

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Strategi

2.1.1 Pengertian Strategi

Pengertian strategi adalah rencana tindakan jangka panjang yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi adalah komponen penting dari manajemen dan merupakan kunci untuk kesuksesan organisasi.⁹ Menurut J. Salusu sebagaimana dikutip oleh Wina Ayu Giswanti strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarnya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pada dasarnya strategi sangat penting dipahami baik oleh manajer, kepala atau ketua, direktur, pejabat senior dan junior, pejabat tinggi, menengah, dan rendah. Hal ini harus dihayati karena strategi dilaksanakan oleh setiap orang pada setiap tingkatan.¹⁰ Salusu dalam bukunya juga mengatakan bahwa strategi dapat dilakukan pada semua tingkatan dan organisasi yang kecil hingga organisasi yang memiliki cakupan yang lebih luas.¹¹

⁹ Suwanda. 2024. *Manajemen Strategi Industri*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN). hlm 19

¹⁰ Wina Ayu Giswanti. 2018. *Skripsi Strategi Pemerintah Dalam Penerapan Sistem Informasi Dan Aduan Online Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang*. Universitas Muhammadiyah Makassar. hlm.9 .
<https://digilibadmin.unismuh.ac.ad>. [diakses 11 Februari 2025]

¹¹ Salusu. 2015. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Penerbit Grasindo, hlm.98

Berdasarkan penjelasan diatas, strategi merupakan suatu seni dalam menyusun rencana suatu organisasi untuk memastikan tujuan yang ingin dicapai tersebut dapat tercapai dengan baik dan terlaksana dengan efektif. Strategi yang diciptakan diharapkan dapat disesuaikan dengan lingkungan internal ataupun eksternal organisasi. Strategi yang mampu menyesuaikan antara kemampuan dan sumber daya organisasi dengan lingkungannya dapat dipastikan mampu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.¹²

2.1.2 Tipe-Tipe Strategi

Setiap organisasi pasti memiliki strategi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sehingga tujuan pada suatu instansi dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ada beberapa strategi yang digunakan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah yang telah ditetapkan. Menurut Kooten dalam Salusu sebagaimana dikutip oleh Wina Ayu Giswanti tipe-tipe strategi meliputi:¹³

a. *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi)

Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif-inisatif strategi yang baru. Adapun batasan-batasan yang dibutuhkan, yaitu tentang apa yang harus dilakukan dan untuk siapa sehingga nantinya tujuan organisasi dapat tercapai.

¹² Wina Ayu Giswanti, *Op.Cit.*, hlm.9

¹³ *Ibid.*, hlm.11-12

b. *Program strategy* (Strategi Program)

Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi-implikasi strategi dari suatu program tertentu. Misalnya harus mengetahui kira-kira apa dampaknya apabila suatu program tertentu dilancarkan atau diperkenalkan (apa dampaknya bagi sasaran organisasi) sehingga tidak terjadi kendala-kendala yang tidak diinginkan.

c. *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya)

Strategi pendukung sumber daya baik itu sumber daya manusia ataupun sumber daya esensial ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya itu dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi, dan sebagainya.

d. *Institutional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

Fokus dari strategi institusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi. Berkaitan dengan penelitian ini, tipe strateginya adalah strategi program. Hal demikian dikarenakan strategi program lebih mengutamakan dampak dari suatu kegiatan itu diperkenalkan dan dilakukan. Strategi program lebih mengedepankan manfaat dari suatu kegiatan yang akan dilakukan.

