

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Strategi

Ahmad menjelaskan bahwa strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos*, yang terdiri dari *stratus* (militer) dan *ag* (kepemimpinan), menurut terjemahan Ismail Sholihin atas buku Ahmad berjudul *Strategic Management*. Makna asli dari strategi adalah tindakan atau tindakan yang direncanakan oleh para jenderal untuk memenangkan dan menaklukkan pertempuran. Secara umum, strategi adalah proses di mana para manajer senior merumuskan rencana yang berpusat pada tujuan jangka panjang organisasi dan teknik yang digunakan untuk memenuhi tujuan tersebut. Sementara itu, strategi sebenarnya adalah kegiatan yang berkelanjutan dan bertahap yang meningkat dengan mempertimbangkan ekspektasi konsumen di masa depan (Mariaulfa, 2019:85).

Untuk mencapai tujuan dan menjamin pelaksanaan yang efektif, George Stainer dan Jhon Minner mendefinisikan strategi sebagai penentuan posisi tujuan organisasi, perumusan kebijakan yang spesifik, dan pertimbangan faktor-faktor *internal* dan *eksternal* agar tujuan sasaran utama dapat tercapai. Seperti yang dikemukakan oleh Sukristono dalam buku Husein Umar, Stephani K. Marrus. Proses pengembangan rencana dari para eksekutif *senior* yang berpusat pada tujuan jangka panjang organisasi dan memberikan suatu cara atau upaya agar tujuan tersebut dapat dicapai dikenal sebagai strategi. Quinn mendefinisikan strategi sebagai struktur dan serangkaian rencana yang menggabungkan tujuan utama organisasi, prinsip-prinsip panduan, dan tindakan terencana menjadi satu kesatuan yang kohesif. Strategi yang tepat dikembangkan untuk membantu

alokasi dan pengorganisasian sumber daya perusahaan, sehingga memungkinkan mereka untuk mengambil bentuk yang berbeda dan memastikan kelangsungan hidup mereka. Berdasarkan sumber daya internal, kerentanan, dan ekspektasi perubahan lingkungan, rencana yang matang dikembangkan (Siti Marwiyah, 2023:46-49).

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dikatakan bahwa strategi adalah suatu cara berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi didasarkan pada perubahan untuk menghasilkan reaksi terhadap keadaan lingkungan tertentu yang dianggap penting, perubahan tersebut sengaja dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional dan memperhitungkan keuntungan dan kerugian dari situasi tersebut agar dapat lebih berhasil dilaksanakan.

Dedikasi seluruh perusahaan terhadap seperangkat prinsip dan tujuan filosofis operasional dikenal sebagai strategi. Mengembangkan sebuah rencana sangat diperlukan untuk memecahkan masalah-masalah di abad ketiga. Untuk mencapai tujuan organisasi, para eksekutif senior membuat serangkaian rencana tindakan dan kegiatan penting yang dikenal sebagai perencanaan strategis, yang kemudian dilaksanakan oleh semua tingkat organisasi. Penciptaan strategi dan pelaksanaannya yang sukses sangat penting untuk mencapai tata kelola yang baik. Para pemimpin yang selalu berusaha untuk meningkatkan prosedur dan hasil memiliki kemampuan untuk memodifikasi strategi. Perubahan lingkungan yang terus menerus harus diatasi dan ditangani oleh organisasi. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (KUBI), strategi diartikan sebagai berikut: 1. Siasat perang; 2. Ilmu siasat perang; 3. Tempat yang cocok berdasarkan strategi militer; 4. Jadwal kegiatan yang telah disusun dengan baik untuk mencapai tujuan. Seperti yang

didefinisikan dalam KUBI, taktik sebenarnya didefinisikan sebagai rencana atau tindakan sistematis untuk mencapai tujuan, siasat, trik. Definisi ini memperjelas bahwa strategi melekat pada sebuah perencanaan yang matang atas segala aktivitas yang akan dilakukan untuk mencapai target sesuai dengan yang diharapkan. Dalam kehidupan sehari-hari, kita juga sering menyamakan kata strategi dengan taktik karena secara harfiah memang hampir mirip (Iban Sofyan, 2015:173-176).

