

Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Daya Saing di Bidang Ketenagakerjaan Kota Dumai

Ega Pratiwi¹, Dadang Mashur²

^{1,2} Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

e-mail: egaprtw3007@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi masih banyaknya tenaga kerja yang belum bekerja khususnya di Kota Dumai dikarenakan jumlah lowongan kerja tidak sebanding dengan tenaga kerja yang sedang mencari kerja dan relatif rendahnya kualitas tenaga kerja yang ada dan adanya ketimpangan antara kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dengan yang tersedia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam mengatasi masalah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif, dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori Ellitan & Anatan dalam Dewi (2020:8) dengan tiga indikator yaitu: strategi teknologi, strategi inovasi, dan strategi operasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah tersebut belum berjalan dengan maksimal dikarenakan adanya keterbatasan dana yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan terbatasnya sumber daya manusia. Saran dari penelitian ini yaitu dengan mengoptimalkan penetapan pencari kerja. Sehingga bisa mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai. Strategi yang dilakukan juga harus tepat sasaran, dan melakukan pelatihan serta penempatan tenaga kerja bagi pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai minat, bakat dan kemampuan tenaga kerja.

Kata Kunci: *Strategi, Daya Saing, Tenaga Kerja.*

Abstract

The background of this research is that there are still many unemployed workers, especially in the City of Dumai because the number of job vacancies is not comparable to the workforce who is looking for work and the relatively low quality of the existing workforce and there is an imbalance between the qualifications of the workforce needed and those available. This study aims to find out the strategy of the Dumai City Manpower Office in overcoming this problem. This study uses a qualitative descriptive method, with data collection techniques of observation, interviews and documentation. This study uses Ellitan & Anatan's theory in Dewi (2020: 8) with three indicators, namely: technology strategy, innovation strategy, and operations strategy. Based on the research results, it can be concluded that the Manpower Office's strategy in overcoming this problem has not run optimally due to limited funds owned by the Manpower Office and limited human resources. The suggestion from this research is to optimize the determination of job seekers. So that it can reduce the unemployment rate in Dumai City. The strategy undertaken must also be right on target, and conduct training and placement of workers for job seekers to obtain jobs according to the interests, talents and abilities of the workforce.

Keywords: *Strategy, Competitiveness, Manpower.*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi. Bersama-sama dengan infrastruktur dan governance, tenaga kerja menjadi faktor kunci yang dapat mendorong dan mempercepat naik-turunnya daya saing suatu perekonomian. Pembangunan oleh Indonesia yang dilakukan selama ini belum mampu menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi tenaga kerja yang terus meningkat, orientasi pembangunan Indonesia selama ini masih lebih menekankan pada pertumbuhan ekonomi yang bersifat padat modal sehingga belum banyak menyerap angkatan kerja yang ada. Akibatnya terjadi ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan ketersediaan kesempatan kerja yang berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran. Karna Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang sangat banyak dan lapangan kerja yang sangat banyak untuk kedepannya.

Kota Dumai sebagai salah satu kota di Provinsi Riau juga tidak luput dari permasalahan terkait ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di Kota Dumai adalah masalah pengangguran yang masih cukup tinggi. Pengangguran merupakan indikator yang cukup penting dibidang ketenagakerjaan, jika merujuk pada besaran jumlah pengangguran maka dapat dilihat sampai sejauh mana angkatan kerja yang ada terserap dalam pasar kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah presentase penduduk yang mencari pekerjaan terhadap angkatan kerja. Berikut ini merupakan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Dumai.

Tabel 1. Data Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Dumai

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) %			
	2018	2019	2020	2021
Dumai	6,04%	6,47 %	8,19%	6,29 %

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2022

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa setiap tahunnya Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Dumai mengalami naik turun. Di tahun 2020 Kota Dumai mengalami kenaikan signifikan sebesar 8,19% dibanding tahun tahun lainnya. Selanjutnya pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 6,29%. Mengingat masih tingginya angka pengangguran, maka harus terus diupayakan pengurangan jumlah penganguran di Kota Dumai. Upaya yang harus dilakukan untuk menurunkan pengangguran salah satunya adalah peningkatan daya saing agar penduduk angkatan kerja di Kota Dumai memiliki kesempatan kerja. Hal tersebut sangat perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah, masyarakat dan kalangan dunia usaha melalui pendidikan formal maupun informal.

