin lakukan, bagaimana hal itu dilakukan dan untuk siapa hal itu dilakukan dikomunikasikan kembali dan pahami juga mengapa tindakan membuahkan hasil harus dievaluasi. Strategi juga sebagai proses menentukan rencana manajemen kunci yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi dan menetapkan metode atau upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Strategi juga dapat mempengaruhi keberhasilan program atau kegiatan yang dilakukan. Strategi adalah

tindakan yang terjadi secara bertahap/selalu terus ditingkatkan dan diimplementasikan dengan cara yang berorientasi pada perspektif seperti yang diharapkan pelanggan di masa depan. Karena Strategi selalu didasarkan pada apa yang terjadi, bukan apa yang terjadi terjadi (Budio, 2019). Sesra Budio dalam jurnalnya mengatakan, strategi itu disusun secara bertahap sebagai berikut:

1. Analisis terarah untuk menentukan visi, misi dan tujuan jangka panjang ingin dicapai oleh organisasi.
2. Analisis situasi, langkah-langkah membaca dan menentukan situasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang menjadi dasar formula strategi.
3. Menentukan strategi, langkah-langkah untuk mengidentifikasi alternatif dan pilih strategi yang diikuti organisasi (Budio, 2019).

Menurut Hamel dan Phalarad, Tania (2019:10) Strategi adalah kegiatan yang berkembang secara bertahap atau berkesinambungan dan dilaksanakan secara terus menerus berdasarkan perspektif harapan pelanggan di masa depan. Strategi secara umum dapat dirumuskan sebagai suatu proses perencanaan manajemen puncak yang menitikberatkan pada tujuan jangka panjang organisasi dan melibatkan penyiapan suatu metode atau upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan penjelasan beberapa ahli tentang definisi strategi, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah tindakan atau instrumen yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang ada sesuai dengan aturan kondisi atau situasi lingkungan. Suatu rencana yang dirancang oleh manajemen untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai.

Geoff Mulgan menjelaskan: "Strategi publik adalah penggunaan sumber daya dan kekuasaan publik secara sistematis oleh badan publik untuk mencapai barang publik." Strategi yang disampaikan oleh Geoff Mulgan sendiri lebih banyak berbicara tentang strategi bagi organisasi pengambil keputusan politik (pemerintah). Dimana strategi berguna adalah

dalam suatu sistem yang dapat mengelola kekuasaan dan sumber daya yang ada melalui organisasi publik (pemerintah) yang bertujuan untuk kebaikan bersama. Berdasarkan pemaparan strategi yang dikemukakan di atas, maka dalam merumuskan strategi pemerintah perlu diperhatikan bahwa strategi yang terjadi secara konkrit adalah suatu cara atau teknik untuk mempresentasikan ide-ide pengambilan keputusan secara tepat sesuai dengan kebijakan (Mulgan, 2020:19).

A. Indikator Strategi

Berdasarkan Pengertian di atas, Geoff Mulgan, menguraikan strategi pemerintahan ke dalam tiga (3) indikator, yaitu:

1. Tujuan, sesuatu yang diharapkan dapat dicapai setelah suatu usaha atau kegiatan yang berlangsung melalui tahapan dan tingkatan, tujuan yang progresif dan berjenjang, Sub indikatornya ada misi dan kemampuan.
2. Pengarahan, proses mengarahkan, memberikan arahan dan instruksi kepada bawahan untuk bertindak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sub indikatornya ada koordinasi, motivasi, komunikasi, perintah.
3. Tindakan, Menurut Notoatmodjo tindakan merupakan reaksi dari hasil pengamatan yang mengarah pada pengamatan, sub indikatornya ada situasi eksternal dan perangkat

B. Jenis - jenis Strategi

Jenis strategi menurut Anshor (2022:20-22) dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Klasifikasi menurut ruang lingkup, strategi ini merupakan strategi yang paling penting (utama). Strategi ini dapat dirumuskan secara lebih sempit sebagai strategi program dan dirancang sebagai sub-strategi.
2. Klasifikasi menurut level organisasi, dalam suatu perusahaan yang terdiri dari beberapa sektor dengan sekurang-kurangnya dua tingkatan, yaitu strategi pusat dan strategi divisi.

