

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK**

---

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENANGANAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA PEKANBARU  
(STUDI PEMUTUSAN KERJA DAMPAK COVID-19)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Pada  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau

**Yudha Dwisandy**

**177310353**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan Karunia dan Rahmat-Nya berupa kesehatan dan kesempatan yang menjadikan penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik, atas Ijin dan Ridho-Nya segala kesulitan, tantangan dan hambatan dalam perampungan skripsi ini dapat penulis lalui. Selawat beriring salam tidak lupa pula penulis sampaikan kepada Kekasih Allah Yakni Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing ummat manusia dari kejahiliyahan menuju peradaban yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Adapun judul skripsi yang penulis angkat adalah **“Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru (studi pemutusan hubungan kerja dampak covid-19).”**

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menyadari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga penulis membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik keluarga, para dosen, maupun teman-teman. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.C.L** selaku Rektor Universitas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. **Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, S.Ag, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan dukungan serta kesempatan kepadapenulis menimba ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yangbeliau pimpin.
3. **Bapak Dr. Ranggi Ade Febrian, S.IP., M.Si** selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan dan Selaku Pembimbing saya yang telah menyediakan fasilitas dan menyumbangkan pemikiran kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. **Bapak Andryius S.Sos., M.Si** selaku Sekretaris Prodi Ilmu Pemerintahan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dan menimba ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
5. Para Bapak dan Ibu Dosen Khususnya Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Riau yang telah mendidik serta mengajarkan kepada penulis baik dilingkungan maupun diluar lingkungan kampus.
6. Bapak Kepala Tata Usaha beserta seluruh staf pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang senantiasa memberikan bantuan administrasi kepada penulis sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan dengan sebagaimana mestinya.
7. Terkhusus ucapa terimakasih kepada Ayahanda Mahmud Ayub dan Ibunda Rosmala Dewi yang telah memberikan pendidikan Kuliah

kepada penulis hingga sampai saat ini dan panjatkan do'a serta dukungan tiada hentinya.

8. Adik Icha Widya Putri beserta keluarga besar Nenek, Wawak, Om, Tante, Abang, Kakak, Adik yang telah banyak berkorban dan memberikan do'a dan dukungan kepada penulis selama menyelesaikan studi.
9. Rekan-rekan seperjuangan dan teman-teman Teguh Pradana, Rian Gustian, Iyer Saputra, Jelfito, dan seluruh kelas Ilmu Pemerintahan E angkatan 2017 dan orang-orang terdekat saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan masukan semangat dan motivasi.
10. Dan seluruh yang terlibat baik dalam mendukung maupun memberi sarannya kepada penulis yang tidak dapat penulis cantumkan satu persatu.

Penulis mendoakan semoga jasa baik yang telah diberikan kepada yang disebut diatas dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal oleh Allah SWT. Amin... Akhirnya penulis sekali lagi mengucapkan ribuan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dan menyelesaikan usulan penelitian ini dan dapat memberikan manfaat kepada setiap pembaca.

Pekanbaru, 26 April 2021

Penulis

Yudha Dwisandy

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>LEMBARAN PERNYATAAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	16
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Studi Kepustakaan dan Kerangka Pikiran	
1. Ilmu Pemerintahan .....	18
2. Pemerintahan.....	20
3. Pemerintahan Daerah .....	22
4. Konsep Peranan.....	25
5. Kebijakan Pemerintahan .....	27
6. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	29
7. Manajemen Ketenagakerjaan .....	32
8. Pemutusan Hubungan Kerja.....	33
9. Manajemen Penanganan Covid-19.....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	41
C. Kerangka Pikir .....	44
D. Konsep Operasional .....	45
E. Operasional Variabel .....	47

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian .....	48
B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Informan.....	49
D. Jenis Sumber Data.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Analisis Data .....	52
G. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	54

**BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
1. Sejarah Singkat Kota Pekanbaru.....	55
2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru .....	57
B. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	57
C. Tugas Pokok dan Fungsi .....	58
1. Kepala Dinas Tenaga Kerja.....	58
2. Sekretaris Dinas Tenaga Kerja.....	59
3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek .....	59
D. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	60
E. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Juli 2020.....	61

**BAB V HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN**

A. Identitas Informan.....	62
1. Usia Informan.....	62
2. Jenis Kelamin .....	63
3. Tingkat Pendidikan .....	64
4. Nama dan Identitas Informan.....	65

B. Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru (Studi Pemutusan Kerja Dampak Covid-19)	
1. Dimensi Norma .....	66
2. Dimensi Individu Dalam Masyarakat .....	70
3. Dimensi Struktur Sosial Masyarakat.....	75
C. Hambatan Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Pemutusan Kerja Dampak Covid-19).....	79
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran. ....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN FOTO DOKUMENTASI WAWANCARA.....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
<b>Tabel I.1</b> Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru .....	12
<b>Tabel I.2</b> Jumlah Pencari Kerja Kota Pekanbaru .....	13
<b>Tabel 1.3</b> Pemutusan Hubungan Kerja Kota Pekanbaru January- Desember 2020 .....	14
<b>Tabel II.1</b> Krangka Pikir .....	44
<b>Tabel II.2</b> Operasional Variabel.....	47
<b>Tabel III.1</b> Informan .....	50
<b>Tabel III.2</b> Jadwal Kegiatan Penelitian.....	54
<b>Tabel IV.1</b> Susunan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	60
<b>Tabel V.1</b> Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	63
<b>Tabel V.2</b> Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
<b>Tabel V.3</b> Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	64
<b>Tabel V.4</b> Nama dan identitas Responden.....	65

## LEMBARAN PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian Usulan Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudha Dwisandy  
NPM : 177310353  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul UP : Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan  
Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru  
(Studi Pemutusan Dampak Covid-19)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah usulan penelitian ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepadah kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisnya karya ilmiah.
2. Bahwa, apabila seluruh persyaratan administrasi, akademik, dan keuangan yang melekat padanya benar saya telah penuhi sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh Fakultas dan Universitas
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan bukti dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar melanggar dan belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar proposal yang telah saya ikut serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun

Pekanbaru 26 April 2021

  
Yudha Dwisandy

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENANGANAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA PEKANBARU  
(STUDI PEMUTUSAN KERJA DAMPAK COVID-19)**

**ABSTRAK**

**Yudha Dwisandy**

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang lebih sering disebut dengan PHK merupakan salah satu dampak dari krisis ekonomi global akibat pandemi *virus corona disease* atau biasa dikenal dengan Covid-19. Banyak perusahaan yang menyatakan sulit bertahan saat situasi krisis seperti ini. Beberapa diantara mereka bahkan sudah melakukan pemutusan hubungan kerja secara masif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan Dinas Ketenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penanganan terhadap para tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi Virus Corona atau Covid-19. Adapun permasalahan dalam Skripsi ini yaitu banyaknya karyawan yang di PHK secara serentak bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru. Adapun jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian Kualitatif yaitu penelitian yang menjadikan seorang manusia sebagai responden yang disesuaikan dengan situasi lapangan prosedur penelitian ini yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang yang diminati penulisan ini terdiri dari data primer yaitu penelitian berupa wawancara, dokumentasi serta observasi dan data sekunder yang diperoleh yaitu dengan hasil wawancara hasil penelitian yaitu peran dinas tenaga kerja dalam penanganan pemutusan hubungan kerja di kota pekanbaru yang melibatkan beberapa lembaga yaitu Dinas Tenaga Kerja, Asosisasi Pengusaha Indonesia serta Karyawan. Kesimpulan Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru saat ini melakukan banyak pekerjaan baik pada sektor Pemutusan Hubungan Kerja atau para pekerja yang mendaftar sebagai para pencari kerja, Saran Kantor Dinas Tenaga Kerja beserta para pegawai agar dapat memberikan pelatihan kusus kesemua para pekerja yang ingin membutuhkannya.

**Kata Kunci:** Peran Dinas Tenaga Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Covid-19

## ABSTRACT

Termination of employment or more commonly referred to as layoffs is one of the impacts of the global economic crisis due to the coronavirus disease pandemic or commonly known as Covid-19. Many companies claim that it is difficult to survive during a crisis like this. Some of them have even made massive layoffs. The purpose of this study was to determine the role of the Pekanbaru City Manpower Office in handling workers who were laid off due to the Corona or Covid-19 virus pandemic. The problem in this thesis is that the number of employees who are dismissed simultaneously is the role of the Manpower Office in handling Termination of Employment in Pekanbaru City. The type of research in this thesis writing is a qualitative research method, namely research that makes a human being a respondent who is adjusted to the situation in the field. This research procedure produces descriptive data in the form of written or oral words from the person of interest. This writing consists of primary data, namely Research in the form of interviews, documentation and observations and secondary data obtained, namely the results of interviews with research results, namely the role of the internal labor service handling layoffs in the city of Pekanbaru involving several institutions, namely the Manpower Office, the Indonesian Employers Association and Employees. Conclusion The Role of the Department of Manpower in Relief of Termination of Employment In Pekanbaru City currently doing a lot of work both in the Termination of Employment sector or workers who register as job seekers, the Manpower Office and its employees suggest that they can provide special training for all workers who wants to need it.

**Keywords:** Role of the Department of Manpower, Termination of Employment, Covid-19

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengolahan organisasi yang efektif dan efisien. Pemutusan hubungan kerja selalu menjadi hal yang sulit baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Fakta menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan ketidakpuasan bagi salah satu pihak dikarenakan masing-masing pihak memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menyikapi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pengusaha menganggap terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja/buruh, terjadinya pemutusan hubungan kerja berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. Pemutusan hubungan kerja jelas akan menyebabkan seorang pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya.

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara yang sedang berkembang dengan keanekaragaman suku, agama, ras, dan budaya, pada satu sisi hal ini merupakan kekayaan yang bisa menjadi potensi bangsa bila dikelola dengan baik. Namun pada sisi lainnya hal ini bisa memberi dampak buruk bagi kehidupan sosial masyarakatnya bila pemerintah tidak bisa mengelola potensi suatu bangsa maka dapat mengakibatkan ketimpangan, ketidakadilan dan kesenjangan sosial. (Hariyati et al., 2019)

Dalam menjalankan perannya, pemerintah Daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan rumah tangganya yang dikenal sebagai otonomi daerah, dengan dua asas penyelenggaraan pemerintah daerah yaitu asas otonomi daerah dan tugas pembantu. Pengaturan mengenai pemerintah daerah telah diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Pemerintah Kabupaten/Kota sebagai Pemerinta Daerah yang memiliki kejelasan wilayah dan masyarakat, memiliki peran cukup besar dalam pelaksanaan otonomi daerah itu sendiri. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 ini dijelaskan urusan yang menjadi kewenangan yang dapat dikerjakan oleh Daerah dan urusan apa yang tidak dapat dikerjakan oleh Daerah, Urusan yang dapat dapat dikerjakan oleh Daerah yaitu Urusan Konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.

Urusan Pemerintah Konkuren yang menjadi kewenangan Daerah itu sendiri atas urusan pemerintah wajib dan urusan pemerintah pilihan. Dalam pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah urusan pemerintah yang wajib diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota, yang diberikan dengan pelayanan dasar, meliuti:

- a. Pendidikan
- b. Kesehatan
- c. Pekerjaan umum dan penatan ruang
- d. Perumahan rakyat dan kawasan permukiman
- e. Ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat
- f. Sosial

Urusan Pemerintah yang wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar dalam ayat (2) diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, meliputi:

- a. Tenaga kerja
- b. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
- c. Pangan
- d. Pertahanan
- e. Lingkungan hidup
- f. Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
- g. Pemberdayaan masyarakat dan desa
- h. Pengendalian penduduk dan keluarga berencana
- i. Perhubungan
- j. Komunikasi dan informatika
- k. Koprasi, usaha kecil dan menengah
- l. Penanaman modal
- m. Kepemudaan dan olahraga
- n. Statistik
- o. Persandian
- p. Kebudayaan
- q. Perpustakaan dan
- r. Kearsipan

Salah satu urusan pemerintah yang diserahkan kepala daerah Kabupaten/Kota adalah urusan dibidang ketenaga kerjaan. Penanganan dibidang ketenaga kerjaan tersebut berbentuk pembangunan ketenaga kerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Menurut Midgley (2005) selain memfasilitasi dan mengarahkan pembangunan sosial, pemerintah juga seharusnya memberikan kontribusi langsung pada pembangunan sosial lewat bermacam kebijakan dan program

sektor publik. Salah satu contohnya dalam penyediaan lapangan kerja dengan banyaknya penduduk Indonesia tentu harus seimbang dengan penyediaan lapangan kerja. Dalam hal ini dibutuhkan kerjasama antara pemerintah dan swasta dalam penyediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat terutama di kota Pekanbaru. Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyebutkan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”.

Pekerjaan tersebut dapat setiap orang peroleh melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya pada pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Dalam hal orang yang akan bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pihak lain tentunya dibutuhkannya daya campur tangan dari pihak pemerintah maupun pengusaha karena tanpa adanya campur tangan dari kedua pihak tersebut setiap orang tidaklah dapat mengikat dirinya untuk bekerja agar memperoleh penghidupan yang layak.

Berdasarkan Pada pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan upah dan perintah”. Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. (Prameswari & Handayani, 2018)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan bagian dari suatu hubungan kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup

hukum privat karena hanya menyangkut hubungan hukum perorangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam perkembangannya, pemutusan hubungan kerja ternyata membutuhkan campur tangan pemerintah karena menyangkut kepentingan khalayak banyak. Pengaturan mengenai PHK membutuhkan campur tangan pemerintah karena pemerintahlah yang memiliki fungsi untuk menetapkan kebijakan, melakukan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan, dalam hal ini terutama ketentuan pemutusan hubungan kerja.