Strategi dikembangkan sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam upaya untuk menyampaikan apa yang ingin dilakukan, bagaimana cara melakukannya, dan kepada siapa. Strategi juga menjelaskan perlunya menilai kegiatan yang memberikan hasil. Selain itu, strategi adalah tindakan mengidentifikasi rencana manajemen penting yang berpusat pada tujuan jangka panjang organisasi dan menentukan cara atau inisiatif yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Sedarmayati, 2020:32).

Menurut Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), perencanaan strategis adalah suatu proses yang sistematis dan terencana untuk mencapai sasaran, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan dalam kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan berbagai peluang, tantangan, dan potensi yang dimiliki (kekuatan dan kelemahan). Rencana strategis menguraikan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi untuk mencapainya. Strategi ini mencakup kebijakan, program, dan tindakan praktis yang memperhitungkan perubahan di masa depan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor berikut ini ketika mengembangkan dan menyusun rencana strategis (Sedarmayati, 2020:32):

1. Memilih visi, maksud, tujuan, dan sasaran organisasi, serta perencanaan strategis, merupakan pilihan penting yang diuraikan dalam panduan operasional untuk tindakan organisasi, terutama dalam mencapai tujuan akhir organisasi.
2. Menyadari lingkungan tempat organisasi menjalankan bisnisnya, terutama lingkungan yang berorientasi pada layanan yang harus disediakan oleh organisasi kepada masyarakat.
3. Melaksanakan serangkaian evaluasi yang membantu perusahaan menempatkan diri dalam persaingan untuk mendapatkan kepercayaan klien.
4. Mengumpulkan semua elemen pendukung yang diperlukan, terutama agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik.
5. Menetapkan mekanisme umpan balik untuk menilai seberapa baik perencanaan strategis diimplementasikan.

2.1.1 Jenis-Jenis Strategi

(Suwarsono, 2020:85) membagi jenis-jenis taktik ke dalam tiga kategori, yaitu:

1. Klasifikasi ruang lingkup: Ini adalah teknik utama (paling signifikan). Strategi ini dapat dibuat sebagai sub-strategi dan secara lebih spesifik didefinisikan sebagai strategi program.
2. Klasifikasi tingkat organisasi, memiliki setidaknya dua tingkat - strategi pusat dan strategi divisi - dalam perusahaan dengan banyak sektor.

3. Membagi sumber daya ke dalam kategori *material* dan *non-material*. Mayoritas strategi berhubungan dengan sumber daya berwujud. Meskipun demikian, taktik ini dapat memanfaatkan akademisi, staf pengawas, dll. Gaya kepemimpinan, kerangka berpikir, atau filosofi seputar hal-hal yang memengaruhi sikap lembaga terhadap tanggung jawab sosial juga dapat dikaitkan dengan strategi.

Selain itu, Osborne mencantumkan lima strategi untuk memperluas gagasan "*reinventing government*" dalam buku lanjutannya, *Banishing Bureaucracy: the five strategies for reinventing government*, yang ia tulis bersama koleganya, Peter Plastrik (Sedarmayati, 2020:32). Kelima taktik berikut ini secara kolektif disebut sebagai "Lima C":

1. Strategi Inti, yaitu perumusan kembali tujuan manajemen pemerintahan yang mencakup otonomi daerah.
2. Strategi Konsekuensi (*Consequence Strategy*): Dalam skenario ini, struktur insentif kelembagaan dan personal yang baru harus dikembangkan dan diterapkan.
3. Strategi Pengguna Layanan (*Customer Strategy*): Dalam hal ini, mesin birokrasi harus menyelaraskan diri dari tujuan institusional pemerintah dan menuju kepentingan politiknya.
4. Strategi Pengendalian (*Control Strategy*), yang merupakan penyusunan ulang inisiatif pengendalian organisasi.
5. Strategi Budaya, yaitu upaya untuk mereformasi birokrasi dan perilaku serta budaya aparat.