3. Klasifikasi menjadi sumber daya berwujud dan tidak berwujud. Sebagian besar strategi terkait dengan sumber daya fisik. Namun, strateginya mungkin menggunakan tenaga pengawas, akademisi, dll. Strategi juga dapat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, pola pikir atau filosofi seputar isu-isu yang membentuk sikap badan terhadap tanggung jawab sosial.

Klasifikasi menurut tujuan dan fungsi, seperti pertumbuhan, merupakan kendaraan utama sebagian besar organisasi dan banyak strategi dapat diadopsi untuk memastikan pertumbuhan. Strategi pribadi manajer bersifat mendasar, sebagian besar tidak tertulis, dan menyediakan kerangka kerja untuk mengembangkan strategi agensi.

C. Faktor faktor yang mempengaruhi strategi disnaker

Menurut Chandler dalam Persari et al. (2020:105) Strategi adalah alat untuk mencapai sasaran dan tujuan jangka panjang organisasi, melaksanakan tindakan, dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi strategi disnaker dalam pembinaan dan pelatihan Menurut Mondy (2010:212) ada 4, yaitu:

Faktor faktor yang mempengaruhi strategi disnaker:

1. Efektivitas biaya terkait erat dengan analisis biaya manfaat karena keduanya merupakan penilaian ekonomi dari penggunaan sumber daya alternatif dan mengukur biaya dengan cara yang sama (lihat analisis biaya-manfaat).
2. Program kerja, menyusun rencana kegiatan kerja yang telah dirancang dan disepakati bersama untuk dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, dan harus dilakukan secara berorientasi, karena akan menjadi dasar organisasi untuk mencapai tujuannya.
3. Tes atau seleksi peserta, dilakukan untuk menentukan penempatan yang cocok bagi peserta. Tes digunakan untuk menyeleksi calon

peserta yang akan mengikuti suatu program dengan syarat yang harus dipenuhi (Adi Suryanto, 2007).

4. Kurangnya keahlian, sumber daya manusia dalam negeri menguasai teknologi sehingga menurunkan kualitas produk yang dibuat, ada 5 keahlian yang harus dimiliki oleh seorang instruktur yaitu pelatih, mentor, pendamping, fasilitator dan motivator.

2.1.2 Definisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan aktor dalam pembangunan dan perekonomian, baik sebagai individu maupun kelompok, oleh karena itu memegang peranan yang sangat penting. Berfungsi untuk perekonomian nasional, yaitu peningkatan produktivitas dan kesejahteraan manusia. Di Indonesia, pekerjaan merupakan salah satu faktor kehidupan ekonomi dan sumber daya yang melimpah. Hal ini merupakan indikasi masih tingginya angka pengangguran di Indonesia dan sedikit atau sedikitnya kesempatan kerja yang ada.

Mulyadi menyatakan bahwa pekerja adalah penduduk usia kerja (15-64 tahun) atau penduduk negara yang dapat menghasilkan barang dan jasa pada saat ada permintaan akan pekerjaannya dan mereka ingin berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Sedangkan Menurut Simanjuntak, tenaga kerja tersebut termasuk penduduk yang baik sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan aktif seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, sekolah, dan mengurus rumah tangga, tetapi tidak di tempat kerja, tetapi secara fisik efisien dan dapat datang bekerja kapan saja.

BPS (Badan Pusat Statistik) mendistribusikan tenaga kerja (di tempat kerja), yaitu:

1. Pegawai penuh waktu (full-time Employment) adalah tenaga kerja yang tersedia Total waktu kerja > 35 jam per minggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Angkatan kerja tidak menganggur seluruhnya atau sebagian (underemployed).

3. Tenaga kerja yang waktu kerjanya < 35> adalah 1 jam per minggu.

Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Menurut Pasal 1, pekerja adalah setiap orang yang mampu bekerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk produksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 8 tentang perencanaan sumber daya manusia dan Informasi ketenagakerjaan meliputi: tawaran pekerjaan, magang, produktivitas tenaga kerja, hubungan pasar tenaga kerja, kondisi lingkungan kerja, Upah dan kesejahteraan tenaga kerja 2 Masalah ketenagakerjaan masih ada terus menjadi fokus perhatian berbagai pihak, seperti pemerintah dan lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalahnya ketenagakerjaan sebagai salah satu pusat pembangunan nasional karena Lapangan kerja pada dasarnya terdiri dari sejumlah besar pekerja pembanguna kontribusi untuk keberhasilan pembangunan bangsa, termasuk pengembangan sektor ketenagalistrikan itu sendiri.