Tabel 2. Jumlah Pencari Kerja Menurut Pendidikan di Kota Dumai

Tingkat Pengangguran Menurut Pendidikan	Jumlah		
	2019	2020	2021
1. ≤ SD	6	22	5
2. SMP	52	62	21
3. SMA Umum/Kejuruan	4.679	4.115	2.373
4. Diploma I/II/III	239	250	148
5. Sarjana/Pasca Sarjana	555	421	514

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2022

Pada indikator diatas dapat dilihat tabel 1.2 bahwasanya pencari kerja di Kota Dumai didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMA Umum/Kejuruan. Dalam proporsi yang

cukup signifikan angkatan kerja dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK ternyata masih banyak belum terserap oleh lapangan pekerjaan. Diasumsikan bahwa kualifikasi keterampilan lulusan SMK belum benar-benar memenuhi kebutuhan pasar kerja seperti perusahaan industri atau jasa. Ketika perusahaan merekrut lulusan SMK, kebanyakan belum siap pakai. Kondisi ini dapat menjadi ancaman bagi tenaga kerja lokal kita ketika tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja luar daerah yang lebih kompeten.

Upaya peningkatan daya saing di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai, mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan. Namun pada perkembangannya tentu akan muncul permasalahan-permasalahan baru sebagai wujud dari dinamika tuntutan masyarakat yang terus berkembang.

Permasalahan tenaga kerja di Kota Dumai selanjutnya adalah relatif rendahnya kualitas tenaga kerja dan adanya ketimpangan antara kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dengan yang tersedia. Pada tahun 2020 jumlah tenaga kerja yang ditempatkan hanya sebanyak 5.474 orang. Sementara itu pada tahun 2020 tingkat pendidikan pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai masih didominasi oleh tamatan SMA umum dan kejuruan saja yaitu sebanyak 4.115 orang. Dengan timpangnya angka pengangguran diatas dinas tenaga kerja kedepannya harus menyiapkan program dan pelatihan untuk kedepannya agar bisa mengurangi angka pengangguran di Kota Dumai.

Tabel 3. Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No.	Strategi	Kebijakan	Program	Kegiatan
1.	Meningkatkan daya saing tenaga kerja	Meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal berbasis kompetensi dan keunggulan daerah	Pelatihan yang berbasis sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal	Pelatihan welder, pelatihan K3 Umum, pelatihan scaffolding
		Meningkatkan Penyaluran Tenaga kerja pada pasar lapangan kerja industri yang memadai	Mengadakan pemetaan atau mapping bursa kerja pada perusahaan untuk melihat spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh dunia industri	Mengadakan pameran bursa kerja atau <i>Job Fair</i>
		Penyebarluasan Informasi kepada tenaga kerja	Melakukan promosi kegiatan atau pelatihan, informasi lowongan kerja, informasi pembuatan Kartu kuning	Membuat website dan aplikasi berisi informasi untuk tenaga kerja
		Menambah jenis pelatihan sesuai kebutuhan industri dan pelabuhan di Kota Dumai	Melakukan kolaborasi dan sinkronisasi dengan perusahaan yang ada dikota dumai serta perusahaan yang berada dikawasan pelabuhan untuk melaksanakan program pelatihan bersama	Mengadakan pelatihan job training di perusahaan kota Dumai

No.	Strategi	Kebijakan	Program	Kegiatan
		Mengutamakan penyerapan tenaga kerja lokal oleh perusahaan yang beroperasi di Kota Dumai	Melakukan <i>Job Canvassing</i> pada perusahaan yang ada di Kota Dumai untuk melihat kualifikasi serapan tenaga kerja	Kolaborasi dengan perusahaan yang ada di Kota Dumai
		Mengembangkan dan memperbanyak usaha yang menyerap banyak tenaga kerja/wirausaha atau mengadakan pelatihan berbasis kemandirian	Melakukan pelatihan kewirausahaan yang berbasis kemandirian	Pelatihan menjahit, tataboga, pelatihan pembuatan sabun, pelatihan UMKM

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas yang merupakan strategi dan arah kebijakan dinas tenaga kerja kota Dumai. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kualitas daya saing tenaga kerja dilakukan berbagai usaha dan upaya diantaranya melakukan pelatihan kepada angkatan kerja yang ada di Kota Dumai yang berbasis kompetensi dan kemandirian. Pelatihan yang berbasis kompetensi adalah pelatihan yang hasilnya peserta pelatihan bisa memiliki sertifikasi sedangkan pelatihan yang berbasis kemandirian adalah pelatihan yang hasilnya mewujudkan tenaga kerja yang berbasis Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

Dari beberapa strategi atau upaya yang telah diuraikan diatas untuk menanggulangi masalah pengangguran belum bisa dilaksanakan secara efektif, maka perlu sekiranya dilakukan suatu penelitian mengenai apa saja yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam hal meningkatkan skill para pencari kerja, sehingga mampu menghadapi persaingan yang ketat di pasar global dan mampu untuk menanggulangi permasalahan pengangguran di Kota Dumai.