Menurut Mulyadi (Siti Marwiyah, 2023:56), ada banyak macam taktik yang dapat dikembangkan :

1. Strategi besar adalah upaya yang berkelanjutan dan terkoordinasi dengan baik untuk memenuhi tujuan jangka panjang organisasi.
2. Dengan menggunakan penekanan pasar yang luas atau terbatas, strategi generik bertujuan untuk mencapai biaya keseluruhan yang paling rendah (low cost) atau diferensiasi yang luas (board differentiation).
3. Strategi berbasis nilai merupakan upaya untuk mengarahkan para manajer agar bertanggung jawab dalam :
 - a. Menawarkan nilai yang paling besar untuk memenuhi permintaan pelanggan.
 - b. Menetapkan kerangka kerja strategi untuk memenuhi komitmen organisasi dan meningkatkan nilai dari waktu ke waktu.

2.1.2 Indikator Strategi

Geoff Mulgan (Sedarmayanti,2020:56), membagi indikator strategi ke dalam lima (5) kategori yaitu tujuan, lingkungan, arah, tindakan, dan pembelajaran. Kategori-kategori ini digunakan untuk mencirikan strategi pemerintah. Jika para akademisi fokus pada lima komponen Mulgan, mereka akan melihat bahwa masing-masing komponen memiliki komponen politik yang signifikan-membuat kebijakan atau memajukan kepentingan pemerintah, tepatnya. Selain itu, rencana Geoff Mulgan adalah rencana publik yang jelas berbeda dengan strategi bisnis. Mulgan percaya bahwa kekuasaan dan pengetahuan adalah dua sumber daya utama yang dibutuhkan dalam proses desain dan eksekusi, berdasarkan teori dan komponen yang telah ia tunjukkan di atas.

Hal ini memberikan konteks bagi penggunaan teori Geoff Mulgan dan komponen-komponennya oleh para peneliti, di mana teknik-teknik politik dan pemerintahan digunakan dalam pembuatan dan pelaksanaan program-program yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, seperti yang ditunjukkan oleh teori dan lima komponen yang telah disebutkan di atas. Hasilnya, seperti yang peneliti ungkapkan di bawah ini, peneliti memiliki sejumlah *sub-indikator* yang dapat memperkuat indikator yang diajukan oleh Geoff Mulgan:

1. Tujuan (*Purposes*)

Peneliti menggunakan hipotesis yang dikemukakan oleh gagasan Jepang tentang tujuan itu sendiri, yang dikenal sebagai Ikigai, yang merupakan istilah yang mengacu pada motivasi untuk tujuan. Misi (misi) dan *passion/vocation* (keahlian/kemampuan) adalah penanda Ikigai. Kita dapat menyimpulkan dari pengertian tujuan dalam bahasa Jepang bahwa keberadaan misi dan kemampuan untuk melaksanakannya adalah penting untuk adanya tujuan.

2. Lingkungan (*Environment*)

Para peneliti menggunakan hipotesis Badan Perlindungan Lingkungan AS (2011), yang menyatakan bahwa perubahan keadaan sekitar dan pergeseran kesehatan manusia dapat digunakan untuk mengukur indikator lingkungan.

3. Pengarahan (*Direction*)

Peneliti menggunakan teori George R. Terry (1986), yang menyatakan bahwa pengarahan kelompok adalah "usaha untuk menggerakkan anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha

untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan para anggota perusahaan karena para anggota juga ingin mencapai tujuan-tujuan tersebut." Empat tanda pengarah-koordinasi, motivasi, komunikasi, dan komando-termasuk dalam bagian ini. Kami menyadari bahwa ada empat indikasi arah yang dapat menjadi acuan.