Menurut UU No 13 Tahun 2003, Bab I Pasal 1 Ayat 2 Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai “setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhannya sendiri dan bermanfaat bagi masyarakat”. Secara umum, populasi negara dibagi menjadi dua kategori: Karyawan dan Non Karyawan. Asalkan penduduk tersebut dalam usia kerja, maka penduduk tersebut dianggap sebagai karyawan. Berdasarkan keahliannya, tenaga kerja dibagi menjadi:

1. Tenaga kerja terlatih, Karyawan yang memperoleh pengetahuan khusus di sekolah pendidikan formal dan informal. Misalnya, guru, dokter, akuntan, dll
2. Tenaga kerja terlatih, Kami mencari orang-orang dengan keahlian di bidang tertentu dari pengalaman. Misalnya supir, juru masak, mekanik dan lain-lain.

3. Personel yang tidak terlatih dan tidak terlatih Pekerja yang hanya membutuhkan tenaga. Misalnya: pekerja gedung, pekerja pengganti, pembantu rumah tangga (ART) dan lain-lain.

Berdasarkan tempat kerjanya, tenaga kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Pekerja rumah tangga adalah warga negara Indonesia di dalam negeri, keduanya bekerja atau tidak.
2. Tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, khususnya warga negara Indonesia yang membayar bekerja di luar negeri.

Berdasarkan hubungan kerja mereka, karyawan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Seorang pekerja lepas adalah orang yang bekerja sendiri dan tidak memiliki komitmen di perusahaan.
2. Seorang pekerja kontrak yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan dalam jangka waktu yang disepakati dalam kontrak tertulis.
3. Pegawai tetap, yaitu. seseorang yang dipekerjakan oleh perusahaan tanpa henti (Harruma, 2022).

Menurut MT Rionga & Yoga Firdaus (Gatiningsih, 2017) Kependudukan Usia kerja yang bersedia bekerja meliputi karyawan, pencari kerja, pelajar dan pekerja rumah tangga. dan orang-orang yang dapat dipekerjakan, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan mampu bekerja, dan mereka yang menjadi pengangguran karena kurangnya kesempatan kerja. Tanpa tenaga kerja, faktor produksi lainnya tidak dapat dikelola secara efektif dan efisien. Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam produksi. Produksi pun bisa berjalan lancar jika ada pekerja. Terutama di negara berkembang, negara dengan jumlah penduduk besar cenderung memiliki angkatan kerja yang besar. Negara ini akan segera menjadi

negara maju karena lapangan kerja meningkat. Di sisi lain, hasilnya adalah kurangnya pekerjaan berbagai permasalahan (Usman, 2020).

2.1.3 Definisi Pengangguran

Menurut indikator ketenagakerjaan Statistics Finland (BPS), pengangguran mengacu pada orang yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau mempersiapkan usaha baru, atau orang yang tidak mencari pekerjaan karena sudah bekerja tetapi belum mulai bekerja. Menurut standar yang ditetapkan secara umum dan internasional, orang yang menganggur adalah orang yang ditugaskan ke pasar tenaga kerja yang secara aktif mencari pekerjaan pada tingkat gaji tertentu, tetapi tidak dapat menemukan pekerjaan yang diinginkan. Pengangguran adalah sebutan untuk orang yang tidak bekerja sama sekali atau sedang mencari pekerjaan. Pengangguran umum hal ini disebabkan jumlah orang yang bekerja atau mencari pekerjaan tidak sebanding.

Pengangguran adalah masalah dalam perekonomian karena pengangguran dan produktivitas pendapatan masyarakat menurun, menyebabkan kemiskinan masalah sosial lainnya (Wulandari, 2020). Selain itu, pengangguran diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pekerja yang ingin mengambil pekerjaan tidak dapat memperolehnya mungkin akibatnya ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja. Seluruh tenaga kerja ditampilkan di sini lebih banyak pekerjaan yang diberikan daripada yang diminta (Sugianto, 2019)

Sedangkan menurut Sukirno (2000), pengangguran secara umum diklasifikasikan menjadi tiga jenis, tergantung dari alasan yang menyebabkannya, antara lain:

1. Pengangguran friksional, dimana pengangguran yang disebabkan oleh pekerja yang meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik atau memenuhi keinginannya.
2. Pengangguran struktural, dimana pengangguran yang disebabkan oleh perubahan struktural dalam perekonomian.