2.1.3 Tahap-Tahap Strategi

Keputusan-keputusan strategi dibuat dimulai dengan merumuskan misi organisasi, lalu disusul dengan penjabaran misi dalam bentuk tujuan dan sasaran. Kemudian disusun secara sistematis dan lebih jelas serta

terperinci usaha pencapaian tujuan dan sasaran dalam rencana-rencana strategis yang diikuti dengan penyusunan program, anggaran dan prosedur.¹⁴

Menurut Bambang Hariadi sebagaimana dikutip oleh Wina Ayu Giswanti adanya 2 tahap-tahap strategi, yaitu:¹⁵

1. Perumusan

- a) Aktor tahap pertama yang mencakup analisis lingkungan di dalam mencakup (*intern*) maupun keluar(*ekstern*) adalah penetapan visi dan misi, perencanaan dan tujuan strategi.
- b) Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang maksudkan untuk membangun visi dan misinya, merupakan tujuan strategi serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan *customer value* terbaik.
- c) Identifikasi lingkungan yang akan dimasuki oleh pemimpin. Pemimpin harus mampu menentukan misi untuk mencapai visi yang telah dicita-citakan dalam lingkungan tersebut.
- d) Lakukan analisis lingkungan *intern* dan *ekstern* untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi.
- e) Tentukan tujuan dan target.
- f) Dalam sebuah tahap strategi seorang pemimpin atau pengambil keputusan memulai dengan menentukan visinya dan menentukan langkah-langkah di masa depan dalam lingkungan terpilih dan misi

¹⁴ Indra Muchlis Adnan dan Sufian Hamim. 2013. *Manajemen Strategis dalam Organisasi*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika. hlm 68-69

¹⁵ *Op cit.*, hlm.13-14

apa yang harus ditunaikan atau dilakukan sekarang untuk mencapai cita-cita tersebut.

2. Pelaksanaan

- a) Setelah bagian perumusan strategi diselesaikan maka selanjutnya yaitu merupakan tahap krusial.
- b) Strategi perusahaan adalah tentang pelaksanaan strategi.
- c) Implementasi strategi adalah proses dimana strategi dan kebijaksanaan dilaksanakan melalui pembangunan struktur atau bagan, pengembangan program, budget dan prosedur pelaksanaan.

Implementasi strategi merupakan sebuah langkah yang sulit dalam suatu proses strategi mengingat bahwa banyak sekali hal-hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan strategi dilapangan dan mungkin tidak sesuai dengan perkiraan semula. Adapun keberhasilan pelaksanaan strategi dapat diukur dari empat tipe strategi sebelumnya yaitu strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya, dan strategi kelembagaan.

2.2 Tenaga Kerja

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan

istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, memberikan pengertian. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶

Tenaga kerja adalah 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. Apabila ditinjau secara umum pengertian tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.¹⁷

Menurut DR Payaman Simajutak tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan

¹⁶ Muhamad Azhar. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang. hlm.8

¹⁷ Gatningsih. 2022. *Perencanaan Tenaga Kerja Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Bandung: CV Cendekia Press. hlm 37

untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup.¹⁸

2.2.2 Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu:¹⁹

a) Berdasarkan Penduduknya

1. Tenaga Kerja

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

2. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

¹⁸ Khalimatus Sa'diyah. 2020. *Skripsi Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel. hlm. 22 . <https://digilib.uinsa.ac.ad>. [diakses 10 Februari 2025]

¹⁹ Jepi Adianto, & Muhammad Fedryansyah. 2018. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), hlm. 78-79. <https://jurnal.unpad.ac.id> [diakses pada 11 Februari 2025]

b) Berdasarkan batas kerja

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 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 berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c) Berdasarkan Kualitasnya

1. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan ninformal. Contohnya pengacara, dokter, guru 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 terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga kerja saja. Contohnya kuli angkut, pembantu rumah tangga dan sebagainya.

2.3 Pengangguran

2.3.1 Pengertian Pengangguran

Menurut Sukirno sebagaimana di kutip oleh Bayu Prasetyo dkk, pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi mereka belum dapat memperoleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Kaufman dan Hotchkiss pengangguran merupakan suatu ukuran yang dilakukan jika seseorang tidak memiliki pekerjaan tetapi mereka sedang melakukan usaha secara aktif dalam empat minggu terakhir untuk mencari pekerjaan.²⁰

2.3.2 Penyebab Pengangguran

Kemiskinan dan pengangguran masih menjadi permasalahan besar bagi bangsa Indonesia. Berbagai pemicu terjadinya kemiskinan juga masih sulit dituntaskan oleh pemerintah, seperti lapangan kerja yang belum memadai sehingga menyebabkan tingginya angka pengangguran, terjadinya urbanisasi yang cukup besar setiap tahunnya, serta kebijakan pembangunan di daerah yang belum sepenuhnya menjangkau kepada kaum marginal

²⁰ Bayu Prasetyo, *Op.Cit.*, hlm.3.

