

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Strategi

2.1.1. Pengertian Strategi

Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos*. *Strategos* merupakan gabungan dari kata *stratos* dan *ego* yaitu tentara dan pemimpin. Sedangkan secara istilah, pengertian strategi adalah sebagai suatu cara yang dapat digunakan untuk pencapaian tujuan. Sedangkan pengertian strategi dalam Kamus Saku Oxford (dalam Michael Armstrong, 2003:37) strategi berarti seni perang, terutama dalam hal merencanakan pergerakan pasukan, kapal, dan lain-lain untuk mencapai posisi yang menguntungkan, rencana dari tindakan atau kebijakan dalam bisnis, politik dan lain-lain.

Dalam J. Salusu (1996:101) menerangkan bahwa strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk sasarnya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Sedangkan Alfred D. Chandler Jr. (dalam Michael Armstrong, 2003:38) merumuskan strategi sebagai penentuan jangka panjang suatu perusahaan dan penerapan serangkaian tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Faulkner dan Johnson (dalam Michael Armstrong, 2003:38)

mengungkapkan bahwa :

“Strategi memperhatikan dengan sungguh-sungguh arah jangka panjang dan cakupan organisasi. Strategi juga secara kritis memperhatikan dengan sungguh-sungguh posisi organisasi itu sendiri dengan memperhatikan lingkungan dan secara khusus memperhatikan pesaingnya. Strategi memperhatikan secara sungguh-sungguh pengadaan keunggulan kompetitif, yang secara ideal berkelanjutan sepanjang waktu, tidak dengan manuver teknis, tetapi dengan menggunakan perspektif jangka panjang secara keseluruhan”.

Sedangkan menurut Reksohadiprodjo (2010:41) strategi adalah pondasi tujuan organisasi dan pola gerak serta pendekatan manajemen mencapai tujuan. Strategi juga merupakan rencana menyatu, komprehensif dan terpadu yang mengkaitkan keunggulan strategis dengan kesempatan dan ancaman yang datang dari luar.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Andrews (dalam Mudrajat Kuncoro, 2005:1) bahwa :

“Strategi adalah pola sasaran, tujuan dan kebijakan atau rencana umum untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, yang dinyatakan dengan mendefinisikan apa bisnis yang dijalankan oleh perusahaan, atau apa yang seharusnya dijalankan oleh perusahaan”.

Johnson dan Scholes (dalam Michael Armstrong, 2003:38) memaparkan :

“Strategi sebagai arah dan cakupan organisasi yang secara ideal untuk jangka yang lebih panjang, yang menyesuaikan sumber dayanya dengan lingkungan yang berubah, dan secara khusus, dengan pasarnya, dengan pelanggan dan kliennya untuk memenuhi harapan *stakeholder*”.

Sedangkan menurut Itami (dalam Mudrajad Kuncoro, 2005:1) :

“Strategi yaitu penentuan kerangka kerja dari aktivitas bisnis perusahaan dan memberikan pedoman untuk mengkoordinasikan aktivitas, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan dan mempengaruhi lingkungan yang selalu berubah. Strategi mengatakan dengan jelas lingkungan yang diinginkan oleh perusahaan dan jenis organisasi seperti apa yang hendak dijalankan”.

Menurut Mudrajad Kuncoro (2005:1) :

”Strategi berkaitan dengan keputusan besar yang dihadapi organisasi dalam melakukan bisnis, yaitu suatu keputusan yang menentukan kegagalan dan kesuksesan organisasi. Penekanan pada pola tujuan dan kerangka kerja menyatakan bahwa strategi berkaitan dengan perilaku yang konsisten, maksudnya ketika suatu strategi telah ditetapkan, maka perusahaan tidak dapat menariknya kembali. Ide bahwa strategi menetapkan perusahaan macam apa dan bagaimana seharusnya menyatakan bahwa keputusan strategik yang dibuat perusahaan seharusnya mampu menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan, yang nantinya akan menentukan sukses tidaknya perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif.”

