

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu, penulis menggunakan penelitian sebagai tolak ukur dan acuan untuk menyelesaikannya, penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori atau konsep. Seperti yang dibuat oleh peneliti sebelumnya diantaranya yaitu :

1. Hana Setyaningsih dalam penelitian skripsi yang berjudul "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Ciamis Tahun 2021" . Program studi ilmu pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Galuh (2022).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Ciamis dengan waktu pengumpulan data kurang lebih satu bulan. Selanjutnya yang menjadi objek penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis.

Penelitian ini menggunakan teori strategi menurut David, (2016:6-7) yang menjelaskan proses strategi terdiri atas tiga tahapan yaitu perumusan, penerapan, dan penilaian. Adapun teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi dengan jenis terus-terang atau tersamar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Hana Setyaningsih, bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran tahun 2021 di Kabupaten Ciamis sudah dilaksanakan dengan optimal, hal tersebut dilihat dari perumusan strategi di mana Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran mengikuti visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Ciamis dengan berpedoman pada RPJMD namun untuk strategi alternatif belum dijalankan dengan optimal.

Selanjutnya penerapan strategi, yang menjadi program prioritas yaitu pelatihan dan penempatan calon tenaga kerja dengan sumber anggaran dari APBD, namun untuk pemanfaatan sistem informasi belum optimal. Kemudian penilaian strategi, untuk memantau angka jumlah pengangguran didapatkan dari BPS dan untuk

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tahapan proses strategi menurut (David Fred. R 2016:7). strategi alternatif yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran sudah dilakukan melalui aplikasi SIPUTRA namun belum optimal dikarenakan masih dalam tahap persiapan. Para penyusun strategi tidak pernah dapat mempertimbangkan seluruh alternatif yang menguntungkan karena akan banyak sekali cara dan tindakan untuk menerapkannya, oleh karena itu harus memilih strategi yang paling menarik untuk dapat dikelola dan dikembangkan, (David F.R, 2016:323).

Menurut David Fred. R, (2016:7) penerapan strategi seringkali disebut “tahap aksi” dari manajemen strategis yang berarti menerapkan strategi dengan memobilisasi karyawan dan manajer untuk melaksanakan strategi yang telah dirumuskan. Dengan demikian penerapan strategi merupakan pelaksanaan sejumlah kebijakan atau program didukung dengan sumber daya lain yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan yang telah dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya. Kebijakan atau program untuk mengurangi pengangguran yaitu dengan melakukan pelatihan dan penempatan calon tenaga kerja. seluruh program di Dinas sejalan dan mendukung visi dan misi

pemerintah daerah Kabupaten Ciamis. Jadi untuk program masing-masing bidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja saling berkesinambungan, seperti halnya di bidang pelatihan dan produktivitas para calon tenaga kerja dilatih supaya memiliki keahlian yang nantinya akan menjadi wirausaha ataupun disalurkan ke dunia industri melalui bidang penempatan yang sebelumnya telah melakukan penjejagan dengan beberapa perusahaan baik yang di Ciamis maupun yang diluar Ciamis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Hana Setyaningsih maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perumusan strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan mengikuti visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Ciamis dengan berpedoman pada RPJMD dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Namun pemilihan strategi alternatif belum sepenuhnya optimal dikarenakan tahun 2021 baru mulai merintis aplikasi SIPUTRA dan belum bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Selanjutnya untuk penerapan strategi yang menjadi program prioritas yaitu pelatihan dan penempatan calon tenaga kerja, dengan masing-masing berada pada bidang yang berbeda dengan sumber anggaran di Dinas Tenaga Kerja berasal dari APBD. Dalam pelaksanaan dikarenakan keterbatasan jumlah pegawai PNS maka dibantu dengan pegawai non PNS dan juga yang lainnya untuk praktek pelatihan tenaga kerja. Dalam pelaksanaan kegiatan komitmen dari para calon tenaga kerja untuk bekerja baik yang telah mengikuti pelatihan maupun yang akan ditempatkan

menjadi suatu masalah tersendiri karena hal tersebut berada di luar kendali Dinas meskipun sebelumnya telah diingatkan. Untuk pemanfaatan sistem informasi Dinas Tenaga Kerja sudah melaksanakannya baik melalui website maupun akun sosial media meskipun rentang waktu unggahannya cenderung lama.

Tahap terakhir dalam strategi yaitu penilaian strategi, maka Dinas Tenaga Kerja memantau angka jumlah pengangguran setiap tahunnya yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), dimana tahun 2021 ini tingkat pengangguran terbuka turun sebesar 0,6% menjadi 5,06% dari tahun 2020 sebesar 5,66 %. Disamping itu untuk pengukuran kinerja menggunakan Sasaran Kerja pegawai (SKP) dan untuk tindakan korektif dikarenakan adanya pandemi *Covid-19* maka pelatihan lebih diarahkan kearah untuk berwirausaha.

2. Kumara Darma Raksa (2022) dalam penelitian skripsi yang berjudul "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur" . Penelitian ini mengkaji strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengurangi tingkat pengangguran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo telah menerapkan berbagai strategi untuk mengurangi tingkat pengangguran, salah satunya adalah dengan meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Dalam penelitiannya, Kumara Darma Raksa (2022) menggunakan grand teori Teori Ekonomi Ketenagakerjaan untuk menjelaskan strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. Teori ini menjelaskan tentang hubungan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Teori Ekonomi Ketenagakerjaan dapat digunakan untuk menjelaskan strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja karena kompetensi calon tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan.

