

**SKRIPSI**

**PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA LOKAL  
MELALUI *IMPLEMENTATION STRATEGIC CONCEPT***

**(Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi  
Provinsi Sulawesi Selatan)**

**ARWANDA RAMADHANY A**

**E011201001**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
MAKASSAR  
2024**



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### ABSTRAK

**Arwanda Ramadhany. A (E011201001) dengan judul skripsi “Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Lokal Melalui *Implementation Strategic Concept* (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan)”:** 102 Halaman + 8 Tabel + 6 Gambar. Dibimbing oleh Prof. Dr. Mohamad Thahir Haning, M.Si dan Nuralamsyah Ismail, S.Sos, M.A.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi strategi pada peningkatan kualitas tenaga kerja lokal dengan studi kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, penelitian ini berfokus pada *strategy management model* menurut Wheelen dan Hunger khususnya pada *implementation strategy* yang meliputi tiga indikator utama yaitu *programs* (program), *budgets* (anggaran), dan *procedures* (prosedur). Data dikumpulkan dengan melalui proses wawancara mendalam, dan analisis dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi untuk peningkatan kualitas tenaga kerja lokal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan telah menunjukkan kejelasan dalam program dan target, dengan penggunaan anggaran berdasarkan pada DPA-SKPD, serta diikuti dengan kejelasan prosedur pada setiap pelaksanaan kegiatan pelatihan. Namun, dari segi penilaian hasil lebih menekankan pada segi kuantitas dibandingkan dengan dampaknya terhadap peningkatan kualitas keterampilan peserta. Secara keseluruhan, meskipun pelaksanaan berjalan dengan baik selain berfokus pada kuantitas diperlukan juga pengembangan terhadap indikator kinerja yang lebih komprehensif dan berdampak secara signifikan pada peningkatan kualitas tenaga kerja lokal. Dan untuk mencapai hasil yang lebih optimal, perlu memperluas akses dan meningkatkan kesadaran terkait program pelatihan sehingga peluang pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat tersedia untuk setiap individu dari berbagai kelompok, serta menambah ketersediaan instruktur bersertifikat pada setiap wilayah.

***Kata kunci: Implementasi Strategi, Kualitas Tenaga Kerja, Pelatihan***



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### ABSTRACT

**Arwanda Ramadhany. A (E011201001) with the thesis title "Improving the Quality of Local Workers Through Implementation Strategic Concept (Case Study: The Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province)": 102 Pages + 8 Tables + 6 Figures. Supervised by Prof. Dr. Mohamad Thahir Haning, M.Si and Nuralamsyah Ismail, S.Sos, M.A.**

This research aims to analyze the implementation of strategies on improving the quality of local workforce with a case study at the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province. Using descriptive qualitative research methods, this research focuses on the strategy management model according to Wheelen and Hunger, especially on strategy implementation which includes three main indicators, namely programs, budgets, and procedures. Data was collected through in-depth interviews and document analysis related to the research topic. The results showed that the implementation of strategies to improve the quality of the local workforce at the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province has shown clarity in programs and targets, with the use of budgets based on DPA-SKPD, and followed by clarity of procedures in each implementation of training activities. However, in terms of results assessment, it emphasizes the quantity rather than the impact on improving the quality of participants' skills. Overall, although the implementation went well, in addition to focusing on quantity, it is also necessary to develop performance indicators that are more comprehensive and have a significant impact on improving the quality of the local workforce. And to achieve more optimal results, it is necessary to expand access to and raise awareness of training programs so that training and skills development opportunities can be available to individuals from various groups, as well as increase the availability of certified instructors in each region.

**Keywords: Strategy Implementation, Manpower Quality, Training**



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Arwanda Ramadhany. A

NIM : E011201001

Program Studi : Administrasi Publik

Judul : Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Lokal Melalui  
*Implementation Strategic Concept* (Studi Kasus: Dinas Tenaga  
Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan).

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan layak  
untuk Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu  
Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 20 Mei 2024

Pembimbing I

Prof. Dr. Mohamad Thahir Haning, M.Si.  
NIP 19570507 198403 1 001

Pembimbing II

Nuralamsyah Ismail, S.Sos, MA

Mengetahui:  
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,



Prof. Dr. Aiwi, M.Si  
NIP 19631015 198903 1 006



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Arwanda Ramadhany. A

NIM : E011201001

Program Studi : Administrasi Publik

Departemen : Ilmu Administrasi

Jenjang : Strata 1 (S1)

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Lokal Melalui *Implementation Strategic Concept* (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan)" adalah benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip dan dirujuk telah dinyatakan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 21 Juni 2024



**ARWANDA RAMADHANY. A**

**E011201001**





UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Arwanda Ramadhany. A  
NIM : E011201001  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul : Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Lokal Melalui  
*Implementation Strategic Concept* (Studi Kasus: Dinas  
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi  
Selatan).

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Program Sarjana Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 21 Juni 2024

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

Ketua : Prof. Dr. Mohamad Thahir Haning, M.Si (.....)

Sekretaris : Nuralamsyah Ismail, S.Sos, M.A (.....)

Anggota : Prof. Dr. Muhammad Yunus, M.A (.....)

Drs. Lutfi Atmansyah, M.A (.....)

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT yang telah menciptakan alam semesta, serta curahan rahmat dan hidayah-Nya yang memberikan kelancaran dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Lokal Melalui *Implementation Strategic Concept* (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan) sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) pada Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tidak lupa shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafa'atnya kita nantikan kelak.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa doa, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak yang selalu memotivasi penulis. Maka dengan melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada orang tua terkasih, dua insan yang paling penulis cintai di dunia ini, Ayahanda Amiruddin Rauf dan Ibunda Iswanti Arif atas segala dukungan, doa, pengorbanan dan kasih sayang yang tak pernah henti dalam setiap langkah perjalanan penulis hingga detik ini, termasuk dalam menyelesaikan skripsi ini. Segala jerih payah dan cinta yang telah kalian berikan menjadi motivasi terbesar bagi penulis untuk terus maju dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Selain itu, selama menempuh pendidikan dan penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka melalui kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir., Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf.
2. Prof. Dr. Phil. Sukri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta wakil, seluruh staf dan jajarannya.
3. Prof. Dr. Alwi, M.Si., selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
4. Prof. Dr. Mohamad Thahir Haning, M.Si., selaku penasehat akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama mengenyam studi di Departemen Ilmu Administrasi FISIP UNHAS. Serta sebagai dosen pembimbing I yang senantiasa memberikan waktu dan tenaganya untuk bimbingan, saran dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis sangat berterima kasih dan berharap semoga senantiasa dalam lindungan Allah SWT serta segala kebaikan dan ilmu yang telah diberikan menjadi pahala dan bermanfaat bagi penulis serta banyak orang.
5. Nuralamsyah Ismail, S.Sos, M.A., selaku dosen pembimbing II yang senantiasa membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Penulis sangat berterima kasih dan berharap semoga Bapak senantiasa dalam lindungan Allah SWT serta segala kebaikan dan ilmu yang telah diberikan menjadi pahala dan bermanfaat bagi penulis serta banyak orang.