Berdasarkan fenomena di atas maka dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing di Bidang Ketenagakerjaan di Kota Dumai".

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dimana penelitian ini akan memberikan gambaran tentang masalah penelitian dan pemecahannya. Penelitian kualitatif ini digunakan dalam meneliti secara alamiah dari objek penelitian. Peneliti sendiri sebagai instrumen kunci dari penelitian ini. Peneliti memilih teknik triangulasi sebagai teknik pengumpulan data. Teknik triangulasi terdiri dari dokumentasi, wawancara, dan observasi. Data kualitatif yang paling banyak diperoleh dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini juga menjawab pertanyaan dari rumusan masalah (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data terkait bagaimana strategi dinas tenaga kerja dalam meningkatkan daya saing di bidang ketenagakerjaan Kota Dumai, kemudian hasilnya digambarkan secara jelas sebagaimana kenyataan dilapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses analisis ini, penulis menggunakan indikator strategi menurut Ellitan dan Anatan (2008:9) diantaranya yaitu strategi teknologi, strategi inovasi dan strategi operasi. Masing-masing kriteria ini dijelaskan melalui pemaparan data dan informasi yang penulis dapatkan ketika melakukan penelitian dan kemudian dilakukan analisis terhadap data dan informasi yang telah diperoleh dari informan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui Strategi dinas tenaga kerja dalam meningkatkan daya saing di bidang ketenagakerjaan Kota Dumai.

Strategi Teknologi

Strategi teknologi adalah strategi yang sangat penting dilakukan dalam melibatkan aspek-aspek pengembangan, pemeliharaan kemampuan, eksploitasi serta pengetahuan. Strategi ini sangat penting bagi pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan yang ada di Kota Dumai. Teknologi akan dirasa sebagai tantangan jika organisasi tersebut tidak mengerti cara menggunakan teknologi dengan baik dan pengelolannya secara strategik. Tetapi jika teknologi tersebut dapat digunakan dan dikelola dengan baik dari fase rencana hingga kepada pengimplementasiannya, maka teknologi akan memberikan manfaat dan peluang secara strategik dalam jangka waktu yang panjang.

Dalam meningkatkan daya saing di bidang ketenagakerjaan sekaligus mengurangi pengangguran yang ada di Kota Dumai, Dinas Tenaga Kerja mengemban tugas dan misinya melalui penerapan teknologi berbasis web. Melalui website yang disediakan, Dinas Tenaga Kerja wajib menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan baik yang ada di kabupaten maupun yang ada di daerah perkotaan.

Dengan dikembangkannya website ini, Dinas Tenaga Kerja dapat melihat dan mengetahui informasi pasar kerja untuk kedepannya sehingga permasalahan mengenai ketenagakerjaan seperti pengangguran yang ada di Kota Dumai dapat ditanggulangi. dengan adanya penerapan teknologi elektronik berbasis website yang berisi mengenai informasi lowongan pekerjaan, serta pelatihan yang akan diadakan oleh disnaker Kota Dumai, para pencari kerja dapat dengan mudah mengakses setiap informasi pasar kerja yang tersedia.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa teknologi merupakan salah satu faktor untuk melihat bahwa keberadaan sarana dan prasarana berbasis teknologi ini secara tidak langsung sangat membantu dan mempermudah pemerintah dalam menngatasi masalah tersebut dengan cara mengiklankan lowongan pekerjaan agar para pencari kerja atau pengangguran mudah untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimiliki oleh pencari kerja serta sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Pemerintah berusaha menanggulangi masalah ketenagakerjaan dengan cara terjun langsung kelapangan untuk mencari lowongan pekerjaan agar dapat di iklankan, sehingga dengan begitu para pencari kerja mudah dalam mengakses informasi lowongan pekerjaan dan mudah juga dalam mendapatkan pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai juga telah melakukan perluasan informasi lowongan pekerjaan baik itu melalui jobfair, aplikasi yang disediakan disnaker, media massa dan juga internet. Dengan perkembangan teknologi ini tentunya akan sangat memudahkan para pencari kerja untuk mendapatkan informasi.