Bagi pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian, karena akan menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan yang selama ini digunakan untuk kebutuhan hidup. Oleh karena itu, istilah PHK bisa menjadi momok bagi pekerja karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat pemutusan hubungan kerjaitu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK tersebut. Selain itu, pemutusan hubungan kerja yang terjadi, sering kali dapat berpengaruh pada karyawan lain yang sedang bekerja dan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi malas, tidak semangat bekerja sehingga karyawan akan semakin mengalami stress yang berlarut-larut dan berkepanjangan, yang makin memburuk kondisi fisik maupun psikis karyawan. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat

pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (Mariono et al., 2017)

Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) membawa risiko bagi kesehatan masyarakat dan bahkan telah merenggut korban jiwa bagi yang terinfeksi di berbagai belahan penjuru dunia, termasuk Indonesia. Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) juga secara nyata telah mengganggu aktivitas ekonomi dan membawa implikasi besar bagi perekonomian sebagian besar negara-negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Pertumbuhan ekonomi global diperkirakan akan menurun dari 3% (tiga persen) menjadi hanya 1,5% (satu koma lima persen) atau bahkan lebih rendah dari itu. Perkembangan pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) juga berpotensi mengganggu aktivitas perekonomian di Indonesia. Salah satu implikasinya berupa penurunan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang diperkirakan dapat mencapai 4% (empat persen) atau lebih rendah, tergantung kepada seberapa lama dan seberapa parah penyebaran pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) mempengaruhi atau bahkan melumpuhkan kegiatan masyarakat dan aktivitas ekonomi. (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020)

Penyebaran pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) yang memberikan dampak dan mengancam pertumbuhan ekonomi Indonesia antara lain karena menurunnya penerimaan negara serta ketidakpastian ekonomi global, memerlukan kebijakan dan langkah-langkah luar biasa (*extraordinary*) di bidang keuangan negara termasuk di bidang perpajakan dan keuangan

daerah, dan sektor keuangan, yang harus segera diambil Pemerintah dan lembaga-lembaga terkait guna mengatasi kondisi mendesak tersebut dalam rangka penyelamatan kesehatan, perekonomian nasional, dengan fokus pada belanja kesehatan, jaring pengaman sosial (*Social Safety*), serta pemulihan dunia usaha yang terdampak.

Pandemi COVID 19 juga mengakibatkan sebagian besar Pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Ini berarti akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengurangan para pekerjanya. Hal ini juga memaksa pekerja untuk *Work From Home* (WFH) atau tidak bekerja sama sekali. Ini berarti berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja / buruh dan keluarganya. Akibat Pandemi COVID 19, bagi Pemerintah Pemutusan Hubungan Kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial.

Sebuah Kota disebut wilayah metropolitan dimana sebuah pusat populasi besar yang terdiri atas satu metropolis besar dan daerah sekitarnya, atau beberapa kota sentral yang saling bertetangga. Kota metropolitan biasanya menggabungkan sebuah aglomerasi (daerah pemukiman lanjutan) dengan zona lingkaran urban dan ini menunjukkan bahwa misi kota Pekanbaru menjadi kota tujuan investasi telah memberikan hasil yang menggembirakan dan semua berkat peran serta masyarakat menciptakan suasana yang kondusif dan aman untuk berinvestasi. Investasi akan membuka lapangan pekerjaan dan peluang-peluang ekonomi lainnya yang dapat ditangkap oleh masyarakat Pekanbaru khususnya dan masyarakat Riau pada umumnya. Makin terbukanya

investasi maka diharapkan bisa menekan jumlah pemutusan hubungan kerja serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tingkat pertumbuhan penduduk 4,47 persen, dimana 2,3 persen disumbangkan pendatang atau arus urban dari berbagai daerah di nusantara. Sedangkan pertumbuhan ekonomi lima tahun terakhir, tercatat rata-rata diatas 10 persen.

Seiring dengan meningkatnya isu di bidang perburuhan, layaknya para pekerja yang berkumpul dan membentuk serikat buruh/pekerja, para pengusaha juga membuat satu wadah yaitu Asosiasi Pengusaha. Asosiasi Pengusaha ini dibentuk untuk menjadi forum komunikasi dan bertukar pikiran untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam bidang hubungan industrial dan buruh.

Indonesia mempunyai beberapa organisasi Asosiasi Pengusaha, salah satu yang terbesar adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia yang akrab kita dengar dengan APINDO. Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah lembaga yang dibentuk untuk mengatur dan memajukan kepentingan kolektif dari pengusaha. Mengingat bahwa jangkauan dan isi dari kepentingan kolektif tersebut bervariasi antara satu negara dan negara lain, struktur keanggotaan dasar dan fungsi organisasi pengusaha pun menjadi sangat berbeda antar negara.

APINDO berusaha menjembatani perbedaan itu dengan memelopori terjadinya kesepakatan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Asosiasi Pengusaha memenuhi berbagai fungsi diberbagai bidang dan sektor diantaranya :

1. Bidang Advokasi dan Kebijakan Publik
2. Bidang Hubungan Internasional.
3. Bidang Informasi dan Pelayanan Anggota
4. Bidang Organisasi & Pemberdayaan Daerah
5. Bidang UKM, Perempuan Pengusaha Pekerja, gender dan Sosial

Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-Undang Tenaga Kerja Tahun 2003 Nomor 17, serikat buruh/serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Serikat pekerja atau serikat buruh ialah organisasi buruh yang bergabung bersama untuk mencapai tujuan umum di bidang seperti upah, jam dan kondisi kerja. Melalui kepemimpinannya, serikat pekerja bertawar-menawar dengan majikan atas nama anggota serikat (anggota orang kebanyakan) dan merundingkan kontrak buruh (perundingan kolektif) dengan majikan. Hal ini dapat termasuk perundingan upah, aturan kerja, prosedur keluhan, aturan tentang penyewaan, pemecatan, dan promosi buruh, keuntungan, keamanan dan kebijakan tempat kerja.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara

demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

1. Melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak manajemen.
2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di dewan dan lembaga perburuhan.
3. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
4. Mengadakan kegiatan perburuhan selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum perundang-undangan yang berlaku.

Kota Pekanbaru merupakan wilayah yang sangat strategis dan memiliki potensi yang unik karena berada di tengah provinsi riau yang dikelilingi daerah yang kaya dengan sumber daya alam dan di jantung pulau sumatra. Kota Pekanbaru berada pada jalur lintas timur sumatra dan sekaligus berfungsi sebagai pintu gerbang indonesia bagian barat menuju kawasan Asia, Amerika, dan Eropa. Kota Pekanbaru merupakan kota yang memiliki visi “Smart City Madani” yaitu kota metropolitan yang menjunjung tinggi nilai, norma, hukum, ilmu dan teknologi yang berperadaban yang ditopang penguasa iman.

Kedudukan Dinas TenagaKerja Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan, organsasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga kerja Kota Pekanbaru

merupakan unsur pelaksana pemerintah Kota Pekanbaru di bidang tenaga kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai kewenangan Pemerintah Daerah dalam bidang tenaga kerja sesuai kewenangan pemerintah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa program dinas tenaga kerja kota pekanbaru dalam meningkatkan kualitas pekerja yaitu, Padat Karya Infrastruktur dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri dalam membangun dan meningkatkan ekonomi masyarakat.

Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru saat ini mengalami kemunduran disebabkan karena banyaknya pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Ini terjadi karena beberapa permasalahan diantaranya konflik antara karyawan dengan perusahaan atau ketidaksesuaian kephahaman antara perusahaan dengan karyawan. Kejadian ini semakin diperburuk karena adanya dampak *corona disease* (covid-19) di indonesia. Ini menyebabkan bertambahnya pemutusan hubungan kerja dan bergejolaknya ketenagaakerjaan saat ini. Hal ini berdampak pada perusahaan serta pengusaha perhotelan rumah makan serta bisnis yang berada di Kota Pekanbaru bahkan sebagian besar mereka memutus hubungannya karena masalah finansial serta tidak dapat beroperasi karena tingginya intensitas covid-19 yang mengakibatkan perekonomian melemah dan proses ekspor impor barang sulit dilakukan dan ada juga karyawan yang dirumahkan untuk melakukan pekerjaan di rumah *Work From Home* (WFH) karena situasi untuk melakukan pekerjaan langsung tidak memungkinkan

**Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru**

NO	Kecamatan	Penduduk	Laju pertumbuhan
1	Tampan	181,910	6,24
2	Payung Sekaki	94,965	4,27
3	Bukit Raya	93,337	2,35
4	Marpoyan Damai	130,303	3,32
5	Tenayan Raya	136,448	5,24
6	Limahpulu	43,461	2,59
7	Sail	23,285	2,41
8	Pekanbaru Kota	26,645	3,14
9	Sukajadi	47,645	2,93
10	Snapelan	38,292	1,78
11	Rumbai	68,451	7,00
12	Rumbai Pesisir	69,604	2,73

*Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru 2020*

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa kota pekanbaru sebagai kota metropolitan memiliki jumlah penduduk yang besar dan mayoritas penduduk terbesar berada di kecamatan Tenayan Raya dengan jumlah penduduk 136,448 jiwa. Kota pekanbaru sebagai kota yang salah satu memiliki jumlah populasi penduduk terbanyak menyebabkan banyak nya jumlah para tenaga kerja yang mencari pekerjaan di daerah tersebut. Namun ini tidak sejalan dengan jumlah kapasitas perusahaan yang berada dan menerima angkatan kerja di kota pekanbaru, ini mengakibatkan terjadinya pengurangan kepada para tenaga kerja dan berakhir pada terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh para sepihak. Berikut adalah jumlah data para pencari kerja di kota pekanbaru:

**Tabel 1.2 jumlah pencari kerja menurut status dan jenis kelamin di Kota Pekanbaru tahun 2020**

Bulan	Laki-laki	Perempuan
Januari	3.009	7.712
Februari	3.107	7.708
Maret	2.879	7.373
April	2.522	6.884
Mei	2.580	6.908
Juni	2.527	6.747
Juli	2.592	6.698
Agustus	2.564	6.747
September	2.429	6.713
Oktober	2.531	6.549
November	2.623	6.612
Desember	2.635	6.765

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2020*

Dari data diatas jumlah pencari kerja yang di ambil dari badan pusat statistik bahwa dari bulan Januari hingga Desember mayoritas perempuan yang banyak mengalami pencarian kerja di kota pekanbaru hingga mencapai 7,712 jiwa dalam satu bulan, hal ini membuat pengangguran bertambah dengan adanya virus corona yang membuat karyawan serta buruh di PHK dari perusahaan mereka. Sementara itu dinas tenaga kerja kota pekanbaru harus mempertimbangkan tenaga kerja serta pengangguran yang ada agar tidak mengalami lonjakan yang sangat besar yaitu tingkat pengangguran yang sangat besar di Kota Pekanbaru.

Tabel 1.3 Pemutusan Hubungan Kerja Kota Pekanbaru January-Desember 2020



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2020

Berdasarkan data diatas bahwa terhitung dari bulan January hingga Desember grafik Pemutusan Hubungan Kerja meningkat drastis Selama pandemi covid-19 menimpa Riau, sudah ribuan karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Riau. Dimana PHK dan merumahkan karyawan oleh perusahaan tersebut hampir merata di seluruh daerah di Riau. Salah satunya di Kota Pekanbaru pada bulan Juli sudah ada sekitar 106 karyawan di PHK dan 705 orang dirumahkan. Dimana sesuai data yang diterima Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru jika total tersebut terhitung 64 perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru.

Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbru, Abdul Jamal, ratusan karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dan dirumahkan tersebut karena perusahaan tempat mereka bekerja mengalami krisis ekonomi dan tidak mampu lagi untuk membayar upah atau gaji karyawan. Omzet perusahaan mereka

tidak sebanding lagi untuk membayar gaji karyawan maka terpaksa melakukan PHK dan merumahkan. Bahkan ada juga perusahaan yang tutup atau bangkrut.

Perusahaan yang terdampak akibat covid-19 ini katanya, terjadi pada berbagai sektor dan berbagai macam perusahaan. Seperti, hotel, kuliner, cafe, serta perusahaan lainnya. Yang banyak terkena itu berada pada karyawan hotel, sebab pengunjung atau wisatawan yang datang ke Kota Pekanbaru berkurang karena situasi kondisi saat ini hal ini membuat karyawan hotel banyak yang sebagian di PHK. Ada juga karyawan dari usaha lain seperti rumah makan, kafe serta tempat-tempat kuliner dan makanan di Pekanbaru di PHK, dengan banyaknya PHK di Kota Pekanbaru maka banyak juga jumlah pengangguran yang ada selama pandemi covid-19 terjadi.

Ia juga menyebut untuk pengaduan karyawan selama pandemi covid-19 ini meningkat. Ada yang melaporkan terkait perselisihan hal karyawan dengan perusahaan, perselisihan hak kepentingan, dan perselisihan PHK. Ada 89 laporan yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sejak covid-19 dan saat ini dalam tindak lanjut mediasi dengan perusahaan”.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru (Studi Pemutusan Kerja Dampak Covid-19)”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, serta fenomena atau gejala yang telah diuraikan maka rumusan masalah penelitian yang penulis teliti adalah **“Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru (Studi Pemutusan Kerja Dampak Covid-19)”**?.?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui Bagaimana Peranan Dinas Ketenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penanganan terhadap para tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi Virus Corona atau Covid-19
- b. Untuk melihat faktor-faktor penghambat Peranan dalam Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Dinas Tenaga Kerja.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Aspek akademis, sebagai salahsatu bahan informasidan data skunder bagi kalangan akademis lainnya agar dapat memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi keputakaan sehingga mendapat bahan kajian.

- b. Aspek Teoritis, sebagai bahan manfaat penelitian agar dapat mengembangkan teori-teori yang telah ada sehingga memperkaya hasil ilmu pengetahuan baru.
- c. Aspek Empiris, sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya khusus dalam pembangunan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN

#### A. STUDI KEPUSTAKAAN

Sebagai pedoman dan acuan dalam memecahkan pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini penulis akan memaparkan beberapa konsep-konsep atau teori-teori yang ada relevansinya untuk mendukung pemecahan masalah yang dikemukakan diatas.

##### 1. Konsep Ilmu Pemerintahan

Dalam perkembangan saat ini ilmu pemerintahan mencoba menjadi sebuah disiplin ilmu yang berdiri sendiri tanpa lagi menjadi bayang-bayang dari kajian ilmu politik, yang membuat banyak ahli-ahli ilmu pemerintahan melahirkan defenisi-defenisi serta konsep-konsep mengenai ilmu pemerintahan itu sendiri.

Menurut Ndraha (2011:3) mendefenisikan Ilmu Pemerintahan yakni ilmu yang mempelajari bagaimana memenuhi dan melindungi kebutuhan dan tuntutan setiap orang akan jasa publik dan layanan sipil dalam hubungan pemerintahan (sehingga dapat diterima) pada saat dibutuhkan oleh orang yang bersangkutan. Hal ini bersangkutan antara birokrasi yang ada di pemerintahan mereka akan memberikan jasa berbentuk pelayanan baik untuk masyarakat maupun layanan sipil, oleh karena itu ilmu pemerintahan sangat perlu di pelajari apabila kita akan menduduki di instansi pemerintahan baik menjadi pemimpin maupun seorang birokrasi di kantor dinas sebagai pelayan masyarakat.