6. Prof. Dr. Muhammad Yunus, M.A., dan Drs. Lutfi Atmansyah, M.A., selaku dosen penguji yang telah menyempatkan waktu dan memberikan saran, kritikan, masukan yang sangat membangun kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Bapak senantiasa dalam lindungan Allah SWT serta segala kebaikan dan ilmu yang telah diberikan menjadi pahala dan bermanfaat bagi penulis serta banyak orang.
7. Seluruh Dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP UNHAS, Penulis sangat berterima kasih atas segala ilmu dan pembelajaran yang telah diberikan untuk penulis selama mengenyam studi di Departemen Ilmu Administrasi FISIP UNHAS. Semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT serta segala ilmu yang telah diberikan dapat bermanfaat bagi penulis serta banyak orang.
8. Seluruh Staff Departemen Ilmu Administrasi FISIP UNHAS dan staf di lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali atas bantuan yang diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
9. Terima kasih kepada Bapak Ardiles Saggaf, S.STP, M.Si., selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, Bapak Wahyudi Ruwitanto selaku Kepala Seksi Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Bidang Pembinaan Pelatihan, Pemagangan, Penempatan, dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Ibu Nur Aliyah selaku Kepala Seksi Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, beserta seluruh pegawai dan staff yang telah memberikan izin dan banyak membantu dalam melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

10. Adik tersayang, Ariel Marwansyah yang selalu memberikan pengertian, bantuan, dan dukungan kepada penulis dalam setiap langkah selama perkuliahan.
11. Kepada seluruh keluarga besar atas kebersamaan, doa, dukungan, dan semangat yang selalu kalian berikan.
12. Terima kasih kepada para sepupu yang telah memberikan kebersamaan, semangat, dukungan dan motivasi serta selalu ada disamping penulis baik suka maupun duka.
13. Teman-teman seperjalanan yang lucu. Wulan, Dea, Tri, Aqilah, Nurul, Tiwi, dan Dedy, atas segala dukungan, semangat, dan canda tawa yang telah kalian berikan. Terima kasih sudah kebersamaan penulis semoga senantiasa diberikan kebahagiaan, dan kesuksesan mencapai impian masing-masing.
14. Teman-teman KKNT BPJS Ketenagakerjaan Makassar Gelombang 110 Kecamatan Panakkukang. Riska, Ulfa, Khansa, Adam, Ari, Choiri, Faisyah Farsyah, dan Farhan, yang berjuang bersama penulis melewati salah satu fase sebagai syarat kelulusan. Semoga senantiasa diberikan kebahagiaan dan sukses selalu.
15. Teman seangkatan (Pena 2020), terima kasih telah menemani penulis selama berproses di dunia kampus dan menempuh status sebagai mahasiswa. Semoga senantiasa diberikan kebahagiaan dan sukses selalu.
16. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun diharapkan untuk untuk perbaikan kedepannya. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, dan pengetahuan bagi semua pihak yang membacanya. Apabila terdapat banyak kesalahan pada skripsi ini, baik terkait penulisan maupun konten, saya memohon maaf. Terima kasih.

Makassar, Juni 2024

Arwanda Ramadhany. A

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
I.1. Latar Belakang.....	1
I.2. Rumusan Masalah .....	9
I.3. Tujuan Penelitian .....	10
I.4. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
II.1. Konsep <i>Good Governance</i> .....	11
II.1.1. Definisi <i>Good Governance</i> .....	11
II.1.2. Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> .....	12
II.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	16
II.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	16
II.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	17
II.3. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
II.3.1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
II.3.2. Pelatihan Kerja .....	20
II.4. Konsep Tenaga Kerja .....	22
II.4.1. Definisi Tenaga Kerja .....	22
II.4.2. Klasifikasi Tenaga Kerja .....	23
II.5. Konsep Manajemen Strategi .....	25
II.5.1. Definisi Strategi .....	25
II.5.2. Definisi Manajemen Strategi.....	26
II.5.3. Proses Strategi.....	28
II.5.4. <i>Implementation Strategic</i> (implementasi strategi) .....	31

II.6. Penelitian Terdahulu .....	32
II.7. Kerangka Pikir.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
III.1. Pendekatan Penelitian .....	40
III.2. Lokasi Penelitian .....	41
III.3. Fokus Penelitian .....	41
III.4. Informan.....	42
III.5. Sumber Data.....	43
III.6. Teknik Pengumpulan Data .....	44
III.7. Teknik Analisis Data.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
IV.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
IV.1.1. Visi dan Misi Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .....	48
IV.1.2. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan .....	48
IV.2. Strategi Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Lokal.....	64
IV.2.1. <i>Programs</i> (Program).....	66
IV.2.2. <i>Budgets</i> (Anggaran) .....	75
IV.2.3. <i>Procedures</i> (Prosedur) .....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
V.1. Kesimpulan .....	88
V.2. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel I. 1</b>	Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Tahun 2023.....	3
<b>Tabel II. 1</b>	PenelitianTerdahulu .....	33
<b>Tabel IV.1</b>	Komposisi ASN Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Golongan (2023).....	62
<b>Tabel IV.2</b>	Komposisi ASN Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Pendidikan (2023).....	63
<b>Tabel IV.3</b>	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja .....	67
<b>Tabel IV.4</b>	Pelatihan yang Dilaksanakaan (2023) .....	68
<b>Tabel IV.5</b>	Indikator Kinerja Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja (2022-2023) .....	70
<b>Tabel IV.6</b>	Instruktur Bersertifikat Kompetensi di Sulawesi Selatan .....	85



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar I. 1</b>	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Pulau Sulawesi (2022-2023).....	5
<b>Gambar II. 1</b>	<i>Strategy Management Model</i> .....	29
<b>Gambar II. 2</b>	Kerangka Pikir .....	39
<b>Gambar IV. 1</b>	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.....	52
<b>Gambar IV. 2</b>	Struktur Organisasi UPT Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.....	60
<b>Gambar IV. 3</b>	Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan .....	80

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang mengatur unsur manusia, dalam hal ini manusia akan selalu berperan aktif dan dominan pada setiap kegiatan organisasi. Manusia akan berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu akan terwujudnya sasaran tujuan dalam sebuah organisasi. Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku yang mendorong pembangunan nasional. Berdasarkan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dengan besarnya peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pembangunan nasional, diperlukan juga pengembangan dalam hal ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya terhadap pembangunan. Dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan tenaga kerja, suatu negara akan dapat mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mencapai tujuan pembangunan nasional secara keseluruhan.

Di era globalisasi dengan kemajuan teknologi menyebabkan tingkat persaingan di pasar kerja semakin meningkat. Globalisasi pasar kerja mengakibatkan banyaknya tenaga kerja asing, mulai dari manajerial, tenaga

ahli, hingga pada tingkat teknisi. Maka tenaga kerja lokal tidak hanya bersaing dengan sesamanya, tetapi juga dengan tenaga kerja asing. Sehingga kompetisi dengan para tenaga kerja asing menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi. Hal ini menyebabkan berkurangnya kesempatan kerja tenaga kerja lokal, terutama pada tingkat menengah ke bawah.