Objek penelitian Kumara Darma Raksa (2022) adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Dinas Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Dalam penelitian ini, Dinas Tenaga Kerja menjadi objek utama yang diteliti.

Lokus penelitian Kumara Darma Raksa (2022) adalah Kabupaten Sidoarjo. Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini, Kabupaten Sidoarjo menjadi lokus penelitian.

Berdasarkan analisis terhadap grand teori, objek, dan lokus penelitian Kumara Darma Raksa (2022), dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk mengkaji strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengurangi tingkat pengangguran melalui peningkatan kompetensi calon tenaga kerja.

Persamaan dengan penelitian ini adalah latar belakang, yaitu terkait dengan pentingnya peningkatan kompetensi calon tenaga kerja. Kompetensi calon tenaga kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kualitas tenaga kerja yang dihasilkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar kerja.

Perbedaan penelitian oleh Kumara Darma Raksa (2022) dengan penelitian ini terletak pada Fokus penelitian, yaitu penelitian ini untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, sedangkan fokus penelitian Kumara Darma Raksa (2022) adalah untuk mengkaji strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran melalui peningkatan kompetensi calon tenaga kerja.

3. Wio Kresensius, (2016). Penelitian di publikasikan pada e-Journal Administrasi Negara, Volume 4, Nomor 2, 2016:3923–3937, ISSN 0000-0000. Dalam penelitiannya yang berjudul “Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur”. Dengan metode penelitian Kualitatif. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa dalam menjalankan perannya bagi pencari kerja yaitu dengan menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan dari pemberi kerja, memberikan pelayanan kepada pencari kerja dalam pembuatan AK1 (Kartu Kuning), menempatkan tenaga kerja sesuai lowongan yang ada dan sesuai dengan lowongan dan keahlian pencari kerja sesuai formasi. Dari beberapa peranan yang dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur sudah melakukannya dengan cukup baik.

Hasil dari penelitian Wio Kresensius (2016), menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja memainkan peran penting dalam membantu pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan minat mereka. Peran utama mereka meliputi:

Pertama, menyebarkan informasi lowongan pekerjaan dari pemberi kerja. Dinas Tenaga Kerja memiliki akses ke berbagai sumber informasi lowongan pekerjaan, baik

dari sektor formal maupun informal. Mereka menyebarkan informasi ini melalui berbagai media, seperti website, media sosial, papan pengumuman, dan job fair.

Kedua, memberikan pelayanan kepada pencari kerja dalam pembuatan AK1 (Kartu Kuning). AK1 adalah dokumen penting yang dibutuhkan oleh pencari kerja untuk melamar pekerjaan di perusahaan formal. Dinas Tenaga Kerja membantu pencari kerja dalam proses pembuatan AK1 dengan menyediakan informasi dan persyaratan yang diperlukan.

Ketiga, menempatkan tenaga kerja sesuai lowongan yang ada dan sesuai dengan keahlian pencari kerja. Dinas Tenaga Kerja memiliki database pencari kerja yang berisi informasi tentang kualifikasi dan pengalaman mereka. Dengan database ini, mereka dapat membantu pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia (human resource development) Menurut Notoatmodjo (2003) pengembangan sumber daya manusia (human resource development secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses ini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

Objek penelitian Wio Kresensius (2016), adalah Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam penempatan Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Dalam penelitian ini, Dinas Tenaga Kerja menjadi objek utama yang diteliti.

Lokus penelitian Wio Kresensius (2016), adalah Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Dalam penelitian ini, Kabupaten di Provinsi Kalimantan Timur,

Persamaan dengan penelitian ini adalah memberikan informasi yang valuable tentang peran Dinas Tenaga Kerja dalam membantu masyarakat. Penelitian ini fokus pada upaya peningkatan kompetensi calon tenaga kerja, sedangkan penelitian Wio Kresensius, fokus pada upaya penempatan tenaga kerja.

Perbedaan penelitian oleh Yoshi Trianesha dengan penelitian ini terletak pada fokus dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja memiliki berbagai peran dalam membantu masyarakat, Sedangkan Wio Kresensius memberikan kontribusi yang valuable untuk memahami peran dan kinerja Dinas Tenaga Kerja. Penelitian memberikan kontribusi yang valuable untuk memahami peran dan kinerja Dinas Tenaga Kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Strategi

Strategi menunjukkan arahan umum yang hendak ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan juga rencana penting, Setiap organisasi yang dikelola dengan baik memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit.

Menurut Clausewitz (2013:4) menyatakan bahwa:

Strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Menurut Bachory (2005:1) bahwa: “Strategi adalah suatu kesatuan rencana yang menyeluruh, komperhensif, dan terpadu yang diarahakan untuk mencapai tujuan dari suatu apa yang telah terjadi”.

Dapat di simpulkan Pernyataan Clausewitz (2013:4) menggambarkan bahwa strategi melibatkan seni dalam menggunakan pertempuran untuk memenangkan perang dan merupakan suatu rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Ini menekankan pentingnya perencanaan dan penggunaan pertempuran sebagai alat untuk mencapai tujuan strategis dalam perang.

Pernyataan Bachory (2005:1) menyoroti bahwa strategi adalah rencana yang menyeluruh, komprehensif, dan terpadu yang diarahkan untuk mencapai tujuan dari suatu keadaan yang telah terjadi. Ini menekankan aspek keseluruhan dan integrasi dalam merumuskan rencana strategis.