3. Pengangguran ekonomi, dimana pengangguran yang dihasilkan dari tingkat pengangguran alami yang berlebihan dan timbul sebagai akibat dari penurunan permintaan agregat.

A. Jenis - jenis Pengangguran

Marius (2004) mencatat bahwa pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau tidak bekerja secara optimal. Berdasarkan konsep tersebut, pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Pengangguran terbuka

Pengangguran terbuka didefinisikan sebagai angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan nyata. Pengangguran ini disebabkan masih adanya masyarakat yang walaupun sudah berusaha semaksimal mungkin tidak dapat memperoleh pekerjaan, dan ada juga masyarakat yang terlalu malas mencari pekerjaan atau terlalu malas untuk bekerja.

2. Pengangguran terselubung

Pengangguran terselubung, Pengangguran disebabkan oleh terlalu banyaknya tenaga kerja per unit tenaga kerja, meskipun pengurangan tenaga kerja sampai tingkat tertentu tidak mengakibatkan pengurangan output.

3. Setengah menganggur

Setengah menganggur adalah pekerja yang kinerjanya tidak optimal karena tidak ada pekerjaan dalam waktu singkat. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya, seorang pekerja konstruksi yang telah menyelesaikan pekerjaannya untuk sementara menganggur sambil menunggu proyek berikutnya.

B. Faktor Yang Menyebabkan Pengangguran

Menurut Hasyim (2020), pengangguran merupakan masalah strategis dalam keseluruhan ekonomi makro karena berdampak langsung pada taraf

hidup dan tekanan psikologis masyarakat. Pengangguran biasanya muncul ketika jumlah pekerja atau pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Berikut ini adalah beberapa faktor penyebab pengangguran:

1. Beberapa pekerjaan cocok untuk pencari kerja. Jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan pemerintah Indonesia.
2. Kurangnya pengetahuan profesional pencari kerja. Banyaknya jumlah tenaga kerja unskilled menjadi salah satu penyebab meningkatnya angka pengangguran di Indonesia.
3. Kurangnya informasi dimana pencari kerja tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan informasi tentang perusahaan yang kekurangan pekerjaan.
4. Kesempatan kerja yang tidak merata, lapangan pekerjaan banyak di kota dan distribusi kesempatan kerja kecil.
5. Upaya pemerintah memberikan pendidikan untuk meningkatkan soft skill.

2.1.4 Pembinaan dan Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Pembinaan kerja

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, template berarti gambar, contoh dan Model. Menurut Arifin Pembinaan yaitu, usaha sadar manusia untuk mengarahkan dan mengarahkan kepribadian dan kemampuan anak baik dalam pendidikan formal maupun informal. Pembinaan berasal dari kata bina, yang mendapat akhiran pe-an, sehingga menjadi kata pembinaan. Pembinaan adalah usaha, tindakan dan kinerja secara efektif dan efisien untuk mencapai sesuatu hasil yang lebih baik. Pembinaan adalah proses membangun dan untuk tindakan dan kegiatan yang ditujukan untuk perbaikan atau bisnis mencapai hasil yang lebih baik. Pelatihan adalah hal mendasar tindakan atau tindakan yang disengaja, direncanakan, bertujuan dan secara teratur bertanggung jawab untuk pertumbuhan, Meningkatkan dan mengembangkan

keterampilan dan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan terutama pada fase perkembangan anak, pelatihan menetapkan arah yang penting dalam perkembangan sikap dan perilaku.

Menurut (Andi Wahyudi, 2021) pembinaan adalah tindakan, proses, hasil atau pernyataan yang lebih baik. Dalam hal ini berarti kemajuan, pembesaran, perkembangan berbagai kemungkinan, perkembangan atau peningkatan sesuatu. Menurut Mitha Thoha, pelatihan adalah kegiatan, proses, hasil atau pernyataan lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan kemajuan, peningkatan pertumbuhan, pengembangan berbagai kemungkinan, pengembangan atau peningkatan sesuatu. Secara umum, pembinaan untuk memperbaiki gaya hidup berencana setiap orang memiliki tujuan tertentu dalam hidup dan menginginkannya untuk mencapai tujuan ini. Jika makna hidup tidak tercapai, orang akan mencapainya mencoba mengatur ulang gaya hidupnya.

Biasanya pembinaan dilaksanakan oleh manajemen organisasi dengan kepemimpinan yang berperan aktif dalam organisasi. Pembinaan adalah upaya untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, jika tugas diterapkan untuk mencapai hasil yang baik, maka pemimpin memberikan pendapat didalam organisasi, yaitu dalam pembinaan karyawan (Septiyuslianisa, 2020).

