

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Konsep

2.1.1. Manajemen

Manajemen merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh setiap organisasi dalam mencapai suatu tujuan, melalui kegiatan manajemen suatu tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Manajemen juga merupakan ilmu pengetahuan atau seni. Dikatakan sebagai seni adalah suatu pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan atau dengan kata lain seni merupakan kecakapan yang diperoleh dari pengalaman-pengalaman dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.

Menurut Silalahi (2011:6) “manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan sumber daya, pengkomunikasian, kepemimpinan, pemotivasian pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dan penggunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan secara efisien.” Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen merupakan kegiatan pencapaian tujuan dengan memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Sedangkan menurut George Terry (dalam Hayat 2017:10) mengemukakan bahwa “manajemen dimaksudkan sebagai suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan

untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain.” Manajemen mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dalam hal ini organisasi pemerintah harus melaksanakan manajemen dengan sebaik mungkin, terutama dalam menyusun dan merumuskan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.2. Teori

2.2.1. Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah proses pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran, serta pengalokasian sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi manajemen strategi dilaksanakan untuk pengembangan alternatif strategi agar sesuai dengan perkembangan lingkungan organisasi serta penetapan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Rachmat 2014:14-15)

Menurut Fahmi (2014:2) “manajemen strategis adalah suatu rencana yang disusun dan dikelola dengan mempertimbangkan berbagai sisi dengan tujuan agar pengaruh rencana tersebut bisa memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut secara jangka panjang.” Pada hakikatnya, manajemen strategi adalah proses pengambilan keputusan dan tindakan yang mengarah pada pengembangan strategi yang efektif atau yang membantu organisasi mencapai tujuan.

Menurut Hunger dan Wheelen (dalam Rachmat 2014:15), “manajemen strategik adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.” Manajemen strategik penetapan tujuan

organisasi dalam jangka panjang serta penerapan strategi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan arahan menyuruh untuk organisasi terkait dengan tujuan yang harus dicapai dalam menerapkan strategi perlu diperhatikan faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Taufiqurokhman (2016), manajemen strategik adalah suatu rangkaian aktivitas dalam pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan komprehensif dan disertai dengan penetapan cara aplikasinya yang dibuat oleh pimpinan dan juga dilaksanakan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Pearce II dan Robinson (2013:6) terdapat Sembilan tugas penting manajemen strategik, antara lain:

- a. Merumuskan misi pulsaan, termasuk pernyataan yang mengenai maksud filosofi dan sasaran perusahaan.
- b. Melakukan suatu analisis yang mencerminkan kondisi dan kapabilitas internal perusahaan.
- c. Menilai lingkungan eksternal perusahaan, termasuk faktor persaingan dan fakta konseptual lainnya.
- d. Menganalisis pilihan-pilihan yang dimiliki oleh perusahaan dengan cara menyesuaikan sumber dayanya dengan lingkungan eksternal.
- e. Mengidentifikasi pilihan paling menguntungkan dengan cara mengevaluasi setiap pilihan berdasarkan misi perusahaan.
- f. Memilih satu tujuan jangka panjang dan strategi utama yang akan menghasilkan pilihan paling menguntungkan tersebut.
- g. Mengembangkan tujuan tahunan dan strategi jangka pendek yang sesuai dengan tujuan jangka panjang dan strategi utama yang telah ditentukan.
- h. Mengimplementasikan strategi yang telah dipilih melalui alokasi sumber daya yang dianggarkan, di mana penyesuaian antara tugas kerja manusia, sesuatu, teknologi dan sistem penghargaan ditekankan.
- i. Mengevaluasi keberhasilan proses strategi sebagai masukan pengambilan keputusan di masa mendatang.

