

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA KERJA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Novi Warni Gule
191010033**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

2024

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA KERJA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



Oleh:

Novi Warni Gule

191010033

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

2024

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novi Warni Gule
NPM : 191010033
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Administrai Negara

Menyatakan bahwa “ **Skripsi**” yang saya buat dengan judul :

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI TENAGA KERJA DI KOTA BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Sepengetahuan saya , didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 17 Juli 2024



Novi Warni Gule
191010033

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA KERJA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memenuhi gelar sarjana

Oleh:

Novi Warni Gule

191010033

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal

Seperti tertera dibawah ini

Batam, 17 Juli 2024



Timbul Dompok, S.E., M.Si.
Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Batam merupakan Kota Industri yang banyak masyarakat ingin mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan di Kota Batam. Untuk mewujudkan pencari kerja yang mampu berdaya saing didunia pekerjaan Dinas Tenaga Kerja mengadakan pelatihan kompetensi untuk masyarakat yang mencari pekerjaan dan tenaga kerja. Adapun permasalahan-permasalahan pada penelitian ini adalah masih banyak jumlah pencari kerja yang belum mendapatkan kompetensi kerja, masih banyak unit kompetensi yang tidak mendapatkan magang atau praktik diperusahaan, Kartu kuning sebagai salah satu persyaratan kerja. Peneliti mengambil judul Strategi Dinas Tenaga Kera dalam meningkan kompetensi tenaga kerja. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode penelitian deskriptip. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Geoff Mugan yaitu dengan 5 indikator, tujuan(*purpose*), Lingkungan (*enviromten*), Pengarahan (*direction*), tindakan (*action*), pembelajaran (*learning*). Hasil dan pembahasan adalah Dinas tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melaksana perekrutan pelatihan kerja melalui media sosial, seperti berita batam *pos*, dan *website* Disnaker Kota Batam, Pencari kerja dapat melakukan pendaftaran dan mengikuti tes tertulis di Kantor Dinas Tenaga Kerja, yang lulus akan dilanjutkan pelatihan kerja di Lembaga Pelatihan kerja(LPK) yang bekerja sama dengan Disnaker, mereka akan mengikuti pelatihan sesuai pelatihan kompetensi yang didaftarkan sebelumnya. Namun setelah mendapatkan pelatihan kompetensi kerja, Pencari kerja mencari sendiri pekerjaan. Masih banyak dari Pencari kerja tidak mendapatkan pekerjaan sesuai pelatihan kerja yang didaftarkan sebelumnya, Dinas tenaga kerja memberi tanggapan dengan mengusulkan sebaiknya pencaker tersebut mengambil pelatihan kompetensi dibidang lain atau sesuai yang digemari saja. Untuk solusi bagaimana mendapatkan pekerjaan tidak ada solusinya karena mereka sudah dibekali dengan pelatihan kompetensi.

Kata Kunci: *Dinas Tenaga kerja, Kompetensi, Pencari kerja, Pelatihan, Tenaga Kerja*

ABSTRACT

Batam is an industrial city where many people want to get jobs in companies in Batam City. To create job seekers who are able to compete in the world of work, the Manpower Department holds competency training for people looking for work and labor. The problems in this research are that there are still a large number of job seekers who have not received work competencies, there are still many competency units that have not received internships or practice in companies, the yellow card is one of the job requirements. The researcher took the title Strategy of the Monkey Manpower Service in increasing the competency of the workforce. The training method used is the descriptive research method. The theory used in this research is Geoff Muga's theory, namely with 5 indicators, purpose, environment, direction, action, learning. The results and discussion are that the Manpower Department, in improving the competency of the workforce, carries out job training recruitment through social media, such as the Batam Post News, and the Batam City Manpower Office website. Job seekers can register and take a written test at the Manpower Service Office, those who pass will continue with training. work at a Job Training Institute (LPK) which collaborates with the Manpower Office, they will take part in training according to the previously registered competency training. However, after receiving work competency training, job seekers looked for work themselves. There are still many job seekers who do not get jobs according to the previously registered job training. The Manpower Department responded by suggesting that these workhorses should take competency training in other fields or according to what they like. There is no solution for how to get a job because they are already equipped with competency training.