Namun, di sisi lain era globalisasi juga membuka peluang bisnis dan kesempatan kerja di dalam maupun di luar negeri. Tetapi untuk membuka peluang tersebut dituntut adanya peningkatan kualitas SDM. Maka, selain menjadi suatu tantangan, hal ini dapat menjadi peluang. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan dalam pengembangan kualitas ketenagakerjaan, mulai dari pendidikan, pelatihan kerja, hingga pengembangan karir. Dengannya, peningkatan kualitas keterampilan tenaga kerja yang efektif dapat merubah tantangan menjadi suatu peluang.

Oleh karena itu, mobilitas tenaga kerja bergantung pada produktivitas dan kualitasnya sebagai faktor penentu keberhasilan dalam persaingan global. Sebagai upaya untuk menghadapi tantangan dan persaingan di era globalisasi ini di perlukan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Produktivitas dan kualitas SDM berperan krusial dalam meningkatkan kesempatan tenaga kerja lokal, serta memberikan dampak positif pada pembangunan ekonomi. Meningkatkan kualitas SDM merupakan salah satu kunci dalam mewujudkan pembangunan pada bidang ketenagakerjaan yang sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan. Kualitas tenaga kerja tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan saja, namun juga integritas, etika kerja, dan kesiapan dalam

beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pasar kerja. Maka di era globalisasi yang menyebabkan persaingan kerja yang semakin ketat ini, perhatian terhadap pengembangan tenaga kerja menjadi sangat penting dan menjadi salah satu prioritas utama. Berdasarkan pada data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan berikut ini adalah keadaan ketenagakerjaan secara umum Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2023.

**Tabel I.1**  
**Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Tahun 2023**

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2022	Agustus 2023	Perubahan Agustus 2022–2023
	Orang	Orang	Persen (%)
Penduduk Usia Kerja (PUK)	6.889.399	7.149.200	3,77
Angkatan Kerja	4.559.375	4.694.483	2,96
• Bekerja	4.353.650	4.490.983	3,15
• Tidak bekerja	205.725	203.500	-1,08
Bukan Angkatan Kerja	2.330.024	2.454.717	5,35
	Persen (%)		
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	66,18	65,66	-0,52

**Sumber:** Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan. (2023). Berita Resmi Statistik No. 60/11/73/Th. XVII Keadaan Ketenagakerjaan Sulawesi Selatan Agustus 2023.

Berdasarkan pada laporan keadaan ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan (BPS Sulsel, 2023) bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami penurunan dari 66,18% menjadi 65,66%. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang mengalami penurunan menandakan bahwa jumlah orang yang terlibat dalam angkatan kerja secara aktif baik dalam hal bekerja atau mencari pekerjaan juga mengalami penurunan. Ketidakstabilan penyerapan angkatan kerja ini dapat dipengaruhi oleh

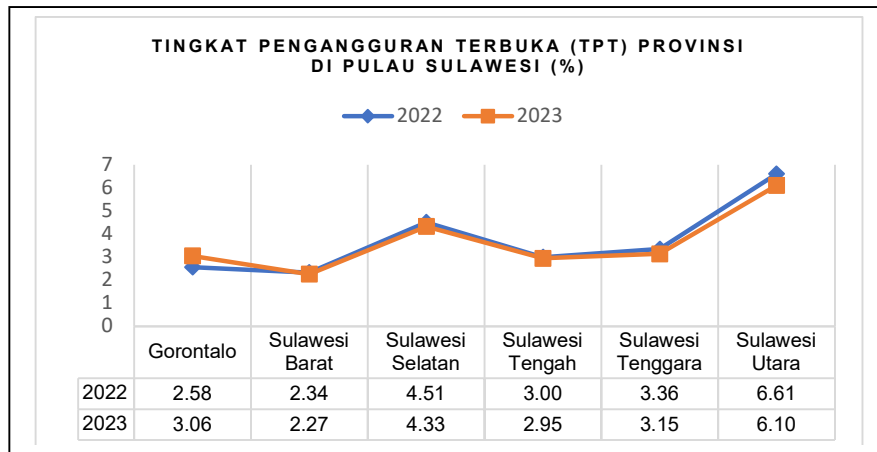
beberapa faktor diantaranya perubahan demografi, kondisi ekonomi, ketidakcocokan keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja, dan sebagainya. Lowongan kerja pada sektor-sektor industri tidak dapat sepenuhnya terisi karena besarnya kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan. Ketika pencari kerja merasa tidak memiliki keterampilan yang memadai dapat menyebabkan menyerah dalam mencari pekerjaan atau memilih tidak memasuki angkatan kerja.

Disisi lain, tingkat pengangguran merupakan salah satu isu utama dalam pembangunan perekonomian, dimana secara signifikan memengaruhi kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat. Meskipun tingginya tingkat pengangguran tidak selalu menandakan rendahnya kualitas SDM, namun menjadi salah satu indikator yang dapat berpengaruh secara signifikan. Besarnya persaingan serta perkembangan dunia industri dan bisnis menunjukkan adanya perubahan kebutuhan akan besarnya keterampilan dan kualifikasi tenaga kerja. Dimana, besarnya kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan lebih kompetitif secara global. Keterbatasan keterampilan menjadi salah satu faktor yang menyulitkan tenaga kerja lokal bersaing di pasar kerja.

Berdasarkan pada data Sistem Informasi dan Manajemen Datadasar Regional Tingkat pengangguran yang diukur melalui Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Sulawesi Selatan pada Agustus tahun 2022 mencapai 4,51% dan pada tahun 2023 mencapai 4,33%. Meskipun mengalami penurunan, tingkat pengangguran tersebut tidak mengalami penurunan yang signifikan dan masih tergolong tinggi apabila dibandingkan dengan provinsi-provinsi lainnya di Pulau Sulawesi. Berikut ini merupakan

gambaran terkait Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2022-2023:

**Gambar I. 1**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Pulau Sulawesi (2022-2023)**



**Sumber:** Simreg.bappenas.go.id. (2023)

Disisi lain, perkembangan jumlah penduduk Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan adanya peningkatan setiap tahunnya, berdasarkan pada data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) pada tahun 2023 telah mencapai 7.149.200 orang, mengalami kenaikan sebesar 3,77% dari tahun 2022. Situasi ini menggambarkan bahwa meskipun terjadi penurunan pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), tantangan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja tetap ada. Peningkatan jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) telah menjadi tantangan tersendiri.

Di era besarnya persaingan dan perubahan di dunia kerja ini, perlu diikuti dengan peningkatan keterampilan tenaga kerja yang juga berkaitan dengan pada sistem pendidikan dan pelatihan kerja. Banyak pekerja lokal yang kurang memiliki keterampilan untuk memenuhi kebutuhan industri.



Oleh karena itu, diperlukan upaya dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal agar lebih mudah beradaptasi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang semakin berkembang. Perlu adanya peningkatan dalam program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan memastikan bahwa lebih banyak masyarakat yang berpartisipasi secara aktif dalam angkatan kerja.