(orang miskin).²¹ Adapun berikut ini beberapa hal yang menyebabkan terjadinya pengangguran yaitu:²²

1) Jumlah Tenaga Kerja dan Jumlah Lapangan Pekerjaan Tidak Seimbang

Saat ini memang banyak sekali lulusan-lulusan sarjana bahkan magister yang bisa dibilang berpengalaman, namun karena kurangnya lowongan pekerjaan yang tersedia, inilah yang membuat banyaknya pengangguran di Indonesia. Apalagi saat ini populasi di Indonesia sedang banyak-banyaknya.

2) Kemajuan Teknologi

Saat ini sudah banyak pabrik yang hanya membutuhkan sedikit pekerja karena kebanyakan posisinya sudah diambil oleh robot. Selain biaya yang lebih murah, menggunakan robot juga membuat pekerjaan lebih cepat.

3) Keterampilan dan Pengalaman Pemohon Tidak Sesuai Kriteria

Setiap perusahaan sudah tentu memiliki kriteria dalam menerima karyawan, namun tentu saja akan ada persaingan dalam hal ini. Semakin tinggi keterampilan seseorang dalam suatu posisi maka akan semakin mudah pula dia diterima. Beda hal nya dengan yang baru saja bekerja, biasanya mereka akan sulit untuk diterima karena perusahaan membutuhkan kriteria yang sesuai dengan posisi yang mereka butuhkan.

²¹ Hendrawati Hamid. 2018. *Manajemen Pemberdayaan Masyarakat*. Makassar: De La Macca (Anggota IKAPI Sulsel). hlm 20

²² Ade Wahyu. 2024. *Skripsi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Enrekang*. Universitas Muhammadiyah Makassar. hlm.14-16 .
<https://digilibadmin.unismuh.ac.ad>, [diakses 11 Februari 2025]

4) Kurangnya Pendidikan

Semakin tinggi gelar dan derajat seseorang, maka akan semakin mudah dia mendapatkan pekerjaan, sehingga jika ada seseorang yang tingkat pendidikannya rendah, biasanya dia akan menjadi buruh kasar saja, apalagi jika seseorang itu tidak memiliki jiwa usaha.

5) Kemiskinan

Orang yang tumbuh di lingkungan dan keluarga miskin, biasanya juga akan tumbuh menjadi orang yang kekurangan pula. Hal ini dikarenakan kebanyakan rakyat bawah Indonesia tidak bisa mengenyam pendidikan yang baik, sehingga banyak dari mereka yang menganggur.

6) PHK

Pemutusan Hubungan Kerja menjadi suatu hal yang paling ditakuti karyawan swasta, karena jika kontrak kerja habis atau adanya pengurangan karyawan yaitu PHK, karyawan yang asalnya bekerja di perusahaan tersebut akan kebingungan mencari pekerjaan di tempat lain.

7) Tempat Tinggal Jauh

Sebuah kota yang kurang atau tidak berkembang biasanya merupakan sarang bagi pengangguran. Banyak alasan kenapa mereka menganggur, mulai dari tempat tinggal yang jauh dari domisili, karena kurang mampu sehingga tidak bisa mencoba peruntungan dan lain sebagainya.

8) Persaingan Pasar Global

Saat ini di Indonesia sudah ada banyak perusahaan asing yang didirikan, namun mereka lebih memilih menggunakan tenaga kerja dari negara lain

dibandingkan tenaga kerja dari Indonesia. Alasannya karena keterampilan juga kemampuan tenaga kerja lokal masih tidak sesuai dengan persyaratan mereka.