Strategi Inovasi

Inovasi adalah hal yang sangat esensial dalam mencapai daya saing yang kuat. Inovasi bertujuan untuk mengembangkan penerapan praktis terhadap nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada. Produksi inovasi/penemuan baru juga merupakan sistem kegiatan organisasi yang mentransformasikan teknologi mulai dari pandangan baru sampai komersialisasi. Didalam melakukan strategi inovasi diperlukan adanya kerjasama, pemikiran yang terbuka dan dukungan dari semua pihak untuk mencapai suatu keberhasilan dan menjadikan organisasi yang unggul dalam persaingan global.

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kualitas daya saing tenaga kerja dilakukan berbagai usaha dan upaya diantaranya melakukan pelatihan kepada angkatan kerja yang ada di Kota Dumai yang berbasis kompetensi dan kemandirian. Pelatihan yang berbasis kompetensi adalah pelatihan yang hasilnya peserta pelatihan bisa memiliki sertifikasi sedangkan pelatihan yang berbasis kemandirian adalah pelatihan yang hasilnya mewujudkan tenaga kerja yang berbasis Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

Program ini dilakukan dengan tujuan agar masyarakat khususnya para pencari kerja dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki untuk mendapatkan pekerjaan maupun untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai melakukan pelatihan kewirausahaan bagi pencari kerja yang memungkinkan mereka untuk membuka usaha baru secara mandiri setelah lulus, sehingga nantinya usaha yang dijadikan dapat berkembang dengan baik dan bisa membuka lapangan pekerjaan serta bisa menerima tenaga kerja. Dengan begitu Dinas Tenaga Kerja dapat menanggulangi masalah pengangguran yang ada di Kota Dumai melalui pelatihan-pelatihan yang sudah ditetapkan. Karena salah satu tugas Dinas Tenaga Kerja adalah memberikan pelatihan kepada pencari kerja agar pencari kerja lebih berkompoten dan mereka yang mengikuti pelatihan bukan hanya diterima di perusahaan saja akan tetapi bisa menjadi wirausahawan yang dapat membuka lapangan pekerjaan baru untuk banyak orang.

Strategi Operasi

Bahwa efektifitas strategi dapat diukur dengan penilaian keterkaitan atau konsistensi antara prioritas kompetitif yang menekankan dan merespon perubahan lingkungan berdasarkan struktur dan infrastruktur memberikan kunci untuk mengembangkan strategi operasi sebagai senjata kompetitif. Berdasarkan tujuan Kelengkapan sarana dan prasarana dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai juga merupakan suatu aspek penunjang yang berfungsi sebagai wadah atau tempat bagi terselenggaranya suatu kegiatan, dengan adanya sarana dan prasarana yang baik maka akan mendukung pelaksanaan suatu kegiatan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Peraturan Wali kota Dumai Nomor 61 tahun 2006 pasal 27 ayat 1 tentang sarana dan prasarana mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan pendataan, pemetaan dan menyiapkan lahan, prasarana dan sarana transmigrasi serta fasilitas lahan pemukiman usaha. Dengan baiknya sarana dan prasarana juga akan memberikan pelayanan yang maksimal bagi pihak yang melakukan pengurusan. Sarana dan prasarana yang dimaksud yaitu tersedianya sarana teknologi dan infomasi.

Penulis juga melihat bahwa berdasarkan informasi yang didapatkan dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan program disnaker memprioritaskan kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja penerima program. Sehingga setiap perencanaan program perusahaan dan tenaga kerja selalu dilibatkan kelibatan tenaga kerja agar memiliki keahlian untuk memiliki suatu pekerjaan perusahaan yang ada di Kota Dumai. Program yang dilakukan DISNAKER secara terbuka sehingga dapat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh tenaga kerja dengan ini bisa mengurangi tingkat pengangguran sekaligus meningkatkan daya saing di bidang ketenagakerjaan di Kota Dumai.