4. Tindakan (*Action*)

Perangkat, Situasi eksternal serta proses pengambilan keputusan. Ketika bertindak, ketiga faktor ini saling berkaitan erat.

5. Pembelajaran (*Learning*)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, strategi dapat dipahami sebagai rencana yang dibuat oleh manajemen puncak (*Top Management*) untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Rencana ini dapat mencakup tujuan, pedoman, dan langkah-langkah yang harus diambil oleh sebuah organisasi untuk tetap bertahan dalam bisnis dan menjadi kompetitif - tetapi yang paling penting, strategi tersebut harus memiliki keunggulan kompetitif untuk membuat perusahaan atau organisasi menjadi lebih kompetitif. Karena strategi adalah langkah pertama untuk memahami dan melaksanakan rencana, sebuah organisasi pasti akan mendapatkan banyak manfaat dari metode pemikiran strategis ini.

2.1.3 Manajemen Strategi

Serangkaian pilihan dan kegiatan yang mengarah pada pembuatan dan pelaksanaan rencana yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi adalah apa yang disebut sebagai manajemen strategis. Metode dan ilmu pengetahuan untuk merumuskan, melaksanakan, dan menilai pilihan lintas fungsional yang

dapat membantu bisnis mencapai tujuannya dikenal sebagai manajemen strategis. Proses menetapkan tujuan organisasi, membuat rencana dan kebijakan untuk mencapai tujuan tersebut, dan menugaskan sumber daya untuk melaksanakan rencana dan kebijakan untuk mencapai tujuan dikenal sebagai manajemen strategis. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen strategis mengintegrasikan upaya banyak divisi fungsional dalam perusahaan (Nawawi 2019).

Untuk memastikan bahwa tujuan dan misi organisasi dapat tercapai, manajemen strategis adalah proses manajemen yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi serta menjaga hubungan organisasi dengan lingkungan, terutama kepentingan para pemangku kepentingan. Manajemen strategis juga melibatkan pemilihan, implementasi, dan pengendalian strategi. Menurut definisi yang diberikan di atas, manajemen strategis adalah seni dan ilmu untuk mengembangkan, melaksanakan, dan menilai pilihan lintas fungsional yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk mencapai kesuksesan organisasi, manajemen strategis mengintegrasikan manajemen, pemasaran, keuangan, produksi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi komputer (Suwarsono, 2020:35-36). Berikut ini adalah tujuan dari manajemen strategis:

- a. Menjalankan dan menilai pendekatan yang dipilih dengan efektif dan efisien.
- b. Menilai kinerja, memeriksa keadaan, dan membuat modifikasi dan perubahan yang diperlukan jika rencana tidak berjalan sebagaimana mestinya.

- c. Memperbarui strategi yang telah dikembangkan secara berkala untuk memperhitungkan perubahan lingkungan eksternal.
- d. Mengevaluasi keuntungan, kerugian, peluang, dan bahaya bisnis saat ini secara teratur.
- e. Terus mengembangkan produk untuk memastikan bahwa produk tersebut selalu sesuai dengan preferensi pelanggan.

Keuntungan dari manajemen strategis adalah mendorong para manajer untuk berpikir lebih strategis atau kreatif dengan menyediakan kerangka kerja (*frame work*) untuk menangani semua masalah strategis di dalam organisasi, terutama yang berkaitan dengan persaingan.