9) Kesulitan Mencari Lowongan Kerja

Ada banyak perusahaan yang tidak mengumumkan posisi yang dibutuhkan dengan baik, sehingga banyak orang yang memiliki potensial besar ketinggalan dan kehilangan informasi. Banyak perusahaan-perusahaan yang hanya mengumumkannya dengan hanya menempelkan kertas di gedungnya. Selain itu juga biasanya pencari kerja sering malas untuk mencari informasi lowongan pekerjaan.

10) Harapan Untuk Calon Pekerja Terlalu Tinggi

Setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman. Namun jika seleksi telah dilakukan dan tidak ada yang sesuai maka perusahaan biasanya tidak akan menerima tenaga kerja baru.

2.3.3 Jenis-Jenis Pengangguran

Pengangguran berdasarkan ciri atau tipenya dapat dikelompokkan dalam beberapa bentuk berikut ini:²³

1) Pengangguran Terbuka

Pengangguran ini muncul sebagai akibat dari pertumbuhan kesempatan kerja lebih rendah dari pertumbuhan angkatan kerja. Hal ini mengakibatkan semakin banyak tenaga kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang

²³ Ridwan. 2021. *Buku Ekonomi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm.53-54

karena malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.

2) Pengangguran Tersembunyi

Pengangguran ini muncul karena jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan kebutuhan yang sebenarnya untuk menghasilkan produksi yang efisien. Dalam teori produksi pengangguran ini muncul karena produktivitas marginal dari perusahaan sudah dibawah nol tetapi perusahaan atau organisasi tetap menambah tenaga kerja karena berbagai pertimbangan.

3) Pengangguran Bermusim

Pengangguran ini banyak terjadi di sektor pertanian dan perikanan. Pada musim hujan nelayan dan penyadap karet tidak dapat bekerja, mereka terpaksa menganggur menunggu musim hujan selesai. Hal ini juga terjadi pada para petani pada waktu musim kemarau yang menyebabkan petani tidak dapat bekerja karena lahannya kering dan tidak ada air. Selama musim kemarau ini para petani terpaksa menganggur. Apabila dalam masa tersebut mereka tidak melakukan pekerjaan lain. Maka pengangguran seperti ini disebut penganggur musiman

4) Setengah Menganggur

Tidak semua orang yang pindah ke kota dapat memperoleh pekerjaan dengan mudah. Sebagian terpaksa menjadi penganggur sepenuh waktu. Dan ada pula yang tidak menganggur tetapi tidak bekerja sepenuh waktu, dan jam kerja mereka jauh lebih rendah dari yang normal. Jenis pengangguran ini terjadi karena para pekerja bekerja di bawah jam kerja

normal, biasanya sekitar 36 jam per minggu. Mereka yang bekerja kurang dari jam kerja tersebut dikelompokkan dalam kelompok setengah penganggur.

2.3.4 Dampak Pengangguran

Pengangguran mempunyai dampak yang berimbas pada perekonomian ataupun kehidupan bermasyarakat. Berikut ini adalah beberapa dampak dari adanya pengangguran yaitu:²⁴

1) Dampak Bagi Perekonomian Negara

- a) Penurunan pendapatan rata-rata penduduk perkapita;
- b) Penurunan penerimaan pemerintah dari sektor pajak;
- c) Meningkatnya biaya sosial yang harus dikeluarkan pemerintah; dan
- d) Menambah hutang negara.

2) Dampak Bagi Masyarakat

- a) Menghilangkan keterampilan seseorang karena kemampuan yang tidak digunakan;
- b) Menimbulkan ketidakstabilan politik dan social;
- c) Pengangguran adalah beban psikis dan psikologis bagi si penganggur ataupun keluarga; dan
- d) Dapat memicu terjadinya aksi kriminalitas atau kejahatan.