Secara keseluruhan, kedua pernyataan menekankan pentingnya perencanaan jangka panjang dalam mencapai tujuan strategis, tetapi dengan fokus yang sedikit berbeda. Menurut Clausewitz (2013:4) menyatakan, bahwa menyoroti penggunaan pertempuran dalam strategi, sementara Bachory menekankan aspek keseluruhan dan integrasi dalam rencana strategis.

Menurut Porter (2012:68) berpendapat bahwa : Strategi sebagai "penciptaan posisi unik dan berharga yang di dapatkan dengan melakukan serangkaian aktivitas". Porter menjabarkan tiga basis strategi :

1. *Ivariety-Based Positioning* yaitu basis pertama didapatkan dengan memproduksi bagian kecil (subset) sebuah produk dari industri tertentu.
2. *Need-Based positioning* yaitu melayani sebagian besar atau bahkan seluruh kebutuhan dari sekelompok konsumen tertentu.
3. *Access-Based Positioning* yaitu basis ketiga didapatkan dengan menarget konsumen yang dapat diakses dalam cara yang berbeda.

Menurut Porter (2012:68), mendefinisikan bahwas Strategi sebagai "penciptaan posisi unik dan berharga yang didapatkan dengan melakukan serangkaian aktivitas". Definisi ini menekankan bahwa strategi bukan hanya tentang memilih target pasar, tetapi juga tentang membangun keunggulan kompetitif yang membedakan perusahaan dari pesaingnya.

Menurut Kuncoro (2016:12) menyatakan bahwa : “Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya”.

Pengertian Kuncoro (2016:12), berarti bahwa strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.

Selanjutnya Tjiptono (2014:17) menyatakan bahwa :

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan, dan eksekusi, sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat kordinasi tim kerja, memiliki tema mengidentifikasi faktor pendukungnya sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisiensi dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Pendapat Tjiptono (2014:17) memberikan gambaran yang komprehensif tentang strategi. Strategi yang baik harus mempertimbangkan semua aspek organisasi dan diimplementasikan secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Abdul (2013:3) bahwa:

Strategi adalah suatu pola yang direncanakan dan di tetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan. Strategi mencakup tujuan tindakan, siapa yang terlihat dalam kegiatan, isi kegiatan, proses kegiatan dan sarana penunjang kegiatan. Strategi menampilkan arahan universal yang harus ditempuh oleh suatu organisasi supaya mencapai tujuannya. Strategi ini adalah rencana besar dan rencana penting bagi suatu organisasi. Semua organisasi dikelola dengan baik mempunyai strategi.

Pendapat Abdul (2013:3) memberikan penekanan pada pentingnya perencanaan dan penetapan strategi yang matang. Strategi yang baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut Chandler (2005:4) bahwa : “Penetapan sasaran dan arahan tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan”.

Menurut Salusu (2004:101) bahwa: “Strategi ialah suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang menguntungkan”.

Dari beberapa pengertian strategi diatas dapat disimpulkan pengertian strategi menurut penulis bahwa strategi merupakan upaya yang disusun berdasarkan berbagai pertimbangan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu.

Sedarmayanti, (2014:35) menjelaskan bahwa terdapat model penting dalam manajemen strategi yang meliputi:

1. Prumusan Strategi: mencerminkan adanya tujuan dan sasaran organisasi untuk menjabarkan misi organisasi.
2. Implementasi Strategi: menggambarkan operasionalisasi cara mencapainya tujuan dan sasaran organisasi.
3. Evaluasi Strategi: aktivitas untuk mengukur, mengevaluasi dan memberi umpan balik kinerja organisasi.

Hal serupa juga dikemukakan oleh David Fred. R, (2016:6-7) yang menjelaskan proses strategi terdiri atas tiga tahapan yaitu sebagai berikut:

1. Perumusan Strategi, mencakup pengembangan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman eksternal suatu organisasi, kesadaran akan kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan
2. Penerapan Strategi, untuk menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi, dan mengalokasikan sumber daya, sehingga strategi-strategi yang telah dirumuskan dapat dijalankan. Penerapan strategi mencakup pengembangan budaya yang suportif pada strategi,
3. penciptaan struktur organisasional yang efektif, pengerahan ulang upaya-upaya pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan serta pemanfaatan sistem informasi, dan pengaitan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi. Strategi yang dirumuskan bila tidak diterapkan dengan baik maka strategi tersebut tidak ada gunanya.
4. Penilaian Strategi, tahap ini pimpinan tahu kapan ketika strategi tertentu tidak berjalan dengan baik; penilaian atau evaluasi strategi merupakan cara utama untuk memperoleh informasi semacam ini

2.2.2 Tingkatan Strategi

Penyusun Strategi bukan hanya pekerjaan eksekutif puncak. Menurut Sedarmayanti (2014:41) Tingkatan Strategi dapat juga Terdiri dari empat tingkatan Strategi yaitu : korporasi, divisional, fungsional, dan operasional. Dalam perusahaan besar, orang yang dasarnya bertanggung jawab untuk memiliki strategi yang efektif pada berbagai tingkat mencakup CEO pada tingkat korporasi, presiden (direktur utama) atau wakil presiden eksekutif (*executive vice president*) pada tingkat divisional, direktur keuangan (*Chief Financial Officer-CFO*), direktur informasi (*Chief Information Officer-CIO*), manajer sumber daya manusia (*Human Resource Manager-HRM*), direktur pemasaran (*Chief Marketing Officer-CMO*) pada tingkat fungsional, dan manajer pabrik, manajer penjualan regional, dan seterusnya, pada tingkat operasional. Dalam perusahaan kecil, orang yang dasarnya bertanggung jawab untuk memiliki strategi yang efektif pada berbagai tingkatan mencakup pemilik bisnis atau presiden pada tingkat perusahaan dan

kemudian dua tingkat bawah adalah orang dalam tingkat yang sama dengan staf di perusahaan besar.