Berbagai bentuk upaya dalam penyerapan angkatan kerja di pasar kerja, tidak dapat terlepas dari permasalahan pengembangan SDM. Pada hakikatnya pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajerial yang paling penting. Pengembangan SDM berperan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan yang besar terhadap keberlangsungan organisasi, sehingga organisasi ataupun perusahaan terkadang menerapkan standar yang tinggi untuk menyeleksi tenaga kerja.

Hal tersebut sejalan dengan perkembangan paradigma administrasi publik, konsep dan teori MSDM akan terus berkembang hingga pada adanya tuntutan akan reformasi dalam sistem MSDM yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*. *Good governance* merupakan suatu gambaran mengenai sistem dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan efektif. Membangun tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan salah satu cara untuk mengubah kinerja negara menuju penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik, akuntabel dan membentuk tenaga kerja yang dapat berpartisipasi dalam menciptakan sistem yang lebih baik bagi pertumbuhan ekonomi.

Dalam menghadapi tuntutan akan peningkatan kualitas tenaga kerja yang tinggi, penerapan konsep strategis memungkinkan penggambaran rencana dan langkah-langkah secara terukur dan terarah. Melalui proses tersebut, dapat dilihat bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja lokal, hingga merumuskan rencana yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Menurut Armstrong (2016:115) strategi manajemen SDM adalah sebuah pendekatan untuk membuat keputusan tentang maksud dan rencana organisasi dalam bentuk suatu kebijakan, program, dan praktik yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan, sumber daya, pembelajaran dan pengembangan, manajemen kinerja, penghargaan, dan hubungan karyawan. Strategi adalah perencanaan terpadu yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu, umumnya strategi ditetapkan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan jangka panjang. Disisi lain implementasi strategi merupakan pendekatan yang sistematis dalam melaksanakan strategi-strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dimana suatu proses menginterpretasikan rencana strategis menjadi tindakan yang konkret.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan merupakan suatu lembaga unsur pelaksana yang memiliki peran sentral dalam mengelola tenaga kerja, termasuk dalam hal meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dimana merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintahan yang memiliki kewenangan dalam bidang pembinaan, penempatan, serta perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi Sulawesi Selatan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berperan strategis dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal dan keselarasannya dengan kebutuhan

pasar kerja. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran untuk mengoordinasikan berbagai program dan kegiatan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal.

Program peningkatan kualitas tenaga kerja lokal merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, produktivitas, dan profesionalisme tenaga kerja sehingga menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan mampu berdaya saing. Dalam hal ini melibatkan berbagai upaya yang ditujukan meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai standar kualitas yang diinginkan dan memenuhi tuntutan pasar kerja. Bidang Pembinaan Pelatihan, Pemagangan, Penempatan, dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan berperan krusial dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal, keduanya berperan dalam hal pembinaan pelatihan mulai dari merancang, mengembangkan, hingga melaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja lokal dan pasar kerja. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi kemitraan antara berbagai pemangku kepentingan, untuk memperluas dampak dari program-program peningkatan kualitas tenaga kerja lokal.

Tingkat keterampilan tenaga kerja merupakan modal dasar untuk meningkatkan kualitas dan daya saing mereka dalam pasar kerja. Salah satu penyebab masih tingginya tingkat pengangguran di Sulawesi Selatan adalah kurangnya kualitas keterampilan yang secara signifikan berimplikasi pada

penyerapan tenaga kerja. Dengan implementasi strategi yang efektif akan dapat mendorong terbentuknya kualitas tenaga kerja lokal yang memiliki daya saing dan mendukung pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan pada permasalahan di atas peneliti mengambil judul penelitian “Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Lokal Melalui *Implementation Strategic Concept* (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan)”. Penelitian ini berfokus untuk mengkaji strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. Melihat adanya berbagai faktor kompleks dan perubahan pada dinamika ketenagakerjaan memungkinkan timbulnya permasalahan yang perlu diatasi, peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kesempatan kerja dan daya saing. Dalam hal ini, menganalisis upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja lokal dengan melalui *implementation strategic concept*.

## **I.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana strategi meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?”

## **I.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi strategi oleh Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal.

#### **I.4. Manfaat Penelitian**

- **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat menambah kajian terkait ilmu sosial khususnya mengenai manajemen strategi dan manajemen sumber daya manusia terkait pengembangan sumber daya manusia. Dengan melalui pemahaman yang mendalam mengenai konsep dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi strategi, diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai pemahaman konsep strategis yang dapat diterapkan dalam bidang ketenagakerjaan.

- **Manfaat Praktis**

Dan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu mendorong peningkatan efektivitas program-program peningkatan kualitas tenaga kerja lokal. Dengan melalui pemahaman mengenai faktor yang mempengaruhi peningkatan kesempatan kerja, diharapkan dapat berkontribusi terhadap langkah-langkah yang secara signifikan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### II.1. Konsep *Good Governance*

##### II.1.1. Definisi *Good Governance*

Setiap ahli memiliki pandangan yang berbeda terhadap definisi *good governance*, dapat digambarkan sebagai suatu sistem yang efisien dalam tata kelola pemerintah dan tanggung jawabnya terhadap masyarakat. Maksudi (2018:321) mendefinisikan *good governance* secara umum sebagai konsep yang menghendaki terciptanya relasi sejajar antara tiga aktor (negara, sektor swasta, dan masyarakat) dalam pengelolaan dan pembangunan sebuah negara. menurut Chapman (dalam Sunarsi, 2018:181) bahwa *good governance* yang baik muncul dari asumsi mengenai status hak individu berdasarkan pada hukum, partisipasi dalam pengambilan keputusan kolektif, dan tugas atau kewajiban warga negara. Dalam hal ini sangat dibutuhkan pemahaman mengenai dampak dari sebuah kebijakan kepada masyarakat.

Sedangkan, Yuliandri dan Erowati (2019:5) mendefinisikan *good governance* sebagai suatu sistem yang digunakan untuk para penyelenggara pemerintah negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga kekompakan akan interaksi yang bersifat membangun diantara ketiga elemen yaitu pemerintah, sektor swasta dan masyarakat. Dengan begini, menurutnya menerapkan *good governance* sudah pasti harus dengan melibatkan



masyarakat sebagai unsur pendukung dalam penyeimbang untuk memenuhi kepentingan masyarakat ataupun negara. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, *good governance* dapat digambarkan sebagai suatu sistem dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan efektif, diikuti dengan adanya kerja sama antara sektor publik, sektor swasta, dan masyarakat.

### **II.1.2. Prinsip-prinsip *Good Governance***

Seperti yang diketahui bahwa seiring dengan perkembangan paradigma, konsep dan teori manajemen sumber daya manusia akan terus berkembang hingga pada adanya tuntutan akan reformasi dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pembangunan, pertumbuhan, dan pemberdayaan individu, perkembangan *good governance* dapat secara signifikan mendorong perkembangan SDM. Membangun tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan salah satu cara untuk mengubah kinerja suatu negara menuju pada penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik, akuntabel dan membentuk tenaga kerja yang dapat berpartisipasi dalam menciptakan sistem yang lebih baik bagi pembangunan nasional.