Secara ekonomi adanya pengangguran merupakan pemborosan dari sumber daya tenaga kerja yang tidak dapat dimanfaatkan dalam menggerakkan roda perekonomian nasional. Kerugian tersebut berupa

²⁴ Ade Wahyu. *Op.Cit.*, hlm.17

hilangnya *output* nasional yang seharusnya dapat dihasilkan dalam sistem ekonomi, artinya ada pendapatan nasional yang hilang karena tidak ada proses produksi karena tidak adanya kesempatan kerja. Selain dampak ekonomi pengangguran juga menimbulkan dampak sosial yang tak kalah besarnya dengan dampak ekonomi, berapapun besarnya biaya ekonomi yang diakibatkan oleh adanya pengangguran, jumlah kerugian tersebut tidak akan mungkin mampu mencakup seluruh penderitaan batin, sosial dan psikologis yang disebabkan oleh pengangguran yang terus berkelanjutan.²⁵

2.4 Kerangka Pikir

Penelitian ini diawali dengan melihat permasalahan yang terdapat pada latar belakang masalah yaitu permasalahan pengangguran yang ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional saja, namun juga ada di tingkat daerah salah satunya di Kabupaten Ogan Komering Ulu. Permasalahan pengangguran yang masih cukup tinggi di Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan salah satu masalah sosial dan ekonomi yang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan masyarakat. Jumlah pengangguran yang cukup tinggi yaitu sebesar 4,13% atau sebanyak 8.316 penduduk terdapat sebanyak 5.812 penduduk baik laki-laki maupun perempuan merupakan lulusan SMA/SMK. Tingginya angka pengangguran di kalangan Lulusan SMA disebabkan oleh tidak memiliki keterampilan teknis yang diperlukan dalam sektor industri, sementara lulusan SMK mengalami kesulitan dalam menyesuaikan keterampilan mereka dengan cepatnya perkembangan industri. Di samping itu, akses yang terbatas terhadap

²⁵ Ridwan. *Op.Cit.*, hlm.50

peluang kerja dan persaingan yang sangat ketat di pasar tenaga kerja semakin memperburuk situasi ini. Serta adanya kecenderungan perusahaan untuk lebih memilih karyawan yang sudah berpengalaman dibandingkan lulusan baru. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai salah satu organisasi Pemerintah Daerah yang bertugas dan bertanggung jawab menangani permasalahan tenaga kerja perlu memiliki beberapa strategi guna meningkatkan keterampilan dan kesempatan kerja bagi masyarakat. Untuk mengukur keberhasilan strategi dari Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi masalah pengangguran di Kabupaten Ogan Komering Ulu akan ditentukan menggunakan teori Kooten dalam Salusu dengan menggunakan empat tipe strategi sebagai berikut:

1. Strategi Organisasi. Berkaitan dengan perumusan tujuan Dinas Tenaga Kerja secara keseluruhan, yakni misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif strategi baru yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Strategi Program. Strategi ini memberikan perhatian pada implikasi strategi dari program. Tentang bagaimana dampak yang ditimbulkan oleh suatu program kerja yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten OKU (apakah strategi yang dilaksanakan akan memberikan dampak positif bagi sasaran Dinas Tenaga Kerja).
3. Strategi Pendukung Sumber Daya. Strategi ini memutuskan perhatian pada bagaimana memaksimalkan pemanfaatan sumber daya, baik sumber daya manusia ataupun sumber daya asensial (SDA) yang tersedia di Kabupaten

Ogan Komering Ulu guna meningkatkan kualitas kinerja dari Dinas Tenaga Kerja. Sumber daya itu dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi, dan sebagainya untuk dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

4. Strategi Kelembagaan. Strategi ini berfokus pada mengembangkan kapasitas dan kemampuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategis (tindakan-tindakan yang direncanakan untuk mencapai tujuan).

Berdasarkan uraian kerangka diatas, berikut peneliti akan menggambarkan kerangka pikir melalui gambar berikut ini:

Bagan 2.1. Kerangka Pikir