2.2.3 Tahap Formulasi Strategi

Tahap formulasi atau pelaksanaan strategi diawali oleh perumusan visi, misi dan nilai. Kemudian dilanjutkan menentukan dengan menganalisis/melakukan pencermatan lingkungan internal dan eksternal. Aplikasi untuk menentukan strategi utama berdasarkan konsep Fred R. David dalam buku Sedarmayanti (2014: 97-98) dilakukan melalui pemakaian beberapa matriks dengan tiga tahap pelaksanaan sebagai berikut:

1. *The Input Stage* (tahap masukan)
Semua informasi dasar mengenai faktor internal dan eksternal perusahaan yang dibutuhkan dalam merumuskan strategi dirangkum oleh pembuat strategi.
2. *The Matching Stage* (tahap pencocokan)
Pembuat strategi melakukan identifikasi alternatif strategi dengan mencocokkan informasi input berupa faktor eksternal dan internal yang diperoleh pada tahap input. Pada tahap pencocokan ini, dilakukan identifikasi hanya dengan menggunakan matriks SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*).
3. *Decision Stage* (tahap kelanjutan)
Metode yang dipakai adalah menggunakan *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM). QSPM merupakan teknik yang secara objektif dapat menetapkan strategi alternatif yang diprioritaskan. Metode ini adalah alat yang direkomendasikan bagi para ahli strategi untuk melakukan evaluasi pilihan strategi alternatif secara objektif, berdasarkan faktor kunci kesuksesan internal- eksternal yang telah diidentifikasi sebelumnya. Secara konseptual, tujuan metode ini untuk menetapkan kemenarikan relatif dari strategi yang bervariasi yang telah dipilih, untuk menentukan strategi mana paling baik untuk diimplementasikan.

2.2.4 Manfaat Strategi

Secara konseptual strategi merupakan cara untuk mengintegrasikan faktor-faktor yang menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Strategi adalah tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan, serta pandayagunaan dan alokasi sumber daya yang penting untuk mencapai tersebut menurut Rangkuti, 2013 dalam buku (Akbar, 2021:38)

Strategi mempengaruhi kehidupan jangka panjang dalam suatu organisasi. Menurut David 2009 dalam buku (Akbar, 2021:38) strategi mempunyai konsep

multifungsional dan multidivisional dan dalam perumusannya perlu mempertimbangkan faktor-faktor internal atau eksternal yang dihadapi. Jach dan Gluck dalam buku (Akbar, 2021:38) menjelaskan bahwa strategi adalah perencanaan yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.

2.2.5 Prinsip-Prinsip Untuk Menyukseskan Strategi

Para eksekutif perlu menjamin bahwa strategi yang mereka susun dapat berhasil dengan meyakinkan. Bukan saja dipercaya orang lain, tetapi memang dapat dilaksanakan untuk itu Hatten dan Hatten dalam (Salusu, 2015:75), memberi beberapa petunjuk bagaimana suatu strategi dibuat sehingga bisa sukses yaitu:

1. Strategi haruslah mempunyai konsistensi dengan lingkungannya. Dalam membuat strategi tidak boleh melawan arus harus menyesuaikan dengan perkembangan masyarakat dan juga lingkungan yang memberi peluang agar dapat bergerak maju.
2. Setiap organisasi tidak hanya membuat satu strategi. Hal ini menyesuaikan dengan ruang lingkupnya, selain itu jika terdapat lebih dari satu organisasi maka antara satu strategi dengan strategi yang lainnya tidak boleh bertentangan.
3. Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan meyatukan semua berdaya dan tidak menceraiberaikan satu dengan yang lain. Dalam tubuh organisasi jika masing-masing unit saling mengklaim sumber dayanya sendiri maka hal tersebut akan menimbulkan persaingan yang tidak sehat, maka dari itu sudah seharusnya menyatukan kekuatan antar unit agar menguntungkan bagi organisasi.
4. Strategi hendaknya lebih memperhatikan pada apa yang menjadi kekuatannya dan tidak berfokus hanya pada sesuatu hal yang menjadi kelemahannya. Suatu organisasi hendaknya dapat melihat kelemahan agar dapat membuat langkah untuk menuju persaingan kompetitif yang lebih
5. Sumber daya adalah sesuatu yang kritis. Dalam membuat strategi hendaknya dapat membuat sesuatu yang layak dan dapat dijalankan
6. Strategi hendaknya memperhitungkan risiko yang tidak terlalu besar Strategi haruslah dapat dikontrol agar tidak menimbulkan resiko yang terlalu besar dan menjerumuskan suatu organisasi kedalam kesulitan yang begitu besar.
7. Strategi hendaknya disusun di atas landasan keberhasilan yang telah dicapai. Dalam merencanakan strategi harus mengacu pada tujuan yang mengantarkan pada kesuksesan.
8. Suksesnya Strategi dapat dilihat salah satunya dari tanda-tanda yaitu mendapat dukungan dari pihak-pihak terkait dan terutama dari Eksekutif, dan semua pimpinan unit kerja dalam organisasi.