Pembinaan juga berkaitan dengan tentang transaksi dan aktivitas yang diselesaikan efektif untuk mendapatkan hasil yang baik. Dalam buku Dr. Ubaya Sakti yang dikutip Musanef dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia menyatakan bahwa pelatihan berarti:

“Seluruh kegiatan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, persiapan, pengembangan, pengembangan,

pengendalian, pengoperasian serta pengendalian segala sesuatu secara efisien dan efektif.”

Penyelenggaraan satuan administrasi negara dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pembinaan berarti tindakan, proses dan metode yang dilakukan secara efektif dan efisien serta memberikan hasil yang baik. Pengembangan dan peningkatan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pembinaan berlangsung dengan kegiatan pendampingan ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pembangunan dalam konteks ketenagakerjaan.
2. Serikat pekerja, pengusaha dan organisasi terkait berpartisipasi dalam pelatihan.
3. Pembinaan dilakukan secara terpadu dan terencana.

Pembinaan merupakan upaya sadar, terencana, terorganisir, dan terarah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan siswa melalui tindakan, arahan, bimbingan, pengembangan, dan rangsangan serta bimbingan untuk mencapai tujuan. Manfaat pelatihan membebaskan Anda, organisasi, dan peluang wirausaha untuk mengidentifikasi dan menetapkan tujuan spesifik tenaga kerja. Selain itu, coaching membantu individu mengatasi masalah yang kompleks atau signifikan, mencapai tujuan dan memperhatikan setiap individu.

A. Indikator Pembinaan

Menurut (Iriani Ismail, 2016:134) Indikator pembinaan terbagi menjadi 3 bagian sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Secara umum, lembaga atau institusi selalu memastikan bahwa karyawan datang dan pulang tepat waktu, agar pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran karyawan akan Dampak terhadap produktivitas tenaga kerja, memungkinkan instansi atau lembaga

tidak dapat mencapai tujuan secara optimal. Subindikatornya meliputi kehadiran, ketepatan.

2. Kemampuan

Menurut McClelland, Veithzal Rivai (2015) mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik fundamental seseorang yang memiliki pengaruh langsung atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Subindikatornya meliputi keahliannya.

3. Dorongan

Kekuatan baik di dalam maupun di luar diri anda mendorong perilaku kerja dalam hal bentuk, arah, intensitas dan durasi tertentu. Subindikatornya meliputi arah perilaku dan kekuatan perilaku.

B. Jenis - jenis Pembinaan

(Almira, 2019) menjelaskan bahwa jenis pembinaan yang harus diberikan kepada karyawan:

1. Pembinaan mental dan spiritual adalah upaya untuk meningkatkan perbuatan atau perilaku seseorang dengan bantuan bimbingan spiritual atau jiwanya, sehingga memiliki kepribadian yang sehat, akhlak yang terpuji, dan kehidupan yang bertanggung jawab.
2. Pembinaan hubungan kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, hubungan perburuhan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau pekerja berdasarkan suatu kontrak kerja. Perkembangan hubungan kerja dapat diukur dari keterampilan dan kecerdasan karyawan.
3. Pembinaan disiplin kerja, upaya menggali peluang dan keterampilan kerja yang berkualitas. Kecenderungan manusia untuk tidak disiplin daripada disiplin karenanya harus dipupuk agar seseorang menjadi disiplin. Pembinaan disiplin kerja meliputi beberapa tindakan antara lain: Kesadaran diri, tingkat kehadiran dan ketenangan dalam bekerja di perusahaan.

C. Fungsi Pembinaan

Pencapaian hasil kerja yang baik membutuhkan karyawan yang setia, patuh, jujur, berkomitmen, disiplin dan sadar akan tanggung jawabnya berdasarkan peraturan perundang-undangan sumber daya manusia yang berlaku bagi dirinya. Fungsi pembinaan bertujuan untuk:

- a. Menumbuhkan kesetiaan dan kepatuhan.
- b. Meningkatkan komitmen, tanggung jawab, kesungguhan dan semangat kerja dalam menunaikan tugas.
- c. Meningkatkan gairah dan produktivitas kerja secara optimal.
- d. Mewujudkan organisasi dan pelayanan pribadi yang bersih dan berwibawa.
- e. Memperluas keterampilan dan jiwa pegawai melalui proses pelatihan sesuai kebutuhan dan perkembangan organisasi (defined container).