Ketika organisasi menggunakan manajemen strategis, mereka mendapatkan sejumlah keuntungan, termasuk:

- a. Memberikan arah jangka panjang bagi organisasi untuk diikuti;
- b. Membantu beradaptasi dengan perubahan;
- c. Meningkatkan efektivitas organisasi.
- d. Menentukan keunggulan komparatif suatu organisasi dalam lingkungan yang semakin berisiko. Mengembangkan rencana akan meningkatkan kapasitas bisnis untuk menghindari masalah di masa depan.
- e. Partisipasi karyawan dalam pengembangan strategi akan
- f. Meningkatkan motivasi selama tahap implementasi
- g. Mengurangi kegiatan yang tumpang tindih
- h. Mengurangi resistensi dari anggota staf yang sudah lama bekerja untuk berubah

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja

Elemen-elemen yang Mempengaruhi Pendekatan Disnaker (Siti Marwiyah, 2023:2018), menyatakan bahwa elemen-elemen berikut ini mempengaruhi metode disnaker dalam melakukan pembinaan dan pelatihan:

1. Karena efektivitas biaya dan analisis manfaat biaya adalah evaluasi ekonomi dari penggunaan sumber daya alternatif dan mengevaluasi biaya dengan cara yang sama, keduanya terkait erat satu sama lain.
2. Program kerja, yang merupakan daftar tugas yang telah direncanakan dan diputuskan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Tugas-tugas ini harus diselesaikan dengan cara yang terorganisir karena akan menjadi dasar keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Tes atau proses seleksi peserta yang digunakan untuk mengetahui di mana setiap orang harus ditempatkan. Tes digunakan untuk memilih peserta potensial untuk program yang memiliki persyaratan yang harus dipenuhi.
4. Kurangnya pengalaman, sumber daya manusia dalam negeri yang kurang menguasai teknologi sehingga menurunkan kualitas barang yang dihasilkan. Kelima talenta tersebut adalah mentor, pendamping, fasilitator, dan motivator.

2.2 Pengertian Kompetensi

Menurut Mitrani (Busro, 2018:25-26) mendefinisikan kompetensi sebagai sifat kepribadian seseorang yang mengakar dan memungkinkannya berperilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai kondisi dan saat melakukan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda. Menurut Spencer & Spencer, kompetensi adalah kualitas mendasar yang dimiliki seseorang dan secara kausal terkait dengan pemenuhan

persyaratan yang diperlukan untuk memegang suatu pekerjaan. Menurut definisi ini, kompetensi adalah kemampuan untuk menggabungkan pengetahuan, kemampuan, dan sifat-sifat kepribadian seseorang untuk meningkatkan kinerja dan mendukung keberhasilan perusahaan. Tentu, Anda sering mendengar frasa "kompetensi" dalam konteks pekerjaan. Sedangkan istilah "kompetensi" sendiri berasal dari bahasa Inggris yang berarti kecakapan, kewenangan, dan keahlian. Kompetensi juga dapat merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dalam sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat menghasilkan hasil yang diinginkan.

Menurut beberapa definisi tersebut, kompetensi didefinisikan sebagai:

- a. Pengertian yang luas, mencakup kapasitas untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan pada situasi baru di tempat kerja.
- b. Kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas.
- c. Dimensi perilaku yang berdampak pada keluaran
- d. Telah terbukti bahwa satu atribut yang dapat dihitung dan diukur dengan andal dapat membuat perbedaan besar antara kinerja yang efektif dan tidak efektif.
- e. Keterampilan dan atribut mendasar yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan baik.
- f. Kemampuan, karakteristik, dan keterampilan pribadi yang dapat diverifikasi yang terkait dengan kinerja yang unggul dan sukses.

Mengenai pengertian kompetensi, dapat dikatakan bahwa transisi dari gagasan keterampilan ke kompetensi secara bertahap tetapi pasti memiliki konsekuensi strategis yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan administrasi

sumber daya dalam aparatur pemerintah di semua domain dan kegiatan. Di sini, Covey, Roger, dan Rebecca Merrill menambahkan hal-hal berikut ini ke dalam daftar kompetensi mereka:

1. Kompetensi teknis, atau pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kapasitas untuk menganalisis masalah dan menghasilkan solusi baru.
2. Kompetensi konseptual: Kapasitas untuk menguji beberapa hipotesis, mengubah sudut pandang, dan memahami gambaran yang lebih luas.
3. Kemampuan untuk hidup bergantung pada orang lain - kapasitas untuk terlibat dengan orang lain dengan cara yang produktif, termasuk kapasitas untuk berkomunikasi, mendengarkan, dan mencari pilihan yang berbeda.