Menurut Supanto (2019:30), manajemen strategis tidak lain adalah pencernaan untuk kemungkinan yang dapat diprediksi maupun yang tidak layak. Hal ini berlaku baik untuk organisasi kecil maupun besar karena organisasi kecil juga menghadapi persaingan dengan merumuskan dan menerapkan strategi yang tepat, dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

2.2.2. Strategi

Secara etimologi kata strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu strategis (stratos = militer dan ag = memimpin), yang berarti generalship atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang (Rachmat 2014:2). Strategi merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab strategi menetapkan cara untuk merealisasikan tujuan dan sasaran organisasi. Sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Argyris dkk. (dalam Rangkuti 2018:4) "Strategi merupakan respon secara terus-menerus maupun adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang dapat mempengaruhi organisasi." Strategi bersifat dinamis, di mana strategi menyesuaikan terhadap kondisi dan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, aspek-aspek yang terdapat di dalamnya perlu dinilai untuk mengetahui apa yang mempengaruhi strategi organisasi sehingga dari hasil

penilaian terhadap faktor internal dan eksternal dapat membantu organisasi dalam menentukan langkah yang perlu dilakukan kedepannya.

Menurut Andrew (dalam Rangkuti 2014:8) " Strategi digunakan oleh para eksekutif senior untuk mengevaluasi keunggulan dan kelemahan sehubungan dengan peluang dan ancaman yang ada di lingkungan kemudian memutuskan strategi yang menyesuaikan antara kompetensi inti organisasi dan peluang lingkungan." Strategi dirumuskan dengan melakukan penilaian terhadap lingkungan internal dan eksternal kemudian strategi digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini strategi digunakan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Kemudian Craig & Grant (2016:29) menyebutkan strategi adalah penetapan sasaran dan tujuan jangka panjang (*targeting and long-term goals*) sebuah perusahaan dan arah tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan (*achieve the goals and objectives*).

Menurut Hamel dan Prahalad (dalam Rangkuti 2016:4), strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus dan dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian perencanaan strategi hampir selalu dimulai dari "apa yang dapat terjadi", bukan dimulai dari "apa yang terjadi."

Berdasarkan konsep strategi yang telah dipaparkan di atas menurut para ahli, maka dapat dipahami bahwa strategi merupakan sebuah pendekatan yang secara keseluruhan berkaitan dengan pelaksanaan, perencanaan serta eksekusi dari sebuah aktivitas yang dapat mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efektif dan efisien.

2.2.3. Perencanaan Strategi

Perencanaan strategis adalah salah satu cara untuk membantu organisasi dan komunitas mengatasi lingkungan mereka yang telah berubah titik perencanaan strategis dapat membantu organisasi dan komunitas untuk merumuskan dan memecahkan masalah terpenting yang mereka hadapi titik perencanaan strategis dapat membantu organisasi dan komunitas membangun kekuatan dan mengambil keuntungan dari peluang penting langsung dari organisasi dan komunitas mengatasi atau meminimalkan kelemahan dan ancaman serius. Rencana strategis dapat membantu organisasi dan komunitas menjadi lebih efektif lagi dalam dunia yang sangat bermusuhan (Bryson 2016:24)

Menurut Olsen dan Eadie (dalam Bryson 2016:4) mendefinisikan perencanaan strategis sebagai upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting membentuk dan memadu bagaimana menjadi organisasi dan mengapa organisasi mengajarkan hal seperti itu. Bryson (2016:7), mengemukakan perencanaan strategi dapat dibedakan menjadi dua jenis pencernaan yaitu pencernaan jangka panjang organisasi untuk kota-kota dan daerah-daerah yang sering disebut sebagai perencanaan komunitas jangka panjang atau perencanaan induk. Bryson (2016:55), mengemukakan bahwa terdapat delapan langkah dalam proses perencanaan strategis, yaitu :

- a. Memprakarsai dan menyepakati suatu proses perencanaan strategis.
- b. Mengidentifikasi mandat organisasi.
- c. Memperjelas misi dan nilai-nilai organisasi.
- d. Menilai lingkungan eksternal: peluang dan ancaman.
- e. Menilai lingkungan internal: kekuatan dan kelemahan.
- f. Mengidentifikasi isu strategi yang dihadapi organisasi.
- g. Merumuskan strategi untuk mengelola isu-isu.
- h. Menciptakan visi organisasi yang efektif bagi masa depan.