2.1.4.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan berarti memfasilitasi upaya yang direncanakan perusahaan kompetensi terkait pembelajaran, pengetahuan, keterampilan dan perilaku dengan pekerjaan pegawai ditujukan agar pegawai menguasai pengetahuan, pelajari dan terapkan keterampilan dan perilaku yang disorot dalam pelatihan kegiatan sehari-hari (Noe, 2020). Berdasarkan buku pelatihan staf dan manajemen pelatihan (Ali Chaerudin, 2019), Bedjo Siswanto mengklaim bahwa pelatihan secara keseluruhan mencakup kegiatan yang termasuk dalam rancangan aturan pengendalian dan evaluasi kinerja, serta wawasan khusus bagi karyawan.

Menurut (Dessler, 2020), pelatihan adalah suatu proses yang ditujukan pada keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam pekerjaannya, dimana pelatihan karyawan memberikan informasi praktis dan penerapannya pada lingkungan kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan organisasi. Pelatihan tersebut bertujuan

untuk meningkatkan kinerja karyawan sejak penugasan terakhir. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dikendalikan oleh tubuh sesuai dengan tugas dan kewajibannya, pengembangan pribadi direncanakan sedemikian rupa sehingga maksud dan tujuan perusahaan dapat terwujud.

Pelatihan merupakan pembelajaran yang dikembangkan dan direncanakan yang memfasilitasi kegiatan pelatihan untuk mencapai kompetensi yang diharapkan. Pelatihan disampaikan sesuai rencana dengan menawarkan dan meningkatkan potensi masyarakat melalui swadaya. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja staf, sedangkan pengembangan lebih bersifat formal dan keterampilan dan keahlian individu bertujuan untuk membangkitkan minat mereka untuk tugas-tugas masa depan. Menciptakan kesejahteraan dan produktivitas yang unggul. Menjamin kesejahteraan tenaga kerja untuk mewujudkan potensi yang dibutuhkan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan membutuhkan pelatihan yang ditawarkan pelatih kepada peserta, karena pelatihan yang baik menjadi pelatihan yang terjamin dan berkualitas.

Pendidikan sangat penting untuk merespon ketersediaan tenaga kerja terampil dan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang kebutuhan lowongan kerja yang ada. Karyawan baru seringkali tidak yakin dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pelatihan sering diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan agar karyawannya memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Rozalena dan Dewi menjelaskan prinsip-prinsip yang sangat penting selama pelatihan, antara lain:

1. Kehadiran yang baik

Peserta harus mengikuti pelatihan dengan baik. Dalam hal ini, komunikasi yang baik harus dilakukan. Ketika pelatihan berjalan dengan baik, tidak terasa waktu berjalan begitu lama dan ada motivasi yang dapat membangkitkan minat dalam bekerja.

2. Pengulangan

Repeater adalah peserta yang dapat menerapkan apa yang mereka pelajari selama pelatihan ke dalam tugas sehari-hari. Secara tidak langsung meningkatkan peluang peserta untuk maju secara profesional dan mampu bekerja.

3. Relevansi

Dapat dikatakan bahwa hubungan antara masalah perusahaan, materi pelatihan, dan komponen poin pelatihan penting jika masalah yang diamati dan topik pelatihan ditanggapi dengan kuat dan positif. Misalnya, penurunan penjualan dalam perusahaan. Jelaskan solusinya, bagaimana perusahaan dapat meningkatkan penjualan. Kita bisa mengenalinya dalam beberapa aspek seperti communication skills dan sales skills. Kegiatan pelatihan dapat direncanakan untuk meningkatkan keterampilan penjualan karyawan, seperti melalui pengajaran di kelas, permainan peran, permainan, dan metode presentasi.

4. Umpan balik

Keadaan tidak tahu bahwa orang lain tahu. Guru yang bertindak sebagai fasilitator dalam pelatihan berada pada posisi yang tahu, sementara yang lain mengabaikan kebutuhan fasilitator untuk memberikan umpan balik dalam setiap sesi pelatihan yang ditunjukkan kepada peserta. Misalnya, jika role-play dilakukan setelah pengulangan, umpan balik harus diberikan tentang kekuatan dan kelemahan peserta yang

menyelesaikan role-play sehingga mereka dapat memperbaiki kesalahan. Tentunya jika anda bersungguh-sungguh atau serius juga akan mendapatkan hasil yang baik.