Menurut Syafiie (2003:36) ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan koordinasi dan kemampuan memimpin

bidang legislasi, eksekusi, dan yudikasi dalam hubungan pusat dan daerah antara lembaga serta antara memerintah dengan yang diperintah. Bukan hal mudah memimpin suatu organisasi atau kedudukan besar yang ada di pemerintahan kita harus mempunyai skill serta ilmu untuk menguasai apa saja pemerintahan itu oleh sebab itu ilmu pemerintahan mengajarkan bagaimana cara melaksanakan serta mengkoordinasi suatu bidang yang sedang kita pimpin

Menurut H.A Brasz (dalam Syafiie, (2005:21) mengatakan ilmu pemerintahan dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang cara bagaimana lembaga/dinas pemerintahan umum itu disusun dan difungsikan baik secara ke dalam maupun keluar terhadap warganya. Suatu pemimpin kepala daerah yang di tugaskan untuk melaksanakan fungsinya juga harus memberikan dampak positif terhadap masyarakat yang sedang di pimpinya karena mereka juga akan menghormati pimpinnya apabila seluruh hak serta kewajiban masyarakat berjalan dengan baik.

Bagi Musanef (dalam Syafiie, 2011:8) ilmu pemerintahan adalah suatu ilmu yang dapat menguasai dan memimpin serta menyelidiki unsur-unsur dinas, berhubungan dengan keserasian ke dalam dan hubungan antara dinas-dinas itu dengan masyarakat yang kepentingannya di wakili oleh dinas itu karena dinas tersebut sebagai tempat pengaduan atau melakukan permohonan untuk masyarakat.

## 2. Konsep Pemerintahan

Di beberapa negara antara pemerintah dan pemerintahan tidak dibedakan. Misalnya, Inggris menyebutnya "*Government*" Prancis menyebutnya "*Gouvernement*" keduanya berasal dari perkataan Latin "Gubernaculum" yang biasa sekarang dikatakan "Gubernur". Dalam bahasa Arab disebut dengan "Hukumah" di Amerika Serikat disebut dengan "*Administration*" sedangkan mengartikan "*Regering*" sebagai penggunaan kekuasaan negara oleh yang berwenang untuk menentukan keputusan dan kebijakan dalam rangka mewujudkan tujuan negara, dan sebagai penguasa menetapkan perintah-perintah untuk diterapkan kepada seluruh masyarakat yang ada agar dapat berjalan dengan baik sesuai aturan yang ada.

Pemerintahan dalam arti sempit hanya meliputi lembaga yang mengurus pelaksanaan roda pemerintahan (disebut eksekutif), lembaga eksekutif adalah lembaga yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan kebijakan, peraturan yang dibuat oleh legislatif. Presiden menjadi kepala negara dan kepala pemerintahan yang menjalankan roda pemerintahan suatu negara. Sedangkan pemerintahan dalam arti luas selain eksekutif termasuk juga lembaga yang membuat peraturan perundang-undangan serta kebijakan (disebut legislatif) dan yang melaksanakan peradilan (disebut yudikatif). (Syafiie 2005;20).

Menurut Ewalt (dalam Awang 2012;11) pemerintahan mengidentifikasi ketergantungan daya yang terlibat dalam hubungan antara lembaga yang terlibat dalam aksi kolektif. Organisasi tergantung pada satu sama lain untuk mencapai tindakan kolektif dan dengan demikian harus pertukaran

sumber daya dan negosiasikan pemahaman bersama tentang tujuan program utama dari organisasi tersebut untuk dijalankan bersama. Program utama tersebut berbeda-beda sesuai dengan apa yang akan di lakukan lembaga dalam mencapai tindakan kolektif.

Menurut Maulidiah (2014;1-2) pemerintahan secara umum adalah orang atau sekelompok orang yang diberikan legitimasi oleh masyarakat untuk menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, dan dilengkapi oleh alat-alat kelengkapan negara yang berperan membantu pemerintah dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan. Sehingga unsur utama pemerintah tersebut yakni orang atau sekelompok orang yang diberikan legitimasi dalam bentuk kewenangan untuk menjalankan tugas-tugas pemerintah yang di dalamnya terdapat menyelenggarakan pelayanan pemerintahan, pelayanan pembangunan, pelayanan kemasyarakatan dan pemberdayaan sehingga pemerintah memiliki fungsi dasar yakni pelayanan. Terkadang ketika seorang pemimpin yang sudah di percayai oleh masyarakat untuk memimpin suatu daerah terkadang mereka lupa dengan tugas mereka bahkan ada juga yang kecolongan korupsi uang rakyat sehingga tugas yang meeka kerjakan sebagai kepala pemerintah tidak berjalan dengan baik dan berpaling ke rana hukum akitab tindakan yang telah di langgar.

Dari keseluruhan defenisi diatas bahwa pemerintahan adalah kelompok orang-orang tertentu yang secara baik dan benar serta indah melakukan sesuatu (eksekusi) atau tidak melakukan sesuatu (*not to do*) dalam mengoordinasikan, memimpin dalam hubungan antara dirinya denagan masyarakat, antara

departemen dan unit dalam tubuh pemerintahan itu sendiri untuk kepentingan negara dalam menjalankan roda pemerintahan.

Dengan demikian ilmu pemerintahan digunakan sebagai ilmu untuk mempelajari bagaimana melaksanakan koordinasi dan kemampuan memimpin bidang legislasi, yudikasi, dan eksekusi, dalam hubungan pusat dengan daerah, antara lembaga serta antara yang memerintah dengan diperintah secara baik dan benar dalam berbagai peristiwa dan gejala pemerintahan. Harus di akui dalam bidang ini pemerintah sepenuhnya berperan dalam menjalankan suatu aturan serta kewenangan yang ada maka apabila para pejabat pemerintah menjalankan kinerjanya dengan baik sesuai apa yang sudah di tetapkan maka negara indonesia akan damai dan sejahtera, kemudian sebaliknya apabila pejabat pemerintah telah melanggar aturan yang sudah ditetapkan maka masyarakat juga tidak mau lagi melihat seorang pemimpin seperti itu.

### **3. Konsep Pemerintah Daerah**

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dinas kelautan dan perikanan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, yang dibentuk berdasarkan desentralisasi yaitu penyerahan urusan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan

masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintahan Daerah ini menggunakan asas-asas sebagai berikut :

- a. Asas Otonomi adalah prinsip dasar penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berdasarkan Otonomi Daerah. Pasal 1 angka (7) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- b. Desentralisasi adalah penyerahan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Pusat kepada daerah otonom berdasarkan Asas Otonomi.
- c. Dekonsentrasi adalah pelimpahan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu, dan/atau kepada gubernur dan bupati/wali kota sebagai penanggung jawab urusan pemerintahan umum.
- d. Tugas Pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah Daerah provinsi kepada Daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi.
- e. Daerah Otonom yang selanjutnya disebut Daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri

berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Penyelenggara Pemerintahan Daerah adalah Pemerintah Daerah dan DPRD, sedangkan pemerintah daerah adalah Gubernur, Walikota, dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah. Secara umum, perangkat daerah terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, diwadahi Lembaga Sekretariat, unsur pendukung kepala daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta unsur pelaksanaan urusan daerah di wadahi dalam Lembaga Dinas Daerah.

Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemerintah menyelenggarakan sendiri, atau dapat melimpahkan sebagian urusan kepada perangkat pemerintahan atau wakil pemerintahan di daerah atau dapat menugaskan kepada pemerintah daerah dan/atau pemerintahan desa. Di samping itu penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah di luar urusan pemerintah, pemerintah dapat menyelenggarakan sendiri sebagian urusan pemerintahan, atau melimpahkan sebagian urusan pemerintahan kepada gubernur selaku wakil pemerintah, atau menugaskan sebagian urusan kepada pemerintah daerah dan/atau pemerintahan desa berdasarkan asas tugas pembantuan.

Dalam Bab VII Pasal 57 dan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bagian pertama mengatur mengenai penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pasal 57 menerangkan, penyelenggaraan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota terdiri dari atas kepala daerah dan DPRD dibantu oleh perangkat daerah.

Penyelenggara Pemerintahan Daerah dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah berpedoman pada asas penyelenggaraan pemerintahan negara yang terdiri atas:

- a. kepastian hukum tertib penyelenggaraan negara
- b. kepentingan umum
- c. keterbukaan
- d. proporsionalitas
- e. profesionalitas
- f. akuntabilitas
- g. efisiensi
- h. efektivitas
- i. keadilan

#### **4. Konsep Peranan**

Peranan merupakan aspek dinamis apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. (Soerjono Soekanto,2013;210).

Peranan yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Posisi seseorang dalam kemasyarakatan yaitu (*social position*) merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat, karena ketika kita melihat individu seseorang maka disitu kita melihat kepribadian sesungguhnya. Peranan lebih banyak menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri, dan sebagai suatu proses. Jadi seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peran. Peran mencakup tiga hal yaitu sebagai berikut:

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
- b. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai prilaku individu yang penting bagi struktur sosial kemasyarakatan.

Berdasarkan tiga cakupan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa peran dalam hal ini mencakup tiga aspek. Aspek tersebut yaitu penilaian dari prilaku seseorang yang berada di masyarakat terkait dengan posisi dan kedudukannya, konsep-konsep yang dilakukan oleh seseorang dalam masyarakat sesuai dengan kedudukannya, serta aspek ketiga prilaku seseorang yang penting bagi struktur sosial masyarakat

Selanjutnya menurut Ndraha (2003:53) peranan diartikan suatu sebagai prilaku yang diharapkan dari atau telah ditetapkan bagi pemerintah selaku administrator disetiap jenjang pemerintahan. Pemerintah yang berperan dalam

administrator sebagai seorang pelayan yang memberikannya kepada masyarakat sebagai bentuk tugas pemerintah dalam menjalankan pelayanan administrator.

## 5. Konsep Kebijakan Pemerintahan

Untuk memecahkan, mengurangi atau mencegah terjadinya suatu masalah, diperlukan suatu kebijakan yang diformulasikan dengan mempunyai fungsi dan saran, dimana untuk mencapai tujuan dan saran suatu implementasi dari kebijakan itu sendiri yang merupakan proses lebih lanjut dari tahap formulasi kebijakan hal ini sesuai dengan pendapat (Abidin,2002;20).

Banyak pakar menyebutkan bahwa kebijakan pemerintah sebagai kekuasaan pengalokasian nilai-nilai untuk masyarakat secara keseluruhan. Ini mengandung konotasi tentang kewenangan pemerintah yang meliputi keseluruhan kehidupan masyarakat kecuali pemerintah. Menurut Carl Friedman mengatakan bahwa yang paling pokok bagi suatu kebijakan adalah tujuan (*goal*), sasaran (*objective*) atau kehendak (*purpose*). (Abidin,2002;20)

Menurut Ndraha (2003;493) kebijakan dalam kybernology dan konsep kebijakan pemerintah adalah sistem nilai kebijakan dan kebijaksanaan diatas yang lahir dari kearifan aktor atau lembaga yang bersangkutan.

Perbuatan kebijakan merupakan sebuah aktivitas yang diarah tujuannya sebagai yang memiliki ciri tersendiri dan aktifitas fisik dan eksperesif murni yang bertujuan untuk mempengaruhi prospektif (maa depan) alternatif dalam arah yang dikehendaki. (Tangkilisan,2003;6)

Menurut Koryati (2005:7) mengatakan bahwa secara umum kebijakan dapat dikatakan sebagai rumusan keputusan pemerintahan yang menjadi pedoman

tingkah laku guna mengatasi masalah politik yang mempunyai tujuan, rencana dan program yang akan dilaksanakan secara jelas.

Kemudian Ibrahim (2004:2) mengemukakan bahwa kebijakan itu adalah prosedur memformulasikan sesuatu yang berdasarkan aturan tertentu, disebutkan juga bahwa kebijaksanaan itu bentuknya (praktis) dari kebijakan.

Kebijakan publik menurut Dwijowijoto (2008:58) adalah keputusan yang dibuat oleh negara khususnya pemerintah sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan. Kebijakan publik adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi, untuk menuju masyarakat yang dicita-citakan.

Kebijakan publik menurut Dwijowijoto (2008:58) dibagi menjadi dua yaitu:

1. Regulasi versus Deregulasi: kebijakan yang menetapkan hal-hal yang dibatasi dan hal-hal yang disebabkan dari pembatasan-pembatasan.
2. Alokasi versus Distributif: kebijakan yang berkenaan dengan anggaran atau keuangan publik.

Kita melihat ada empat kegiatan pokok yang berkenaan dengan kebijakan publik, yaitu:

1. Perumusan kebijakan
2. Implementasi kebijakan
3. Evaluasi kebijakan
4. Revisi kebijakan yang merupakan perumusan kembali dari kebijakan

Menurut Easton kebijakan pemerintah adalah kewenangan untuk pengalokasian nilai-nilai bagi masyarakat secara menyeluruh, berarti yang berwenang mengatur secara menyeluruh kepentingan masyarakat adalah pemerintah. (dalam Lubis 2007:8).

## 6. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola Sumber Daya Manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi. Lalu sumber daya manusia yang bagaimana yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik? tentu saja sumber daya manusia yang memiliki skill individu serta dapat bersaing, ketika sumber daya manusia memadai maka seluruh organisasi serta perusahaan yang ada akan lebih mudah menciptakan peluang untuk kesuksesan. sebelum melangkah lebih lanjut, ada baiknya kita kembali ke pengertian awal untuk memahami hal ini. Apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia? Ada beberapa pendapat para ahli yaitu :

Menurut Sonny Sumarsono (2003:4) Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa yang ia kerjakan untuk mendapatkan suatu keuntungan yang dihasilkan. Pengertian kedua SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut mampu bekerja berarti mampu melaksanakan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa

kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memahami kebutuhan masyarakat.

Menurut Marry Parker Follet Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui program orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia ini mungkin terdengar kusus karena kebutuhan yang di miliki untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut hanya orang yang ahli dalam bidangnya bukan semua orang dapat melakukan hal tersebut maka dari itu bertujuan untuk pekerjaan yang diperlukan saja.

Defenisi ini, yang dikemukakan oleh Marry Parker Follet, mengandung arti bahwa para manejer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri atau bisa jadi suatu pekerjaan untuk dilakukan bersama agar terasa muda dan selesai dengan cepat. Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi defenisi diatas memberikan kepada kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial.

Dilain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan yang akan dilakukan), pengorganisasiaan (perencanaan dan penugasan kelompok kerja, penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja) pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengolahan konflik) dan pengawasan.

Menurut Hariandja (2002:2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi maka suatu manajer melakukan pekerjaan dengan baik serta memberikan arahan kepada karyawannya untuk sebuah Sumber Daya Manusia yang berkualitas baik dapat menjalankan organisasi dan bekerja dengan tim.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Bakat tersebut bermacam-macam sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut semangkin banyak bakat yang dikuasai maka semangkin tinggi tingkat SDM yang dimiliki untuk menjadikan suatu organisasi yang berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fisik dan fikirnya semangkin besar kemampuan fisik dan fikirnya maka semangkin besar pula SDM yang dimilikinya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ). Tidak hanya itu moral serta etika juga menjadi kunci utama dalam SDM karena sama saja apabila manusia tidak memiliki moral dan etika sopan santun maka tidak

berguna dalam hal apaun sebab kunci dalam berkomunikasi keduanya perlu diterapkan pada jati diri manusia.