Michael Armstrong (2003:39-42) menjelaskan 3 konsep utama strategi, yaitu antara lain :

a. Keunggulan kompetitif

Keunggulan kompetitif timbul dari sebuah perusahaan yang menciptakan nilai untuk pelanggannya. Untuk mencapai itu, perusahaan memilih pasar di mana mereka dapat unggul dan menjadi sasaran bergerak bagi pesaingnya serta secara berkelanjutan memperbaiki posisi mereka.

b. Kapabilitas khusus

Kapabilitas khusus adalah karakteristik yang tidak dapat ditiru oleh pesaing, atau sulit sekali ditiru.

c. Kesesuaian stratejik

Konsep ini menyatakan bahwa untuk memaksimalkan keunggulan kompetitif perusahaan, maka harus menyesuaikan kapabilitas dan sumber daya yang ada dengan peluang yang tersedia di lingkungan eksternal.

Menurut Robert M. Grant (1999:21-23) strategi dapat mengisi 3 tujuan manajemen yaitu :

a.) Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan, Strategi menentukan suatu pedoman, peraturan, dan kriteria yang dapat digunakan untuk mengambil suatu keputusan. Dengan kata lain, strategi dapat digunakan untuk membatasi alternatif keputusan yang akan diambil, dan dapat juga digunakan sebagai petunjuk untuk mengurangi usaha pencarian yang diperlukan untuk pengambilan keputusan dari suatu masalah.

b. Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi, Strategi tidak hanya dapat digunakan untuk memperoleh konsistensi dalam keputusan yang diambil dalam waktu yang berbeda tetapi untuk organisasi yang kompleks, strategi dapat digunakan sebagai alat untuk memperoleh konsistensi dalam keputusan yang diambil oleh berbagai departemen dan individu yang ada dalam organisasi.

c. Strategi sebagai target, Konsep strategi akan digabungkan dengan visi dan misi untuk menentukan di mana perusahaan akan berada dalam masa yang akan datang. Penetapan tujuan tidak hanya dilakukan untuk memberikan arah bagi penyusunan strategi, tetapi juga untuk membentuk aspirasi bagi

perusahaan. Dengan demikian, strategi dapat juga berperan sebagai target perusahaan.

Menurut Schroder dalam Pito (2006:196-197) Strategi merupakan upaya untuk mempertahankan mayoritas pemerintah, seperti partai akan memelihara pemilih tetap mereka dan memperkuat pemahaman para pemilih musiman sebelumnya terhadap situasi yang berlangsung. Di dalam lingkungan organisasi, strategi memberikan peran yang penting dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi tersebut, karena strategi memberikan arah tujuan dan cara bagaimana tindakan tersebut harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Menurut Grant (2009:21), strategi memiliki 3 peranan penting yaitu:

- a. Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan
- b. Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi
- c. Strategi sebagai target yang digambarkan dalam visi dan misi organisasi.

Menurut Afri Erisman & Andi Azhar (2015:15) adapun penetapan strategi dapat dibagi dalam 3 strategi dasar sebagai berikut:

1. Strategi jangka panjang, strategi ini bersifat filosofis dengan menetapkan visi dan misi serta sasaran organisasi dengan capaian minimal 10 tahun dengan memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Penetapan strategi ini merupakan suatu analisis kekuatan internal sebuah organisasi dan analisis eksternal dengan peluang pengembangan usaha dan

ancaman yang bisa membahayakan organisasi. Analisis internal dan eksternal tersebut akan memberikan suatu dimensi baru kepada manajemen untuk membuat analisis kritis yang digunakan dalam pembuatan keputusan pimpinan puncak.

2. Strategi jangka pendek, strategi ini adalah strategi berupa revisi atas visi dan misi organisasi yang telah ditentukan dalam strategi jangka panjang sebelumnya.
3. Strategi taktis, strategi ini adalah strategi yang dipakai dalam penguasaan pasar untuk memenangkan persaingan dengan orientasi pada tingkat keuntungan dan berdasarkan pada perubahan-perubahan lingkungan dengan selalu mengacu pada penetapan visi dan misi serta sasaran organisasi.