5. Tranpiransi

Program pelatihan harus sesuai dengan unsur keterbukaan yang benar-benar terbuka. Misalnya, kursus pelatihan yang kompleks dengan metode pelatihan lanjutan pasti membutuhkan lebih banyak sumber daya. Ini adalah hasil dari investasi. Pelatihan sebaiknya diselenggarakan seefisien mungkin dan dengan biaya yang masuk akal tanpa membahayakan pelatihan itu sendiri. Prinsip efisiensi dan efektivitas adalah jargon yang ideal untuk praktik apa pun. Jika Anda mengikuti prinsip ini, Anda juga mendapatkan hasil yang baik. (Ali Chaerudin, 2019).

A. Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara 2016:46) Indikator-indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian terbagi menjadi empat bagian diantaranya:

1. Instruktur

Kursus pelatihan biasanya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan anda, peserta pelatihan yang dipilih untuk menyampaikan materi pelatihan harus benar-benar relevan, berkepribadian dan berkualitas. Subindikator meliputi: Penguasaan materi dan pendidikan.

2. Peserta

Tentunya peserta pelatihan harus diseleksi sesuai dengan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Subindikator meliputi semangat mengikuti pelatihan.

3. Materi

Materi atau kurikulum sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Subindikator meliputi Tergantung pada kebutuhan peserta dan penetapan tujuan.

4. Metode

Metode pelatihan memastikan kelangsungan operasi yang lebih baik pelatihan personel yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen yang berpartisipasi. Subindikatornya meliputi sosialisasi sasaran.

B. Jenis - jenis Pelatihan

Pelatihan terbuka untuk pencari kerja dan karyawan yang baru di perusahaan atau pernah bekerja di perusahaan. Pengetahuan tentang proses pengajaran dan pengembangan keterampilan kerja serta sikap individu sangat diperlukan agar mereka menjadi lebih profesional dan dapat melaksanakan tugas sesuai standar dan jenis pendidikan (Siti Nurainai, 2022) sebagai berikut:

1. Pelatihan keterampilan, kebutuhan atau kekurangan yang diidentifikasi melalui pengkajian mendalam. Kriteria evaluasi keefektifan pelatihan juga didasarkan pada tujuan identifikasi tahap evaluasi. Pelatihan kompetensi juga dapat dilihat pada keterampilan teknis, keterampilan manusia dan keterampilan konseptual.
2. Pelatihan tim, kerja tim dalam kelompok orang yang bekerja dalam kelompok kerja menuju tujuan bersama. Pelatihan kelompok memiliki beberapa indikator yaitu tujuan yang sama pembagian kekuasaan dan tanggung jawab.
3. Pelatihan teknis merupakan pelatihan terkait pekerjaan atau teknis yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas, tugas dan tanggung jawab seperti: Pengetahuan tentang produk, proses, dan hubungan pelanggan, pendidikan teknik mencerminkan kemampuan seseorang untuk memiliki hard skill dan soft skill.

C. Tujuan Pelatihan

Pelatihan pekerjaan karyawan harus direncanakan dan dilaksanakan secara berkesinambungan. Tujuan pelatihan Menurut Mangkunegara:

1. Menumbuhkan apresiasi jiwa dan ideologi.

2. Peningkatan produktivitas tenaga kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan semangat dan moral.
6. Untuk meningkatkan pengembangan pribadi karyawan

Pelatihan harus dilakukan secara sistematis untuk mencapai dan mencapai sesuatu hasil kerja yang lebih baik. Tujuan utama dari program pelatihan adalah

1. Meningkatkan kinerja
2. Tingkatkan keterampilan karyawan anda
3. Hindari penuaan timbal
4. Memecahkan masalah
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajemen

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Opa Andepa (2019)	Strategi Komunikasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Indragiri Hilir	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Migrasi adalah menginformasikan tentang magang menggunakan UPT (Unit Pelaksana

				<p>Tugas) untuk menyampaikan informasi dalam bentuk undangan untuk mendorong partisipasi masyarakat melalui media, secara langsung , untuk mempromosikan komunikasi, brosur, spanduk, surat edaran, radio lokal, televisi lokal dan humas Pemerintah Kabupaten Indragiri Hiliri. Dengan strategi komunikasi yang diterapkan, Kementerian Tenaga Kerja dan Migrasi telah berhasil mengurangi pengangguran dalam beberapa tahun terakhir.</p>
2.	Zhalfa, Tiara.	Efektifitas	Kualitatif	Keberhasilan