2.2.4. Penilaian Lingkungan Internal dan Eksternal

Menurut Bryson (2016:140), Penilaian lingkungan internal dan eksternal yang efektif seharusnya memberikan manfaat kepada organisasi. Diantaranya yang terpenting adalah bahwa penilaian itu menghasilkan informasi yang sangat penting bagi kelangsungan dan kemakmuran organisasi. Penilaian lingkungan eksternal dan internal juga mengembangkan keterampilan para staf kunci yang jangkauannya terbatas, khususnya orang-orang penting pembuat keputusan dan pembentuk opini.

a. Penilaian Lingkungan Internal

Penilaian lingkungan internal tujuan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan aspek yang membantu dan merintangi pencapaian misi organisasi dan pemenuhan mandatnya. Tiga kategori yang diidentifikasi (Bryson 2016:145):

- 1) Sumber daya (manusia, ekonomi, informasi, kemampuan)
- 2) Strategi yang dipersiapkan
- 3) Pelaksanaan (hasil dan sejarah)

Menurut Bryson (2016:63) dalam bagian langkah menilai lingkungan internal untuk mengenali kekuasaan dan kelemahan internal organisasi dapat membantu sumber daya (inputs) strategis sekarang (process) dan kinerja (output). Sumber daya dalam organisasi dapat meliputi sumber daya maupun sumber daya manusia seperti ekonomi (anggaran), informasi (komunikasi) serta kemampuan (sarana dan prasarana) organisasi. Selanjutnya strategi yang diterapkan merupakan suatu proses organisasi dalam mencapai tujuan dengan menjalankan strategi strategi yang sebelumnya telah disusun guna membuat pencapaian tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya pelaksanaan yaitu menilai hasil dari menjalankan strategi yang dipersiapkan telah efektif atau belum.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan ketiga indikator dalam penilaian lingkungan internal yaitu sumber daya yang meliputi sumber daya manusia, sumber daya ekonomi, informasi serta kemampuan organisasi komando selanjutnya strategi dipersiapkan dan yang terakhir pelaksanaan (hasil dan sejarah) dari menggunakan strategi yang telah dipersiapkan.

b. Penilaian Lingkungan Eksternal

Penilaian lingkungan eksternal bertujuan untuk menggali lingkungan diluar organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dihadapinya. Tiga kategori penting yang diidentifikasi meliputi (Bryson 2016:142):

- 1) Kekuatan atau kecenderungan (Politik, Ekonomi, Sosial, Teknologi)
- 2) Klein, Pelanggan, atau pembayaran
- 3) Pesaing (Kekuatan bersaing) dan Para Mitra (Kekuatan bekerja sama)

Menurut Bryson (2016:62) dalam bagian langkah menilai lingkungan eksternal dalam perencanaan harus senang eksplorasi lingkungan diluar organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi titik peluang dan ancaman dapat diketahui dengan memantau sebagai kekuatan dan kecenderungan politik, ekonomi, sosial dan teknologi (PESTs).

Disamping memantau PESTs, tim perencanaan strategis juga harus memantau kelompok stakeholder yang beragam termasuk klien, pelanggan, pembayar, pesaing atau kolaborator (Bryson 2016:62). Linneman dan Klein (dalam Bryson 2016:62) menyatakan bahwa organisasi dapat menciptakan skenario yang beragam untuk mengeksplorasi masa depan di lingkungan eksternal suatu contoh praktis perencanaan strategis sektor swasta.

2.2.5. Tenaga Kerja

Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Pasal 1 menyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Tenaga kerja adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi yang mempunyai potensi, baik dalam wujud potensi nyata fisik maupun psikis, sebagai penggerak utama dalam mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi.