Dari beberapa pengertian mengenai strategi di atas dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu siasat atau rencana yang disusun dengan memperhatikan lingkungan internal dan eksternal organisasi serta dilaksanakan dengan tindakan yang konsekuen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Tipe-tipe Strategi

Berdasarkan kesimpulan penulis, secara umum dapat didefinisikan bahwa strategi itu adalah rencana atau taktik yang digunakan sebagai cara penyelesaian dari segala target yang akan dicapai, sebagai goal dari sebuah tujuan baik individu maupun kelompok. Menurut Koten dalam Salusu

(1994: 104-105) strategi dibedakan menjadi beberapa tipe, diantaranya adalah:

a. *Corporate Strategy* (strategi organisasi)

Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, nilai, tujuan, inisiatif-inisiatif strategi yang baru yang membahas apa yang harus dilakukan dan untuk siapa;

b. *Program Strategy* (strategi program)

Strategi ini terfokus pada implikasi-implikasi strategi dari suatu program tertentu yang dilancarkan dan pada intinya ingin melihat apa dampak strategi tersebut dalam sasaran organisasi;

c. *Resource Support Strategy* (strategi pendukung sumber daya)

Strategi ini memutuskan perhatian pada maksimalisasi pemanfaatan sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya itu berupa tenaga, keuangan dan teknologi.

d. *Institutional Strategy* (strategi institusi)

Fokus dari strategi institusional adalah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategis.

Dari keempat tipe strategi yang dikemukakan oleh Koten tersebut ternyata strategi tidak hanya bagaimana sebuah tujuan bisa tercapai saja, tetapi terdapat poin-poin yang menjadi tujuan atau goal, tetapi agar target yang ingin di capai benar-benar akan tercapai dengan strategi-strategi yang dibuat. Perlu adanya kesinambungan antara strategi-strategi tersebut.

Dalam kenyataannya, strategi harus dapat memperoleh keberhasilan dalam pencapaian tujuan dari ditetapkannya strategi tersebut. Menurut Hatten & Hatten (1988) dalam J. Salusu (2003:108) memberi beberapa petunjuk bagaimana suatu strategi yang dibuat bisa sukses yaitu:

1. Strategi haruslah konsisten dengan lingkungannya.
2. Setiap organisasi tidak hanya membuat satu strategi.
3. Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak menceraiberaikan satu dengan yang lain.
4. Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru adalah kelemahannya.
5. Sumber daya adalah sesuatu yang kritis.
6. Strategi hendaknya memperhitungkan risiko yang tidak terlalu besar.
7. Strategi hendaknya disusun diatas landasan keberhasilan yang telah dicapai.
8. Tanda-tanda dari suksesnya strategi ditampakkan dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait, dan terutama dari para eksekutif, dari semua pimpinan unit kerja dalam organisasi.

2.1.3. Manajemen Strategi

Banyak definisi yang muncul ketika ada pertanyaan mengenai manajemen strategi yang mengandung arti yang mendalam dan penting dalam pengertian klasik banyak para pakar manajemen strategi memberikan definisinya. H.I Ansoff (2015:16) dalam bukunya mengatakan bahwa manajemen strategi adalah proses manajemen yang menghubungkan antara perusahaan dengan lingkungan yang terdiri perencanaan strategi, perencanaan kapabilitas, dan manajemen perubahan.

Ada beberapa pengertian lain tentang manajemen strategi yang disebutkan oleh beberapa ahli manajemen. Berikut adalah beberapa pengertian manajemen strategi dari berbagai ahli di bidang manajemen strategi:

Menurut David (2011:18-19)

“Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai”. Strategi mencakup ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau joint venture. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. “

Strategi dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah dibutuhkan untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Lebih lanjut, David menjelaskan bahwa proses manajemen strategis terdiri dari tiga tahapan, yaitu memformulasika strategi, mengimplementasi-kan strategi dan mengevaluasi strategi, diantaranya :