Umumnya terdapat sembilan prinsip yang menjadi karakteristik dari *good governance* seperti yang dikemukakan oleh *United Nation Development Program* (UNDP) yaitu *participation, rule of law, transparency, responsiveness, consensus orientation, equitas,*

*effectiveness and efficiency, accountability, serta strategic vision* (Maksudi, 2018:337). Dimana setiap unsur dari kesembilan prinsip *good governance* ini saling berkaitan dan menguatkan satu sama lain. Kesembilan prinsip tersebut berperan penting dalam mewujudkan reformasi birokrasi, namun dalam proses strategi pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kualitas tenaga kerja terdapat lima prinsip yang perlu diperhatikan yaitu *participation* (partisipasi masyarakat), *transparency* (transparansi), *equitas* (keadilan), *effectiveness and efficiency* (efektivitas dan efisiensi), serta *accountability* (akuntabilitas):

a. *Participation* (Partisipasi Masyarakat)

Prinsip partisipasi merupakan prinsip yang menekankan pentingnya keterlibatan masyarakat pada proses pengambilan keputusan (Maksudi, 2018:338). Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, keterlibatan masyarakat dapat mendorong berbagai program peningkatan kualitas tenaga kerja seperti program pelatihan ataupun pengembangan karir yang lebih sesuai dengan kebutuhan lokal, sehingga mendorong pula peningkatan kesempatan tenaga kerja lokal. Melibatkan masyarakat dalam proses pengembangan strategi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat membantu memastikan mengenai kebutuhan mereka agar tercermin dalam kebijakan dan program yang diimplementasikan.

b. *Transparency* (transparansi)

Transparansi merupakan salah satu karakteristik dalam mewujudkan good governance. Menurut Edowai, Abubakar dan Said (2021:29) transparansi berarti terbukanya akses bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap suatu informasi seperti pada peraturan, kebijakan dan lainnya sehingga dapat diakses oleh publik. Dalam hal ini pemerintah dan masyarakat harus bersinergi, dimana pemerintah memberikan informasi, dengan tujuan agar masyarakat dapat memahami kinerja pemerintah. Sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, transparansi atau keterbukaan sangatlah penting sebagai landasan hukum yang berkaitan dengan hak setiap orang untuk memperoleh Informasi.

c. *Equitas* (Keadilan)

Di mata hukum semua warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai kesejahteraannya (Maksudi, 2018:342). Dalam proses pengembangan kualitas tenaga kerja, keadilan merupakan salah satu prinsip penting untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama dalam mengakses peluang. Dimana setiap program dirancang dengan mencakup berbagai kelompok masyarakat untuk mendorong terciptanya kesetaraan akses dan peluang dalam dunia kerja.

d. *Effectiveness and efficiency* (efektivitas dan efisiensi)

Prinsip efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan yang diinginkan, sedangkan efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya tepat untuk mencapai tujuan. Omar (2023: 3391) mengemukakan bahwa keduanya dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil yang signifikan dengan melalui penggunaan sumber daya yang tersedia secara optimal dalam prosesnya. Dalam hal ini, dengan menerapkan konsep strategis yang sesuai akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyediaan program-program tenaga kerja.

e. *Accountability* (akuntabilitas)

Akuntabilitas merupakan landasan dasar sebagai syarat untuk mencegah adanya penyalahgunaan kekuasaan, serta memastikan bahwa kekuasaan yang diarahkan dapat mencapai tujuan nasional yang meliputi tingkatan efisiensi, efektivitas, kejujuran, dan kebijaksanaan tertinggi. Menurut Edowai, Abubakar dan Said (2021:16) akuntabilitas publik merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban atas segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemegang amanah. Akuntabilitas adalah suatu kewajiban dan komitmen pemerintah kepada publik (masyarakat), dalam hal ini memastikan bahwa sumber daya yang dialokasikan digunakan secara efektif, dan masyarakat dapat melihat hasil yang dicapai.

## **II.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

### **II.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan manajemen yang secara khusus mengatur unsur manusia, dimana mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya setiap organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten pada masing-masing bidangnya. Menurut Armstrong (2006:3), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren terhadap pengelolaan aset organisasi yang paling berharga, dimana manusia yang bekerja secara individu dan kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan. De Cenzo dan Robbins (dalam Tsauri, 2013:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari organisasi yang berkaitan dengan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk dalam merekrut, menyeleksi, melatih, memberi insentif, dan penilaian.

Menurut Tsauri (2013:4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu mengenai cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama. Berdasarkan pada definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses perencanaan, pengadaan, hingga

pengembangan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimana mencakup semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia.

### **II.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia umumnya berputar pada masalah karyawan dan tenaga kerja untuk menunjang aktivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimana mencakup sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, hingga evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Sejak abad ke-20 para ahli mulai mengembangkan manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bidang studi yang secara khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam suatu organisasi. Istilah manajemen sumber daya manusia dulunya dikenal sebagai manajemen personalia, dimana berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, hingga pemeliharaan personel suatu organisasi. Di Indonesia sendiri masalah mengenai sumber daya manusia baru mulai lebih serius diperhatikan pada tahun 1970-an, dengan munculnya Undang-undang tentang tenaga kerja, hingga kesejahteraan pegawai. Tenaga kerja merupakan aset yang berharga, dimana berperan aktif pada pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. Untuk mendorong meningkatnya kesempatan tenaga kerja lokal, proses pengembangan SDM menjadi salah satu kunci utama dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Menurut Rusby (2017:47) perencanaan sumber daya manusia merupakan proses menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi dapat menentukan langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuannya. Milkovich dan Boudreau (dalam Tsauri, 2013:13) mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

1. *Staffing* (Kepegawaian): perekrutan, seleksi, pembagian dan keragaman kerja
2. *Training and development* (pelatihan dan pengembangan): karier, pembelajaran berkelanjutan, dan pendampingan.
3. *Compensation* (kompensasi): gaji berdasarkan pasar, gaji berdasarkan kinerja, tunjangan/non finansial
4. *Employee relations* (hubungan pegawai): komunikasi, penyelesaian keluhan/perselisihan, hubungan dengan serikat pekerja, keselamatan dan kesehatan
5. *Work structure* (struktur kerja): analisis pekerjaan, tim, manajemen kinerja, dan keterlibatan pegawai

Di sisi lain, Harris (dalam Tsauri, 2013:14) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari *planning* (perencanaan), *staffing* (kepegawaian), *evaluating and compensating* (mengevaluasi dan memberi kompensasi), *improving* (peningkatan), dan *maintaining effective employer-employee relationships* (mempertahankan hubungan yang efektif antara pemberi kerja dan pegawai). Secara umum manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan serta meningkatkan produktivitas,

efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Dan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien tersebut diperlukan keseimbangan antara tahap perencanaan, pendayaan dan pengembangan sumber daya manusia, hingga pada tahap evaluasi.

### **II.3. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **II.3.1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia menurut Priyono dan Marnis (2008:46) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan ataupun jabatan melalui suatu proses pendidikan dan pelatihan. Dengannya, fungsi pengembangan ini dapat meliputi proses pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan pada bidangnya. McLagan dan Suhadolnik (dalam Rusby, 2017:83) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses pemanfaatan pelatihan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi yang terintegrasi antara satu dengan yang lain untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi.