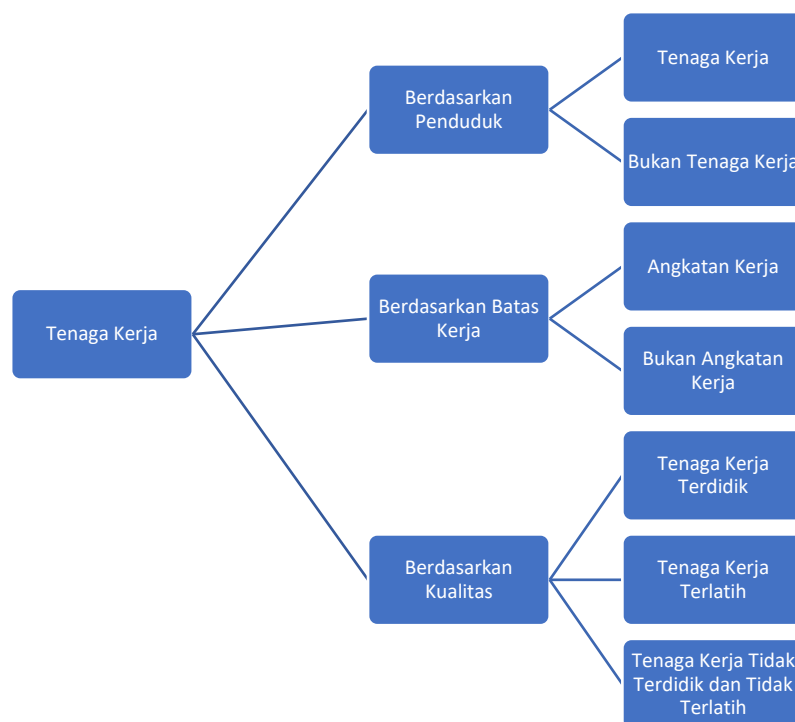
Menurut Mulyadi (2014:71) tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berkepribadian dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan.

Dari semua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang laki-laki atau perempuan yang berada pada usia kerja (15-64 tahun) yang sedang mencari maupun sudah bekerja serta memiliki potensi melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh atau membantu pendapatan atau keuntungan demi memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pertumbuhan penduduk akan sangat mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja. Semakin besar jumlah penduduk usia kerja, maka secara otomatis jumlah angkatan kerja bertambah. Semakin tinggi tingkat partisipasi angkatan kerja maka

semakin baik, karena itu berarti partisipasi angkatan kerja semakin meningkat. Bila peningkatan angkatan kerja seiringan dengan bertambahnya partisipasi penduduk yang bekerja, hal ini dapat berarti peningkatan TPAK diiringi dengan menurunnya partisipasi penduduk yang bekerja, ini pertanda bahwa pemicu tingginya TPAK adalah meningkatnya penduduk yang mencari pekerjaan. Dengan kata lain, mengakibatkan bertambahnya pengangguran.

Klasifikasi merupakan penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan. Menurut Dwiyanto (2006:45) klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan tenaga kerja yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu:



a. Berdasarkan penduduk

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja, yaitu mereka yang berusia antara 15 sampai 64 tahun.

- 2) Bukan tenaga kerja
Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan kerja.
- b. Berdasarkan batas kerja
 - 1) Angkatan kerja
Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia antara 15–64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
 - 2) Bukan angkatan kerja
Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berusia 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah, ibu rumah tangga, orang cacat, dan para pengangguran sukarela.
- c. Berdasarkan kualitas
 - 1) Tenaga kerja terdidik
Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara bersekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, guru, dokter, dan lain-lain.
 - 2) Tenaga kerja terlatih
Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terlatih ini membutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
 - 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih
Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja dalam bekerja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

2.2.6. Kualitas Tenaga Kerja

Brotoharsojo (2013:57) menjelaskan bahwa kualitas dapat dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Menurut Wilson dan Heyel (dalam Brotoharsojo 2013:65) kualitas kerja adalah mutu seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, meliputi kesesuaian, kerapian, keahlian, kemampuan dan kelengkapan lain dalam beraktivitas dan bekerja.