- 1) Tahap memformulasikan strategi, antara lain menetapkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi dari sudut pandang eksternal, menetapkan kelemahan dan keunggulan yang dimiliki organisasi dari sudut pandang internal, menyusun rencana jangka panjang, membuat strategi-strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dicapai.
- 2) Tahap mengimplementasikan strategi, memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi pegawai, dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki sehingga strategi yang sudah diformulasikan dapat dilaksanakan. Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi pendukung budaya, merencanakan struktur organisasi yang efektif, mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan, mempersiapkan budget, mengembangkan dan utilisasi sistem informasi serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi. Mengimplementasikan strategi sering disebut sebagai "*action stage*" dari manajemen strategis. Pengimplementasian strategi memiliki maksud memobilisasi para pegawai dan manajer untuk menterjemahkan strategi yang sudah diformulasikan menjadi aksi.
- 3) Tahap mengevaluasi strategi, adalah tahap terakhir dalam manajemen strategis. Para manajer sangat perlu untuk mengetahui ketika ada

strategi yang sudah diformulasikan tidak berjalan dengan baik. Evaluasi strategi memiliki tiga aktifitas yang fundamental, yaitu mereview faktor-faktor internal dan eksternal yang menjadi dasar untuk strategi saat ini, mengukur performa dan mengambil langkah korektif

Pengertian Manajemen Strategi menurut John A. Pearce & Richard

B. Robinson (2008:5) adalah :

“Manajemen strategis (*strategic management*) didefinisikan sebagai suatu set keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana yang dirancang untuk meraih tujuan suatu perusahaan.”

Menurut Peter Drucker dalam (2015:16) Manajemen Strategi adalah:

“Manajemen strategi adalah suatu proses sosial yang dibentuk untuk mendapatkan kerjasama, penyertaan, yang melibatkan ahli-ahli dalam organisasi untuk mencapai arah dan tujuan organisasi secara efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu kerjasama dan keterlibatan sumber daya yang ada”

Menurut Allison & Keye (2015:17) Manajemen Strategi memiliki arti:

“Being strategic requires recognising the choices and committing to one set of responses instead of another”

“Dalam membuat sebuah strategi, perlu satu komando untuk merespon berbagai pilihan yang ada”

Menurut Arnoldo C. Hax & Nicholas S. Majluk (2015:18) Manajemen Strategi adalah:

“Manajemen Strategi adalah sebuah cara yang menuntun organisasi pada sasaran utama pengembangan korporasi, kapabilitas manajerial, tanggung jawab organisasi, dan sistem administrasi yang menghubungkan pada pengambilan keputusan strategik dan tindakan operasional pada seluruh tingkat hierarki”

Sedangkan Hadari Nawawi (2000:149) mengemukakan bahwa :

”Manajemen strategik merupakan suatu sistem yang sebagai satu kesatuan memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dan bergerak secara serentak (bersama-sama) ke arah yang sama pula.”

Selanjutnya Hadari Nawawi (2000:149) mengemukakan komponen-

komponen dari manajemen strategik yaitu :

”Komponen pertama adalah perencanaan strategik dengan unsur-unsurnya yang terdiri dari Visi, Misi, Tujuan Strategik dan Strategi Utama (induk) organisasi. Sedang komponen kedua adalah Perencanaan Operasional dengan unsur-unsurnya Sasaran atau Tujuan Operasional, Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen berupa fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pelaksanaan dan Fungsi Penganggaran, Kebijakan Situasional, Jaringan Kerja (Network) Internal dan Eksternal, Fungsi Kontrol dan Evaluasi serta Umpan Balik.”

Sedangkan menurut Mudrajad Kuncoro (2005:8) ada empat atribut utama manajemen stratejik yaitu :

1. Manajemen stratejik ditujukan untuk semua tujuan dan sasaran Organisasi
2. Manajemen stratejik melibatkan stakeholders ketika membuat keputusan
3. Manajemen stratejik membutuhkan penggabungan antara perspektif jangka pendek dan jangka panjang
4. Manajemen stratejik meliputi juga kesadaran akan *trade-off* antara efektifitas dan efisiensi.