## **7. Manajemen Ketenagakerjaan**

Manajemen tenaga kerja mengkhhususkan diri tentang hal yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktivitasnya, baik dalam saham perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi, sehingga tenaga kerja tersebut dapat berdayaguna dan berhasil dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Tenaga kerja juga membutuhkan pekerjaan yang ada terkadang kita sebagian besar masih banyak kasus pengangguran tidak daptnya pekerjaan atau tingginya kasus pengangguran membuat tenaga kerja kesulitan untuk melakukan pekerjaan. Disamping itu sebageian ada juga faktor yang mempengaruhi terjadinya tingkat pengangguran yang tinggi salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia yang belum memadai untuk bersaing dalam organisasi atau perusahaan yang ada.

Manajemen tenaga kerja menurut Flippo (Sastrohardiwiryo 2005:28) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pembangunan, pengembangan, pembenrian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk tujuan membantu tujuan organisasi, individu dan sosial dalam tingkat perekonomian yang ada. Berdasarkan defenisi yang telah dikemukakan Flippo terkandung fungsi manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengaduan tenaga kerja. Manajemen tenaga kerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kontribusi produktif dari sumber daya manusia kepada organisasi.

Dari batasan yang telah dikemukakan diatas terlepas dari sudut pandang para ahli maka dapat didefinisikan bahwa manajemen tenaga kerja adalah upaya pendayagunaan sumber daya manusia sebagai faktor produksi berdasarkan fungsi manajemen itu sendiri.

## **8. Pemutusan Hubungan Kerja**

Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Karena belakangan ini tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan ada saja tindakan serta hambatan yang terjadi kepada para pekerjas Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Sebagian dari mereka juga tidak tinggal diam banyak dari kasus tersebut yang menempuh jalur hukum untuk diselesaikan dengan baik apakah para pekerja yang melakukan kesalahan atau pihak perusahaan yang melakukan tindakan tersebut agar para pekerja tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengartikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkang menurut Moekijat mengartikan bahwa Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhinya terjadi pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada buruh dan karyawan terkadang ada sebagian kesalahan yang dilakukan oleh pekerja tersebut dalam waktu bekerja,

dan ada pula faktor dari perusahaan yang memutuskan karyawan tersebut agar tidak lagi bekerja sebagai contoh masalah finansial yang terjadi dan masalah yang ada pada perusahaan tersebut yang mengakibatkan pengurangan karyawan maka jalan satu-satunya adalah PHK.

Menurut pemahaman yang khusus, Pemutusan Hubungan Kerja dapat dibagi dalam tiga golongan yaitu:

- a. Hubungan kerja yang putus demi hukum, berarti hubungan kerja putus dengan sendirinya, kedua belah pihak (perusahaan/pengusaha dan karyawan) bersifat pasif
- b. Hubungan Kerja yang diputuskan oleh pihak buruh, berarti buruh aktif untuk di putus hubungan kerjanya
- c. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh, berarti masing-masing pihak (perusahaan/pengusaha dan karyawan) meminta kepada Pengadilan Negeri (PN) agar hubungan kerjanya diputuskan berdasarkan alasan tertentu.

Manulang (1998) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian yaitu:

1. *Termination* yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya kontrak kerja yang telah disepakati. Berahirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
2. *Dismissal* putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya,

karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsomsi alkohol atau obat-obatan psikotropika, madat, melakukan tindakan kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik

3. *Redundancy* yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.
4. *Retrenchment* pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemsaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Menurut Zaeni Asyhadi, pemutusan hubungan kerja bagi pihak Pekerja/Buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial. Pengaruh-pengaruh dimaksud antara lain :

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, Pekerja/Buruh kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai gantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Akibat dari perselisihan PHK selalu berkaitan dengan pemenuhan hak, kompensasi atau pesangon atas pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pemenuhan akan uang pesangon dan yang terkait dengan hak pekerja jika di PHK menjadi suatu hal yang krusial bagi pekerja. Hal tersebut disebabkan karena PHK menyebabkan ekonomi pekerja menjadi tidak menentu. Oleh karena itu, jika dilihat dari masa kerja dan keuntungan yang telah didapat dari perusahaan atas jerih payah seseorang, maka sangat layak jika pekerja mendapat pesangon. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan dengan memberikan peraturan-peraturan berpatokan standar, baik nasional maupun internasional.

### **9. Manajemen Penanganan Covid-19**

*Corona virus* adalah sekelompok virus terkait yang menyebabkan penyakit pada mamalia dan burung. Pada manusia virus corona menyebabkan infeksi saluran pernafasan yang dapat berkisar dari ringan hingga mematikan, mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah. *Coronavirus* adalah virus *zoonosis* yang artinya virus ini disebarkan melalui hewan dan manusia. Menurut WHO, investigasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Coronavirus ini dapat menular dari manusia ke manusia. Virus ini diberi nama berdasarkan proyeksinya yang mirip mahkota dipermukannya "*Corona*" dalam bahasa latin berarti "hallo" atau "mahkota". Penyebaran coronavirus ini sama seperti virus yang disebabkan oleh flu lainnya, seperti dari batuk dan bersin atau sentuhan orang yang terinfeksi. Virus corona telah menjadi topik utama diseluruh negara, viruscorona yang tengah

menyerang masyarakat dunia saat ini menurut WHO sebagai Novel *Coronavirus* (2019-nCov) yang mulai terdeteksi pertama kalinya muncul di kota Wuhan, China. Yang berasal dari pasar seafood dan hewan yang dapat menyebar dari hewan ke manusia, dan manusia ke manusia.

COVID-19 disebabkan oleh SARS-CoV-2, yaitu virus jenis baru dari *coronavirus* (kelompok virus yang menginfeksi sistem pernapasan). Infeksi virus Corona bisa menyebabkan infeksi pernapasan ringan sampai sedang, seperti flu, atau infeksi sistem pernapasan dan paru-paru, seperti pneumonia.

COVID-19 awalnya ditularkan dari hewan ke manusia. Setelah itu, diketahui bahwa infeksi ini juga bisa menular dari manusia ke manusia. Penularannya bisa melalui cara-cara berikut:

- a. Tidak sengaja menghirup percikan ludah (*droplet*) yang keluar saat penderita COVID-19 bersin atau batuk
- b. Memegang mulut, hidung, atau mata tanpa mencuci tangan terlebih dulu, setelah menyentuh benda yang terkena droplet penderita COVID-19
- c. Kontak jarak dekat (kurang dari 2 meter) dengan penderita COVID-19 tanpa mengenakan masker

Gejala infeksi COVID-19 bisa menyerupai gejala flu, yaitu demam, pilek, batuk kering, sakit tenggorokan, dan sakit kepala. Setelah itu, gejala dapat hilang dan sembuh atau malah memberat. Penderita dengan gejala yang berat bisa mengalami demam tinggi, batuk berdahak atau berdarah, sesak napas, dan nyeri dada. Gejala-gejala tersebut di atas muncul ketika tubuh bereaksi melawan virus COVID-19.

Secara umum, ada 3 gejala umum yang bisa menandakan seseorang terinfeksi COVID-19, yaitu:

1. Demam (suhu tubuh di atas 38°C)
2. Batuk kering
3. Sesak napas

Sampai saat ini, belum ada vaksin untuk mencegah infeksi virus Corona penyebab COVID-19. Oleh sebab itu, cara pencegahan yang terbaik adalah dengan menghindari faktor-faktor yang bisa menyebabkan Anda terinfeksi virus ini, yaitu:

1. Terapkan *physical distancing*, yaitu menjaga jarak minimal 2 meter dari orang lain, dan jangan dulu ke luar rumah kecuali ada keperluan mendesak.
2. Gunakan masker saat beraktivitas di tempat umum atau keramaian, termasuk saat pergi berbelanja bahan makanan.
3. Rutin mencuci tangan dengan air dan sabun atau *hand sanitizer* yang mengandung alkohol minimal 60%, terutama setelah beraktivitas di luar rumah atau di tempat umum.
4. Jangan menyentuh mata, mulut, dan hidung sebelum mencuci tangan.
5. Tingkatkan daya tahan tubuh dengan pola hidup sehat.
6. Hindari kontak dengan penderita COVID-19, orang yang dicurigai positif terinfeksi COVID-19, atau orang yang sedang sakit demam, batuk, atau pilek.

7. Tutup mulut dan hidung dengan tisu saat batuk atau bersin, kemudian buang tisu ke tempat sampah.
8. Jaga kebersihan benda yang sering disentuh dan kebersihan lingkungan, termasuk kebersihan rumah.

Kasus pasien terkonfirmasi positif di Provinsi Riau, setiap harinya terjadi kenaikan dan penurunan kasus. Pada hari Jumat (16/10) naik sebanyak 281 kasus, sehari sebelumnya, Kamis (15/10), penambahan sebanyak 181 kasus positif. Saat ini total terkonfirmasi positif di Riau sudah mencapai 11.096 kasus. Sedangkan pasien yang sembuh bertambah sebanyak 102 orang, total 6.705 pasien yang sembuh.

Dari total pasien yang terkonfirmasi 11.096 kasus, yang isolasi mandiri sebanyak 2.996 orang, rawat di Rumah 1.119 orang, sembuh 6.730 orang dan 251 meninggal dunia, setelah bertambah 2 orang yang meninggal dunia. Sedangkan untuk suspek yang Isolasi mandiri berjumlah 8.370 orang, Isolasi di RS berjumlah 278 orang. Dan selesai Isolasi berjumlah 31.106 orang, meninggal berjumlah 126 orang. Total Suspek berjumlah 39.880 orang.

Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Riau, Mimi Yuliani Nazir, mengatakan, turun naiknya penyebaran covid-19 di Riau ini, karena banyaknya kontak erat pasien positif sebelumnya. Dari hasil swab yang kontak erat sampai 40 persen. Termasuk orang yang awalnya suspek, setelah dilakukan swab hasilnya positif.

“Yah selama ada kontak erat pasien positif sebelumnya, hasilnya akan terus bertambah. Memang terjadi penurunan dan naik, terutama kontak erat itu

mencapai 40 persen. Ditambah lagi orang yang suspek juga, banyaknya yang positif,” kata Mimi Yuliani Nazir.

Sementara itu, untuk yang melakukan swab mandiri, baik itu dari perusahaan dan perkantoran atau instansi lainnya, yang terkonfirmasi positif angkanya mencapai 30 persen. Dan swab mandiri ini juga dari kontak erat pasien yang positif sebelumnya, baik yang dari Orang Tanpa Gejala (OTG) maupun yang bergejala.

“Yang swab mandiri mencapai 30 persen, dan itu dilakukan oleh pribadi, dan perusahaan. Selain itu yang melakukan isolasi mandiri, juga belum efektif dilakukan oleh pemerintah Kota, dan daerah lainnya,” kata Mimi.

## B. Penelitian Terdahulu

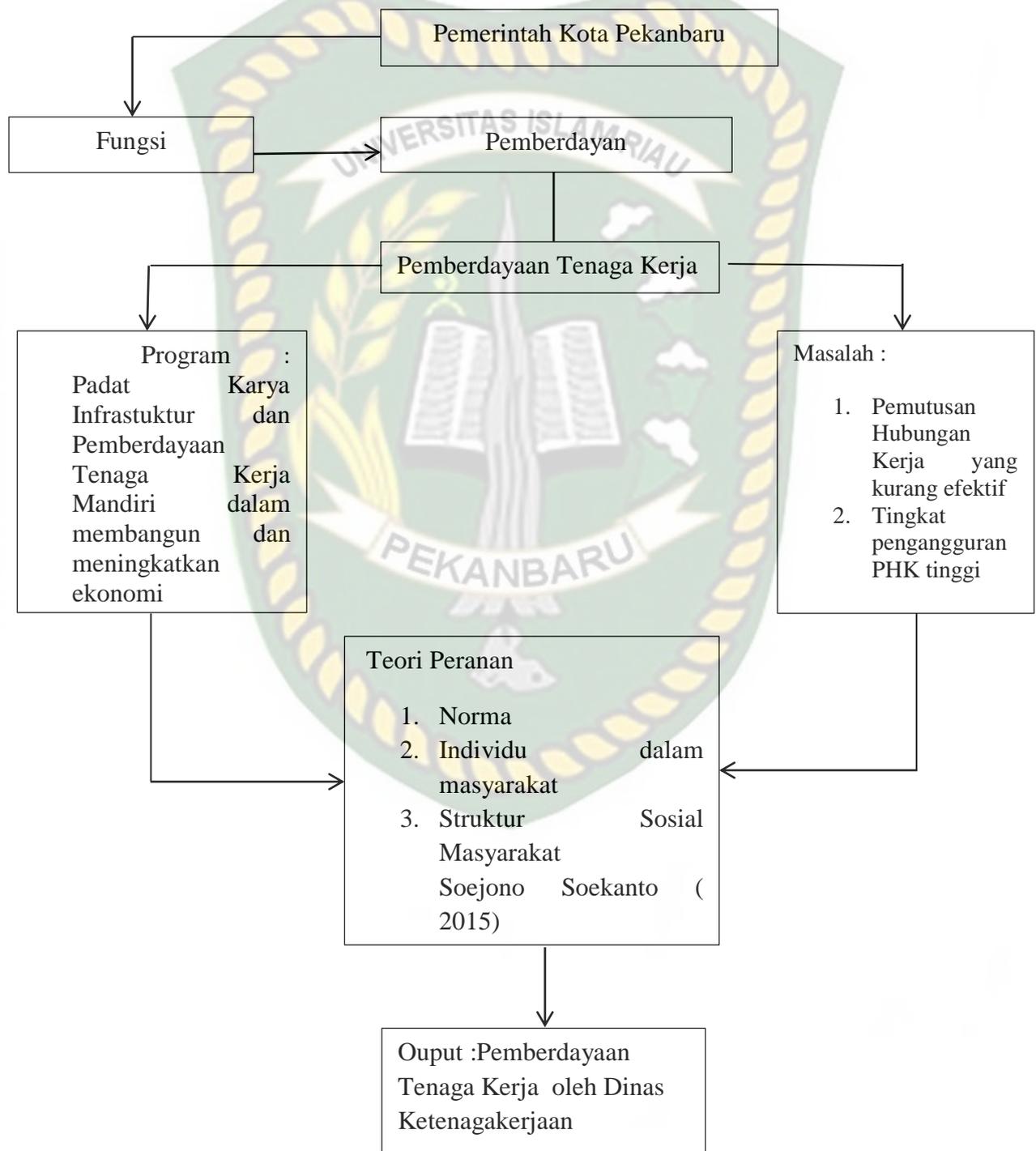
1. Niru Anita Sinaga, SH, MH melakukan penelitian yang berjudul “Analisi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan PHK” penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu melakukan penelitian tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan penelitian yang dilakukan menggunakan metode Kualitatif. Namun juga memiliki perbedaan diantaranya, (a) objek yang dilakukan penelitian terdahulu tidak pada saat covid-19 (b) penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014 sementara penelitian yang dilakukan penulis pada tahun 2020 (c) lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Negara Indonesia sedangkan lokasi penelitian penulis yaitu di Kota Pekanbaru.
2. Hariyati, Anwar As., Melati Dama melakukan penelitian yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda” penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu melakukan penelitian tentang Peran Pemutusan Hubungan Kerja dan penelitian yang dilakukan menggunakan metode Kualitatif. Namun juga memiliki perbedaan diantaranya, (a) objek penelitian terdahulu membahas penempatan penempatan tenaga kerja sedangkan penelitian penulis dalam penanganan PHK (b) penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sementara penelitian yang dilakukan penulis pada tahun 2020 (c) lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kota Samarinda sedangkan lokasi penelitian penulis yaitu di Kota Pekanbaru.