Sertifikasi kompetensi kerja didefinisikan sebagai proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja nasional dan/atau internasional (Hapsari, 2016). Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

2.2.1 Jenis – jenis Kompetensi Kerja

Menurut Spencer & Spencer, kompetensi adalah kemampuan untuk membedakan antara pengetahuan kerja dan perilaku organisasi yang mendasar dari seorang karyawan. Ada dua jenis kemampuan kerja yaitu pembeda dan ambang batas.

1. Kualitas utama (biasanya pengetahuan atau kemampuan mendasar, seperti pemahaman membaca) yang harus dimiliki seseorang untuk menjalankan profesinya dikenal sebagai kompetensi ambang batas:

2. Individu dengan kompetensi karyawan yang tinggi dan yang rendah dapat dibedakan dengan kompetensi pembeda.

2.2.2 Manfaat Kompetensi

Meskipun sebagian besar aplikasi dari gagasan kompetensi adalah di bidang rekrutmen dan seleksi, sistem penggajian, serta pelatihan dan pengembangan, namun gagasan ini juga mulai muncul di bidang-bidang lain dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Ruky, gagasan kompetensi mulai populer dan sering digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar untuk beberapa tujuan, antara lain:

1. Menjabarkan persyaratan dan tujuan pekerjaan.
2. Alat untuk menyeleksi karyawan.
3. Memperoleh produktivitas yang optimal.
4. Dasar untuk pembuatan skema kompensasi.
5. Membantu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan.
6. Mengkoordinasikan perilaku kerja dengan prinsip-prinsip organisasi

2.3 Pelatihan Kerja

Lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta menyediakan pelatihan kerja, yang merupakan hak setiap pekerja untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan keahlian sesuai dengan kemampuan, minat, dan kemampuan mereka. Pelatihan dapat dilakukan di tempat kerja atau di fasilitas pelatihan. Pelatihan kerja didefinisikan secara khusus dalam PP No. 31 Tahun 2006 tentang Pelatihan Kerja. Menurut (Siswanto, 2020: 67), pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk menawarkan, memperbaiki, dan

meningkatkan produktivitas, disiplin, dan etos kerja untuk keterampilan tertentu dan sesuai dengan pekerjaan.

2.3.1 Syarat-syarat yang penyelenggara pelatihan kerja

Penyedia pelatihan kerja harus memenuhi persyaratan berikut:

- a. Kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- b. Tersedianya staf pelatihan;
- c. Tersedianya infrastruktur dan fasilitas untuk pelatihan kerja;
- d. Tersedianya dana untuk mendukung kegiatan pelatihan kerja sepanjang waktu.

Setelah menyelesaikan pelatihan di tempat kerja yang diberikan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau swasta atau pelatihan di tempat kerja, pekerja berhak mendapatkan pengakuan atas keterampilan atau keahlian kerja yang dimilikinya. Sertifikasi bakat atau keahlian kerja digunakan untuk memvalidasi kredensial kemampuan tersebut. Pekerja yang memiliki pengalaman kerja dapat mengikuti sertifikasi keahlian atau kompetensi kerja. Oleh karena itu, organisasi sertifikasi profesional nasional yang independen dibentuk untuk melaksanakan sertifikasi keterampilan atau kompetensi kerja. Konstituen lembaga ini meliputi pemerintah, serikat pekerja, asosiasi profesi, asosiasi perusahaan, dan pakar bidang keahlian (Siswanto, 2020:70).