CIDA (Canadian International Development Agency) dalam Rusby (2017: 86) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia sebagai alat (*means*) dan juga tujuan akhir dalam pembangunan. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses



pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk segera memenuhi tenaga ahli. Maka, tindakan yang perlu dilakukan adalah memberikan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil. Menurut Rusby (2017:84) pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap individu oleh organisasi ataupun penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas tenaga kerja.

Besarnya peran dan potensi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, mencerminkan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dalam rantai manajemen sumber daya manusia (MSDM), proses pengembangan merupakan salah satu langkah yang memegang peranan penting dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Dalam hal ini, pada prosesnya diperlukan mekanisme yang sistematis dan terencana, untuk memastikan bahwa proses tersebut dapat berjalan dengan baik dan berdampak positif terhadap peningkatan kesempatan kerja.

### **II.3.2. Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan proses yang secara sistematis dirancang untuk meningkatkan keterampilan individu terhadap suatu konteks tertentu. Dimana ditujukan untuk mengembangkan

pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja di lingkungan kerja. Menurut Sikula (dalam Tsauri, 2013:73) pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dengan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Marzuki (dalam Tsauri, 2013:75) mengemukakan bahwa pelatihan adalah pengajaran ataupun pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, *skill*, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan.

Pelatihan kerja umumnya ditujukan kepada individu yang memerlukan, seperti para pencari kerja, para pekerja yang perlu meningkatkan kompetensi dan kinerjanya, ataupun bagi yang ingin beralih profesi. Pelatihan kerja ini menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Dengan adanya program-program peningkatan keterampilan yang berorientasi pada bidang industri, tenaga kerja akan memiliki keunggulan dalam bersaing di pasar kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional telah tercantum bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Kualitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana proses pelatihan

kerja yang dilakukan, dimana merupakan bagian dari proses untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, hingga pengetahuan yang diperlukan. Kualitas organisasi juga sangat bergantung pada mutu SDM, dan pelatihan berkontribusi besar sebagai *agent of change* terhadap individu.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses pengembangan dan menjadi wadah untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas serta potensial sesuai dengan jenjang ataupun kualifikasi yang diperlukan. Sasaran pelatihan kerja bukan hanya untuk meningkatkan keterampilan sejumlah besar tenaga kerja, namun juga memperluas kesempatan tenaga kerja diikuti dengan meningkatnya daya saing tenaga kerja. Proses pelatihan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi di masa mendatang, karena sumber daya manusia memiliki peran strategis dan krusial terhadap keberadaan organisasi.

## **II.4. Konsep Tenaga Kerja**

### **II.4.1. Definisi Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan penduduk yang berusia kerja ataupun individu yang bekerja dan mencari pekerjaan. Marnis dan Priyono (2008:20) mengemukakan bahwa tenaga kerja merupakan orang-orang ataupun SDM yang dapat memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan Undang-undang Perburuhan dalam suatu negara

bersangkutan, dimana tenaga kerja dikelompokkan atas pengusaha, karyawan, dan penganggur.

Berdasarkan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam hal ini, definisi tenaga kerja tidak hanya mencakup aspek kuantitas seperti ketersediaan ataupun jumlah, namun juga mencakup kualitas individu seperti pendidikan dan keterampilan.

#### **II.4.2. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Secara umum, tenaga kerja diklasifikasikan menjadi dua kategori utama yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Badan Pusat Statistik mendefinisikan bahwa penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk yang berusia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, ataupun punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berusia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

Kondisi ketenagakerjaan suatu wilayah dapat digambarkan dengan beberapa aspek, diantaranya besaran Penduduk Usia Kerja (PUK) baik angkatan kerja ataupun bukan angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), dan Tingkat Pengangguran

Terbuka (TPT). Data ini dapat digunakan untuk perumusan kebijakan atau program-program strategis yang bertujuan untuk memperluas kesempatan kerja, meningkatkan kondisi ketenagakerjaan, dan kesejahteraan masyarakat. Berikut ini, definisi dari aspek-aspek tersebut berdasarkan pada Badan Pusat Statistik:

- Penduduk Usia Kerja (PUK)

Penduduk usia kerja (PUK) merupakan semua penduduk yang berusia 15 tahun ke atas, dan cenderung meningkat dengan seiring bertambahnya jumlah penduduk. Penduduk Usia Kerja (PUK) ini dihitung berdasarkan data demografi dengan merujuk pada sekelompok individu yang dianggap memiliki potensi untuk dapat berpartisipasi secara aktif dalam pasar tenaga kerja.

- Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase banyaknya angkatan kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar kerja. Dimana mengacu pada perbandingan antara angkatan kerja dengan besaran Penduduk Usia Kerja (PUK).

- Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur besaran tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja, mengindikasikan pada besarnya persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Dimana mengacu pada perbandingan antara jumlah pekerja dengan besaran Penduduk Usia Kerja (PUK).

## II.5. Konsep Manajemen Strategi

### II.5.1. Definisi Strategi

Strategi merupakan rencana terpadu untuk mencapai sasaran yang hendak dicapai, dimana mencakup pemilihan sumber daya dan keputusan untuk mencapai tujuan. Secara etimologi, kata strategi berasal dari Yunani “strategos” yang berarti ilmu untuk memenangkan pertempuran. Pada awalnya kata strategi ini diasumsikan sebagai sesuatu yang dilakukan oleh para jenderal dalam membuat suatu rencana untuk mengalahkan musuh di medan perang. Kini penerapan istilah kata strategi telah semakin luas dan bukan hanya diperuntukkan dalam kalangan militer saja (Suardhika, 2018:7). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) strategi didefinisikan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

Armstrong (2006:113) mengemukakan bahwa strategi adalah proses mendefinisikan tujuan (*strategic intent*) serta mengalokasikan sumber daya dengan peluang dan kebutuhan (*resource-based strategy*). Strategi dinyatakan sebagai tujuan dan dikembangkan serta diimplementasikan dalam rencana melalui proses manajemen strategis. Sedangkan, Johnson and Scholes (dalam Armstrong, 2006:113) mendefinisikan bahwa strategi merupakan arah dan cakupan organisasi dalam jangka panjang, yang secara ideal menyesuaikan sumber daya dengan lingkungannya yang terus berubah untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan.

Menurut Yatminiwati (2019:3) strategi adalah proses penentuan rencana jangka panjang, dengan diikuti tindakan-tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan berdasarkan analisis dan pengamatan lingkungan. Strategi merupakan alat penting untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. David (2011:13) mendefinisikan strategi sebagai cara yang digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang, yang mana merupakan tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya dalam jumlah besar. Strategi umumnya adalah pendekatan yang dirancang secara sistematis dan diarahkan untuk mengatasi masalah, tantangan ataupun mencapai hasil yang diinginkan.