Keywords: *Department of Manpower, Competence, training, Job Seekers*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi srata satu (S1) pada program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu kritik dan senantiasa penulis terima dengan senang hati dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Dr. Nur Elfi Husada, S.Kom., M.S.I
2. Dr.Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Lubna Salsabila, S.IP., M.I.P., MPA selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr.Karol Teovani Lodan, S.AP., M.AP sebagai pembimbing akademik yang telah memberi dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Timbul Dompok, S.E., M.Si Sebagai Pembimbing Skripsi pada program Studi Administrasi Negara yang telah banyak membantu penulis menuntut Ilmu dan banyak memberikan saran, di Universitas Putera Batam.
6. Bapak/Ibu Dosen pengajar Di Universitas Putera Batam yang telah membuka wawasan penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman serta motivasinya.
7. Bapak Moh. Zani S.Si Selaku Kepala Pelatihan Pembinaan dan Produktivitas dan juga Ibu Rita selaku Sekretaris Pelatihan dan pembinaan Produktivitas yang telah meluangkan waktu untuk diwawancarai dan telah membantu juga

memberi data dalam menyelesaikan Skripsi ini.

8. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam khususnya Pembinaan Pelatihan dan produktivitas yang ikut membantu memberikan ilmu dalam penulisan skripsi.
9. Kedua orang tua Bapak Adili Gulo, Dewi Ria Harefa beserta keluarga besar yang sangat penulis sayangi yang selalu memberikan nasihat baik, motivasi, dukungan, serta mendoakan agar tidak mudah menyerah dan terus bekerja keras dalam menyelesaikan studi.
10. Buat Saudara Penulis Arwiwan Y. Gea, Firman Jaya Gulo, Oniati Gulo, Tuti Pas Rani Gulo yang sudah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Prodi Administrasi Negara Angkatan 2019 terutama Agustina, Sombo, Sarah Maria Sechan, dan Fizar yang banyak memberi masukan dan saran dari awal kuliah sampai akhir kuliah.

Batam, 17 Juli 2024



Novi Warni Gule



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
SKRIPSI	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Definisi Strategis	13
2.1.1 Jenis-Jenis Strategi.....	16
2.1.2 Indikator Strategi	18
2.1.3 Manajemen Strategi	20
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja.....	23
2.2 Pengertian Kompetensi	23
2.2.1 Jenis – jenis Kompetensi Kerja.....	25
2.2.2 Manfaat Kompetensi.....	26
2.3 Pelatihan Kerja.....	26

2.3.1 Syarat-syarat yang penyelenggara pelatihan kerja	27
2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja	27
2.3.3 Fungsi Pelatihan Kerja.....	28
2.4 Pengertian Pengangguran	28
2.5 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Kerangka Pemikiran	34
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Fokus Penelitian.....	36
3.3 Sumber Data	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Metode Analisis Data	39
3.6 Keabsahan Data	40
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	41
3.7.1 Lokasi..	41
3.7.2 Jadwal Penelitian	42
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.1.1 Lambang Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	44
4.1.2 Struktur Organisasi	46
4.1.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Kontrak Dinas Tenaga Kerja ..	46
4.1.4 Visi dan Misi Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	47
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.2.1 Tujuan (Purpose)	49
4.2.2 Lingkungan (Environment)	54
4.2.3 Pengarahan (Direction).....	57
4.2.4 Tindakan (Action).....	64
4.2.5 Pembelajaran (Learning)	69
4.3 Pembahasan	72
4.3.1 Tujuan (Purpose)	72

4.3.2 Lingkungan (Environment)	74
4.3.3 Pengarahan (Direction).....	74
4.3.4 Tindakan (Action).....	77
4.3.5 Pembelajaran (Learning)	78
BAB V.....	81
SIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Simpulan.....	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3. 1 Komponen dalam analisis data (interactive model)	40
Gambar 4. 1 Lambang Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	44
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja T.A 2024	46
Gambar 4. 3 Jumlah Pegawai di Kantor DINas Tenaga Kerja Kota Batam	46
Gambar 4. 4 Kartu Kuning AK1	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kategori industri unggul untuk PMA dan industri PMDN	3
Tabel 1. 2 Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur (Ribu Jiwa), 2022-2023	5
Tabel 1. 3 Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Daftar Informan Wawancara.....	37
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pangkat dan Golongan dan Tenaga Kontrak pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.	47
Tabel 4. 2 Jumlah Pencaker yang mendapatkan sertifikat pelatihan kompetensi .	52
Tabel 4. 3 Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Berdasarkan Golongan	54
Tabel 4. 4 Daftar jumlah pencari kerja KTP Batam dan KTP luar Batam.....	56
Tabel 4. 5 Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	67