Dess & Lumpkin dalam Mudrajad Kuncoro (2005:7) mengemukakan 2 elemen utama pada manajemen stratejik, yaitu :

1. Manajemen stratejik memerlukan 3 proses yang berkelanjutan, yaitu
 - a. Analisis. Manajemen stratejik menitikberatkan pada analisis hierarki tujuan stratejik (visi, misi, dan sasaran stratejik), bersamaan dengan analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi
 - b. Keputusan. Menjawab dua pertanyaan dasar : dalam industri apa seharusnya perusahaan bersaing? Bagaimana perusahaan berkompetisi dalam industri tersebut?
 - c. Aksi. Perusahaan harus membuat aksi-aksi yang dirasa perlu untuk mengimplementasikan strategi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk mengalokasikan sumber daya yang diperlukan dan mendesain organisasi agar strategi yang dipilih menjadi sebuah kenyataan.
2. Inti dari manajemen stratejik adalah mempelajari mengapa perusahaan mampu mempunyai kinerja yang mengungguli perusahaan yang lain.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Strategi adalah suatu sistem dalam keputusan atau tindakan yang diimplementasikan dalam suatu rencana dalam rangka mencapai tujuan.

2.2. Tenaga Kerja

2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar

hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. (Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan di atas meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Mulyadi Subri (2003:59) :

”Tenaga kerja (*manpower*) 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.”

Suroto (1992:17) mengemukakan bahwa :

”Tenaga kerja (*manpower*) adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain.”

Sedangkan Oemar Hamalik (2000:7) mengemukakan bahwa :

”Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.”

Lebih lanjut, Oemar Hamalik (2000:7-8) mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut :

1. Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensipotensi herediter yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan.
2. Aspek profesional, dan/atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.
4. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek personal, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
6. Aspek produktivitas, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Dari pengertian-pengertian Tenaga Kerja yang telah disebutkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah sumber daya

manusia yang memiliki potensi atau kemampuan yang berdaya guna dan tepat guna sehingga potensi tersebut dapat digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan dirinya sendiri maupun masyarakat pada umumnya.

2.2.2. Angkatan Kerja

Sebelum dijelaskan mengenai angkatan kerja, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai pengertian bekerja. Menurut Basir Barthos (1999:17);

”Bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu. Waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.” Konsep ini kemudian menjadi dasar bagi konsep ”*Labour Force*”.

Menurut Basir Barthos (1999:17) :

”Angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun ke atas yang bekerja, sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan.”

Mulyadi Subri (2003:60) mengungkapkan bahwa :

”Angkatan kerja (*labour force*) adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa.”

Sedangkan menurut Suroto (1992:28) :

”Angkatan kerja adalah sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan tidak mempunyai pekerjaan, tapi secara aktif atau pasif mencari pekerjaan.”

Lebih lanjut Suroto (1992:28) menjelaskan bahwa angkatan kerja mempunyai 2 karakteristik yaitu :

1. Mampu melakukan pekerjaan

Mampu disini menunjuk pada tiga hal. Pertama, mampu fisik yaitu sudah cukup umur, jasmani sudah cukup kuat, dan tidak mempunyai cacat badan. Kedua mampu mental, mempunyai mental yang sehat dan tidak memiliki kelainan atau cacat mental. Ketiga, mampu yuridis, yaitu tidak kehilangan kebebasan untuk memiliki dan melakukan pekerjaan.

2. Bersedia melakukan pekerjaan

Artinya bahwa orang yang bersangkutan dapat secara aktif, maupun pasif atas kemauannya sendiri mencari pekerjaan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, dapat ditarikkesimpulan bahwa angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang mampu dan bersedia untuk bekerja.

2.3. Tinjauan Pengangguran

2.3.1. Penegertian Pengangguran

Secara umum dan dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.

Pengertian pengangguran menurut Hartini dan G. Kartasapoetra (1992:357) adalah suatu kenyataan apabila orang atau tenaga kerja tidak mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan menurut Suroto (1992:29) :

”Pengangguran adalah kejadian atau keadaan orang sedang menganggur. Dalam pengertian makro ekonomis pengangguran adalah sebagian dari angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan. Dalam pengertian mikro pengangguran adalah keadaan seorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan.”