3. Arina Prameswari, Emi Puasa Handayani melakukan penelitian yang berjudul “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan” penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu melakukan penelitian tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan penelitian yang dilakukan menggunakan metode Kualitatif. Namun juga memiliki perbedaan diantaranya, (a) penelitian terdahulu menggunakan pengaturan (b) penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sementara penelitian yang dilakukan penulis pada tahun 2020 (c) lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Negara Indonesia sedangkan lokasi penelitian penulis yaitu di Kota Pekanbaru.
4. Syeikha Nabilla melakukan penelitian yang berjudul “Dampak COVID-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia” penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu melakukan penelitian tentang Dampak Covid-19 dan penelitian yang dilakukan menggunakan metode Kualitatif. Namun juga memiliki perbedaan diantaranya, (a) penelitian terdahulu menggunakan tidak mengandung Pemutusan Hubungan Kerja (b) penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sementara penelitian yang dilakukan penulis pada tahun 2020 (c) lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Negara Indonesia sedangkan lokasi penelitian penulis yaitu di Kota Pekanbaru.

5. Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni melakukan penelitian yang berjudul “ Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum” penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu melakukan penelitian tentang Dampak Covid-19 dan penelitian yang dilakukan menggunakan metode Kualitatif. Namun juga memiliki perbedaan diantaranya, (a) penelitian terdahulu berdasarkan perspektif Hukum (b) penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sementara penelitian yang dilakukan penulis pada tahun 2020 (c) lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Negara Indonesia sedangkan lokasi penelitian penulis yaitu di Kota Pekanbaru.

### C. Krangka Pikir

**Gambar II.1 Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru (studi pemutusan kerja dampak covid-19)**



#### D. Konsep Operasional

Adapun yang menjadi konsep operasional dalam penelitian mengenai Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Pemerintahan adalah kelompok orang-orang tertentu yang secara baik dan benar serta indah melakukan sesuatu (eksekusi) atau tidak melakukan sesuatu (*not to do*) dalam mengoordinasikan, memimpin dalam hubungan antara dirinya dengan masyarakat, antara departemen dan unit dalam tubuh pemerintahan itu sendiri.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.
3. Peranan merupakan aspek dinamis apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan.
4. Konsep Kebijakan Pemerintahan adalah sistem nilai kebijakan dan kebijaksanaan diatas yang lahir dari kearifan aktor atau lembaga yang bersangkutan.
5. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui program orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

6. Manajemen Tenaga Kerja adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pembangunan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk tujuan membantu tuuan organisasi, individu dan sosial.
7. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
8. Norma merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat
9. Individu merupakan seseorang atau pribadi yang hidup dalam kehidupan masyarakat atau organisasi.
10. Struktur Sosial Masyarakat membentuk kelompok-kelompok sosial berdasarkan kesamaan ciri, minat dan karakteristiknya.

### E. Oprasional Variabel

**Tabel 1I.2 Konsep Oprasional Variabel Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru (Studi Pemutusan Kerja Dampa Covid-19)**

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	2	3	4
Menurut soejono soekanto 2015:210 Peranan merupakan aspek dinamis apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya.	Peran Dinas Tenaga Kerja	Norma  Individu Dalam Masyarakat  Struktur Sosial Masyarakat	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  Karakter Kopetensi Kepemimpinan  Heterogen Masyarakat Pekanbaru Jasa perdagangan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Creswell (2016) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, konsep atau fenomena, masalah sosial dan lain-lain. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif meningkatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini beberapa dokumen, catatan, dan data-data yang bersifat kualitatif.

Penelitian kualitatif berhubungan dengan pendapat, gagasan, ide atau kepercayaan terhadap objek yang akan diteliti. Semua data yang dibutuhkan tersebut bukanlah termasuk data yang berbentuk angka, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang pemutusan hubungan kerja terhadap dampak covid-19 di Kota Pekanbaru bagaimana peran dinas tenaga kerja melihat kondisi tersebut karena pada masa corona ini banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dan sebagian ada juga yang merumahkan karyawannya karena masalah finansial perusahaan dan situasi yang tidak memungkinkan beroperasi.

## B. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian, maka penelitian ini akan dilakukan di wilayah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru di jalan Samarinda Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Adapun alasan penulis memilih lokasi ini karena ingin mengetahui seberapa banyak karyawan kota pekanbaru yang di PHK dalam pandemi covid 19 serta melihat bagaimana dinas tenaga kerja kota pekanbaru menanggapi karena dinas tenaga kerja adalah tempat dimana para pekerja mengadu soal pekerjaan mereka yang tidak sesuai dengan pengusaha atau perusahaan yang bisa jadi memutus hubungan kerja mereka di situlah kasus tersebut diselesaikan.

## C. Informan

Peneliti menggunakan *Purposive Sampling* karena informan yang diambil tersebut memiliki informasi yang diperlukan mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap dampak covid-19 di Kota Pekanbaru dengan beberapa key informan serta informan yang dapat memberikan informasi yang jelas serta akurat dalam penelitian ini dalam bentuk wawancara dan memberikan pertanyaan seputaran kasus fenomena yang saya teliti. Maka saya membuat bentuk tabel key informan serta informan yang ada dalam penelitian saya beserta jabatannya yang ada.

Berikut ini adalah informan dalam penelitian ini:

**Tabel III.1: Informan dan Key Informan dalam Penelitian Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru (Studi Pemutusan Kerja Dampak Covid-19)**

NO	Jabatan	Informan
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	Key informan
2	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	Informanin
3	Kepala bidang Pembinaan Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.	Informan
4	Asosiasi Pengusaha Indonesia	Informan
5	Serikat Buruh	Informan
6	Masyarakat	Informan

#### **D. Jenis Sumber Data**

Dalam memperoleh data dan informasi yang baik keterangan-keterangan dan data yang diperoleh penulis menggunakan metode sebagai berikut:

##### **1. Data Primer**

Data Primer adalah data atau keterangan yang diperoleh langsung dari seluruh responden melalui wawancara dan observasi yang berkaitan dengan masalah penelitian peran dinas tenaga kerja dalam penanganan pemutusan hubungan kerja.

##### **2. Data Skunder**

Data Skunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersifat dokumentasi berupa penelaahnya terhadap

dokumentasi pribadi, resmi kelembagaan, referensi-referensi atau peraturan. Data pendukung yang diperoleh secara langsung berupa dokumen, arsip dan buku-buku, sumber tersebut berupa literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan informasi yang akurat, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

##### **1. Teknik Observasi**

Yaitu peneliti melakukan pengamatan secara langsung dilapangan terhadap objek penelitian untuk melihat kenyataan dan fakta sosial sehingga dapat dicocokkan antara hasil wawancara atau informasi dengan fakta yang ada dilapangan. Teknik ini dilakukan agar peneliti melihat secara langsung dan jelas bagaimana dan apa sebenarnya yang terjadi dilapangan maka ketika sudah turun kelapangan untuk mendapatkan informasi baru bisa disimpulkan bagaimana kasusnya.

##### **2. Teknik *interview* (Wawancara)**

Salah satu alat yang digunakan dalam pengumpulan informasi, wawancara termasuk mengajukan pertanyaan kepada seseorang atau kelompok dan mencatat jawabannya. Apabila informasi sudah memenuhi tujuan penelitian maka pengajuan pertanyaan akan diahiri. Wawancara yang dilakukan dalam proses penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur yang dilakukan dengan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan.

### 3. Teknik Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian tetapi mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini seperti buku, jurnal, dan lain-lain sebagainya. Maka sebagian dari penelitian wajib melampirkan foto berupa dokumentasi hal tersebut di buat agar lebih kongkrit data atau wawancara kita kepada setiap responden yang kita wawancarai pada saat penelitian dilapangan.

#### **F. Teknik Analisi Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis data menurut Spradley. Menurut Spradley (dalam Moleong 2014:302) analisis data tidak terlepas dari keseluruhan penelitian, maka analisis data dapat digunakan dilapangan bersama dengan pengumpulan data. Ada empat tahapan analisis data yaitu:

##### a. Analisa Domein

Analisa domein dilakukan terhadap data yang diperoleh dari pengamatan wawancara atau pengamatan deskriptif yang terdapat dalam catatan lapangan, yang dapat dilihat dari buku lampiran.

##### b. Analisa Taksonomi

Setelah selesai analisa domein, dilakukan pengamatan dan wawancara terfokus berdasarkan fokus yang sebelumnya dipilih oleh peneliti.

##### c. Analisa Komponen

Setelah analisa taksonomi, dilakukan wawancara atau pengamatan terpilih untuk memperdalam data yang telah ditemukan melalui pengajuan sejumlah pertanyaan kontras.

d. Analisa Tema

Analisa tema merupakan seperangkat prosedur untuk memahami secara holistic pemandangan yang sedang diteliti



### G. Jadwal Kegiatan Penelitian

**Tabel III.2: Jadwal waktu kegiatan penelitian Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru (Studi Pemutusan Kerja Dampa Covid-19)**

	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu ke																											
		Agust – Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan UP	■	■	■	■																								
2	Seminar UP					■	■	■	■																				
3	Revisi UP									■	■	■	■																
4	Revisi Kuisisioner											■	■																
5	Rekomendasi Survei													■	■	■	■												
6	Survei Lapangan															■	■												
7	Analisis Data																	■	■	■	■								
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian																			■	■	■	■	■	■				
9	Konsultasi Revisi Skripsi																					■	■	■	■				
10	Ujian Komferehensi Skripsi																									■	■	■	■
11	Revisi Skripsi																											■	■

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru adalah ibu kota serta kota terbesar di Provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan salah satu central ekonomi terbesar di pulau Sumatra, dan termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan yang cukup besar sebab banyak masyarakat luar yang merantau ke Riau. Migrasi dan urbanisasi yang tinggi berawal dari sebuah pasar yang didirikan oleh pedagang Minangkabau di tepi sungai Siak pada abad ke-18. Hari jadi Kota Pekanbaru ditetapkan pada tanggal 23 Juni 1784. Kota Pekanbaru tumbuh pesat dengan berkembangnya industri minyak bumi serta perusahaan kelapa sawit yang berada di setiap Kabupaten di Provinsi Riau.

Perkembangan Kota ini pada awalnya tidak terlepas dari fungsi sungai Siak sebagai sarana transportasi dalam mendistribusikan hasil bumi dari pedalaman dataran tinggi Minangkabau ke wilayah pesisir selat Malaka. Pada abad ke-18 wilayah Senapelan di tepi sungai Siak menjadi pasar bagi para pedagang mereka menjual berbagai barang serta rempah-rempah serta berjalannya waktu serta perkembangan zaman daerah tersebut menjadi tempat pemukiman yang ramai.

Sultan Siak ke-4 Alamuddin Syah memindahkan pusat kekuasaan Siak dari Mempura ke Senapelan pada tahun 1762. Pada tanggal 23 Juni 1784

berdasarkan musyawarah dari Kesultanan Siak yang terdiri dari datuk empat suku yaitu, Pesisir, Limapuluh, Tanah Datar, dan Kampar sehingga kawan ini dinamai dengan Pekanbaru.

Selepas kemerdekaan Indonesia, berdasarkan Ketetapan Gubernur Sumatra di Medan tanggal 17 Mei 1946 Nomor 103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut Kotapraja. Kemudian pada tanggal 19 Maret 1956, berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1956 Republik Indonesia, Pekanbaru menjadi daerah otonom dalam lingkungan Provinsi Sumatra Tengah. Selanjutnya sejak tanggal 9 Agustus 1957 berdasarkan Undang-undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 Republik Indonesia, Pekanbaru masuk ke dalam wilayah Provinsi Riau yang baru terbentuk Kota Pekanbaru resmi menjadi ibu kota Provinsi Riau pada tanggal 20 Januari 1959 berdasarkan Kepmendagri nomor Desember 52/I/44-25 sebelumnya yang menjadi ibu kota adalah Tanjungpinang (kini menjadi ibu kota Provinsi Kepulauan Riau)

Secara geografis Kota Pekanbaru memiliki posisi yang sangat strategis berada pada jalur lintas timur sumatra, dan terhubung dengan beberapa kota seperti Kota Medan, Padang, dan Jambi. Dengan wilayah administratif diapit oleh beberapa Kabupaten seperti Siak pada bagian utara dan timur, sementara bagian barat dan selatan oleh Kabupaten Kampar. Kota ini dibelah oleh sungai Siak yang mengalir jauh dari barat ke timur dan berada pada ketinggian berkisar antara 5-50 meter diatas permukaan laut. Kota ini termasuk dalam iklim tropis dengan intensitas suhu udara berkisar antara 34 °C hingga mencapai 35 °C, dan suhu minimum antara 20 °C hingga 23 °C.

## 2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah terwujudnya kualitas kemandirian dan perlindungan tenaga kerja menuju masyarakat sejahtera. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk menunjang kualitas pelayanan serta Meningkatkan kualitas sumber daya manusia manusia aparatur dan tertib administrasi ketenagakerjaan untuk mendukung terlaksananya standar pelayanan prima. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil, produktif, dan mandiri dalam menciptakan lapangan kerja serta dapat memenuhi kebutuhan kerja dan dunia kerja

### **B. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru**

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan salah satu unsur pelaksanaan Otonomi Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah, dengan tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi yang menjadi kewenangan dinas sebagaimana dijabarkan dibawah ini.

Dengan diberlakukannya otonomi daerah, kantor Departemen Tenaga Kerja Tingkat II Kotamadya Pekanbaru diubah menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dinas Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana otonomi daerah dibidang tenaga kerja. Dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Pekanbaru.