2.2.6 Konsep Kompetensi

Menurut Suparyadi (2015:43) bahwa "Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan atau keahlian dan nilai/sikap/prilaku individu". Kompetensi merupakan peleburan dari nilai sikap perilaku individu pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu) dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan.

Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dapat juga dikatakan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk bertunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.

Menurut Amin, Mardina (20157) menyatakan bahwa Istilah *competencies* "*competence*" dan "*competent*" yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggungjawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Selanjutnya kompetensi menurut Edison (Mahriani, 202 1:59) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledye*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Wibowo (Posuma, OC, 2014:648) menyatakan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan yang Menurut Moeheriono, 20125) menyatakan bahwa "Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir bersikap, dan bertindak serta menraik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk menstransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru.

Selanjutnya menurut Wibowo (2013:3240 Kompetensi menyatakan bahwa:

Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan McClelland dalam Veithzal Rivai (2014:230) mendefinisikan bahwa :

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik, dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan para average performers.

Kemudian Marwansyah (2016:36) mengemukakan bahwa :

Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik seseorang yang berkaitan secara langsung dengan motivasi kerja yang membuat orang tersebut mampu menjalankan tugasnya dalam organisasi.

2.2.6.1 Konsep Kompetensi Pegawai ASN

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seorang pegawai ASN untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Asman Abnur (2017) menegaskan bahwa ASN harus memiliki 3 kompetensi kunci:

1. Kompetensi Teknis: Pengetahuan dan keterampilan yang spesifik terhadap bidang tugas pegawai ;
2. Kompetensi Manajerial: Kemampuan mengelola sumber daya, mengambil keputusan, memimpin tim, dan berkomunikasi dengan baik ; dan
3. Kompetensi Sosial Kultural: Kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan memahami dinamika sosial dan budaya di lingkungan kerja

Pendapat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Asman Abnur (2017), menegaskan bahwa ASN membutuhkan kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan profesional. Hal ini sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi yang mengharuskan ASN untuk lebih berdaya saing, adaptif, dan inovatif.

Tiga kompetensi kunci yang dikemukakan Kementerian PANRB relevan dengan berbagai tantangan yang dihadapi ASN di era digital dan perubahan yang cepat. Kompetensi teknis membantu ASN untuk mengikuti perkembangan teknologi dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Kompetensi manajerial membantu ASN untuk beradaptasi dengan perubahan dan memimpin tim dengan efektif. Kompetensi sosial kultural membantu ASN untuk membangun hubungan yang harmonis dan bekerja sama dengan berbagai pihak.

Pendapat ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN harus fokus pada tiga pilar utama tersebut. Instansi pemerintah perlu merancang program pelatihan

dan pengembangan yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi ASN di setiap bidang.

2.2.6.2 Konsep Kompetensi Calon Tenaga Kerja

Menurut Rahardi, Susilawati, dan Farid (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan kelompok dan individu yang relevan secara organisasi (termasuk pekerja tidak tetap, pemasok, dan siapa pun yang memberikan kemampuan apa pun bagi organisasi). 'Kerja tim' atau 'inovasi' bisa menjadi sumber daya manusia berkualitas. SDM bukanlah orang itu sendiri. Orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi juga dapat digambarkan sebagai 'personil', 'staf' atau 'karyawan' tetapi, sekali lagi, 'personil' tidak sama dengan sumber daya manusia. Jadi, evolusi atau rebranding Personil. Departemen, sebagai Departemen Sumber Daya Manusia, seharusnya menunjukkan perubahan fungsi yang nyata, bukan hanya pelabelan. Berubah dari 'menjaga orang-orang' hingga 'membangun sumber daya utama'.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), mencakup pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), meliputi penciptaan, pemanfaatan, pengembangan dan retensi sumber daya manusia. Kegiatan ini dilakukan oleh manajer lini dalam perusahaan. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah entitas yang bertanggung jawab, di sebagian besar organisasi, untuk memberikan administrasi dan layanan yang berhubungan dengan orang dan, di banyak organisasi, untuk memberi saran, merancang, dan mengimplementasikan program yang berkaitan dengan orang. Fungsi tersebut dapat memiliki berbagai peran lain, seperti mentoring CEO atau mengelola kesehatan dan keselamatan, dan dapat mengambil atau bercita-cita untuk mengambil peran strategis.