Lebih lanjut Suroto (1992:29) menjelaskan pengertian penganggur adalah orang yang mampu bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan ingin bekerja atau baik secara aktif, maupun pasif mencari pekerjaan.

Oleh sebab itu, menurut Sukirno seseorang yang tidak bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Selain itu pengangguran diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan belum dapat memperolehnya. Untuk mengukur seberapa besar pengangguran yang ada di suatu wilayah digunakan konsep mengenai tingkat pengangguran. Menurut Mulyadi Subri (2003:60) tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Tingkat pengangguran biasanya diukur dengan perbandingan antara jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja pada waktu yang sama.

2.3.2. Macam-Macam Pengangguran

Pengangguran dapat digolongkan menjadi beberapa jenis berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mulyadi Subri (2003:60-61) macam-macam pengangguran antara lain :

1. Pengangguran terbuka (*open unemployment*) : bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.
2. Setengah menganggur (*underemployment*) : perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.
3. Setengah menganggur yang kentara (*visible underemployment*) : jika seseorang bekerja tidak tetap (*part time*) diluar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.
4. Setengah menganggur yang tidak kentara (*invisible underemployment*): jika seseorang bekerja secara penuh (*full time*) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.
5. Pengangguran tidak kentara (*disnguised unemployment*) : Dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya mereka adalah pengangguran jika dilihat dari segi produktivitasnya.
6. Pengangguran friksional : pengangguran yang terjadi akibat pindahannya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus

mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.

7. Pengangguran struktural : pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.

Sedangkan macam-macam pengangguran menurut Suroto (1992:197-202) adalah :

1. Pengangguran peralihan, Pengangguran peralihan disebabkan karena pencari kerja tidak mengetahui bahwa ada lowongan yang sesuai dengan kualifikasi dan keinginan yang dimilikinya. Atau di pihak lain pengusaha yang mencari tenaga tidak mengetahui bahwa ada pencari kerja yang memenuhi syarat tersedia baginya.
2. Pengangguran musiman, Pengangguran musiman disebabkan oleh fluktuasi kegiatan produksi dan distribusi barang dan jasa yang dipengaruhi oleh musim. Ada pola musiman yang disebabkan oleh faktor iklim dan oleh kebiasaan masyarakat.
3. Pengangguran konjungtural, Pengangguran konjungtural timbul karena penurunan kegiatan ekonomi. Kekurangan permintaan efektif mengenai barang dan jasa menyebabkan penurunan kegiatan produksi dan distribusi perusahaan. Akibatnya terjadi pengurangan penggunaan tenaga kerja.

4. Pengangguran teknologis, Pengangguran ini disebabkan karena adanya perubahan teknologi produksi. Perubahan ini menyangkut proses pekerjaan, jenis bahan yang digunakan, tingkat produktivitas kerja, dan penggunaan mesinmesin yang hemat tenaga kerja.
5. Pengangguran struktural, Pengangguran ini disebabkan oleh perubahan struktur pasar barang dan disebabkan oleh struktur perekonomian yang belum maju, kurang mampu menciptakan cukup lapangan kerja produktif dan remuneratif bagi seluruh angkatan kerjanya.
6. Pengangguran khusus, Pengangguran ini biasanya memerlukan penanganan khusus. Misalnya adalah penyandang cacat dan pengungsi.
7. Pengangguran muda, Pengangguran ini disebabkan oleh pemuda-pemuda yang belum memiliki keterampilan dan pengalaman kerja yang cukup sehingga sulit untuk memperoleh pekerjaan.

Menurut Sukirno Pengangguran dibedakan atas 3 jenis berdasarkan keadaan yang menyebabkannya, antara lain:

1. Pengangguran friksional, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh tindakan seseorang pekerja untuk meninggalkan kerjanya dan mencari kerja yang lebih baik atau sesuai dengan keinginannya.
2. Pengangguran struktural, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh adanya perubahan struktur dalam perekonomian.

3. Pengangguran konjungtur, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai akibat pengurangan dalam permintaan agregat.