2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Pengusaha perlu mengetahui tujuan pelatihan kerja berikut ini:

- a. Meningkatkan Kinerja;
- b. Memperkenalkan Teknologi Baru;
- c. Menyediakan Proses untuk Karyawan Tetap

- d. Membantu Penyelesaian Masalah Operasional
- e. Mempersiapkan Staf untuk Promosi

2.3.3 Fungsi Pelatihan Kerja

Pelatihan kejuruan memiliki beberapa tujuan yang harus diketahui, termasuk:

- a. Meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia.
- b. Melaksanakan pelatihan yang efisien dan sukses.
- c. Penyesuaian untuk posisi perusahaan yang akan datang.
- d. Mempersiapkan diri untuk promosi di tempat kerja.

2.4 Pengertian Pengangguran

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan pengangguran sebagai keadaan tidak bekerja, tidak melakukan kegiatan, atau menganggur. Kualitas pendidikan dan ketersediaan prospek kerja berkorelasi dengan pengangguran.

Sukirno, di sisi lain, mendefinisikan pengangguran sebagai jumlah tenaga kerja dalam perekonomian yang secara aktif mencari pekerjaan tetapi belum mendapatkannya.

Pengangguran terbuka dan setengah pengangguran tidak disengaja adalah dua jenis pengangguran yang diakui oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO). Seseorang dalam usia kerja yang menganggur untuk jangka waktu tertentu dan terbuka untuk menerima atau mencari pekerjaan dikatakan sebagai pengangguran terbuka. Sebaliknya, setengah menganggur tidak disengaja terjadi ketika seorang karyawan atau wiraswasta diharuskan bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit dari biasanya untuk jangka waktu tertentu. Seseorang yang menganggur secara

umum adalah seseorang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari pekerjaan, bekerja kurang dari dua hari dalam seminggu, atau sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Siska Zunita, Tukiman 2022	Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo	Kualitatif	Berdasarkan temuan penelitian, (1) perumusan strategi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang akan dipilih karena melibatkan perencanaan tindakan di masa depan untuk penciptaan visi dan misi dan pemilihan taktik tertentu untuk memenuhi tujuan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo. Pendekatan yang dipilih Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah dengan mengadakan acara Bursa Kerja Terbuka / Job Fair secara offline dan virtual selain memanfaatkan aplikasi siap kerja untuk pendaftaran, lamaran lowongan kerja, proses seleksi, dan penempatan tenaga kerja (Siska Zunita 2022).
2.	Yeni Nuraeni, 2023	Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK)	Kualitatif	Hasil Penelitian: BLK harus mendesain ulang program pelatihannya untuk mewujudkan peningkatan kompetensi soft skills lulusannya. Hal ini termasuk memiliki 80-90% instruktur yang berasal dari dunia usaha atau industri, memiliki

				<p>sistem pemantauan dan pengawasan terhadap proses pembelajaran soft skills untuk semua pemangku kepentingan terkait, dan mengalokasikan lebih banyak waktu pelatihan di BLK untuk memaksimalkan pembelajaran soft skills dan membantu peserta pelatihan dalam mengembangkan karakter mereka sebelum mereka memasuki DUDI. Kemampuan menganalisis peluang pasar, kemampuan manajemen SDM, manajemen keuangan, manajemen logistik, penguatan mental sebagai wirausaha, dan kemampuan komunikasi adalah beberapa dari soft skills yang perlu dipersiapkan oleh lulusan BLK yang tidak terserap di dunia industri dan memiliki keinginan untuk berwirausaha selama berada di BLK (Yeni Nuraeni 2023).</p>
3.	Ega Pratiwi, Dadang Mashur 2023	Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Daya Saing di Bidang Ketenagakerjaan Kota Dumai	Kualitatif	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa rencana Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan persaingan di pasar kerja Kota Dumai belum optimal. Hal ini terlihat dari temuan studi yang dilakukan terhadap indikator-indikator, mulai dari strategi operasional hingga indikator strategi teknis yang telah dirinci oleh para akademisi. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai belum efektif dalam menyediakan layanan sistem informasi berbasis elektronik, sesuai dengan indikasi teknologi. Selain itu,</p>