Seiring dengan kompetensi yang biasanya terkait dengan manajer sumber daya manusia, seperti rekrutmen, penyaringan, hubungan karyawan, dan manajemen kinerja, profesional sumber daya manusia saat ini perlu memiliki keahlian yang jauh lebih luas dan lebih kompleks. Menurut Rahardi, Susilawati, dan Farid (2021), berikut beberapa ketrampilan untuk mendukung sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Keterampilan Manajemen & Kepemimpinan Bisnis. Keterampilan Manajemen dan kepemimpinan bisnis adalah keterampilan dasar yang harus dimiliki semua manajer SDM agar berhasil. Profesional SDM perlu dipersiapkan untuk mengatasi tantangan organisasi dalam bisnis dari semua ukuran, dari kecil, perusahaan swasta hingga lembaga nirlaba hingga perusahaan multinasional besar.
2. Keterampilan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia yang hebat bukan hanya tentang mempekerjakan karyawan baru dan menangani masalah personalia ketika masalah itu muncul, meskipun keduanya merupakan tugas penting yang menjadi tanggung jawab banyak manajer SDM. Kenyataannya adalah bahwa di dunia sekarang ini, mempekerjakan karyawan baru adalah proses yang mahal dan memakan waktu yang tidak dijamin akan memberikan hasil dalam bentuk umur panjang dan kesuksesan. Profesional sumber daya manusia harus mengalihkan fokus mereka ke pengembangan tenaga kerja, memanfaatkan dan mengelola "modal manusia" organisasi mereka - yang didefinisikan sebagai "keterampilan kolektif, pengetahuan, atau aset tak berwujud individu lainnya yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai ekonomi bagi individu, majikan mereka, atau komunitas mereka."
3. Keterampilan Komunikasi dan Interpersonal. Salah satu keterampilan terpenting yang dibutuhkan untuk kesuksesan profesional di bidang apa pun, terutama sumber daya manusia, adalah kemampuan berkomunikasi dengan baik, dan berhubungan dengan orang-orang di sekitarnya. Profesional sumber daya manusia dikenal baik dengan orang-orang karena suatu alasan mereka terus-menerus berinteraksi dengan karyawan di setiap tingkat organisasi mereka, dan harus tahu bagaimana berkomunikasi dengan mereka dengan cara yang hangat, jelas, dan profesional.
4. Keterampilan Berpikir & Perencanaan Strategis. Keterampilan berpikir di bidang sumber daya manusia dan kemampuan untuk berpikir secara strategis. Pemikiran strategis untuk membentuk dan membantu memimpin organisasi. Manajer SDM memiliki pemahaman yang tajam tentang bagaimana organisasi memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui investasi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada.
5. Keterampilan Pengembangan Budaya Tempat Kerja. Keterampilan manajemen sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah kemampuan untuk mengembangkan, membentuk, dan memimpin budaya tempat kerja secara efektif. Konsep budaya tempat kerja yang kuat dapat bervariasi berdasarkan organisasi

yang bersangkutan, tetapi pada intinya berarti lingkungan kerja yang positif, produktif, dan sehat untuk semua karyawan, yang ditentukan oleh nilai-nilai dan perilaku kelompok yang menyeluruh.

2.2.7 Pemerintah Daerah

Setiap negara menganut sistem pemerintahan yang sesuai dengan falsafah negara dan undang-undang dasar yang dimilikinya. Indonesia memiliki falsafah negara, yaitu Pancasila dan Undang-undang dasar 1945. Oleh karena itulah, Indonesia menganut sistem pemerintahan yang sesuai dengan falsafah negara. Dalam penjelasan resmi UUD 1945, yang umum, mengenai pokok pikiran dalam pembukaan UUD 1945, dikatakan bahwa "...negara yang berkedaulatan rakyat berdasarkan atas kerakyatan dan permusyawaratan perwakilan". Oleh karena itu, sistem negara yang terbentuk dalam Undang-Undang dasar harus berdasar kedaulatan rakyat dan berdasarkan permusyawaratan perwakilan.

Dalam hubungan dengan pemerintah daerah Pasal 18 UUD 1945 dengan penjelasannya dan Undang-Undang Nomer. 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah. Untuk membentuk susuna pemerintahan daerah dengan penyelenggaraan urusan pemerintahan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan asas tugas pembantuan.

Budiardjo (2008) menjelaskan bahwa untuk lebih memahami Pemerintah Daerah, terlebih dahulu perlu dipahami konsep pemerintah secara umum. Menurutnya, kata "pemerintah" atau "pemerintahan" berasal dari kata "perintah" yang berarti sesuatu yang harus dilaksanakan. Didalam kata tersebut, terkumpul beberapa unsur yang menjadi ciri khas dari kata "perintah" yaitu:

1. Adanya suatu keharusan atau kewajiban;
2. Adanya dua pihak yang memberi dan menerima perintah;
3. Adanya hubungan fungsional antar yang memberi dan yang menerima perintah;
4. Adanya wewenang atau kekuasaan untuk memberi perintah.

Sehingga secara umum, pemerintah merupakan sekelompok individu yang mempunyai wewenang tertentu untuk melaksanakan kekuasaan yang dalam artian ini melaksanakan wewenang yang sah dan melindungi serta meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui perbuatan dan pelaksanaan berbagai keputusan.

Secara etimologi, Inu Kencana Syafie (2013:4) menjelaskan bahwa pemerintahan dan pemerintah dapat diartikan sebagai berikut:

1. Perintah berarti melakukan pekerjaan menyuruh. Yang berarti di dalamnya terdapat dua pihak, yaitu yang memerintah memiliki wewenang dan yang diperintah memiliki kepatuhan akan keharusan.
2. Setelah ditambah awalan “pe” menjadi pemerintah. Yang berarti badan yang melakukan kekuasaan memerintah.
3. Setelah ditambah lagi akhiran “an” menjadi pemerintahan. Berarti perbuatan, cara, hal atau urusan dari badan yang memerintah tersebut.

Menurut Suhady dalam W. Riawan Tjandra (2009: 197) pemerintah (*government*) ditinjau dari pengertiannya adalah *the authoritative direction and administration of the affairs of men/women in a nation state, city, ect.* Dalam bahasa Indonesia sebagai pengarah dan administrasi yang berwenang atas kegiatan masyarakat dalam sebuah Negara, kota dan sebagainya. Pemerintahan dapat juga diartikan sebagai *the governing body of a nation, state, city, etc* yaitu lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan Negara, Negara bagian, atau kota dan sebagainya.