Sedangkan menurut Arsyad, bentuk-bentuk pengangguran adalah:

1. Pengangguran terbuka (open unemployment), adalah mereka yang mampu dan seringkali sangat ingin bekerja tetapi tidak tersedia pekerjaan yang cocok untuk mereka.
2. Setengah pengangguran (under unemployment), adalah mereka yang secara nominal bekerja penuh namun produktivitasnya rendah sehingga pengurangan dalam jam kerjanya tidak mempunyai arti atas produksi secara keseluruhan.
3. Tenaga kerja yang lemah (impaired), adalah mereka yang mungkin bekerja penuh tetapi intensitasnya lemah karena kurang gizi atau penyakit.
4. Tenaga kerja yang tidak produktif, adalah mereka yang mampu bekerja secara produktif tetapi tidak bisa menghasilkan sesuatu yang baik.

Selain itu Marius juga menyatakan bahwa pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

a. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi ada yang karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.

b. Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*)

Pengangguran terselubung yaitu pengangguran yang terjadi karena terlalu banyaknya tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan padahal dengan mengurangi tenaga kerja tersebut sampai jumlah tertentu tetap tidak mengurangi jumlah produksi. Pengangguran terselubung bias juga terjadi karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.

c. Setengah Menganggur (*Under Unemployment*)

Setengah menganggur ialah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan di suatu proyek, untuk sementara menganggur sambil menunggu proyek berikutnya

2.3. Dampak Buruk Pengangguran

Pengangguran adalah masalah publik yang mempunyai dampak buruk bagi masyarakat. Beberapa akibat buruk dari pengangguran dibedakan kepada dua aspek (Sukirno) dimana dua aspek tersebut yaitu:

a. Akibat buruk ke atas kegiatan perekonomian.

Tingkat pengangguran yang relatif tinggi tidak memungkinkan masyarakat mencapai pertumbuhan ekonomi yang teguh. Hal ini dapat dengan jelas dilihat dari memperlihatkan berbagai akibat buruk yang bersifat ekonomi yang ditimbulkan oleh masalah pengangguran.

b. Akibat buruk ke atas individu dan masyarakat

Pengangguran akan mempengaruhi kehidupan individu dan kestabilan sosial dalam masyarakat. Beberapa keburukan sosial yang diakibatkan oleh pengangguran adalah:

1. Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencarian dan pendapatan
2. Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan
keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan hanya dapat dipertahankan apabila keterampilan tersebut digunakan dalam praktek.
3. Pengangguran dapat menimbulkan ketidakstabilan sosial dan politik. Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan rasa puas kepada pemerintah.

2.4. Upaya mengurangi pengangguran

Pengangguran sebagai salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang sangat penting dan mendesak, sangat perlu untuk segera diatasi agar tidak menimbulkan masalah baru. Untuk itu diperlukan beberapa cara yang tepat untuk mengatasi atau setidaknya mengurangi angka pengangguran. Menurut Suroto (1992:199-208) cara-cara untuk mengurangi angka pengangguran antara lain :

1. Diperlukan upaya untuk memperlancar pemberian informasi mengenai lowongan pekerjaan yang ada seluas-luasnya kepada pencari kerja.
2. Pemberian berbagai bentuk subsidi kepada pencari kerja untuk mendatangi dan memasuki lowongan yang ada di tempat lain yang jauh.
3. Pemberian kesempatan kerja sementara selama musim sepi pekerjaan.
4. Pemberian latihan kerja institusional berupa keterampilan dasar bagi tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan.
5. Diberikan pelatihan keterampilan mengenai teknologi baru yang akan digunakan agar tenaga kerja tidak mengalami gagap teknologi.
6. Pelaksanaan pembangunan yang secara nyata dan memadai ditujukan untuk memperluas kesempatan kerja produktif dan remuneratif.

Dari penjelasan di atas bursa kerja merupakan salah satu cara untuk mengurangi angka pengangguran khususnya berkaitan dengan upaya memperlancar pemberian informasi lowongan pekerjaan yang ada seluasluasnya kepada pencari kerja.