Struktur organisasi merupakan suatu sistem pembagian tanggung jawab, wewenang serta penetapan hubungan serta penetapan hubungan antara unsurunsur organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran – sasaran yang telah ditetapkan

sebelumnya. Tujuan dan sasarranini hendaknya di capai semaksimal mungkin dengan menggunakan potensi – potensi yang dimiliki walaupun potensi tersebut terbatas.

### **C. Tugas Pokok dan Fungsi**

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru adalah “ Melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota dibidang Tenaga Kerja”. Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja mengacu pada Peraturan Walikota Pekanbaru nomor 17 tahun 2008 tentang rincian tugas pokok dan fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Pekanbaru

#### **1. Kepala Dinas Tenaga Kerja**

Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan asas otonomi dan pembantuan, dengan rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan Kebijakan Teknis dalam Bidang Tenaga Kerja
- b. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan
- c. Membina dan melaksanakan urusan bidang tenaga kerja
- d. Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang tenaga kerja
- e. Membina Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam lingkungan tugasnya
- f. Menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam pelayanannya berkaitan dengan kelompok sasaran pembangunan ketenagakerjaan. Masing-masing bidang pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai peranannya.

## 2. Sekretaris Dinas Tenaga Kerja

- a. Menyelenggarakan kegiatan administrasi kepegawaian, umum, perlengkapan, keuangan dan penyusunan program dinas
- b. Mengkoordinasikan, membina, dan merumuskan program kerja tahunan di lingkungan dinas
- c. Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan sub bagian – sub bagian
- d. Mengkoordinasikan, mengarahkan, membina, dan merumuskan pedoman dan petunjuk administrasi keuangan, kepegawaian tata persuratan, perlengkapan, umum dan rumah tangga di lingkungan dinas
- e. Mengkoordinasikan, membina pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor

## 3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek

- a. Mengkoordinasikan serta merumuskan rencana dan menyusun program kerja sub bidang
- b. Mengkoordinasikan, merumuskan, kegiatan syarat–yarat kerja, pengupahan, lembaga ketenagakerjaan serta hubungan industrial dan sengketa kerja ( Perselisihan Hubungan Industrial)

- c. Merumuskan dan melaksanakan koordinasi dengan unit kerja /instansiterkait dengan bidangtugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas
- d. Melayani dan menanggapi keluhan masyarakat tenaga kerja dalam masalah syarat-syarat kerja, pengupahan, lembaga ketenagakerjaan, jamsostek dan perselisihan hubungan industrial dan memberikan saran.

#### **D. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru**

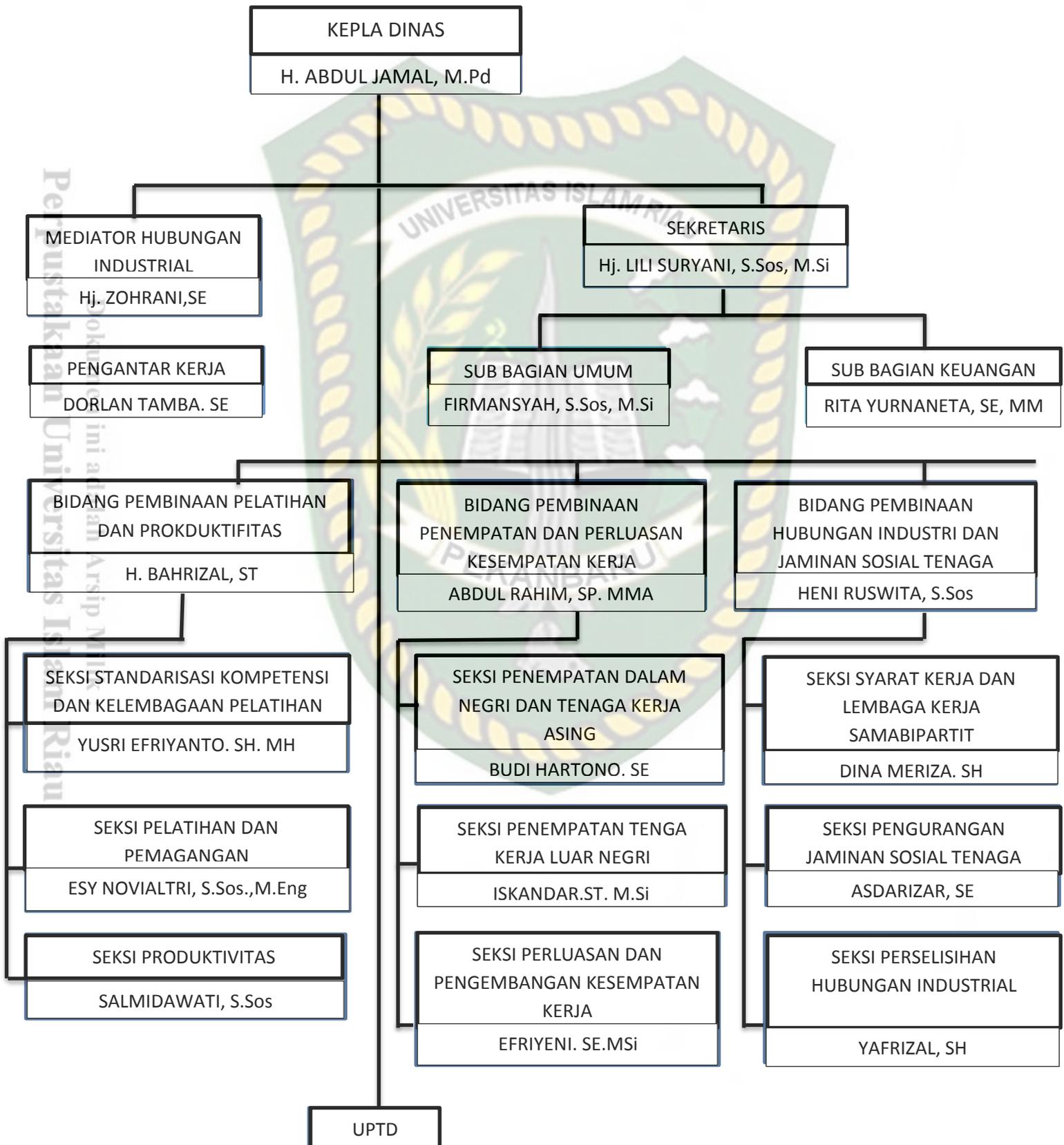
Susunan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berjumlah 48 (empat puluh delapan orang) laki-laki 31 (tiga puluh satu ) orang dan perempuan 17 (tujuh belas ) orang. 42 Berdasarkan struktur organisasi Perangkat Daerah, dari jumlah pegawai diatas terdiri dari satu pejabat eselon II/a, eselon III/a ada satu orang, jabatan eselon III/b jumlahnya 4 orang, dan yang menduduki jabatan eselon IV/a berjumlah 15 orang dan pejabat fungsional 2 orang, sebagaimana disusun pada table dibawah ini:

**Tabel IV.I Susunan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru**

NO	Jabatan	Eslon	Jumlah
1	Kepala Dinas	II/a	1 Orang
2	Sekretaris Dinas	III/a	1 Orang
3	Kepala Bidang	III/b	3 Orang
4	Kepala Sub Bagain / Kepala Seksi	IV/a	15 Orang
5	Fungsional		
	- Pengantar kerja		1 Orang
	- Mediator		1 Orang

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2020*

### E. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Juli 2020



## BAB V

### Hasil Pembahasan Dan Penelitian

#### A. Identitas Informan

Dalam bab V ini penulis akan menjelaskan data-data yang penulis peroleh selama penelitian berlangsung dengan masalah Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru Studi Pemutusan Kerja Dampak Covid-19. Yang menjadi Key Informan adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta Kepala Bidang Perencanaan dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai informan, Serikat Buruh sebagai informan, Apindo sebagai informan, dan Masyarakat sebagai informan.

Untuk melihat serta mengetahui seluruh informan dapat dilihat pada keterangan dibawah ini yaitu:

##### 1. Usia Informan.

Dalam kehidupan setiap manusia mempunyai umur serta usia untuk dapat bertahan hidup dengan melakukan berbagai kegiatan yang mereka kerjakan, hal ini juga menggambarkan seberapa matang usia kedewasaan manusia dalam menghadapi masalah serta melakukan tindakan sesuatu oleh karena penulis membuat daftar tabel usia informan sebagai identitas responden untuk penelitian ini agar dapat di lihat dengan jelas dan dapat dipahami. Berikut daftar usia informan:

**Tabel V.I Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Umur	Jumlah (Orang)
1	25 – 40 Tahun	4
2.	45 – 50 Tahun	2
<b>Jumlah</b>		6

*Sumber : Hasil Olah Data Penulis Tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui masing-masing dari latar belakang usia bahwa umur 30-40 tahun berjumlah 4 orang serta 2 orang beusia 40-50 tahun usia ini terdapat pada pegawai kantor dinas tenaga kerja serta para buruh dan masyarakat.

## 2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan unsur geneitik yang terdapat pada manusia dengan memiliki dua jenis kelamin Laki-laki serta Perempuan. Penulis membuat identitas informan berdasarkan jenis kelamin yang disusun melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel V.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1.	Laki-Laki	5
2.	Perempuan	1
<b>Jumlah</b>		6

*Sumber : Hasil Olah Data Penulis Tahun 2021*

Berdasarkan tabel yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin berdasarkan identitas responden yaitu laki-laki berjumlah 4 orang sedangkan perempuan berjumlah 2 orang.

### 3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu pembelajaran serta pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan sekolah atau masa studi di universitas yang di tempuh dan mendapatkan gelar serta memberikan kepada orang lain agar dapat berguna serta bermanfaat untuk dikembangkan. Dalam hal ini penulis dapat memberikan beberapa tingkatan pendidikan berdasarkan identitas responden yang penulis teliti dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel V.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	S2	2
2.	S1	3
3.	SMA	1
<b>JUMLAH</b>		<b>6</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Penulis Tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang terdapat pada identitas responden yang penulis angkat adalah terdapatnya 1 orang lulusan SMA, 3 orang lulusan strata 1 (S1) dan 2 oarang dengan lulusan Master (S2).

#### 4. Nama dan Identitas Informan

Berdasarkan hasil peneliti yang dibuat penulis maka nama-nama serta identitas jabatan seluruh informan akan dipaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel V.4 Nama dan identitas Responden**

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1.	Abdul Jamal	50 Tahun	Laki-laki	S2	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
2.	Lili Suryani	45 Tahun	Perempuan	S2	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
3.	Bahrizal	40 Tahun	Laki-laki	S1	Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan
4.	Edi Darmawi	42 Tahun	Laki-laki	S1	Sekretaris Apindo
5.	Rudi Hariandi	28 Tahun	Laki-laki	S1	Buruh di salah satu perusahaan di Kota Pekanbaru
6.	Sasmilo Roni	35 Tahun	Perempuan	SMA	Masyarakat sebagai pengusaha

## **B. Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan**

### **Kerja Di Kota Pekanbaru Studi Pemutusan Kerja Dampak Covid-19.**

Peran merupakan aspek dinamis kedudukan ketika seseorang menduduki jabatan sebagai kepala di sebuah kelompok atau organisasi dan melaksanakan hak serta kewajibannya yang sesuai dengan kedudukan jabatannya. Pemutusan Hubungan Kerja yang biasa di sebut PHK adalah selaku tindakan serta peran dari perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan karyawan untuk bekerja, Pemutusan Hubungan Kerja memiliki peran penting dalam suatu kinerja karyawan sebab ketika ada masalah yang terjadi pada karyawan baik itu melakukan kesalahan saat bekerja ataupun karena ada musibah yang menimpa maka perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada karyawan tersebut.

Dalam bagian ini penulis akan menjelaskan beberapa hasil analisis jawaban responden dari setiap penilaian yang penulis berikan kepada responden terhadap pertimbangan apasaja yang disajikan agar data-data yang dihasilkan dapat di pahami dengan baik.

#### **1. Dimensi Norma**

Norma sering diartikan sebagai aturan dan sopan santun dalam kalangan masyarakat. Menurut Soerjono Soekanto Norma adalah sebuah perangkat dimana hal itu dibuat agar hubungan didalam suatu masyarakat dapat berjalan seperti yang diharapkan. Segala norma yang dibuat akan mengalami proses dalam suatu masyarakat sehingga norma-norma tersebut diakui, dihargai, dikenal dan ditaati oleh warga masyarakat dalam kehidupannya sehari-hari. Namun dalam suatu kelompok atau organisasi pemerintahan Norma sangat perlu diterapkan terutama

pada sektor birokrasi untuk membuat suatu pelayanan terhadap masyarakat yang ingin melakukan pengurusan surat menyurat atau berkas lainnya, bukan kepada masyarakat norma diterapkan namun dilingkungan sekitar kita juga perlu menjaga etika serta sopan santun terhadap orang yang lebih tua atau kepada atasan di tempat kita bekerja.