Faktor penghambat dalam pelaksanaan Strategi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing di Bidang Ketenagakerjaan Kota Dumai

1. Sumber daya manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dikarenakan sumber daya manusia adalah sebagai individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak untuk melakukan sesuatu. Sumber daya manusia dijadikan sebagai aset suatu instansi sehingga harus dilatih dan dikembangkan sesuai dengan kemampuannya. Dalam hal ini sumber daya manusiayalah yang nantinya dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran. Sumber daya manusia ini merupakan subject atas objek yang ingin dilakukan. Dari hasil wawancara yang didapatkan peneliti bahwa implementor yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai terhambat karena sumber daya manusia, dimana Dinas Tenaga Kerja dalam hal sumber daya manusia masih belum memenuhi standart kuota yang sudah ditetapkan atau sumber daya manusianya masih mengalami kekurangan, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai memiliki kesulitan untuk melakukan pelatihan atau program yang hendak dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara ini juga penulis menambahkan mengenai jumlah sumber daya manusia yang khusus menanggulangi bagian pelatihan dan menanggulangi masalah pengangguran masih terbatas. Jika Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang

bertanggungjawab untuk melaksanakan strategi dalam hal menanggulangi pengangguran. Maka kekurangan sumber daya manusia dalam hal melakukan tugasnya sangat berpengaruh besar. Komponen sumber daya manusia yang dimaksud ialah jumlah staf dan keahlian para pelaksana dalam hal menanggulangi pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja Kota Dumai.

2. Anggaran

Keuangan (anggaran) merupakan satu hal yang penting dalam melaksanakan suatu rencana yang disusun secara sistematis. Anggaran merupakan alat untuk membantu manajemen dalam melaksanakan dan menjalankan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun anggaran yang telah disediakan belum mencukupi untuk Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan dan pelaksanaan program lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis, keterbatasan anggaran tentunya sangat berdampak besar bagi Dinas Tenaga Kerja untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan dan program-program lainnya. Minimnya anggaran ini juga menyebabkan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sangat berdampak pada penyediaan SDM, Sarana dan Prasarana serta sumber daya lainnya. Minimnya anggaran ini menyebabkan tidak optimalnya dalam menyebarluaskan dan mensosialisasikan informasi pasar kerja, dengan begitu banyak masyarakat luas yang tidak mengetahui informasi lowongan pekerjaan maupun perluasan kesempatan kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi dinas tenaga dalam meningkatkan daya saing di bidang ketenagakerjaan Kota Dumai belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai indikator-indikator yang sudah dipaparkan oleh peneliti mulai dari Indikator strategi teknologi hingga strategi operasi. Untuk indikator teknologi yaitu disnaker Kota Dumai tidak efektif dalam pelayanan sistem elektronik berbasis informasi. Untuk indikator strategi inovasi yakni disnaker Kota Dumai belum maksimal dalam melaksanakan program. Diperlukan kerjasama, pemikiran terbuka yang mendukung semua pihak untuk mewujudkan tercapainya keberhasilan strategi inovasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Selanjutnya indikator strategi operasi berjalan dengan optimal dilakukan melalui peningkatan pelayanan yang terkait dengan dukungan dari mekanisme yang berdampak pada pelayanan sistem elektronik disnaker Kota Dumai dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja, menjalankan program berdasarkan tahapan-tahapan yang sistematis dan terkontrol sehingga program tersebut dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang menjadi penghambat strategi dinas tenaga kerja Kota Dumai yaitu Sumber daya manusia dan Anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Pustaka Belajar, 2013.
- David, R. free. (2006). *Strategi Manajemem*. Jakarta: Selembang Empat.
- Ellitan, L., & Anatan, L. (2008). *Manajemen Strateegi Operasi Teori dan Riset di Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Freddy, R. (2006). *Analisis Swot Teknik perbedaan kasus bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Heena, A. (2010). *Manajemen Strategi*. Bandung: Rafika Aditama.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- J Salusu. (2003). *Organisasi, Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Kuncoro itami. (2005). *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Komperatif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- M.Robet, G. (2003). Analisis Strategi Kontemporer (Konsep teknik aplikai, edisi kedua Terjamah Thomas Secosumo). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, H. (2012). Manajemen Strategi Organisasi. Jakarta: Gajah Mada Universitas.
- Rangkuti. (2006). kebijakan Strategi. Jakarta: penerbit ISBN.
- Zulkarnaini, Z., Sujianto, S., & Wawan, W. (2023). STRENGTHENING COMMUNITY SOCIAL CAPITAL IN PEATLAND MANAGEMENT. *Sosiohumaniora*, 25(1).