				peningkatan layanan yang terkait dengan dukungan proses yang mempengaruhi layanan sistem elektronik Disnaker Kota Dumai memungkinkan indikator strategi operasional berfungsi secara efisien (Pratiwi Ega dan Mashur 2023).
4.	Riko Riyanda, Atanasius Dula, 2020	Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Terhadap Perencanaan Pembangunan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)	Kualitaif	Masyarakat Ekonomi Asean dan dampaknya terhadap sektor ketenagakerjaan merupakan hasil dari penelitian ini. Salah satu cara untuk mengkonseptualisasikan MEA adalah sebagai sistem perdagangan yang dirancang untuk menghubungkan ekonomi Asia Tenggara. Sektor tenaga kerja diuntungkan dengan adanya integrasi MEA. Para pencari kerja memiliki banyak pilihan karena ada beberapa posisi yang membutuhkan berbagai macam bakat. Selain itu, akses untuk bepergian ke luar negeri untuk mencari pekerjaan menjadi lebih mudah dan bahkan mungkin tanpa hambatan. Peran pemerintah menjadi Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia ini, partisipasi pemerintah sangatlah penting. Tentu saja, pemerintah juga bekerja sama dengan kelompok-kelompok lain, termasuk para akademisi, pemilik bisnis, dan anggota parlemen (DPR/DPRD) untuk mengembangkan peraturan dan pedoman yang memungkinkan sumber daya

				manusia untuk bertanggung jawab atas pembangunan mereka sendiri (Riyanda dan Dula 2020).
5.	Esther Imanuela Simanjuntak, 2022	Strategi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pematangsiantar Dalam Menanggulangi Pengangguran	Kualitatif	Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran di Kota Pematangsiantar masih di bawah standar. Temuan studi pada banyak indikator, seperti indikator strategi teknis, strategi inovasi, dan strategi operasi, yang telah dilaporkan oleh para peneliti, menunjukkan hal ini. Dari sisi indikator teknis, kemampuan Disnaker Kota Pematangsiantar dalam menyediakan layanan informasi berbasis sistem elektronik belum berhasil dalam memerangi pengangguran. Selain itu, Disnaker Kota Pematangsiantar tidak melakukan pekerjaan yang baik dalam melaksanakan program dalam hal indikator inovasi. Studi ini menyimpulkan bahwa agar semua pemangku kepentingan dapat mewujudkan efektivitas strategi inovasi dalam memperoleh keunggulan kompetitif, diperlukan kolaborasi dan pemikiran terbuka (Imanuela dan RFS, Simanjuntak 2022).
6.	Nur Wulan Intan Palupi, Dian Imami Mashuri, Achmad Yoki	<i>Strategies To Improve The Quality Of Human Resources Through Skill</i>	Qualitative	Tujuan Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi SDM Pengembangan keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM)

	Febrima, 2024.	<i>And Competency Development</i>		didefinisikan sebagai pendekatan strategis yang diadopsi oleh perusahaan atau organisasi sehubungan dengan optimalisasi potensi karyawan dan peningkatan kinerja mereka. Di era bisnis yang dinamis dan kompetitif, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, tuntutan pasar, dan perubahan lingkungan bisnis secara keseluruhan. (Nurwulan, Dian 2024)
7.	Timbul Dompok, Angel Purwanti, Dedi Epriadi, 2020	Aspek pemberdayaan kelurahan dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat	Kualitatif	<i>The result of the research is that empowerment is intended so that clients/targets are able to improve their quality to be empowered, competitive and independent. In carrying out empowerment, especially to the community, empowerment agents need to hold the principles of empowerment. In order for facilitators to know the focus and purpose of empowerment. Then it is necessary to know the various indicators that can show that someone is empowered / not, so that when social assistance is provided all efforts can be concentrated on what aspects of the beneficiaries of changes in poor families need to be optimized (Dompok 2020).</i>

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Peneliti, 2024