### 1.2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Seperti diketahui peraturan perundang-undangan yang membahas masalah ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja yang artinya adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk masyarakat. Demi meningkatkan taraf hidup maka perlu dilakukan pembangunan diberbagai aspek tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas dasar keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah maka perlu ditingkatkan masalah ketenagakerjaan diberbagai bidang untuk mensejahterakan tenaga kerja yang ada di Indonesia terutama tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil Wawancara Penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Bapak Abdul Jamal beliau mengatakan:

*“Yang jelas untuk Kota kami (ASN) Aparatur Sipil Negara kami ada yaitu dengan program Work From Home (WFH) artinya posisi pekerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dibatasi hanya 30% yang berada di kantor. Kemudian imbas juga kepada Perusahaan serta Perbankan juga melakukan Work From Home hampir semua lini usaha baik swasta maupun pemerintah membatasi jumlah pegawai untuk bekerja, kemudian dengan adanya kasus para pekerja aturan tersebut juga berlaku dibatasi hanya beberapa pekerja saja yang ingin menyelesaikan kasus tersebut dengan dibantu lawyer dan mediator dalam Pembinaan Hubungan Industrial. Bukan hanya dari Dinas Tenaga Kerja Kota*

*Pekanbaru saja yang mengeluarkan aturan tersebut bahkan dari Perusahaan sendiri dan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia juga mengeluarkan aturan pada masa pandemi Covid-19” (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2 Maret 2021 Pukul 09.15)*

Berdasarkan hasil Wawancara Penulis dengan ibu Lili Suryani Selaku Sekretaris di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru beliau mengatakan:

*“Yang jelas untuk Kota kami (ASN) Aparatur Sipil Negara kami ada yaitu dengan program Work From Home (WFH) artinya posisi pekerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dibatasi hanya 30% yang berada di kantor. Kemudian imbas juga kepada Perusahaan serta Perbankan juga melakukan Work From Home hampir semua lini usaha baik swasta maupun pemerintah membatasi jumlah pegawai untuk bekerja, kemudian dengan adanya kasus para pekerja aturan tersebut juga berlaku dibatasi hanya beberapa pekerja saja yang ingin menyelesaikan kasus tersebut dengan dibantu lawyer dan mediator dalam Pembinaan Hubungan Industrial. Bukan hanya dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru saja yang mengeluarkan aturan tersebut bahkan dari Perusahaan sendiri dan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia juga mengeluarkan aturan pada masa pandemi Covid-19” (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2 Maret 2021 Pukul 09.15)*

Selanjutnya Penulis melakukan Wawancara dengan Bapak Bahrizal selaku Kepala Bidang Pembinaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru beliau mengatakan :

*“Selama pandemi covid-19 melanda Negara Indonesia khususnya di Kota Pekanbaru Provinsi Riau Banyak aturan yang dikeluarkan Pemerintah serta pihak terkait yang pertama aturan dari Walikota kemudia Dinas Tenaga Kerja Provinsi lalu kami dari Dinas Tenga Kota Pekanbaru juga mengeluarkan atauran bagi para pekerja yaitu yang paling utama para Pegawai dianjurkan bekerja dari rumah serta para karyawan perusahaan serta pegawai hotel juga ada yang dipekerjakan dari rumah untuk memutus mata rantai virus corona, kemudia aturan yang lain memakai masker serta mencuci tangan apabila ada pekerja atau pegawai yang berada di kantor untuk mengerjakan pekerjaan yang harus dilakukan di kantor” (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2 Maret 2021 Pukul 09.15)*

Selanjutnya penulis melakukan Wawancara kepada pihak Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Riau Bapak Muhammad Herwan Beliau mengatakan :

*“Apindo tidak memiliki kewenangan menerbitkan peraturan-peraturan terkait dengan pandemi covid-19. Apindo hanya berupaya memberikan informasi-informasi terkini kepada perusahaan terkait dengan perkembangan pandemi covid-19 dan alternatif strategi untuk bertahan pada kondisi pandemi covid-19”* ( Sekretariat Apindo 1 April 2021 Pukul 09.55)

Selanjutnya Penulis melakukan Wawancara kepada karyawan buruh di salah satu Perusahaan Cat Maritex di Kota Pekanbaru Beliau mengatakan :

*“Pada Peraturan-Peraturan yang di keluarkan Pemerintah maupun Dinas Tenaga Kerja mengenai pengurangan tenaga kerja saya tidak sepenuhnya mengerti dengan aturan tersebut, yang saya tau hanya disaat pandemi corona sekarang banyak perusahaan yang melakukan pengurangan karyawannya dengan cara PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja hal ini dilakukan karena perusahaan tidak dapat memberikan gaji atau upah kepada kami dengan anjloknya perekonomian, bahkan teman saya ada yang terkena PHK karena posisi pekerjaan pada bagian dia terlalu banyak orang jadi perusahaan melakukan PHK jadi setahu saya aturan pengurangan para pekerja ini akibat corona”* (Pabrik Cat Maritex Kubang, 20 Maret 2021 Pukul 14.10)

Selanjutnya Penulis melakukan Wawancara dengan Bapak Sasmilo Roni salah seorang Masyarakat yang beralamatkan di jalan Pahlawan Kerja Marpoyan Kota Pekanbaru dengan pertanyaan mengenai Apasaja Peraturan yang Bapak ketahui terkait Pemutusan Hubungan Kerja pada saat pandemi Covid-19.? Beliau mengatakan :

*“Virus corona memang meresahkan semua masyarakat di seluruh dunia termasuk di Kota Pekanbaru yang memiliki kasus terdampak corona cukup tinggi di pulau sumatra hal ini berdampak pada sektor perekonomian serta para pekerja yang ada di Kota Pekanbaru. Aturan yang saya tahu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja adalah aturan dari Pemerintah kepada setiap Perusahaan yang dilakukan kepada karyawan serta pegawainya masing-masing peraturan tersebut*

*bisa jadi mungkin mereka yang terinfeksi virus tersebut atau bisa jadi perusahaan yang dikerjakan mengalami bangkrut maka terjadi PHK Pemutusan Hubungan Kerja kalau aturan yang pastinya saya kurang tahu” (Lingkungan Masyarakat Jalan Pahlawan Kerja 27 Maret 2021 Pukul 16.48)*

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Key Informan dan Informan mengenai aturan yang berlaku pada tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik masih ada terdapat perusahaan yang tidak menerapkan aturan tentang tenaga kerja atau karyawannya pada masa covid-19 mereka masih pekerjakan karyawan untuk meningkatkan produktifitas barang, bahkan karyawan atau buruh juga tidak tahu peraturan yang mengenai tentang tenaga kerja pada masa pandemi covid-19 sampai dari sebagian mereka ada yang terdampak PHK Pemutusan Hubungan Kerja akibat virus corona tersebut.

## **2. Dimensi Individu Dalam Masyarakat**

Peran Individu Dalam Masyarakat sangat mempengaruhi di dalam suatu masyarakat karena individu berperan sebagai makhluk sosial dan sekaligus individualis untuk menciptakan suatu tujuan dalam sebuah kehidupan. Dalam Pemerintahan individu dalam masyarakat merupakan tugas pokok pemerintah dalam menciptakan suatu pelayanan yang baik terhadap masyarakat sebab individu itu sama dengan Aparatur Sipil Negara atau birokrasi untuk melayani masyarakat dalam segala kondisi.

## 2.1 Karakter

Karakter atau biasa disebut watak merupakan serangkaian bentuk pembawaan hati, jiwa, budi pekerti, sifat serta perbuatan. Dalam hal ini seseorang yang memiliki karakter serta jiwa kepribadian yang berbeda-beda membuat seorang tersebut dapat di pandang berbeda dengan orang lain sebab memiliki kepribadian karakter yang berbeda dengan yang lain.

## 2.2 Kompetensi

Kompetensi secara umum merupakan suatu keahlian yang dimiliki setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan kompetensi juga ada di dalamnya yaitu birokrasi yang memiliki tugas atau keahlian masing-masing dalam melakukan pekerjaan oleh karena itu dalam individu kompetensi sangat berpengaruh terhadap apa yang dikerjakan.

## 2.3 Kepemimpinan

Menurut S. P Siagian pengertian kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya kepada para bawahannya sebab hal ini bertujuan agar mereka berpikir serta bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan. Dalam hal ini bagaimana seorang pemimpin memimpin sebuah organisasi dalam tekanan serta tindakan yang ada yang dilakukan bawahannya untuk menuruti perintah pemimpinnya untuk menjalankan sebuah organisasi.

Dalam wawancara kali ini penulis melakukan wawancara dengan Bapak Abdul Jamal selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Beliau mengatakan :

*“kami melakukan surat himbauan pada perusahaan bahwa jangan terlalu terburu-buru dalam melakukan PHK tapi kalau memang sudah menyangkut finansial perusahaan kita tidak bisa apa-apa, Pemerintah yang pertama melakukan program terhadap tenaga kerja pada saat pandemi covid-19 kami Dinas Tenaga Kerja hanya membantu membuat serta memfasilitasi serta menjalankan yaitu dalam bentuk kartu pra kerja yang diberikan bagi karyawan yang bergaji di bawah UMR atau Upah Minimum Regional dan termasuk dalam program Jamsostek BPJS Ketenagakerjaan dan juga Tenaga Harian Lepas yang bekerja di Dinas itu juga mendapatkan bantuan tunai langsung selama empat bulan dengan satu bulan 600 ribu rupiah, beda dengan kartu prakerja yang diberikan bapak Presiden yang memiliki dua kategori majikan dan non majikan, kalau majikan itu perusahaan yang mengusulkan ke Jamsostek Ketenagakerjaan kalau non majikan seperti Ojek online dan lain sebagainya dia sendiri yang mengajukan menggunakan link untuk mendaftarnya kadang nasib-nasib juga tergantung verifikasi yang lolos untuk melanjutkan ketahap selanjutnya”* (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2 Maret 2021 Pukul 09.30)

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Ibu Lili Suryani Beliau mengatakan :

*“kami melakukan surat himbauan pada perusahaan bahwa jangan terlalu terburu-buru dalam melakukan PHK tapi kalau memang sudah menyangkut finansial perusahaan kita tidak bisa apa-apa, Pemerintah yang pertama melakukan program terhadap tenaga kerja pada saat pandemi covid-19 kami Dinas Tenaga Kerja hanya membantu membuat serta memfasilitasi serta menjalankan yaitu dalam bentuk kartu pra kerja yang diberikan bagi karyawan yang bergaji di bawah UMR atau Upah Minimum Regional dan termasuk dalam program Jamsostek BPJS Ketenagakerjaan dan juga Tenaga Harian Lepas yang bekerja di Dinas itu juga mendapatkan bantuan tunai langsung selama empat bulan dengan satu bulan 600 ribu rupiah, beda dengan kartu prakerja yang diberikan bapak Presiden yang memiliki dua kategori majikan dan non majikan, kalau majikan itu perusahaan yang mengusulkan ke Jamsostek Ketenagakerjaan kalau non majikan seperti Ojek online dan lain sebagainya dia sendiri yang mengajukan menggunakan link untuk mendaftarnya kadang nasib-nasib juga*

*tergantung verifikasi yang lolos untuk melanjutkan ketahap selanjutnya” (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2 Maret 2021 Pukul 09.30)*

Selanjutnya Penulis melakukan Wawancara dengan Bapak Bahrizal selaku Kepala Bidang Pembinaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru beliau mengatakan :

*“tidak semua tenaga kerja mengetahui IT atau teknologi dan belum memiliki Smartphone untuk membuka link pendaftaran tersebut karena dalam program tersebut pendaftaran untuk kartu prakerja harus login atau membuat akun terlebih dahulu baru kita bisa memasukan data identitas. Kemudian batas waktu yang diberikan hanya tiga hari untuk pendaftaran lebih dari tiga hari tidak dapat membuat kartu prakerja karena sebagian para pekerja tidak mengetahui informasi yang ada dan kami dari dinas tenaga kerja juga membantunya melalui link yang ada di web” ((Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2 Maret 2021 Pukul 09.30)*

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada pihak Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Riau Bapak Muhammad Beliau mengatakan :

*“Melakukan sosialisasi regulasi (kebijakan dan peraturan) terbaru yang diterbitkan oleh pemerintah. Melakukan pertemuan dengan pemerintah untuk mengupayakan meminimalisir dampak pandemi covid-19. Menyelenggarakan workshop dan FGD secara daring (webinar) tentang upaya-upaya perusahaan untuk tetap survive disaat pandemi covid-19. Menghimbau kepada Anggota Apindo agar Tindakan PHK adalah upaya akhir setelah dilakukan efisiensi, memperpendek waktu kerja, dan merumahkan karyawan. Jika memang kondisi perusahaan terpaksa melakukan tindakan PHK, maka diminta perusahaan melaksanakan secara bertahap. Bekerjasama dengan Pemerintah dalam pembagian Sembako dan masker untuk karyawan yang terkena PHK dan masyarakat.” (Sekretariat Apindo 1 April 2021 Pukul 10.00)*

Selanjutnya Penulis melakukan Wawancara kepada karyawan buruh di salah satu Perusahaan Cat Maritex di Kota Pekanbaru Beliau mengatakan :

*“kami para pekerja termasuk kedalam golongan BLT BPJS Ketenagakerjaan menurut saya mungkin ini bantuan dari pemerintah yang*

*diberikan kepada seluruh karyawan buruh pada masa pandemi covid-19, bantuan tersebut sebesar 1,200,000 rupiah yang dikeluarkan per dua bulan sekali. Dinas Tenaga Kerja dalam hal PHK berperan hanya menyelesaikan permasalahan yang ada pada karyawan terhadap perusahaan mungkin perusahaan tersebut tidak cukup memiliki finansial untuk melakukan segala aspek terhadap seluruh karyawan bahkan ada juga yang melakukan tuntutan kepada Dinas Tenaga Kerja karena kami tidak ingin di PHK” (Pabrik Cat Maritex Kubang, 20 Maret 2021 Pukul 14.20)*

Selanjutnya Penulis melakukan Wawancara dengan Bapak Sasmilo Roni salah seorang Masyarakat yang beralamatkan di jalan Pahlawan Kerja Marpoyan Kota Pekanbaru Beliau mengatakan:

*“pandemi covid-19 tidak bisa kita prediksi sampai kapan akan berahir saya sebagai masyarakat biasa juga mengalami dampak dari pandemi ini kurangnya pemasukan dari hasil penjualan saya mengakibatkan perekonomian keluarga sangat terasa, oleh sebab itu para karyawan atau buruh yang bekerja di perusahaan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sangat merasa sedih karena kejadian tersebut bukan dari keinginan mereka serta perusahaan melaikan musibah yang ada atau perusahaan mereka tidak berjalan lagi atau kekurangan finansial maka PHK yang dilakukan” (Lingkungan Masyarakat Jalan Pahlawan Kerja 27 Maret 2021 Pukul 16.50)*

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis dalam penelitian ini berdasarkan indikator Individu Dalam Masyarakat adalah terdapatnya beberapa program yang sama dalam memberikan bantuan terhadap para pekerja yaitu BPJS Ketenagakerjaan serta Kartu Prakerja dengan insentif berbeda-beda tergantung dalam pelatihannya. Pemerintah maupun Dinas Tenaga Kerja sendiri untuk memenuhi kebutuhan para pekerja pada saat pandemi covid-19, mereka sendiri (para pekerja) juga belum sepenuhnya mendapatkan program bantuan tersebut hanya pekerja yang bekerja di perusahaan saja yang mendapatkan insentif BPJS

Ketenagakerjaan sementara dari bantuan Kartu Prakerja non majikan ada yg tidak mendapatkannya karena tidak lolos verifikasi.