Pengertian pemerintah dilihat dari sifatnya yaitu pemerintah dalam arti luas meliputi seluruh kekuasaan yaitu kekuasaan legislatif, kekuasaan eksekutif, dan kekuasaan yudikatif. Sedangkan pemerintah dalam arti sempit hanya meliputi cabang kekuasaan eksekutif saja (W. Riawan Tjandra 2009:197).

Dalam ketentuan umum dijelaskan bahwa Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah Daerah sendiri adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Oleh karena itu, terdapat pembagian urusan pemerintahan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah yang didasarkan pada asas otonomi daerah, yang meliputi asas desentralisasi, asas dekonsentrasi, dan tugas pembantuan.

Asas Desentralisasi merupakan penyerahan kewenangan dari pemerintah pusat ke daerah, dimana domainnya sangat berkaitan dengan penyerahan kekuasaan dari sebelumnya milik pemerintah pusat menjadi milik daerah. Berbeda dengan desentralisasi yang menyerahkan sepenuhnya kewenangan pada pemerintah daerah, asas dekonsentrasi berupa pelimpahan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat kepada gubernur selaku wakil pemerintah pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu atau kepada gubernur dan bupati/walikota sebagai penanggung jawab urusan pemerintah umum. Sedangkan asas pembantuan adalah penugasan dari pemerintah pusat

kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat atau dari pemerintah provinsi kepada daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian urusan yang menjadi kewenangan daerah provinsi. Dalam aturan tersebut, urusan pemerintahan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Urusan pemerintahan absolut adalah urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat;
2. Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dan Daerah Kabupaten/Kota. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah, menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah. Urusan pemerintahan ini terdiri atas urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan pemerintahan wajib adalah yang berkaitan dengan pelayanan dasar (pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan tata ruang, perumahan rakyat, ketentraman, ketertiban, dan perlindungan masyarakat serta sosial). Sedangkan urusan pemerintahan pilihan meliputi kelautan dan perikanan, pariwisata, pertanian, kehutanan, energy dan sumber daya mineral, perdagangan, perindustrian dan transmigrasi; dan
3. Urusan pemerintahan umum adalah urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Berdasarkan konsep pemerintah yang dikemukakan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah merupakan unsur Negara yang hubungannya tidak terlepas dengan pihak yang diperintah. Kedua unsur ini harus memiliki sinergitas yang baik dalam membangun Negara. Namun, dalam hubungannya diperlukan aturan yang mengikat agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan. Selain itu, pemerintah mempunyai tingkatan yang disebut pemerintah pusat dan daerah. Kedua lembaga pemerintahan ini bekerjasama dalam menjalankan sistem pemerintahan Indonesia yang berlandaskan atas asas-asas pemerintahan yakni asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Berkaitan dengan hal itu, peran pemerintah daerah adalah segala sesuatu yang dilakukan dalam bentuk cara tindak baik dalam rangka melaksanakan otonomi daerah sebagai suatu hak, wewenang, dan kewajiban pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran Penelitian ini yang berjudul "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis," pengembangan kompetensi adalah tentang upaya meningkatkan kualitas calon tenaga kerja. Oleh karena itu, masyarakat Indonesia yang mungkin memiliki keterampilan terbatas perlu lebih mengembangkan potensi mereka.

Pengembangan kompetensi adalah sebuah konsep penting dalam menghadapi perubahan dinamis dalam dunia kerja. Di Indonesia, masih banyak masyarakat yang memiliki keterampilan terbatas atau terhambat oleh berbagai faktor seperti akses terbatas terhadap pendidikan berkualitas atau pelatihan. Untuk mengatasi ini, diperlukan upaya yang lebih besar untuk mengembangkan potensi mereka.

Salah satu cara untuk mencapai ini adalah dengan meningkatkan akses terhadap pendidikan formal, pelatihan keterampilan, dan program-program pembinaan. Dengan memberikan akses lebih luas kepada masyarakat untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, kita dapat membantu mereka menjadi lebih siap untuk memasuki pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Selain itu, penting juga untuk mempromosikan kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi di kalangan masyarakat. Dengan memberikan informasi dan sumber daya yang tepat, individu-individu dapat merencanakan jalur pengembangan karir yang sesuai dengan minat dan bakat mereka, sehingga mereka dapat mencapai potensi maksimal mereka.

Pengembangan kompetensi juga berdampak positif pada perekonomian secara keseluruhan. Dengan memiliki tenaga kerja yang lebih kompeten, Indonesia dapat meningkatkan produktivitas, daya saing, dan inovasi dalam berbagai sektor ekonomi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi merupakan langkah yang sangat strategis untuk masa depan negara ini.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 yang membahas tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelatihan kerja di Indonesia. Peraturan ini dirancang dengan tujuan untuk menyelenggarakan manajemen karier berbasis sistem merit, yang berarti pengakuan dan promosi didasarkan pada prestasi dan kompetensi individu.

Selain itu, peraturan ini juga bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas dalam bidang pelatihan kerja. Dengan mengatur standar akreditasi yang lebih ketat, diharapkan lembaga-lembaga pelatihan kerja akan menjalankan kegiatan mereka dengan lebih serius dan berkualitas. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas calon tenaga kerja yang dihasilkan.

Terakhir, peraturan ini juga memiliki fokus pada pengembangan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Instruktur. Ini berarti instruktur-instruktur yang terlibat dalam pelatihan kerja diharapkan akan memiliki kualifikasi yang lebih baik dan mampu memberikan pelatihan yang lebih efektif kepada peserta.