#### **II.5.2. Definisi Manajemen Strategi**

Wheelen dan Hunger (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja jangka panjang suatu organisasi. Dalam hal ini mencakup pemindaian lingkungan (baik eksternal maupun internal), perumusan strategi (jangka panjang), implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian. Definisi ini mencakup pengelolaan sumber daya dan pengembangan rencana strategis untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

David (2011:6) mengemukakan bahwa manajemen strategi dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Dimana manajemen strategis memungkinkan sumber daya dialokasikan sesuai dengan prioritas yang ditetapkan. Maka dapat dikatakan bahwa manajemen strategi bertujuan untuk mengeksploitasi dan menciptakan peluang baru, serta perencanaan jangka panjang.

Menurut Jauch dan Gluech (dalam Taufiqurokhman, 2016:15) manajemen strategi adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran. Dengan manajemen strategi yang efektif organisasi akan dapat mengarahkan langkah-langkahnya dengan lebih baik, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Sedangkan menurut Suardhika (2018:1) manajemen strategi dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian pengambilan keputusan yang sifatnya mendasar dan terintegrasi dalam aktivitas organisasi dengan disertai tindakan manajerial untuk pelaksanaan dan pengendaliannya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi merupakan pendekatan sistematis dengan proses mulai dari merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi berbagai strategi untuk mencapai tujuan. Manajemen strategi yang efektif akan dapat mendorong organisasi



untuk mengarahkan sumber daya mereka secara optimal dan responsif terhadap perubahan.

### **II.5.3. Proses Strategi**

Strategi mempengaruhi setiap proses dari fungsi-fungsi manajemen mulai dari tahap perencanaan hingga pengawasan. Strategi melibatkan pengaturan dan alokasi sumber daya dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. David (2011) mengemukakan bahwa dalam proses manajemen, strategi terdiri dari tiga tahap yaitu:

a. *Strategy formulation* (perumusan strategi)

Mencakup pengidentifikasian peluang dan tantangan, menetapkan tujuan, serta menghasilkan dan memilih strategi.

b. *Strategy implementation* (implementasi strategi)

Mencakup pengalokasian dan pengembangan sumber daya agar strategi yang dirumuskan dapat terimplementasi.

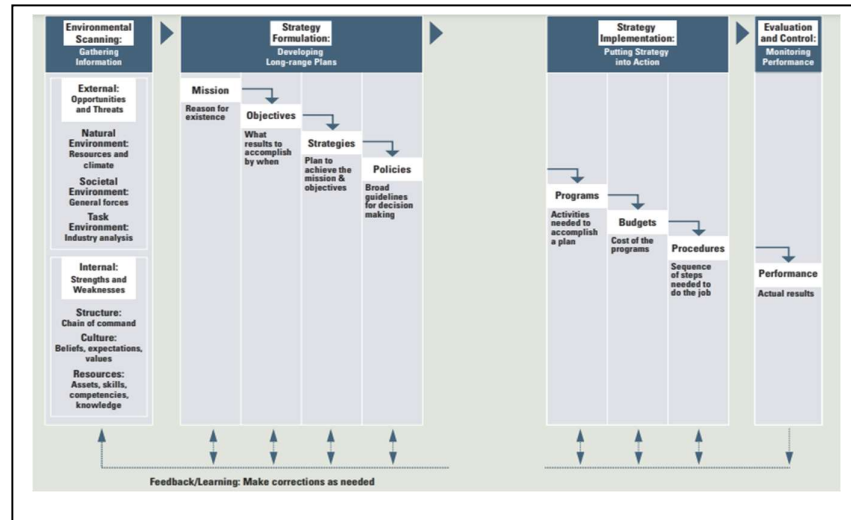
c. *Strategy evaluation* (evaluasi strategi)

Mencakup peninjauan strategi dan faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat mengukur kinerja dan mengambil langkah perbaikan.

Strategi sangat penting dalam mengarahkan aktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Dengan melalui pendekatan pada proses strategi dapat dilihat bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang diterapkan sebagai

langkah bentuk perbaikan dan peningkatan berkelanjutan kualitas tenaga kerja lokal. Wheelen dan Hunger (2012:15) mengemukakan beberapa elemen dasar dalam proses manajemen strategi, yaitu:

**Gambar II. 1**  
**Strategy Management Model**



**Sumber:** Wheelen dan Hunger. (2012)

- a. *Environmental scanning* (pemindaian lingkungan)
 

Pemindaian lingkungan merupakan tahap pemantauan, mencari informasi dan mengevaluasi lingkungan baik lingkungan eksternal maupun internal. Strategi disusun dengan melakukan analisa situasi dan mempertimbangkan kesesuaian antara peluang dan tantangan. Biasanya untuk menganalisa situasi digunakan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*).
- b. *Strategy formulation* (perumusan strategi)
 

Perumusan strategi merupakan tahapan pembuatan rencana untuk manajemen efektif dengan mempertimbangkan hasil dari analisa lingkungan sebelumnya. Perumusan strategi

adalah pengembangan rencana yang secara sistematis dilakukan dengan meliputi tujuan (hasil yang ingin dicapai), pengembangan strategi, dan kebijakan sebagai pedoman yang diinterpretasikan untuk implementasi strategi.

c. *Strategy implementation* (implementasi strategi)

Implementasi strategi merupakan proses dimana strategi dan kebijakan diwujudkan dalam tindakan dengan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Dimana melibatkan penetapan program, mengalokasikan sumber daya untuk pelaksanaan kegiatan dan didukung dengan adanya prosedur yang secara rinci menggambarkan bagaimana kegiatan tersebut dilakukan.

d. *Evaluation and control* (evaluasi dan kontrol)

Evaluasi dan kontrol merupakan tahap mengukur hasil akhir dengan menilai berdasarkan tujuan yang dicapai. Tahap ini memastikan bahwa strategi yang dirumuskan pada tahap formulasi dan diimplementasikan telah mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam keseluruhan proses strategi, tahap implementasi memiliki peran yang sangat penting sebagai langkah konkret dimana mengubah rencana menjadi tindakan nyata. Dengannya keberhasilan dalam strategi dapat diukur melalui tahap implementasi, menilai sejauh mana rencana tersebut dijalankan dan mencapai hasil yang diinginkan. Hal terpenting dalam strategi adalah langkah yang sistematis dan terarah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam

hal ini, diperlukan rancangan strategi yang cermat dan efektif yang mencakup berbagai program dalam rangka untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal.

#### **II.5.4. *Implementation Strategic* (implementasi strategi)**

Pada manajemen strategi, tahap implementasi strategi merupakan tahapan penting, dimana mencakup sejauh mana rencana dijalankan dan mencapai hasil yang diinginkan. David (2011:6) mengemukakan bahwa implementasi strategi merupakan tahap yang mencakup pengalokasian dan pengembangan sumber daya agar strategi yang telah dirumuskan dapat terimplementasi. Dalam hal ini, umumnya dilakukan mulai dari penetapan tujuan, penyusunan kebijakan, dan alokasi sumber daya. Menurut Wheelen dan Hunger (2012:21) implementasi strategi merupakan proses di mana tujuan, strategi, dan kebijakan dilaksanakan dengan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Implementasi strategi melibatkan penetapan program untuk menciptakan serangkaian kegiatan, mengalokasikan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan, dan prosedur yang secara rinci untuk menggambarkan kegiatan yang dilaksanakan.