### **3. Struktur Sosial Masyarakat**

Individu Dalam Struktur Sosial Masyarakat merupakan pola hubungan sosial antara manusia atau kelompok dalam suatu masyarakat di kehidupan sehari-hari, sebab masyarakat perlu di kelompokkan berdasarkan peran penting yaitu hak dan kewajiban yang saling melengkapi satu sama lain yaitu sebagai pengawa sosial dan identitas kelompok masyarakat untuk meningkatkan kemampuan terhadap masyarakat perubahan struktur sosial kemasyarakatan yang merindukan kembali kearifan lokal sebagai identitas masyarakat. Hal ini tidak lepas dari modernisasi pada masyarakat memunculkan tendensi-tendensi proses sosial dalam struktur masyarakat kekikinihan. Orang tidak lagi tahu atau memiliki dasar rasionalitas dan moralitas jelas dalam berpikir, bersikap, dan bertindak menyebabkan terjadinya fragmentasi dalam masyarakat

#### **3.1 Heterogen Masyarakat Pekanbaru**

Kota Pekanbaru merupakan Ibu Kota Provinsi Riau yang sebagian besar mayoritas beragama islam serta beragam dari suku dan budaya yang ada dan menjadikan Kota Pekanbaru sebagai Kota Madani. Suku melayu menjadi ciri khas utama masyarakat di Kota Pekanbaru setelah itu Minangkabau sebgain besar merantau ke daerah tersebut dan semangkin laju perkembangan zaman masyarakat lain pun iku tmerantau ke Kota Pekanbaru seperti suku jawa batak an lain sebagainya sudah sebagian besar berdomisili Kota Pekanbaru. Selain dengan masyarakatnya Kota Pekanbaru juga memiliki makanan atau kuliner khas yang

bisa dibawah oleh pendatang dari luar provinsi untuk diberikan kepada sanak saudara. Maka Kota Pekanbaru di era sekarang ini bisa dikatakan Kota yang berkembang dengan sarana infrastruktur yang ada akan tetapi masih banyak juga kekurangan yang terdapat salah satunya yaitu masalah banjir yang terjadi disetiap titik jalan di Kota Pekanbaru sampai sekarang belum bisa di selsesaikan

### 3.2 Jasa dan Perdagangan

Kota Pekanbaru merupakan tempat sektor utama perdagangan serta jasa yang mengakses keberbagai wilayah di pulau sumatra serta jawa bahkan ada juga sampai ke negara tetanga seperti Malaysia dan Singapura, oleh sebab itu pertumbuhan dalam dunia jasa dan perdagangan semangkin meningkat dalam berbagai jenis jasa dan perdagangan, akan tetapi pada saat pandemi covid-19 ini sektor tersebut menurun akibat sebagian ekonomi melemah dan tingkat kebutuhan menurun mengakibatkan proses tidak dapat berjalan bahkan ada sebagian jasa yang berhenti beroperasi karena masalah finansial serta pengurangan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Bapak Abdul Jamal selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Beliau mengatakan :

*“sementara pelatihan yang kami berikan kepada para pekerja yaitu pelatihan yang bersifatnya langsung bisa mandiri contoh pelatihan mengelas, montir dan lain sebagainya jadi diupayakan strategi pelatihan orang yang dilatih bisa langsung mandiri dengan kenampuan skill nya, akan tetapi ketika sudah dilatih apakah mereka mau mengembangkan skill kemampuan tersebut. Dinas tenaga kerja sendiri sampai saat ini menerima anggaran dari APBN (Anggaran Pendapatann Belanja Negara) untuk covid-19 dan diarahkan kepelatihan untuk membantu para pekerja yang di PHK. Hambatan yang sulit adalah disituasi covid-19 dengan peserta yang banyak dan keuangan yang terbatas menyulitkan pihak kami untuk melakukan pelaksanaan serta kemampuan sumber daya*

*manusia yang ada yang sulit untuk di temukan”* (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2 Maret 2021 Pukul 09.45)

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Ibu Lili Suryani Beliau mengatakan :

*“sementara pelatihan yang kami berikan kepada para pekerja yaitu pelatihan yang bersifatnya langsung bisa mandiri contoh pelatihan mengelas, montir dan lain sebagainya jadi diupayakan strategi pelatihan orang yang dilatih bisa langsung mandiri dengan kenampuan skill nya, akan tetapi ketika sudah dilatih apakah mereka mau mengembangkan skill kemampuan tersebut. Dinas tenaga kerja sendiri sampai saat ini menerima anggaran dari APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) untuk covid-19 dan diarahkan kepelatihan untuk membantu para pekerja yang di PHK. Hambatan yang sulit adalah disituasi covid-19 dengan peserta yang banyak dan keuangan yang terbatas menyulitkan pihak kami untuk melakukan pelaksanaan serta kemampuan sumber daya manusia yang ada yang sulit untuk di temukan”* (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2 Maret 2021 Pukul 09.45)

Selanjutnya Penulis melakukan Wawancara dengan Bapak Bahrizal selaku Kepala Bidang Pembinaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai Apasaja Peraturan yang diterbitkan pada masa pandemi Covid-19 tentang tenaga kerja.? beliau mengatakan :

*“sementara pelatihan yang kami berikan kepada para pekerja yaitu pelatihan yang bersifatnya langsung bisa mandiri contoh pelatihan mengelas, montir dan lain sebagainya jadi diupayakan strategi pelatihan orang yang dilatih bisa langsung mandiri dengan kenampuan skill nya, akan tetapi ketika sudah dilatih apakah mereka mau mengembangkan skill kemampuan tersebut. Dinas tenaga kerja sendiri sampai saat ini menerima anggaran dari APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) untuk covid-19 dan diarahkan kepelatihan untuk membantu para pekerja yang di PHK. Hambatan yang sulit adalah disituasi covid-19 dengan peserta yang banyak dan keuangan yang terbatas menyulitkan pihak kami untuk melakukan pelaksanaan serta kemampuan sumber daya manusia yang ada yang sulit untuk di temukan”* (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2 Maret 2021 Pukul 09.45)

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada pihak Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Riau Bapak Muhammad Herwan Beliau mengatakan:

*“Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi maupun Program Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja (Capacity Building). Menyelenggarakan Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja dan Uji Kompetensi Tenaga Kerja secara berkala untuk berbagai bidang profesi. Mengadakan training training atau pelatihan yang berkaitan dengan bidang atau keahlian tertentu”* ( Sekretariat Apindo 1 April 2021 Pukul 10.05)

Selanjutnya Penulis melakukan Wawancara kepada karyawan buruh di salah satu Perusahaan Cat Maritex di Kota Pekanbaru Beliau mengatakan :

*“Sebelum saya masuk dalam dunia pekerjaan saya pernah mengikuti pelatihan kusus dalam bidang industri hak ini yang membuat saya mempunya skill dan kemampuan terhadap apa yang saja kerjakan sekarang, banyak kita lihat pelatihan atau pelaksanaan kusus untuk terjun kedunia pekerjaan tapi saya tidak tau apakah itu program dari pemerintah dinas tenaga kerja atau pihak swasta yang melakukannya bahkan sekarang ini banyak pelatihan kusus yaitu K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja) untuk para pekerja yang umum dalam melakukan pekerjaan. Adapun kendalanya yaitu sulitnya akses menuju lokasi yang berada di tengah kota atau berada di perusahaan yang ada di pedalaman untuk melakukan pelaksanaan tersebut bahkan ada oknum yang melakukan biaya administrasi padahal ada yang tidak dipungut biaya karena program pelaksanaan ini dilakukan pemerintah kan untuk masyarakat yang ingin bekerja”* (Pabrik Cat Maritex Kubang, 20 Maret 2021 Pukul 14.30)

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada Bapak Sasmilo Roni salah seorang masyarakat di jalan pahlawan kerja marpoyan Kota Pekanbaru Beliau mengatakan :

*“Dalam dunia pekerjaan kita harus mempunyai skill dan kemampuan dalam bidang tertentu agar mudah dalam bekerja. bentuk pelaksanaan yang diterapkan Dinas Tenaga Kerja terhadap para pekerja saya sepenuhnya tidak mengerti akan tetapi yang saya ketahui adalah bentuk pelaksanaannya yaitu K3 sebagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan di dalam dunia pekerjaan*

*selain itu Dinas Tenaga Kerja juga harus memberikan kemudahan terhadap para pekerja kalau ada masalah dalam dunia pekerjaan” (Lingkungan Masyarakat Jalan Pahlawan Kerja Kota Pekanbaru, 27 Maret 2021 Pukul 16.55)*

Dapat disimpulkan dalam indikator Struktur Sosial Masyarakat bahwa terdapat beberapa pelaksanaan yang berjalan dengan baik akan tetapi ketika para pekerja sudah menguasai kemampuan skill yang diberikan Dinas Tenaga Kerja sebagian besar mereka tidak menerapkan apa yang sudah dimiliki dalam pelaksanaan tersebut kebanyakan berhenti, Dinas Tenaga Kerja juga tidak bisa memaksakan mereka untuk memanfaatkan pengalaman program skill yang dimiliki untuk mencari pekerjaan bahkan sebagian besar mereka hanya mengikuti program tersebut untuk sekedar mencari waktu luang saja. Kemudian tidak adanya program khusus yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja kepada masyarakat yang menyangkut disabilitas atau memiliki kekurangan, seharusnya mereka juga disamakan seperti orang pada umumnya agar bisa bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

### **C. Hambatan Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Pemutusan Kerja Dampak Covid-19)**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwasanya ada beberapa hambatan yang terjadi dalam Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Pemutusan Kerja Dampak Covid-19) sebagai berikut :

1. Minimnya peraturan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru

2. Tidak semua para pencari kerja yang dapat melakukan pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja
3. Belum adanya pelatihan khusus terhadap para pekerja yang menyandang disabilitas
4. Masih banyak masyarakat tidak mengetahui program pelatihan kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja
5. Rendahnya tingkat Sumber Daya Manusia dalam program pelatihan kinerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru



## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari kesimpulan pembahasan setiap indikator dapat disimpulkan bahwa.

1. Dimensi norma atau peraturan yang ada di terapkan Dinas Tenaga Kerja Kepada para buruh atau karyawan pada masa pandemi covid-19 bahwa para pekerja hanya dibatasi untuk melakukan di perusahaan atau usaha lainnya, bahkan hanya 50% karyawan yang boleh melakukan pekerjaan pada situasi pandemi tersebut selebihnya ada yang dirumahkan dan ada juga yang di PHK. Regulasi tersebut sangat berdampak pada karyawan karena disituasi covid-19 perekonomian keluarga menurun dan disitupula mereka di PHK.
2. Dimensi Individu Dalam Masyarakat banyak hal mengenai program apa saja yang diterapkan Dinas Tenaga Kerja kepada para karyawan atau buruh di situasi covid-19 dari keseluruhan informan yang ada program bantuan untuk para karyawan atau buruh baik yang masih bekerja atau yang di PHK sama mendapatkan program tersebut hanya saja yang membedakan insentif serta golongannya. Dalam keadaan seperti ini program tersebut membantu para karyawan yang terkena PHK sebab untuk memenuhi perekonomian keluarga,.
3. Dimensi Struktur Sosial Masyarakat bahwa terdapat beberapa pelaksanaan serta program kerja yang baik diberikan Dinas Tenaga Kerja sebagian besar mereka tidak menerapkan apa yang sudah dimiliki dalam

pelaksanaan tersebut kebanyakan berhenti sia-sia, Kemudian tidak adanya program kusus yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja kepada masyarakat yang menyandang disabilitas atau memiliki kekurangan, seharusnya mereka juga disamakan seperti orang pada umumnya agar bisa bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

### **B. Saran**

Dari Kesimpulan yang telah dijabarkan oleh penulis teliti maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Kantor Dinas Tenaga Kerja beserta para pegawai agar dapat memberikan pelatihan kusus kesemua para pekerja yang ingin membutuhkannya.
2. Agar berjalan dengan baik selama pandemi covid-19 Dinas Tenaga Kerja harus lebih teliti dalam pembuatan aturan terhadap para pekerja agar mereka paham buat apa aturan tersebut dilakukan tentu saja demi kebaikan dalam masa pandemi virus corona.
3. Asosiasi Pengusaha Indonesia juga harus berperan aktif dalam penanganan kasus pengusaha serta perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru
4. Mengoptimalkan kerjasama antara Dinas Tenaga Kerja sesama Karyawan/buruh yang ada begitu juga hubungan Asosiasi Pengusaha Indonesia dengan Pemerintah Kota serta kepada para Perusahaan dan Pengusaha yang ada di Kota Pekanbaru agar lebih baik kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abidin Zainal, M.Si. 2002. *Analisis Eksistensial Untuk Psikologi dan Psikiatri*.  
Bandung: Refika Aditama.
- Aderina Lubis, 2007, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Dalam pengambilan keputusan pembelian Sepeda Motor Merek Honda di Kota Medan*, Program Magister Ilmu Manajemen, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Awang, Zainudin. 2012. *A Handbook on SEM Structural Equation Modeling : SEM Using AMOS Graphic*, 5th Edition. Kota Baru Malaysia : Universiti Teknologi Mara Kelantan.
- Bafadal, Ibrahim. 2004. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- J.Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif* , Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kaho, J. R. 1997. *Prosepek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Koryati, Nyimas Dwi,dkk.2005. *Kebijakan Dan Manajemen Pembangunan Wilayah*, YPAPI, Yogyakarta.

- Lexy, J. Moleong. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta; Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Kybernologi Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nugroho D, Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia.
- Reksohadiprodjo, S. & Pradono. 1994. *Ekonomi Sumber Daya Alam dan Energi*. Yogyakarta: Edisi 2, BPFE.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen tenaga kerja indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Sri, Maulidiah, 2014, *Pelayanan Publik; Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)*, Indra Prahasta, Bandung
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Syafiie. 2005, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Refika Aditama, Bandung.  
 \_\_\_\_\_ . 2011 *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : PT Rineka  
 Cipta.

\_\_\_\_\_. 2013. *Ilmu Pemerintahan*, Jakarta: Bumi Aksara

Syamsuddin, H. 2007. *Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta:  
 mLIPPI pres.

Tangkilisan, Hesel Nogi. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta:  
 Lukman Offset YPAPI.

#### **B. Jurnal**

Febrian, R. A. (2016). *Collaborative Governance Dalam Pembangunan Kawasan  
 Perdesaan (Tinjauan Konsep dan Regulasi)*. Wedana: *Jurnal Kajian  
 Pemerintahan, Politik Dan Birokrasi*, 2(2), 200-208.

Febrian, R. A. (2018). *Fungsi Komunikasi Pemerintah Dalam Penerapan  
 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 Tentang Desa*. WEDANA: *Jurnal  
 Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi*, 4(1), 503-512.

Hariyati, As, A., & Dama, M. (2019). *PERANAN DINAS TENAGA KERJA  
 DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA DI  
 KOTA SAMARINDA*. 7(2), 597–608.

Mulianto, B., & Fikri, R. (2018). *STRUKTUR LEGITIMASI DALAM  
 MASYARAKAT INDONESIA (Studi Pengukuhan Kembali Kerajaan  
 Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Provinsi Riau)*. WEDANA: *Jurnal  
 Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi*, 4(1), 520-532.

Mariono, B. P., Mantiri, M., & Singkoh, F. (2017). *PERAN DINAS TENAGA*

*KERJA DALAM MENANGGULANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN MINAHASA. 2(2), 1–11.*

Prajnaparamitha, K., & Ghoni, M. R. (2020). *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. Administrative Law and Governance Journal, 3(2), 314–328.*

Prameswari, K., & Handayani, E. M. I. P. (2018). *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, 8(1), 99–112.*

Syaprianto, S., & Adni, D. F. (2019). *PERAN KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PELALAWAN DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA KEPEMILIKAN TANAH DI KABUPATEN PELALAWAN. WEDANA: Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi, 5(2), 1-6.*

### **C. Dokumentasi**

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan, organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga kerja.

Halloriau.com