	2020.	Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi). Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin		program pelatihan yang sebelumnya diselenggarakan oleh BLK Pemerintah berhasil menekan jumlahnya pengangguran ukuran keberhasilan peneliti adalah jumlah lulusan sebanyak 4.268 orang dalam lima tahun terakhir. Sementara itu, jumlah orang yang menyelesaikan pelatihan adalah sekitar 3.842 orang, yang 90% gagal, yaitu sekitar 427 orang.
3.	Shavina, Nadya bella (2019)	Strategi Program Pembinaan Karir Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Di Dinas	Deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara menunjukkan bahwa strategi

		Tenaga Kerja Kota Medan		program pengembangan karir pegawai sudah cukup baik, namun masih terdapat kendala yang dihadapi pegawai untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya di tempat kerja yaitu terbatasnya anggaran untuk kegiatan pelatihan.
4.	Amelia, Almira (2019)	Efektivitas Program Pembinaan Pelatihan Produktivitas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Serang	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan efisiensi sebesar 70 persen. Rekomendasi penelitian dengan demikian meningkatkan kinerja mereka yang terlibat dalam pelatihan, meningkatkan kualitas sarana dan prasarana, memperluas bidang

				pelatihan dan membimbing tenaga kerja lulusan pelatihan kejuruan.
5.	Dhuwi Puspitasari, Siti Nuraini (2022)	Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Masa Pandemi Covid 19	Deskriptif	Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi untuk mengurangi pengangguran adalah dengan menyebarkan informasi tentang pasar tenaga kerja melalui job fair. Meningkatkan kualitas kualifikasi tenaga kerja melalui penyelenggaraan berbagai program pelatihan profesi, program keterampilan, program berbasis teknologi dan pendidikan kewiraswastaan.
6.	Muhammad Firzah, Dwi	Strategi Pelatihan Terhadap	Kualitatif	Strategi Suku Dinas Tenaga

	Agustina, Muhammad Iqbal Faruki (2021)	Pengangguran Oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara		Kerja Kota Jakarta Utara memberikan program anti pengangguran di wilayah DKI Jakarta Utara berdasarkan fungsinya, antara lain fungsi pembinaan angkatan kerja yaitu pelatihan keselamatan dan pelatihan mengemudi kartu SIM.
7.	Shobha Mishra Ghosh, Shiv Kumar Shukla (2019)	Skill development for accelerating the manufacturing sector: the role of 'new-age' skills for 'Make in India'	Qualitativ e	India is one of the fastest growing major economies and has a burgeoning young workforce, program is designed to turn the subcontinent into a 'global manufacturing hub' and increase jobs by providing afresh impetus to the economy.

Menurut Shavina, Nadya, Bellan (2019), strategi program pelatihan dan pengembangan pegawai sudah cukup baik, namun masih terdapat kendala yaitu terbatas dalam meningkatkan kemampuan profesional. Menurut Amelia Almira (2019), anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan pelatihan membutuhkan penambahan peserta pelatihan, perluasan wilayah pelatihan dan pelatihan peserta pelatihan. Selain itu, menurut Muhammad Firzah, Dwi Agustina dan Iqbal Faruk (2021), strategi Dinas Ketenagakerjaan Jakarta Utara meliputi program berdasarkan kegiatannya seperti pelatihan keselamatan dan mengemudi, serta program ketenagakerjaan seperti pelatihan memasak, salon dan udara. pemeliharaan pengkondisian program yang dapat memperluas kesempatan kerja. Menurut Dhuwi Puspitasar, Siti Nuraini (2022), strategi Disnaker untuk mengurangi pengangguran di masa pandemi Covid-19 di Kota Bekasi adalah dengan melaksanakan sosialisasi pasar tenaga kerja melalui bursa kerja dan meningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja melalui program pelatihan profesional. tentang keterampilan dan teknologi dan Opa Andepan (2019), strategi komunikasi Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi menyampaikan informasi berupa ajakan untuk mengajak masyarakat berpartisipasi dalam sarana promosi seperti spanduk, flyer, radio dan lain-lain. Berkat strategi komunikasi yang diterapkan, Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi berhasil mengurangi pengangguran dalam beberapa tahun terakhir.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