- *Programs* (Program)

Dalam implementasi strategi pembuatan program ditujukan untuk menciptakan serangkaian strategi yang berorientasi pada tindakan. Program dipandang sebagai cara konkret untuk mengimplementasikan strategi, yang mana setiap strategi baru kemungkinan besar akan melibatkan serangkaian program

yang diarahkan untuk mendukung pencapaian strategi, seperti adanya rancangan baru atau pengembangan dari program sebelumnya.

- *Budgets* (Anggaran)

Setelah program dikembangkan, proses anggaran merupakan pemeriksaan terakhir yang dilakukan oleh organisasi terhadap kelengkapan strategi. Dimana mengacu pada alokasi anggaran yang diperlukan untuk mendukung implementasi strategi atau langkah-langkah yang telah dirancang.

- *Procedures* (Prosedur)

Prosedur merujuk pada pedoman ataupun langkah-langkah spesifik untuk mendukung implementasi strategi, dimana merinci berbagai hal ataupun kegiatan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan program. Dalam hal ini, prosedur perlu terus diperbarui untuk mencerminkan perubahan dalam teknologi dan strategi.

## **II.6. Penelitian Terdahulu**

Secara keseluruhan, terlebih dahulu dilakukannya peninjauan terhadap literatur penelitian sebelum-sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Temuan
1	Daris Septyana Wati (2020)	Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten Tulungagung.	<p>Penelitian ini berfokus menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Tulungagung, serta faktor penghambat dan solusi untuk menghadapi hambatan tersebut.</p> <p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung, diantaranya dengan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, uji kompetensi, menjalin kemitraan dengan pihak ketiga, pengalihan pekerja informal ke formal</p>

No	Nama	Judul	Temuan
			<p>melalui peningkatan produktivitas kerja, meningkatkan pembinaan mental dan spiritual tenaga kerja, dan peluang kerja yang tercipta.</p> <p>Selain itu, hambatan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal diklasifikasikan menjadi dua yaitu hambatan internal dan eksternal.</p> <p>Hambatan internal mencakup anggaran, kurangnya instruktur, perusahaan yang tidak mendaftar <i>job fair</i>. Solusinya, dengan meminimalisir penggunaan anggaran, melakukan sosialisasi, kerja sama dengan LPK, dan memberi surat kepada perusahaan yang belum mendaftar di <i>job fair</i>. Sedangkan hambatan eksternal mencakup minat para peserta dan ikatan</p>

No	Nama	Judul	Temuan
			<p>alumni pelatihan. Solusinya, melakukan pelatihan ditempat kerja (<i>on the job training</i>) atau pelatihan diluar tempat kerja (<i>off the job training</i>).</p>
2	<p>Nina Ayundhalu Pratama (2021)</p>	<p>Efektivitas Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Sumedang</p>	<p>Penelitian ini menganalisis efektivitas program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transimigrasi di Kabupaten Sumedang dan faktor yang menghambat efektivitas program pelatihan tersebut.</p> <p>Hasilnya, penelitian ini menggambarkan bahwa proses program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang telah cukup efektif dengan melihat berbagai dimensi seperti kejelasan tujuan, strategi, proses perumusan kebijakan, perencanaan, sarana dan prasarana yang tersedia, hingga pengawasan.</p>



No	Nama	Judul	Temuan
			<p>Namun, terdapat beberapa hambatan dalam prosesnya keterbatasan pengetahuan masyarakat, tidak semua program pelatihan dapat terealisasi, keterbatasan SDM dan peralatan workshop, belum adanya MoU antara pihak BLK dengan perusahaan tentang kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh dunia industri atau pasar kerja, serta belum terjalannya komunikasi yang baik dengan alumni pelatihan sehingga sulit mengevaluasi keberhasilan hasil pelatihan.</p>
3	Muhammad Nursan, et.al (2021)	Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Lokal dalam Meningkatkan Perekonomian	<p>Penelitian ini berfokus menganalisis mengenai kondisi internal dan eksternal tenaga kerja lokal serta merumuskan strategi pengembangan tenaga kerja lokal dalam meningkatkan perekonomian daerah Kabupaten Sumbawa. Penelitian</p>

No	Nama	Judul	Temuan
		Daerah Kabupaten Sumbawa Barat	<p>ini dilakukan dengan analisis SWOT dalam Menyusun strategi strategi pengembangan tenaga kerja lokal dalam meningkatkan perekonomian daerah Kabupaten Sumbawa. Hasilnya, dengan melihat kondisi faktor internal dan eksternal, strategi pengembangan tenaga kerja lokal yang dapat dilakukan adalah strategi W-O (<i>Weakness–Opportunity</i>) atau strategi <i>Turn Around</i> yaitu meningkatkan keterampilan tenaga kerja pada sektor formal maupun informal, meningkatkan sarana dan prasarana penunjang pelatihan, dan mempercepat pelayanan serta aturan investasi usaha sehingga dapat menyerap tenaga kerja lokal lebih banyak</p>

Penelitian-penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu ingin mengetahui bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja lokal. Perbedaannya penelitian yang akan dilakukan berfokus menganalisis implementasi strategi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal di Provinsi Sulawesi Selatan. Lebih lanjut, penelitian ini fokus pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam rangka memperluas kesempatan kerja, dengan studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

## **II.7. Kerangka Pikir**

Di era globalisasi dengan kemajuan teknologi menyebabkan tingkat persaingan di pasar kerja semakin meningkat. Globalisasi pasar kerja mengakibatkan banyaknya tenaga kerja asing, sehingga kompetisi dengan para tenaga kerja asing menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi. Disisi lain berdasarkan pada data BPS Sulsel, meskipun tingkat pengangguran di Sulawesi Selatan mengalami penurunan, masih tergolong tinggi apabila dibandingkan dengan Provinsi lainnya di Pulau Sulawesi. Jumlah Tingkat Penduduk Usia Kerja (PUK) yang terus mengalami peningkatan menjadi tantangan tersendiri, diikuti dengan semakin besarnya persaingan di sektor industri.

Situasi ini menggambarkan bahwa meskipun terjadi penurunan pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), tantangan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja tetap ada. Menandakan bahwa adanya ketidakpastian

pencari kerja dalam mengisi kesempatan kerja. Tingkat keterampilan tenaga kerja merupakan modal dasar untuk meningkatkan kualitas dan daya saing mereka dalam pasar kerja. Dengan menerapkan strategi yang efektif akan dapat mendorong terbentuknya kualitas tenaga kerja lokal yang memiliki daya saing dan mendukung pertumbuhan ekonomi.

Dalam menganalisis implementasi strategi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan melalui peninjauan dan menilai sejauh mana strategi dirancang dan diimplementasikan. Implementasi strategi merupakan proses manajemen mewujudkan strategi yang telah dirumuskan sebelumnya melalui suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan meliputi *programs*, *budgets*, dan *procedures* (Wheelen dan Hunger, 2012:21). Selain sebagai pengukuran keberhasilan strategi, implementasi strategi juga mencerminkan keterkaitan antara rencana dan tindakan, serta menggambarkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya.

**Gambar II. 2**  
**Kerangka Pikir**