Pemerintahan membahas bagaimana pemerintah mengelola sumber daya, menetapkan kebijakan, dan melakukan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pemerintahan daerah, teori ini menekankan pentingnya perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan publik yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Thoha (2012) mengemukakan bahwa ilmu pemerintahan melibatkan analisis tentang bagaimana kekuasaan dan wewenang digunakan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Wahab (2011) juga menyatakan bahwa analisis kebijakan publik merupakan bagian integral dari ilmu pemerintahan, yang melibatkan proses formulasi, implementasi, dan evaluasi kebijakan untuk memastikan keberhasilan program-program pemerintah.

Dalam pelaksanaan perencanaan dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan memerlukan tahapan strategi. Menurut Sedarmayanti, (2014:35) menjelaskan bahwa terdapat model penting dalam Manajemen strategi yang meliputi:

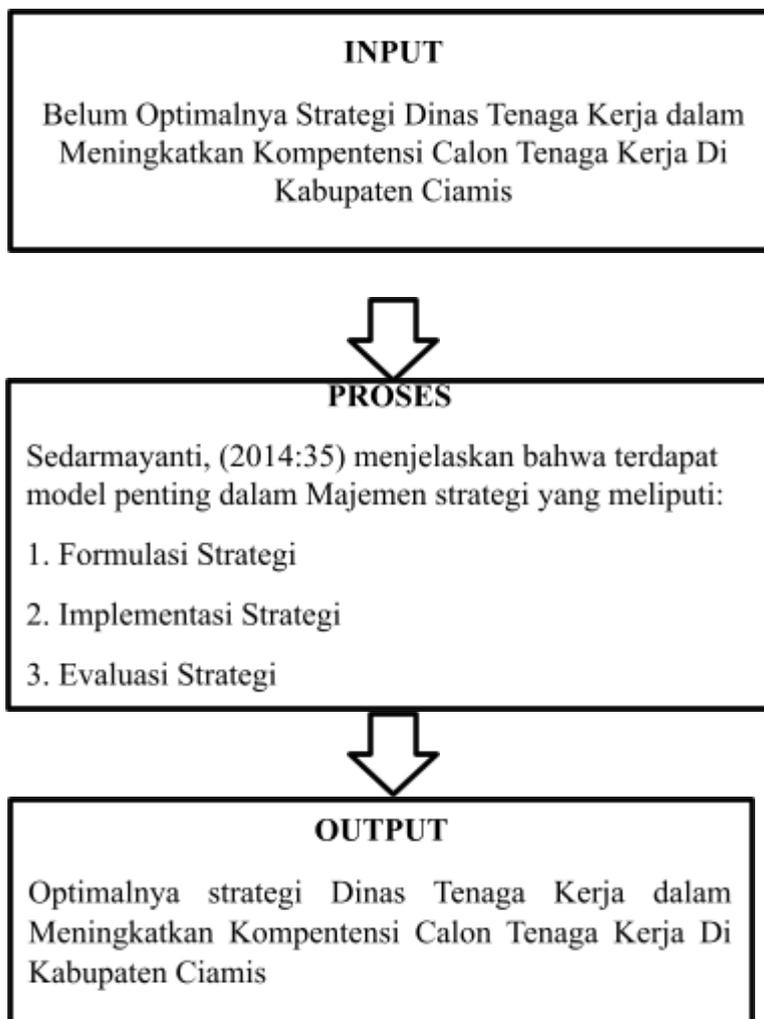
1. Formulasi Strategi
2. Implementasi Strategi
3. Evaluasi Strategi

Ilmu pemerintahan memberikan landasan konseptual untuk memahami bagaimana pemerintah daerah dapat merancang dan mengimplementasikan strategi yang efektif. Dalam hal ini, teori ini mendukung dimensi Formulasi Strategi dengan menyediakan kerangka kerja untuk analisis lingkungan internal dan eksternal serta perumusan visi dan misi yang jelas.

Dimensi Implementasi Strategi dihubungkan dengan teori ilmu pemerintahan melalui pentingnya penganggaran, program pelatihan, dan sistem pemantauan yang akuntabel. Pemerintahan yang baik memerlukan implementasi strategi yang spesifik dan terarah untuk menjawab kebutuhan masyarakat dan perkembangan industri.

Terakhir, Evaluasi Strategi yang dilakukan melalui rapat internal berkala sejalan dengan konsep pengawasan dan evaluasi dalam teori ilmu pemerintahan. Pengukuran kinerja dan adaptasi strategi adalah aspek penting untuk memastikan bahwa kebijakan publik yang diterapkan oleh pemerintah tetap relevan dan efektif.

Dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis sebagai bagian dari upaya pengembangan kompetensi tenaga kerja di wilayah ini. Melalui langkah-langkah ini, mereka dapat memperkuat kompetensi calon tenaga. Berdasarkan teori di atas, penelitian ini akan menggambarkan bentuk tabel seperti yang terlihat berikut:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.4 Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran dan gambar di atas, maka proposisi dalam penelitian ini adalah Dalam Pengembangan Kompetensi Calon Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis apabila dalam pengembangan kompetensi menerapkan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui kondisi organisasi sebagai menentukan peningkatan dan perbaikan dengan penentuan

Strategi yang sesuai dengan model Penting manajemen strategi. (1) Formulasi Strategi (2) Implementasi Strategi (3) Evaluasi Strategi.