Matutina (2013:200) menjelaskan pengertian dari kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat

diukur dengan efisiensi dan efektivitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Menurut Matutina (2013:205) kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- 3) Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Matutina (2013:223) penyebab kualitas tenaga kerja Indonesia rendah, adalah sebagai berikut :

- 1) Rendahnya tingkat penguasaan teknologi.
- 2) Terbatasnya fasilitas dan infrastruktur.
- 3) Kemampuan bekerja keras yang rendah.
- 4) Faktor Usia.

2.3. Hasil Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian terdahulu yang substansi pembahasannya hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai rujukan pembandingan, supaya penelitian yang dilakukan oleh peneliti kali ini dapat relevan. Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan bagi peneliti, yaitu:

1. Hasil penelitian relevan sebelumnya yang sesuai dengan penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Venny Marsella tentang Strategi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sintang Dalam Peningkatan Penerbitan Kartu Identitas Anak (KIA). Program studi Ilmu Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat Strategi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sintang dan memberikan alternatif strategi dalam meningkatkan penerbitan KIA.

Teori dalam penelitian ini menggunakan analisis SWOT dengan menganalisis apa yang menjadi faktor internal dan faktor eksternal yang di dalamnya mencakup kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman. Penelitian ini digunakan dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan penerbitan KIA yang lambat dan sosialisasi penerbitan KIA kepada masyarakat belum optimal.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah metode yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berdasarkan teknik pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada lokasi dan bidang kajian. Lokasi dalam penelitian ini adalah di Kabupaten Sintang sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berada di Kabupaten Sambas.

2. Hasil penelitian relevan sebelumnya yang sesuai dengan penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Ade Wulan Ramadhanti tentang Strategi Dinas Kesehatan Kota Pontianak dalam Mencapai Target Cakupan Imunisasi Measles Rubella di Kota Pontianak. Program studi Ilmu Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi Dinas Kesehatan Kota Pontianak dalam Mencapai Target Cakupan Imunisasi Measles Rubella di Kota Pontianak serta merumuskan strategi baru.

Penelitian ini digunakan dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak tercapainya cakupan imunisasi Measles Rubella (MR), adanya Kejadian Ikut Paksa Imunisasi (KIPI), serta adanya kontroversi Halal-Haram vaksin Measles Rubella (MR).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah metode yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif berdasarkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Persamaan metode penelitian juga terdapat dalam teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta analisis SWOT. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada lokasi dan bidang kajiannya. Lokasi dalam penelitian ini adalah di Kota Pontianak, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti berada di Kabupaten Sambas. Perbedaan yang lain dapat dilihat dari bidang kajiannya, jika penelitian yang sudah ada

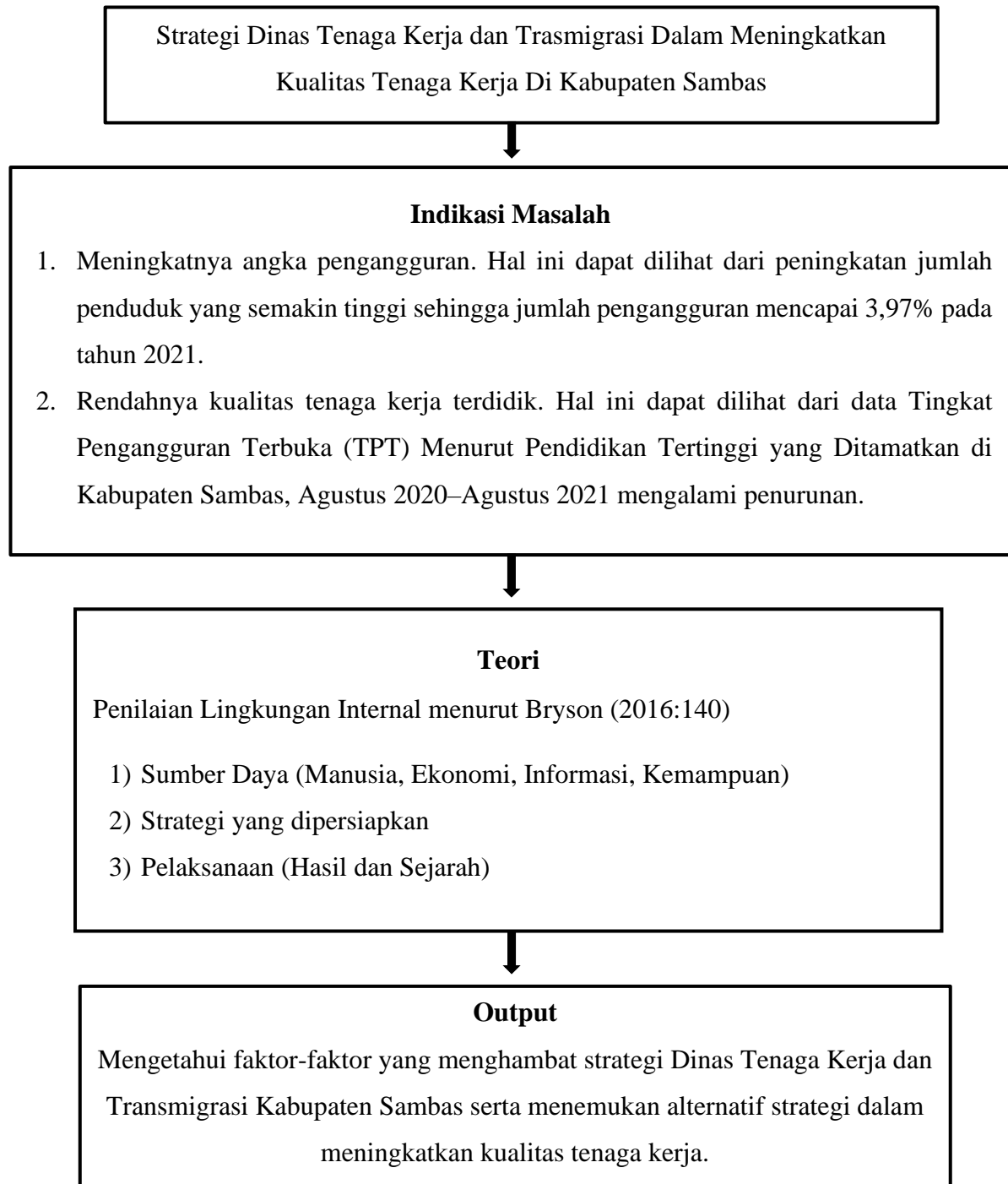
mengkaji tentang strategi Dinas Kesehatan Kota Pontianak dalam mencapai target cakupan Imunisasi Measles Rubella di Kota Pontianak, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan peneliti mengkaji tentang strategi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sambas.

2.4. Alur Pikir Penelitian

Kerangka pikir ini bertujuan untuk memberikan gambaran alur penelitian yang akan dilakukan oleh penulis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Dalam kerangka pikir penelitian ini, penulis membuat suatu penelitian mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sambas. Adapun masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah meningkatnya angka pengangguran dan rendahnya kualitas tenaga kerja hal ini dikarenakan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki masyarakat mengalami penurunan.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan menganalisis faktor internal organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas, untuk selanjutnya akan dianalisis menggunakan metode analisis SWOT untuk menghasilkan alternatif strategi yang akan direkomendasikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi guna meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sambas dengan cara memaksimalkan kekuatan dan peluang, serta dalam saat bersamaan meminimalkan kelemahan dan ancaman. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Teori



2.5. Pertanyaan Penelitian

A. Penilaian Lingkungan Internal

1. Bagaimana pemanfaatan sumber daya (manusia, ekonomi, informasi dan kemampuan) yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja?
2. Strategi apa yang dipersiapkan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja?
3. Bagaimana hasil dari pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja?