

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM
MENGATASI TINGKAT PENGANGGURAN PADA
MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Junita Marlina Manurung

171010051

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM
MENGATASI TINGKAT PENGANGGURAN PADA
MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**



Oleh:

Junita Marlina Manurung

171010051

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Junita Marlina Manurung
NPM : 171010051
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humanniora
Program Studi : Administrasi Negara

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul :

PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGATASI TINGKAT PENGANGGURAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan, terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan Skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 25 Juni 2021



Junita Marlina Manurung
17101005

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM
MENGATASI TINGKAT PENGANGGURAN PADA
MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**

Oleh:

Junita Marlina Manurung

171010051

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini :**

Batam, 24 Agustus 2021



Timbul Dompok, S.E., M.Si.
Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah memaparkan dampak yang ditimbulkan sejak adanya Pandemi Covid-19, yang mulai ada di Indonesia sejak awal Maret tahun 2019. Pandemi Covid-19 ini berdampak besar bagi sektor Ketenagakerjaan. Peneliti mendeskripsikan Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam upaya dalam mengatasi tingkat pengangguran yang ada di Kota Batam. Hal-hal yang menjadi Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah membuat dan melaksanakan program-program dalam meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja sesuai yang dimandatkan dari Pemerintah Kota Batam, mempermudah akses masyarakat dalam informasi lapangan pekerjaan, membuat pelatihan-pelatihan bagi masyarakat menjadi wirausaha muda. Selain itu, memetakan faktor-faktor yang mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah berusaha untuk mengatasi pengangguran pada masa Pandemi Covid-19 melalui program-program kebijakan meskipun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa kendala seperti terbatasnya sumber daya manusia maupun dengan terbatasnya anggaran. Dinas Tenaga Kerja Kota Batam memiliki tanggung jawab untuk menjalankan program-program pelatihan dengan baik guna menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efektif dan efisien sehingga mampu bersaing dengan industri dan usaha.

Kata Kunci : Dinas Tenaga Kerja, Peran, Tenaga Kerja, Covid-19.

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the impact that has been caused since the Covid-19 Pandemic, which began in Indonesia since early March 2019. The Covid-19 pandemic has had a major impact on the Employment sector. Researchers describe the role of the Batam City Manpower Office in efforts to overcome the unemployment rate in Batam City. The things that become the role of the Batam City Manpower Office are to create and implement programs to improve the Competency of the Workforce as mandated by the Batam City Government, facilitate public access to job information, and provide training for the community to become young entrepreneurs. In addition, mapping the factors that affect the Department of Manpower in carrying out its main tasks and functions. The type of research approach used by the researcher is a qualitative descriptive approach with data collection methods through interviews, observations and documentation. The results of this study indicate that the Batam City Manpower Office has tried to overcome unemployment during the Covid-19 pandemic through policy programs, although in its implementation it has encountered several obstacles such as limited human resources and limited budget. The Batam City Manpower Office has the responsibility to carry out training programs properly in order to produce a qualified, productive, effective and efficient workforce so that they can compete with industry and business.

Keywords: Batam City Manpower Office, Role, Manpower, Covid-19.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang masih setia menyertai dan memberi Rahmat dan Karunia-nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Administrasi Negara di Universitas Putera Batam.

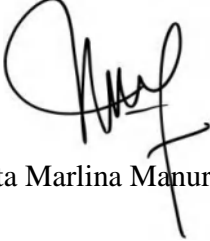
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis bersedia menerima segala bentuk kritik dan saran. Dengan segala kekurangan, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, pendapat serta dorongan kata semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Bapak Padrisan Jamba, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara;
4. Bapak Timbul Dompok, S.E., M.Si., selaku pembimbing skripsi saya pada Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen khususnya pada Program Studi Administrasi Negara yang sudah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan;
6. Orang tua, Mami Hesti, Kakak , Adik-adik, Irwan Tampubolon, serta seluruh Keluarga Besar yang telah mendoakan dan mendukung saya hingga saat ini;

7. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang telah mengizinkan dan membantu penulis untuk melakukan penelitian;
8. Teman-teman Pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA) atas doa, dukungan, dan motivasinya;
9. Teman-teman selama perkuliahan Widya Astuti, Sonty, dan Kristina yang mewarnai dan menambah semangat dimasa perkuliahan saya;
10. Kakak dan Abang senior Destri Pardede, Khairul Umam, Indah Yusnawati, dan Atwiyah yang telah memberikan semangat dan selalu membantu berbagi pengalaman skripsi kepada penulis;
11. Partner saya Benget Manahan Situmorang yang selalu mendoakan, dukungan dan semangat kepada penulis;
12. Serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan Terimakasih untuk setiap doa dan dukungan, semoga Tuhan senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya bagi kita semua. Amin.

Batam, 27 Juli 2021



Junita Marlina Manurung



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Pengertian Peran	10
2.2. Indikator Peran Pemerintah.....	13
1. Peran Kebijakan Sosial	14
2. Peran Strategi	14
3. Peran Komunikasi.....	15
4. Peran Mediator (Penyelesaian Sengketa).....	15
5. Peran Terapi (Penyembuhan Sosial).....	16
2.3. Dinas Tenaga Kerja.....	16
2.4. Pengangguran (<i>Unemployment</i>).....	17
2.5. Pandemi Covid-19	19

2.6.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Dinas Tenaga Kerja	20
1.	Komunikasi	20
2.	Sumber Daya	22
3.	Disposisi	22
4.	Struktur Organisasi	23
2.7.	Penelitian Terdahulu	24
2.8.	Kerangka Pemikiran	27
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1.	Jenis Penelitian	29
3.2.	Fokus Penelitian	29
3.3.	Sumber Data	29
3.3.1.	Data Primer	29
3.3.2.	Data Sekunder	30
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1.	Wawancara	30
3.4.2.	Observasi	31
3.4.3.	Dokumentasi	31
3.5.	Metode Analisis Data	31
3.5.1.	<i>Data Reduction</i> (Reduksi Data)	32
3.5.2.	<i>Data Display</i> (Penyajian Data)	32
3.5.3.	<i>Conclusion Drawing/ Verafication</i> (Pengarikan Kesimpulan / Verifikasi) 32	
3.6.	Keabsahan Data	33
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	33
3.7.1.	Lokasi Penelitian	33
3.7.2.	Jadwal Penelitian	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		35
4.1.	Hasil Penelitian	35
4.1.1.	Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	35
A.	Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	35
B.	Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	35

C.	Struktur Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	37
D.	Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	38
4.1.2.	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Pada Masa Covid-19 Di Kota Batam	39
4.1.3.	Faktor Yang Mempengaruhi Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Pada Masa Covid-19 Di Kota Batam	49
4.2.	Pembahasan.....	55
4.2.1.	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Pada Masa Covid-19 Di Kota Batam	55
4.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Tingkat Pengangguran Pada Masa Covid-19 Di Kota Batam	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		60
5.1.	Simpulan	60
5.2.	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		62
LAMPIRAN.....		66
LAMPIRAN 1 Pendukung Penelitian		66
LAMPIRAN 2 Dokumen Wawancara.....		71
LAMPIRAN 3 Daftar Riwayat Hidup.....		76
LAMPIRAN 4 Surat Keterangan Penelitian		77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin Per 2019-2020	6
Gambar 2 1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 3 1 Komponen dalam Analisis Data (Interactive Model)	32
Gambar 4 1Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	37
Gambar 4 2 Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendidikan	38
Gambar 4 3 Data Pegawai Menurut Golongan	39

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Data Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan	2
Tabel 1 2 Dampak Covid-19 Terhadap Penduduk Usia Kerja	5
Tabel 3 1 Daftar Informan	31
Tabel 3 2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	34



Universitas Putera Batam

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia yakni salah satu negara berkembang dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang sangat pesat. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), sepanjang kurun waktu 2010 – 2020 pertumbuhan penduduk Indonesia lagunya mencapai 1,25% per tahun. Jumlah pertumbuhan penduduk Indonesia menurut data tersebut sebanyak 270, 20 juta jiwa di tahun 2019-2020, sebanyak 91,32% atau sekira 246,74 juta penduduk punya domisili yang selaras dengan Kartu Keluarga (KK), dan sisanya yakni 8,68% atau kira-kira 23,407 juta penduduk domisilinya tidak sesuai dengan Kartu Keluarga (KK). (BPS, 2021)

Dengan adanya kepadatan penduduk di Indonesia tidak bisa dihindari bahwa negara Indonesia memiliki berbagai persoalan yang dihadapi, mulai dari pengangguran, krisis ekonomi, meningkatnya persaingan dalam menghadapi dunia usaha dan industri, hingga persoalan-persoalan yang lainnya. Saat memasuki usia kerja penduduk di Indonesia membutuhkan lapangan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya setiap hari. Dengan jumlah penduduk yang besar, lapangan pekerjaan yang besar juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia, Peran Pemerintah punya keharusan menjamin lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya. Sesuai dengan konstitusi Negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “*bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Dengan demikian Pemerintah bertanggung jawab dalam menangani masalah sehubungan dengan pengangguran.

Orang yang tak bekerja dan tengah yang berupaya memperoleh pekerjaan iyalah yang disebut pengangguran. Pengangguran yang saat ini terjadi di Indonesia merupakan persoalan Ketenagakerjaan yang secara terus-menerus menjadi masalah yang sangat panjang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan ekonomi serta minimnya pengetahuan keahlian untuk mampu bersaing dan menyerap pertambahan tenaga kerja. Sehingga persoalan Ketenagakerjaan khususnya

pengangguran ini meningkat secara terus-menerus setiap tahunnya. Dilansir dari data BPS, pada Agustus 2019 sejumlah 128,75 juta orang merupakan penduduk bekerja dan sebanyak 9,76 juta orang merupakan pengangguran. (BPS, 2019)

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Data penduduk yang umurnya diatas 15 tahun berdasarkan jenis kegiatan sebagai berikut : (Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), 2020)

Tabel 1 1 Data Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan

Jenis Kegiatan	Penduduk Berumur 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan			
	2019		2020	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas	199.785.195	201.185.014	202.597.063	203.972.460
Angkatan Kerja	138.591.388	135.859.695	140.218.352	138.221.938
a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	69,37	67,53	69,21	67,77
b. Bekerja	131.692.592	128.755.271	133.292.866	128.454.184
c. Pengangguran Terbuka *)	6.898.796	7.104.424	6.925.486	9.767.754
d. Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	4,98	5,23	4,94	7,07

Sumber : Survey Angkatan Keera Nasional (Sakernas)

Dari Tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa tingkat penduduk dari tahun 2019-2020 terus meningkat, akan tetapi jumlah angkatan kerja periode bulan Februari ke Agustus di tahun 2019 dan 2020 terus menerus mengalami penurunan. Begitu juga dengan jumlah penduduk yang bekerja juga mengalami penurunan. Akibatnya tingkat pengangguran terbuka di Indonesia terus mengalami pertambahan hingga per Agustus 2020 naik di angka 7,07% dari sebelumnya Februari hanya 4,94%.

Salah satu indikator penting guna melakukan pengukuran kesejahteraan masyarakat pada suatu wilayah ialah tingkat pengangguran. Sebab jika pengangguran masih tinggi maka kesejahteraannya rendah. Bagi negara yang punya jumlah penduduk banyak seperti Indonesia, indikator ini kemudian menjadi begitu penting. Karena, penyerapan tenaga kerja yang lebih banyak ialah sasaran utama dalam pembangunan daerah supaya sifatnya sangat strategis. (Sjafrizal, 2017, hal. 176–177)

Melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemerintah punya kewajiban guna menyelesaikan permasalahan pengangguran yang ada hingga saat

ini. Dalam pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) menjelaskan (1) tenaga kerja yang diberdayakan dan digunakan secara optimal menjadi tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan, (2) pembangunan nasional serta daerah agar terwujud maka dibutuhkan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang merata, (3) kesejahteraan diwujudkan ke dalam bentuk pemberian perlindungan kepada Tenaga Kerja dan (4) kesejahteraan keluarga pekerja dan dirinya sendiri harus ditingkatkan.

Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003 telah mengalami perubahan menjadi UU CIPTAKER tertuang dalam undang-undang Cipta kerja Nomer 11 Tahun 2020, kewajiban pemerintah akan Ketenagakerjaan dalam mengatasi permasalahan pengangguran tetap menjadi fokus pemerintah. Undang-Undang ini dibentuk bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, dalam pasal 3 UU CIPTAKER Nomer 11 Tahun 2020 menjelaskan : (UU CIPTAKER, 2020)

- a. Dalam upaya penyerapan tenaga kerja perlu adanya pemberdayaan, penciptaan dan peningkatan lapangan kerja yang mudah serta perlindungan terhadap UMK-M, koperasi serta industri dan perdagangan nasional;
- b. Perlakuan adil serta layak dalam hubungan kerja, mendapatkan imbalan serta memperoleh pekerjaan merupakan hak yang harus dijamin bagi setiap warga negara.

Hal diatas merupakan 2 poin penting tujuan dibentuknya UU CIPTAKER.

Permasalahan Ketenagakerjaan masih terus berlanjut di awal tahun 2020, penyebaran virus baru terjadi di seluruh penjuru dunia yakni *virus disease-19*. Negara Indonesia juga mendapatkan serangan *virus disease-19* yang muncul dari wilayah Wuhan, China. *Virus disease-19* ini telah menjalar ke seluruh daerah-daerah yang ada di Indonesia. *Virus disease-19* ini disebut Pandemi Covid-19. Akibat dari pandemi Covid -19 Indonesia mengalami dampak negatif yang muncul yakni meningkatnya angka pengangguran di Indonesia (kompas.com, 2020). Ada empat kelompok yang terdampak Covid-19 yakni ;

1. Pengangguran karena Covid-19

2. Penduduk yang pernah berhenti kerja saat Februari – Agustus 2020 disebut Bukan Angkatan Kerja (BAK)
3. Dirumahkan ialah istilah bagi pekerja yang diberhentikan sementara, dan
4. Pengurangan jam kerja terhadap pekerja.

Pada bulan Agustus 2020 angka pengangguran di Indonesia sebanyak 29,12 juta orang yang tercatat oleh BPS. Data terbagi atas beberapa kategori secara beragam yang terbagi dalam beberapa kategori seperti, pengangguran disebabkan Covid -19 sejumlah 2,56 juta orang, Bukan Angkatan Kerja (BAK) atau penduduk usia kerja sebanyak 0,76 juta orang, sedangkan tidak bekerja karena Covid-19 sejumlah 1,77 juta orang, dan yang terakhir kerja namun dikurangi jam kerjanya (*shorter hours*) disebabkan Covid -19 sejumlah 24,03 juta orang. (BPS, 2020). Angka pengangguran per Agustus 2020 meningkat secara signifikan yang disebabkan oleh pandemi Covid -19 yang kita hadapi hingga saat ini. (BPS, 2020).

Perhatikan Tabel 1.2

Komponen	Jenis Kelamin		Daerah Tempat Tinggal		Total Orang (juta orang)
	Laki-laki (juta orang)	Perempuan (juta orang)	Perkotaan (juta orang)	Pedesaan (juta orang)	
1	2	3	4	5	6
a. Pengangguran Karena Covid-19	1,66	0,90	1,94	0,62	2,56
b. Bukan Angkatan Kerja (BAK) Karena Covid-19	0,24	0,52	0,53	0,23	0,76
c. Sementara Tidak Bekerja Karena Covid-19	1,09	0,68	1,27	0,50	1,77
d. Penduduk Bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja Karena Covid-19	14,76	9,27	16,82	7,21	24,03
Total	17,75	11,37	20,56	8,56	29,12
Penduduk Usia Kerja (PUK)	101,96	102,02	115,82	88,15	203,97
Presentase Terhadap PUK	17,41	11,15	17,75	9,71	14,28

Tabel 1.2 Dampak Covid-19 Terhadap Penduduk Usia Kerja

(Sumber : Data BPS 2020)

Berdasarkan data BPS, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ialah indikator yang dipakai guna melakukan pengukuran tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja serta menunjukkan serapan tenaga kerja. Menurut hasil Sakernas Agustus 2020 TPT sebesar 7,07 persen. Ini artinya, dari 100 orang angkatan kerja akan ada sekitar tujuh orang pengangguran. Serta, di Agustus 2020, peningkatan yang cukup besar terjadi pada TPT yakni sejumlah 1,84 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2019. Jika dilihat dari TPT menurut jenis kelamin, TPT laki-laki sejumlah 7,46 persen, TPT perempuan berjumlah 6,46 persen. Persentase yang mengalami kenaikan selama Agustus yaitu 2,22 persen, serta perempuan 1,24 persen.

Perhatikan Gambar 1.1



Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin Per 2019-2020

Sumber: Data BPS

Provinsi Kepulauan Riau Kota Batam juga merasakan akibat pandemi Covid-19. Merupakan kota yang dikenal dengan kota industri, bentuk Kota Batam juga merasakan dampak negatif dari adanya serangan Covid 19 ini. Berdasarkan data BPS Kota Batam per Agustus 2020 jumlah pengangguran tercatat sebanyak 87.903 orang, berbeda dengan tahun sebelumnya jumlah pengangguran sebanyak 57.602 orang. Angka pengangguran di masa Covid-19 meningkat secara signifikan. (BPS Batam, 2020). Dengan adanya kebijakan dari pemerintah pusat yaitu melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan *Work From Home* (WFH). Hal ini akan mempengaruhi produktivitas, keuangan atau kinerja perusahaan, mempersulit perusahaan dalam memberi kewajiban pengusaha kepada hak-hak normatif dari pekerja diantaranya adalah upah. berdampak buruk bagi sektor formal maupun informal. (Peraturan Pemerintah (PP), 2020)

Sektor formal dan informal adalah suatu penggerak pertumbuhan perekonomian di Kota Batam yang mencakup dari sektor pariwisata, sektor

perdagangan dan jasa, sektor industri dan alih kapal, sektor komunikasi, sektor listrik, air dan gas, sektor perbankan, dan masih banyak sektor-sektor lainnya. Kesemuanya merupakan sumber pendapatan daerah khususnya di Kota Batam. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dari beberapa sektor tersebut selain sebagai sumber pendapatan daerah juga membantu adanya penyerapan tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi sejak pandemi Covid-19 ada Kota Batam mengalami dampak negatif pada lapisan masyarakat khususnya di bidang Ketenagakerjaan.

Menurut Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Penempatan Dalam Negeri Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Bapak Hendri,S.H., beberapa hal yang menjadi hambatan dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19. Pertama, kurang maksimalnya upaya guna menyelesaikan masalah pengangguran dikarenakan anggaran yang terbatas. Selain itu, anggaran yang terbatas juga menyebabkan penyebaran informasi terkait pasar kerja menjadi terbatas pula. Kedua, Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang penempatan yang terbatas terutama pengantar kerja tidak ada mengakibatkan pelayanan kurang maksimal. Ketiga, pengusaha juga memiliki kesadaran yang kurang dalam melakukan wajib lapor ke Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Dan keempat, terbatasnya petugas Dinas Tenaga Kerja untuk turun ke lapangan terkait dampak dari Covid-19.

Menurut data Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dampak selama masa pandemi Covid-19 ada beberapa kategori yaitu;

1. Jumlah tenaga kerja yang dirumahkan tercatat sebanyak 4.033 pekerja
2. Di sektor pariwisata 6 perusahaan gulung tikar.
3. Di sektor umum 84 perusahaan gulung tikar, dan
4. 900 tenaga kerja yang terkena PHK.

Dengan melihat besaran perusahaan yang mem-PHK dan merumahkan pekerja semakin banyak menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah menghimbau kepada perusahaan-perusahaan guna mengatasi pandemi Covid-19. (Khikmatul Fikriyah, 2020)

Menurut latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka judul penelitian yang akan dilakukan ialah **Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Tingkat Pengangguran Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kota Batam.**

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam riset ini bisa dirumuskan sebagai berikut :

1. Peningkatan jumlah penduduk kota Batam setiap tahunnya;
2. Jumlah pengangguran yang terdampak Covid-19 dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK);
3. Jumlah pekerja/ karyawan yang dirumahkan;
4. Jumlah perusahaan gulung tikar seperti perseroan terbatas (PT), hotel-hotel, Mall, dan tempat hiburan;
5. Peranan dinas tenaga kerja Kota Batam guna menyelesaikan tingkat pengangguran di masa Covid-19.

1.3. Batasan Masalah

Studi ini berfokus pada bagaimana cara mengatasi tingkat pengangguran di masa Covid-19 di Kota Batam oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang bekerjasama dengan pemerintah Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Menurut uraian batasan masalah di atas, rumusan masalah pada riset ini sebagaimana berikut :

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam mengatasi tingkat Pengangguran dimasa Pandemi Covid-19 di Kota Batam?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam mengatasi tingkat Pengangguran dimasa Pandemi Covid-19 di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Studi ini memiliki beberapa tujuan di antaranya ialah :

1. Guna melakukan analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam mengatasi tingkat pengangguran di masa Covid 19 di Kota Batam.
2. Guna melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam mengatasi tingkat pengangguran dimasa pandemi Covid 19 di Kota Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan pelaksanaan studi tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Tingkat Pengangguran Pada Masa Covid-19 Di Kota Batam yang diharapkan penulis adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari studi ini diharap bisa bermanfaat bagi bidang ilmu Administrasi Negara utamanya ilmu Kebijakan Publik dan Administrasi Pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Studi ini juga memiliki manfaat praktis di samping manfaat teoritisnya, yakni memberi sumbangan pemikiran tentang hal-hal yang menjadi Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam hal mengatasi tingkat pengangguran di Kota Batam.

3. Manfaat Metodologis

Manfaat metodologis yang reset ini memiliki yakni menjadi acuan peneliti lain yang melakukan pengkajian di topik yang sama sehingga riset ini diharap bisa menjadi bahan perbandingan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Peran

Peranan dikenal dalam bahasa Inggris “*Role*” tentang terminologi “peranan” antara lain dapat ditemui penggunaannya sebagai berikut (Domai, 2010, hal. 20) :

1. Figur atau tokoh
2. Keaktifan atau partisipasi
3. Kedudukan atau posisi
4. *Role* atau peranan diartikan juga sebagai cara-cara bertindak, tingkah laku, serangkaian sikap yang oleh suatu fungsi atau jabatan tertentu diharapkan dari sekarang.

Menurut Soerjono Soekanto (Soerjono Soekanto, 2017, hal. 220–211) pengertian peran ialah suatu aspek dinamis dengan status. Bila satu orang dengan memiliki jabatan atau kedudukan dalam suatu organisasi saat melakukan kewajiban serta hak selaras dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam melakukan sebuah peranan. Perbedaan antara peranan dan kedudukan merupakan hal penting dalam suatu ilmu pengetahuan. Dua hal ini tidak bisa di sendirikan karena kedudukan dan peranan memiliki keterkaitan satu sama lain. Jika tidak ada kedudukan maka tidak akan ada peranan, begitu juga sebaliknya. Perilaku seseorang sendiri bisa diatur oleh peranan yang dimiliki, karena itu peranan jadi demikian penting. Peranan dapat mengakibatkan individu punya batasan tertentu ketika punya kedudukan, sehingga ia bisa melakukan penyesuaian.

Norma telah mengatur peranan. Contohnya norma kesopanan yang mengatur Bagaimana anak muda harus berbicara kepada orang yang lebih tua. Norma ini bersumber dari tradisi, budaya, serta adat istiadat suatu daerah (Guru, 2021). Posisi dengan peranan memiliki perbedaan dalam masyarakat. Arti posisi lebih kepada unsur tetap yang menggambarkan tempat seseorang dalam organisasi masyarakat. Arah peranan lebih kepada proses, penyesuaian diri, dan fungsi.

Setiap orang memiliki ciri khasnya masing-masing dalam menyelesaikan tanggung jawab, kewajiban, dan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Peran sendiri dijalankan terkait dengan konsep pemilihan perilaku. Pengertian umum dari sebuah peran ialah perangkat patokan yang memberi batasan tentang perilaku. Apa yang mesti dilakukan dan tidak ketika menduduki posisi tertentu. Maka, karena itu peran punya pengertian sebagai pengaruh yang langsung berkaitan dengan individu serta antar relasi sosial tertentu, kelangsungan peran juga bila hak dan kewajiban seseorang dijalankan sesuai jabatan.

Menurut Levinson dalam buku (Soerjono Soekanto, 2017, hal. 211) syarat peran mencakup 3 hal :

1. Cangkupan peran ialah norma yang berkaitan dengan posisi individu dalam masyarakat. Peran ialah rangkaian aturan yang memberi seseorang bimbingan pada kehidupan kemasyarakatan.
2. Peranan ialah sebuah konsep mengenai apa yang bisa dilaksanakan antara masyarakat dengan individu suatu organisasi.
3. Peranan ialah hal penting sebagai tingkah laku individu untuk struktur sosial masyarakat.

Menurut Zaenal Mukarom (Zaenal Mukarom, 2018, hal. 192) peran posisi *public relations* ialah menjaga serta membangun relasi yang tak hanya baik namun juga memberi manfaat antara organisasi dengan publik yang berpengaruh pada tujuan organisasi. Setiap peranan punya tujuan supaya individu dalam menjalankan peranannya dengan orang di sekitarnya agar bisa diterima individu lain sehingga relasi yang harmonis bisa tercipta. Melalui uraian di atas kita bisa menyimpulkan jika peran ialah sebuah tindakan yang bisa memberi batasan pada organisasi atau individu guna melaksanakan sebuah aktivitas menurut ketentuan yang bersama-sama disepakati.

Dalam menjalankan suatu peranan dibutuhkan pemimpin yang menduduki posisi atau jabatan kepemimpinan di dalam suatu organisasi baik formal maupun informal. Menurut hasil penelitian Mintzberg dalam Robbins dan Judge (Yustinus Budi Hermanto, 2020) peranan pemimpin ialah :

1. Peranan yang sifatnya interpersonal

Setiap pimpinan harus melaksanakan tanggung jawab yang bersifat seremonial dan simbolis. Peranan yang sifatnya interpersonal memiliki peran seperti ;

- a. *Figurhead*, yaitu pemimpin sebagai sosok kepala harus datang dan mewakili momen penting, semisal upacara pelantikan.
- b. Menjadi penggerak atau *leader*, yaitu pemimpin harus bisa membimbing bawahan sehingga kemampuannya bisa dikembangkan selama bertugas.
- c. Menjadi *Liason* atau penghubung, dimana seseorang Pemimpin harus mengembangkan relasi kerjasama, bukan hanya dengan bawahan namun juga luar lingkarannya guna melakukan pertukaran informasi.

2. Peranan yang bersifat informasional

Seorang pimpinan dalam menyampaikan serta menerima informasi ialah peran penting, sebab informasi selalu dibutuhkan saat mengambil keputusan. Peranan yang sifatnya informasional ada tiga macam yakni :

- a. Peranan sebagai pemonitor, yakni informasi mengenai aktivitas di satuan kerjanya harus selalu dipunyai oleh seorang pemimpin.
- b. Peranan sebagai Dessinator, yakni pemimpin yang wajib memberikan informasi ke bawahan sehubungan dengan segala hal yang berkaitan dengan satuan kerjanya.
- c. Peranan sebagai Juru Bicara, ialah informasi yang berkaitan dengan satuan kerja yang ia kepala dan dibutuhkan pihak luar serta harus disampaikan pemimpin.

3. Peranan guna pengambilan keputusan

Terdiri dari empat peranan :

- a. *Entrepreneur*, pemimpin wajib melakukan perbaikan satuan kerja yang dipimpinnya.

- b. Pemimpin yang senantiasa bisa menyelesaikan aneka macam kesulitan dan hambatan (*disturbance handler*) yang ada di satuan kerjanya.
- c. Pengaturan aneka sumber yang ada, merupakan sumber pimpinan yang punya tanggung jawab melakukan pengaturan prasarana, waktu, dana, sumber daya manusia, karena itu pemanfaatan setiap SDM bisa dilaksanakan dengan efisien dan efektif.
- d. Pemimpin yang peranannya menjadi wakil pada setiap relasi kerja dengan satuan kerja luarnya.

2.2. Indikator Peran Pemerintah

Menurut Osborne peran pemerintah dalam reformasi birokrasi adalah (Anggara, 2012, hal. 54) sebagai berikut ;

1. Menjadi katalisator pembangunan;
2. Menjadi fasilitator;
3. Menghasilkan (*entrepreneur*);
4. *Alokator, distributor, dan stabilitas for public goods (public governance)*

Menurut musgrave terdapat 3 (tiga) peran/ fungsi pemerintahan (Domai, 2010, hal. 25–26) sebagai berikut :

1. Alokasi, merupakan sebagai fungsi untuk menyediakan pemenuhan terhadap kebutuhan publik.
2. Distribusi, merupakan upaya pemerintah dalam skripsi kan produk-produk yang dihasilkan oleh konsumen.
3. Stabilisasi, merupakan upaya pemerintah dalam memastikan perekonomian ada dalam *full employment* (kesempatan kerja) dan mengupayakan keseimbangan harga-harga perekonomian agar tetap stabil.

Dalam hal ini peran merupakan suatu pengaruh yang berhubungan dengan individu saat melaksanakan kewajiban serta hak sesuai jabatan yang diemban. Adapun menurut Soeharto (Suharto, 2014, hal. 110) yang mengemukakan 5 (lima)

dimensi peran dan dapat dijadikan sebagai indikator dalam peran Dinas Tenaga Kerja ialah :

1. Peran Kebijakan Sosial

Kebijakan sosial ialah seperangkat aturan, sistem dan mekanisme yang bisa memberi arahan pada berbagai tujuan pembangunan. Kebijakan sosial merupakan kebijakan yang orientasinya pada tujuan publik. Masalah sosial serta kebutuhan sosial bisa dipecahkan dengan tujuan publik. Misalnya masalah kemiskinan maupun pengangguran yang terjadi di masyarakat. Kebijakan sosial ini nantinya akan mampu meningkatkan situasi lingkungan ekonomi-sosial yang kondusif sebagai upaya dalam pelaksanaan peranan-peranan sosial Pencapaian kebutuhan masyarakat sesuai dengan hak, harkat, dan martabat kemanusiaan. Selain itu, kebijakan publik bertujuan untuk menggali, mengalokasikan dan mengembangkan sumber daya manusia demi terciptanya kesejahteraan sosial dan keadilan sosial.

Tercapainya tujuan dari kebijakan sosial diperlukan sebuah mekanisme dan aturan yang diubah terkait pengalokasian status, pengembangan sumber daya tersedia dan pemenuhan hak (Suharto, 2014, hal. 111–112). Pemikiran tersebut telah menjadi sebuah dasar teoritik dalam penentuan kebijakan sosial. Tidak hanya hal tersebut, namun setiap warga negara harus dijamin dalam pelayanan, kesempatan, dan kekuasaan yang adil dan merata, itu juga disebut sebagai tujuan kebijakan sosial. Dalam pembuatan keputusan yang menjadi sumber penentu dalam pemilihan tindakan yakni jenis, kualitas dan kuantitas. Pengalokasian status, hal ini merupakan penentuan kebijakan dengan cara memperluas dan meningkatkan akses serta keterbukaan. Dan pendistribusian hak merupakan suatu kesempatan yang diperluas bagi individual maupun kelompok guna mengelola sumber daya yang tersedia.

2. Peran Strategi

Mengacu data di lapangan strategi utama perihal kegiatan sosial ialah advokasi dan pelatihan masyarakat. Peningkatan sebuah keahlian, pengetahuan, kesadaran dan kapabilitas masyarakat akan hak serta kewajiban guna peningkatan keterampilan serta daya juang dalam pemenuhan kebutuhan hariannya, hal itu disebut pelatihan. Sedangkan advokasi yakni wujud pendampingan bagi

masyarakat melalui serangkaian tindakan politik yang dilakukan secara terorganisir. Tujuannya ialah terciptanya suatu perubahan kebijakan yang berguna untuk setiap masyarakat yang ikut andil di dalamnya.

Perumusan strategi untuk program-program pemberdayaan masyarakat dapat menggunakan prinsip SMART. Prinsip ini bermakna “cerdas” secara harafiah. SMART adalah singkatannya :

1. *Specific*, ialah prinsip yang terfokus dan khusus.
2. *Measurable*, yakni prinsip yang terukur.
3. *Achievable*, ialah prinsip yang dapat dicapai.
4. *Realistic*, yakni prinsip yang nyata dan sesuai dengan yang ada.
5. *Time-bound* ialah prinsip yang memiliki batasan waktu yang jelas.

3. Peran Komunikasi

Saat merumuskan keputusan maupun kebijakan, alat yang dapat dipergunakan agar informasi didapatkan ialah sebuah komunikasi. Alat ini dirancang sedemikian baik untuk proses pelayanan masyarakat, sehingga masyarakat dapat lebih mengetahui informasi terbaru dari bagian pelayanan pemerintahan. Pemerintah juga menggunakan komunikasi dengan pihak-pihak yang memiliki peluang dalam kesejahteraan masyarakat. Komunikasi dibuat dalam bentuk formal dandan nonverbal sehingga preferensi masyarakat dapat bernilai guna mewujudkan keputusan yang responsif dan responsible.

Komunikasi juga sangat berguna perihal informasi lowongan kerja sebab komunikasi yang ada akan memudahkan dalam mencari informasi informasi yang dibutuhkan bagi masyarakat bagi para pencari lapangan pekerjaan dan peluang mensejahterakan hidup sehingga tingkat pengangguran dapat berkurang.

4. Peran Mediator (Penyelesaian Sengketa)

Fungsi peran mediator dalam hal ini adalah membantu pihak-pihak yang sedang berkonflik dan melakukan diagnosa permasalahan yang sedang terjadi hingga diagnosis permasalahan tersebut dapat mencapai penyelesaian masalah. Selain itu, fungsi peran mediator adalah mengurangi masalah dan meredam konflik

melalui pendapat dari masing-masing pihak. Mediator melakukan kegiatan seperti negosiasi, perjanjian perilaku, sebagai pihak ketiga, serta memberikan pandangan terhadap konflik.

Menurut Compton dan Galaway dalam (Suharto, 2014, hal. 101–102) kapabilitas dan teknik dipergunakan dalam memerankan pihak mediator yaitu ;

- a. Pencarian kemiripan yang ada dari pihak berkonflik.
- b. Mengarahkan pihak yang berseberangan untuk pengakuan atas kepentingan pihak lain.
- c. Melakukan identifikasi kepentingan bersama.
- d. Menghindari sikap yang berkeinginan kondisi menang atau kalah.
- e. Membangun komunikasi yang harmonis dengan setiap pihak.

5. Peran Terapi (Penyembuhan Sosial)

Dalam mengemban sebagai peran pemerintah para Aparatur Negara dibekali ilmu serta metode penyembuhan sosial (*social treatment*). Terapi sosial ini antara lain terapi kelompok (*group work*), terapi individu (*case work*), manajemen pelayanan kemanusiaan (*human service manajeement*), analisis kebijakan sosial (*social policy analysis*), serta terapi masyarakat (*community development*). Terapi-terapi tersebut tersusun dengan sistematis dalam metode terapi sosial.

2.3. Dinas Tenaga Kerja

Membina, mengontrol, mengawasi serta melatih calon pekerja merupakan tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga pemerintahan daerah. Tugas tersebut bertujuan agar calon pekerja mempunyai kapabilitas spesifik, sehingga memperluas kesempatan kerja di dunia kerja yang kompetitif ini. Dinas Tenaga Kerja juga menyebarkan informasi dari pasar kerja serta bursa kerja. Pimpinan di Dinas Tenaga Kerja yakni seorang Kepala Dinas, dia bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Atas dasar Perda Kota Batam Nomor 12 Tahun 2017 perihal Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam (Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 2019).

Tugas pokok, fungsi dan uraian tugas Dinas Tenaga Kerja termasuk ke dalam aturan Walikota Batam Nomor 46 tahun 2016. Kepemimpinan, kontrol, perumusan, pembinaan, pengendalian, koordinasi serta pertanggungjawaban atas pelaksanaan teknis merupakan tugas pokok yang tercantum pada pasal 3 ayat 2. Sedangkan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam berfungsi sebagai (Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 2021) :

1. Merumuskan kebijakan teknis,
2. Menyelenggarakan pelayanan umum dan urusan pemerintahan,
3. Pelaksanaan dan pembinaan, serta
4. Melaksanakan, monitoring, mengevaluasi, serta melaporkan kegiatan dinas.

2.4. Pengangguran (*Unemployment*)

Permasalahan utama setiap negara yakni pengangguran. Menurut Mariani dalam (Mariani, 2013) keadaan angkatan kerja (*labor force*) yang tidak punya pekerjaan serta tidak aktif mencari kerja dikatakan sebagai pengangguran. Kondisi pengangguran (*unemployment*) tidak melihat dari status perekonomian negara, semua negara mengalaminya. Menurut Andespa dalam (Andespa, 2019) golongan angkatan kerja yang aktif mencari kerja dalam tingkat upah tertentu Namun tidak mendapatkannya. Pengangguran menyebabkan permasalahan bagi negara sebab ada dana untuk pemberian kompensasi dan kesejahteraan yang berarti (*lost output*), pemborosan bagi sumber daya ekonomi negara. Disisi lain juga orang yang tidak bekerja mengalami kesengsaraan (*human misery*).

Sedangkan kesempatan kerja menjadi harapan untuk pengangguran. Kesempatan kerja yakni perusahaan membuka lowongan kerja untuk dapat menampung seluruh tenaga kerja yang tersedia (Andini Fitria Putri, 2020). Menurut Iskandar Putong dalam buku Ekonomi Makro (Putong, 2015), kesenjangan yang tercipta antara penyedia pekerjaan dengan seluruh tenaga kerja aktif inilah yang menyebabkan pengangguran. Namun walaupun kesempatan kerja telah tinggi, pengangguran masih terus terjadi. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan informasi, ketimpangan keahlian serta unsur kesenjangan menganggur. Apabila

lowongan pekerjaan telah terisi semua, hal ini disebut “*full employment*” Namun bukan berarti tidak ada pengangguran. Sebab pengangguran seyoginya hanya ada di suatu perekonomian negara. Akan tetapi negara sepatunya dapat mengelola dengan baik kondisi pengangguran tersebut.

Kewajiban pemerintah tersebut telah tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 yakni :

1. Proses menyusun rencana sistematis perihal ketenagakerjaan yang dapat menjadi dasar acuan Dalam strategi, penyusunan kebijakan, serta pelaksanaan program merupakan sebuah perencanaan tentang tenaga kerja.
2. Kompetensi kerja yakni kapabilitas seseorang mengenai kecakapan, ilmu dan etika kerja sesuai dengan *Standar Operational Production* (SOP).
3. Pelayanan penempatan tenaga kerja ialah aktivitas pertemuan pemberi kerja memperoleh tenaga kerja yang diinginkan dengan tenaga kerja guna mendapatkan pekerjaan sesuai keahlian.

UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah mengalami perubahan menjadi UU Cipta kerja (UU CIPTAKER) No. 11 pada Tahun 2020, kewajiban pemerintah akan Ketenagakerjaan dalam mengatasi permasalahan pengangguran tetap menjadi fokus pemerintah. Undang-undang ini dibentuk bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, dalam pasal 3 UU CIPTAKERJ Nomor 11 Tahun 2020 menjelaskan (UU CIPTAKER, 2020) sebagai berikut :

- a. Dalam upaya penyerapan tenaga kerja perlu adanya pemberdayaan, penciptaan dan peningkatan lapangan kerja yang mudah serta perlindungan terhadap UMK-M koperasi serta industri dan perdagangan nasional.
- b. Perlakuan adil serta layak dalam hubungan kerja, mendapatkan imbalan serta memperoleh pekerjaan merupakan hak yang harus dijamin bagi setiap warga negara.

Pada bulan Agustus 2020 angka pengangguran di Indonesia sebanyak 29,12 juta orang yang tercatat oleh BPS. Data terbagi secara beragam yang terbagi dalam

beberapa kategori seperti, pengangguran disebabkan oleh pandemi Covid-19 sejumlah 2,56 juta orang, Bukan Angkatan Kerja (BAK) atau penduduk usia kerja sejumlah 0,76 juta orang, sedangkan yang tak bekerja sejumlah 1,77 juta orang, dan yang terakhir kerja namun dikurangi jam kerjanya (*shorter hours*) disebabkan oleh pandemi Covid-19 sejumlah 24,03 juta orang. Angka pengangguran per Agustus 2020 meningkat secara signifikan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 yang kita hadapi sampai kini (BPS, 2020).

Menurut Ali Ibrahim dalam buku Ekonomi Makro (Hasyim, 2017) pengangguran dibagi menjadi 4 golongan yakni :

1. Total angkatan kerja lebih tinggi daripada penyerapan tenaga kerja, hal ini disebut Pengangguran Terbuka.
2. Total pekerja dalam aktivitas ekonomi lebih tinggi daripada yang dibutuhkan diistilahkan Pengangguran Tersembunyi. Hal tersebut terjadi oleh sebab dalam menjalankan kegiatan pekerjaan dengan efisien terciptalah pengangguran. Pekerja yang rendah produktivitasnya bisa dipindahkan, sehingga tidak menimbulkan penurunan produksi.
3. Pengangguran Musiman. Jenis pengangguran tersebut biasanya terjadi pada bagian pertanian dan Perikanan. Perubahan cuaca/ musim hujan dan musim panas, musim angin kencang atau waktu terang bulan akan menyulitkan para petani dan nelayan sulit melakukan pekerjaan.
4. Setengah menganggur. Jenis pengangguran ini merupakan para pekerja yang mempunyai masa kerja perpindahan tempat bekerja dari kota ke desa begitu juga sebaliknya dari desa ke kota.

2.5. Pandemi Covid-19

Indonesia yakni negara yang sangat terdampak oleh pandemi Covid-19. Indonesia mengalami tingkat kematian akibat adanya pandemi tersebut. Kota Wuhan, China merupakan asal dari penyakit pandemi Covid-19 ini pada Desember

2019 akhir. Demam, batuk kering, dispnea, serta malaise menjadi tanda gejala yang dialami pasien yang didiagnosis sebagai infeksi penyakit corona. Corona ini dinamai secara resmi sebagai *coronavirus 2019* menjadi Covid-19 pada 12 Februari 2020 oleh WHO. Identifikasi virus Corona ini dikarenakan oleh virus SARS-Cov-2 yang memiliki kemiripan dengan SARS (*Severe Acute Respiratory Syndrome*) serta MERS (*Middle East Respiratory Syndrome*). Dari ketiga virus ini Corona merupakan virus yang tercepat dan menyebarkan ke manusia. (Genecraft Laps, 2020).

Angka kematian *case fatality rate (CFR)* yang diakibatkan oleh virus ini terus meningkat. Mulai periode awal yaitu 2,3% menjadi 8% pada pasien usia 70 sampai 79 tahun dan 14,8 % pada pasien usia dari 80 tahun. Pada masa meningkatnya bahaya dari kasus Corona semakin kontekstual karena CFR pada pasien dengan penyakit tidak menular cukup tinggi yakni diabetes 7,3%, penyakit pernapasan kronis 6,3%, hipertensi 6%, penyakit kardiovaskuler 10,5%, angka tersebut melonjak drastis karena alasan ini ditetapkan sebagai pandemi.

2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Dinas Tenaga Kerja

Saat mengatasi permasalahan pengangguran di masa pandemi Covid-19, Pemerintah Kota Batam khususnya bagian Dinas Tenaga Kerja Kota Batam melakukan pelaksanaan program yang telah ada mengalami beberapa faktor. Ada 4 (empat) faktor berdampak bagi implementasi kebijakan publik menurut George C. Edwards III dalam Nugroho yakni komunikasi, sumber daya manusia, disposisi, dan struktur organisasi (Rusdin Nawi, 2017, hal. 60–70). Implementasi kebijakan ini merupakan bagian dari pelaksanaan Peran Dinas Tenaga Kerja. Adapun uraian 4 (empat) faktor adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi

Komunikasi yakni menyampaikan sebuah informasi pengirim ke penerima informasi yang kemudian dapat dimaknai (Knoottz 2006). Sejalan dengan hal ini Robbins (2005) berpandangan menyampaikan dan memahami suatu maksud

disebut komunikasi. Lebih terang lagi Yudith (2005) memaparkan komunikasi merupakan pemindahan gagasan, informasi, pengertian, atau perasaan antar manusia.

Komunikasi dikatakan efektif jika dipengaruhi oleh berbagai faktor Moekijat (2000). Faktor tersebut yakni kapabilitas dari manusia dalam penyampaian informasi, memilah maksud yang disampaikan, unsur kejelasan dan langsung dalam saluran komunikasinya, terdapat media penyampai pesan dengan waktu dan penggunaan yang tepat, distribusi informasi yang memadai agar tetap mendapatkan informasi asli, tidak diubah, tidak dikurangi, serta arah yang tepat. Sedangkan pendapat Dayer (2005) perihal faktor yang perlu diperhatikan saat komunikasi yakni kecermatan, kecepatan, kerahasiaan, keamanan, kesan, catatan, senang memakainya biaya, penyusunan tenaga kerja, serta adanya jarak. Ada 4 tipe komunikasi itu dari bawah ke atas, komunikasi dari atas, komunikasi diagonal, serta komunikasi horizontal.

Kebijakan peran pemerintah dapat efektif, seseorang telah ditugaskan untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus mengetahui benar-benar apa yang akan dikerjakan dengan baik dan benar. Menurut Abidin dalam (Rusdin Nawi, 2017, hal. 62) mengatakan yakni diperlukan komunikasi yang transparan dengan tujuan yang jelas dan kreatif serta konsistensi komunikasi dalam mendukung penerapan kebijakan. Sebab komunikasi yang telah disampaikan oleh implementator tidak cukup hanya informasinya mengenai pembangunan.

Berdasarkan uraian di atas penghantar kita memaknai ialah pelaksanaan kebijakan harus memiliki sifat konkrit dan spesifik dalam suatu keputusan sesuai dengan intruksi agar terhindar dari diskomunikasi. Jenis komunikasi berpengaruh atas kesalahpahaman (*misunderstanding*), hal ini beresiko terhadap kebijakan menjadi kurang efektif. Komunikasi juga menjadi faktor penentu bagi suatu kebijakan. Serta menjadi penyebarluasan informasi baik dari komunikasi bawah ke atas, dari atas ke bawah, maupun secara horizontal. Hal ini merupakan acuan penentu keberhasilan dalam suatu lembaga organisasi.

2. Sumber Daya

Faktor lain yang mempengaruhi suatu kebijakan pemerintah dari kegiatan kebijakan pembangunan setiap kegiatan sumberdaya perlu transparansi, mempertanggungjawabkan dalam mengembangkan suatu aktivitas sumber daya, baik sumber daya manusia, sumber daya aset, dan sumber daya keuangan harus dipertanggungjawabkan. Kegiatan organisasi akan terganggu jika sumber daya tak mencukupi, karena kebijakan dalam melakukan pengelolaan kebijakan amat diperlukan guna keberhasilan kebijakan yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih.

Sumber daya juga ialah faktor penghambat dan pendukung kebijakan akan berdampak positif seandainya sumber daya dikelola dengan terarah dan terencana, sebaliknya jika tidak dipakai, maka masalah akan timbul. Sumber daya tidak bisa diabaikan dalam kebijakan. Sumber daya bisa dijadikan faktor pendukung dengan ketersediaan sumber daya mandiri, sumber daya penciptaan lapangan kerja, dan sumber daya penggerak.

3. Disposisi

Bentuk kesiapan dari semua elemen organisasi guna menggelar kebijakan disebut dengan disposisi. Menurut Soebarsono (2005) berpendapat jika pengertian disposisi yakni karakteristik serta watak yang aparatur punyai guna persiapan untuk melaksanakan kebijakan sesuai harapan pembuat kebijakan. Jika perspektif serta sikap yang berbeda dipunyai oleh aparatur, maka kebijakan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Menurut Abidin (2005) disposisi ialah sebuah sikap yang elemen kebijakan ditunjukkan guna melakukan penyesuaian penumbuhan sikap yang pengembang kebijakan pada objek dan subjek kebijakan. Hal ini juga mencakup tindak lanjut serta program dari sebuah aktivitas pembangunan.

Kebijakan begitu dipengaruhi oleh faktor disposisi. Sebab secara substantif perilaku mendukung psikologis yaitu tindakan, perilaku, dan pembentukan sikap dari unsur masyarakat atau pemerintah dalam menyikapi kebijakan nasional khususnya yang terkait dengan ketenagakerjaan.

4. Struktur Organisasi

Menurut Dennies (2007) dalam (Rusdin Nawi, 2017, hal. 67) kondisi rasional beberapa orang juga melakukan pencapaian beberapa tujuan umum lewat pembagian kerja serta fungsi lewat hierarki otoritas serta tanggung jawab. Organisasi punya karakteristik yang saling terkait satu sama lain. Karakteristik itu tujuan dan struktur serta tergantung pada komunikasi anggotanya guna melakukan koordinasi kegiatan pada organisasi.

Kochler (2001) menyebutkan jika organisasi ialah relasi terstruktur yang mengkoordinasikan suatu usaha kelompok guna pencapaian tujuan. Sementara Wiorght (2004) berpandangan jika organisasi ialah sistem terbuka yang dua orang atau lebih koordinasikan guna pencapaian tujuan bersama. Menurut Stephen P Robbins (2006) struktur organisasi mencakup; formalisme, desentralisasi, sentralisasi, rentang kendali, rantai komando, departementasi, dan spesialisasi kerja (Rusdin Nawi, 2017, hal. 67).

Struktur organisasi tidak bisa dipungkiri keberadaannya sebab pada dasarnya kebijakan asalnya dari perumusan organisasi, oleh sebab itu struktur organisasi juga menjadi penentu keberhasilan organisasi. Hal ini karena bentuk-bentuk formulasi kebijakan bisa diperbaiki serta dikembangkan oleh struktur organisasi jadi sebuah bagian dari pengendali, perencana, pengkoordinasi, serta pengembang dari sebuah aktivitas kebijakan guna pencapaian tujuan yang diharapkan.

Anggaran adalah salah satu faktor utama dalam mendukung keberhasilan suatu daerah. Menurut Nurkholis dalam (Nurkholis, 2019, hal. 4) salah satu aspek penting yang harus diperhatikan ialah permasalahan pengelolaan anggaran serta keuangan daerah. Fungsi anggaran merupakan alat guna penerapan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah, membutuhkan sumber daya yang baik dan mencukupi khususnya pada anggaran. Selain itu, anggaran merupakan upaya yang dilakukan dalam mengatasi pengangguran dan masalah-masalah pabrik lain yang terjadi di bidang ketenagakerjaan. Dengan terbatasnya anggaran upaya dalam mengatasi permasalahan pengangguran menjadi kurang efektif baik dalam program pelatihan penyebarluasan informasi pasar kerja atau bursa kerja, dan sosialisasi dan pembinaan penempatan kerja serta program-program lainnya.

2.7. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang diteliti oleh Riko Riyanda dan Atanasius Dula yang berjudul Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Terhadap Perencanaan Pembangunan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang dimuat dalam publikasi Menara Ilmu, Vol XIV, No.2 pada Juli 2020. Pendekatan kualitatif deskriptif dipakai dalam studi ini. Hasil riset menyatakan jika penerapan MEA pada sektor Ketenagakerjaan dan melakukan deskripsi atas strategi perencanaan yang Dinas Tenaga Kerja Kota Batam rancang guna peningkatan kompetensi tenaga kerja pada era MEA juga melakukan pemetaan berbagai faktor yang menghambat perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang Dinas Tenaga Kerja Kota Batam alami. (Riyanda & Dula, 2020)
2. Penelitian yang diteliti oleh Syaron Brigitte Lantaeda, Florance Daicy J. Lengkong, dan Joorie M Ruru yang berjudul Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon yang dimuat dalam Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol 04, No. 048 tahun 2017. Pendekatan kualitatif deskriptif dipakai dalam studi ini. Dari riset yang digelar diperoleh jika peran Bappeda begitu Kompleks guna melakukan perencanaan pembangunan daerah. Ini berarti Bappeda menangani segala bidang perencanaan pembangunan dan ekonomi daerah. (Ruru, 2017)
3. Penelitian yang dipilih oleh Bayu Prasetyo Mariono, Micahel Mantiri, Frans Singkoh dengan judul penelitian Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa yang dimuat dalam Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 2, No. 2 tahun 2017. Pendekatan kualitatif deskriptif dipakai dalam riset ini. Tujuan riset ini untuk mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja itu sendiri untuk menanggulangi tingkat pengangguran di kabupaten Minahasa. Teknik analisa terus-menerus sejak penelitian berlangsung mulai pengumpulan data, analisis, hingga laporan riset disusun. Riset ini

mendapatkan hasil berupa kinerja Pemerintah Kabupaten Minahasa khususnya Dinas Tenaga Kerja sudah bagus menurut riset di Dinas Tenaga Kerja ataupun pada masyarakat. Meskipun tingkat pengangguran di kabupaten Minahasa meningkat per tahun, dimana pada 2014 sejumlah 13.584 orang dan tahun 2015 sejumlah 14.513 orang. (Bayu Prasetyo Mariono, Michael Mantiri, 2017)

4. Penelitian yang diteliti oleh Dewi dengan judul penelitian Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dampak Covid-19. Riset ini bertujuan guna melihat peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang untuk memberi perlindungan para tenaga kerja yang dirumahkan akibat pandemi virus Corona atau Covid-19. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa peranan Disnaker Kota Palembang dalam perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK dampak dari Covid-19 ini telah melakukannya himbauan terhadap para perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Palembang agar tidak semakin meningkat dan jumlah tenaga kerja yang dirumahkan karena adanya Covid-19. (Dewi, 2020)
5. Penelitian yang diteliti oleh Ni Putu Rai Yuliantini dan Dewa Gede Sudika Mangku dengan judul Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Penelitian ini dimuat pada Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiska, Vol. 8, No. 2 di tahun 2020. Riset ini guna melihat peran aktif Disnakertrans pemerintah daerah guna membantu penyelesaian masalah yang TKI alami, serta PPTKIS memiliki kerjasama yang kurang dalam membantu Pemda provinsi dan Kabupaten/ Kota untuk menyelesaikan kasus. Riset menunjukkan jika penerapan perlindungan TKI masih mendapatkan hambatan yang banyak, perlindungan yang belum sesuai *Standar Operating Prosedur* (SOP), Disnakertrans pemerintah daerah

Kabupaten juga masih kurang peranan dalam hal ini. Selain itu PPTKIS tidak bertindak kooperatif dalam penyelesaian kasus.

6. Penelitian yang diteliti oleh Khikmatul Fikriyah yang berjudul Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19 Dengan Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Riset ini dimuat dalam Jurnal Inovasi Penelitian pada Januari 2021 dengan seri Vol. 1, No. 8. Pendekatan kualitatif deskriptif yang digunakan pada riset ini. Hasil riset menyebutkan yakni mediator memainkan peranannya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan ketentuan undang-undang. Ada aturan tambahan perihal peran mediator yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020. Aturan tersebut menjadi perbedaan dalam pelaksanaan mediasi sebelum dan setelah pandemi. (Khikmatul Fikriyah, 2020)
7. Penelitian yang diteliti oleh Roy Charly HP Sipahutar yang berjudul Kemiskinan, Pengangguran Dan Ketidakadilan Sosial yang dimuat dalam jurnal Christian humaniora pada bulan Mei 2019 dengan seri, Vol. 3 No. 1. Riset ini memakai kualitatif deskriptif dalam pendekatannya. Hasil riset menjabarkan pengentasan kemiskinan belum tercapai, namun perlu upaya kepedulian bersama terkait masalah ini. (Charly & Sipahutar, 2019)
8. Penelitian yang diteliti oleh Hani Tria Prihatin, Inka Nusamuda, dan M. Ulfatul Akbar Jafar yang berjudul Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat. Riset ini dimuat dalam Journal of Government and Politics (JGOP) pada bulan Desember 2019 dengan seri Vol. 1, No. 2. Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menyebutkan yakni peran Disnaker Kabupaten Lombok Barat telah terlaksana. Perannya antara lain pengurangan tingkat pengangguran, memberikan pelatihan keterampilan dan keahlian serta memudahkan akses kerja dengan

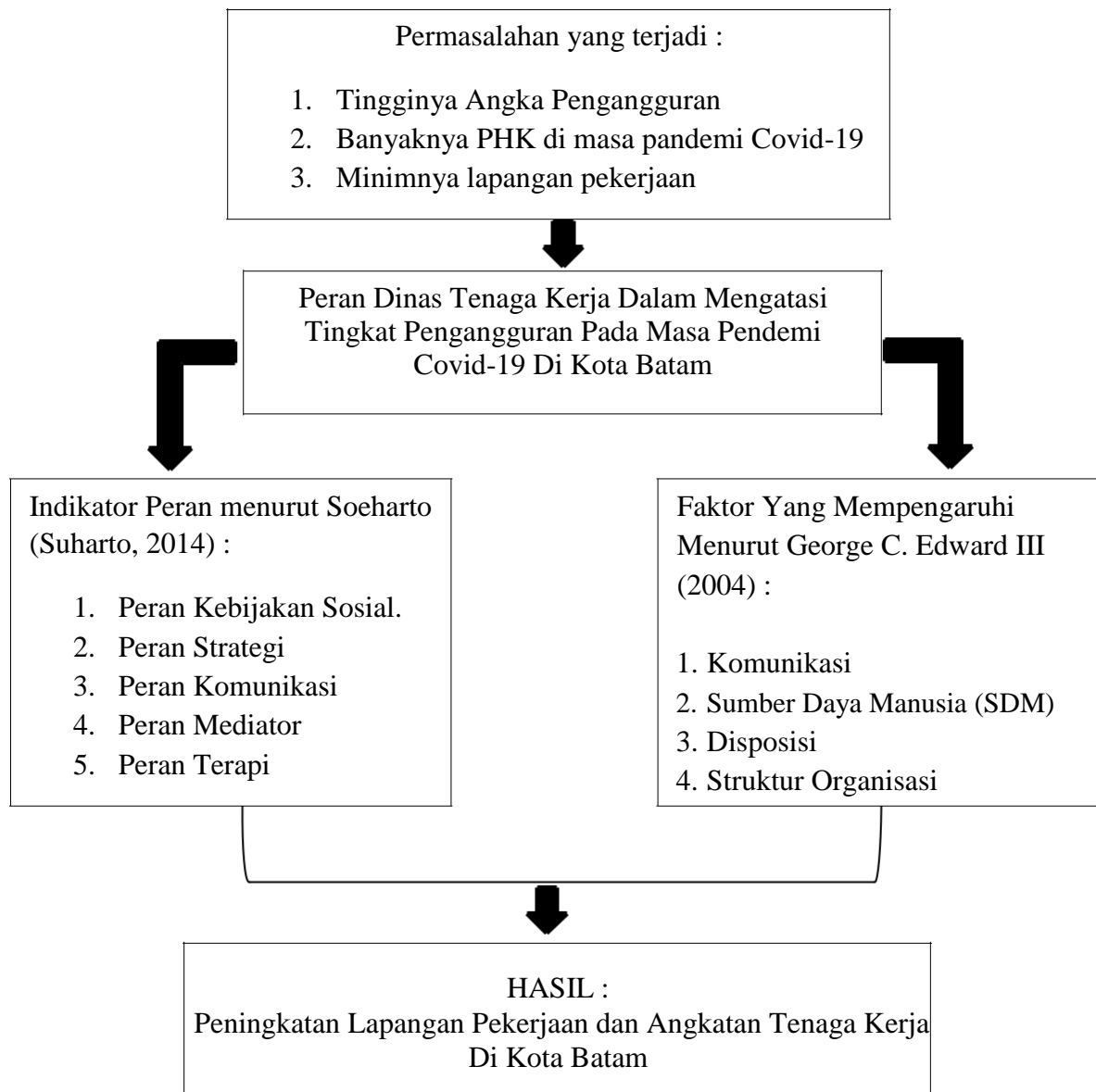
pemberian kartu kuning bagi pencari kerja. Kemudian Disnaker juga menjadi media distribusi info lowongan kerja sebagai bentuk menghubungkan pencari kerja dan penerima kerja. (Tria, Inka, Pratama, & Akbar, 2019)

9. Penelitian yang diteliti oleh Azhar Abbas dan Karol Teovani Lodan yang berjudul peran Pengawasan Ombudsman Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Riset dimuat pada jurnal dialektika publik di tahun 2020 dengan seri Vol. 5, No. 1. Kualitatif deskriptif menjadi pendekatan riset ini. Hasil riset menjabarkan yakni adanya maladministrasi. Maladministrasi tersebut seperti penundaan berkepanjangan, penyalahgunaan wewenang, penyimpangan prosedur, pengabdian serta kelalaian kewajiban hukum, diskriminasi, tidak transparan, pemerasan, tidak profesionalisme, informasi yang tidak jelas, tindakan sewenang-wenang, salah urus, serta ketidakpastian hukum. Penemuan tersebut didapatkan dari peran pengawasan Ombudsman. Ombudsman bekerja seperti perwakilan dari rakyat dilakukan secara gratis serta mudah. (Abbas & Lodan, 2020)

2.8. Kerangka Pemikiran

Hipotesis dasar dari fenomena yang diamati peneliti merupakan kerangka berpikir. Pandangan Uma Sekaran di buku Metode Penelitian Administrasi Publik (Pasolong, 2020) menyatakan kerangka berpikir ialah konseptual model perihal keterhubungan teori dengan faktor permasalahan yang diteliti. Kerangka berpikir juga merupakan hasil buatan penelitian sendiri bukan hasil penelitian orang lain yakni cara sendiri dalam berargumentasi guna merumuskan hipotesis. Penulis menciptakan kerangka penelitian yakni :

Gambar 2 1 Kerangka Berpikir





Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Kualitatif deskriptif digunakan sebagai pendekatan pada riset ini. metode tersebut bekerja untuk mengulik kebenaran, metode ini termasuk sebagai riset ilmiah yang beralaskan teori dan data empirik. (Sugiyono, 2016, hal. 9) memandang riset jangan menggunakan *postpositivisme* dilakukan pada fenomena alamiah. Peran peneliti yakni instrumen kunci. Triagulasi data menjadi teknik pengumpulan datanya dengan analisis bersifat induktif. Hasil riset kualitatif memiliki titik fokus pada generalisasi. Atas penjelasan tersebut, penulis memilih metode ini dengan landasan dapat menjabarkan serta dapat pemaknaan menyeluruh perihal peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi tingkat pengangguran pada masa pandemi Covid-19 di Kota Batam.

3.2. Fokus Penelitian

Pendapat spradley dalam (Sugiyono, 2016, hal. 209) menyatakan bahwa fokus penelitian yakni domain tunggal atau beberapa terhubung kepada situasi sosial. Fokus pada riset ini ialah informasi terbaru yang diambil dari kondisi sosial. Fokusnya terjabarkan pada peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi tingkat pengangguran pada masa pandemi Covid-19 di Kota Batam.

3.3. Sumber Data

Data primer serta sekunder yang dipergunakan pada riset ini, yakni ;

3.3.1. Data Primer

Data dari narasumber merupakan data primer. Pemilihan narasumber memakai teknik *purposive sampling*. Peneliti menentukan kriteria narasumber yang dipilih, namun harus dipastikan bahwa informasi dari narasumber yang jelas serta mendalam. Peneliti telah menetapkan kriteria nya yakni;

- a. Narasumber harus memahami permasalahan serta keterlibatan langsung atas fenomena yang diamati. Identifikasinya narasumber mampu menyampaikan informasi secara spontan.
- b. Narasumber secara aktif beraktivitas pada fenomena yang sedang diamati.
- c. Narasumber harus memiliki integritas, memiliki waktu luang dan bersedia untuk diwawancarai.
- d. Narasumber tidak mengarang atau memberikan informasi yang tidak tepat.

3.3.2. Data Sekunder

Sumber data yang didapatkan dari sumber penunjang merupakan data sekunder. Data sekunder ini ialah seperti teori di buku, informasi di internet, serta berbagai dokumen khusus dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam serta data lainnya yang relevan. Dokumen khusus tersebut berupa data upaya Disnaker Kota Batam dalam mengatasi tingkat pengangguran pada masa pandemi Covid-19 di Kota Batam.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Wawancara

Pandangan Sugiyono, (Sugiyono, 2016, hal. 137) memiliki pendapat yakni teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara. Penulis mewawancarai berbagai pihak dari berbagai elemen seperti pegawai Disnaker Kota Batam, pelaku usaha dan masyarakat Batam.

Tabel 3 1 Daftar Informan

No	Nama Informan	Jabatanan/ Keterangan Informan
1	Hendri, S.H.	Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Penempatan Dalam Negeri
2	Yusbawati, S.E., M.M.	Kepala Seksi Penempatan TKI Di Luar Negeri Dan TKA
3	Novarastami, S.I.P.	Kelompok Jabatan Fungsional (Mediator)
4	Rama	Masyarakat
5	Kaharuddin	Masyarakat
6	Benget Manahan Situmorang	Masyarakat

Sumber : Hasil Observasi Peneliti 2021

3.4.2. Observasi

Observasi adalah aktivitas pengamatan secara langsung dan sistematis atas fenomena yang menjadi fokus yang diteliti. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, tertata baik secara biologis dan psikologis. Observasi penulis dilakukan dengan cara mendatangi langsung Disnaker Kota Batam serta masyarakat yang berhubungan dengan penelitian.

3.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan fenomena yang telah terjadi. Bentuk dokumen dapat berupa tulisan, lisan, gambar, foto dan karya monumental. Riset ini menggunakan referensi penunjang dalam pengamantannya.

3.5. Metode Analisis Data

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (Sugiyono, 2016, hal. 246) berpendapat analisis data kualitatif itu bersifat interaktif serta berkelanjutan hingga mencapai kata titik jenuh. Aktivitas pada analisis data yakni ;

3.5.1. *Data Reduction (Reduksi Data)*

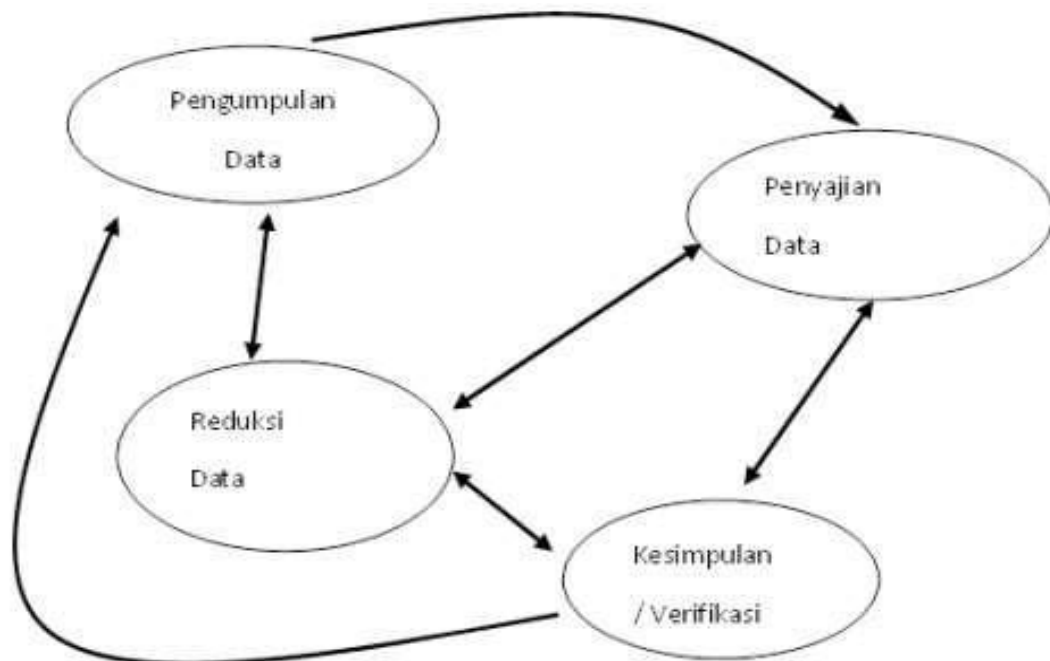
Reduksi data memiliki maksimal perangkuman, pemilahan data pokok, memiliki serta titik fokus pada tema. Data yang telah direduksi menjadi gambaran penulis untuk menghimpun data tersebut, namun dapat melakukan pencarian bila diperlukan.

3.5.2. *Data Display (Penyajian Data)*

Penyajian data dapat dituangkan serta penjelasan singkat, berbagai, keterhubungan antar kategori serta *flowchart*. Riset ini menggunakan penyajian data secara teks bersifat naratif.

3.5.3. *Conclusion Drawing/ Verafication (Penarikan Kesimpulan / Verifikasi)*

Kesimpulan menjadi sebuah penemuan baru yang tidak ada pada reset sebelumnya. Temuan baru tertuang secara deskriptif yang menggambarkan fenomena secara jelas. Berikut ini bagian atas analisis data yakni ;



Gambar 3 1 *Komponen dalam Analisis Data (Interactive Model)*

(Sumber : Sugiyono, 2014 hal 247)

3.6. Keabsahan Data

Penulis menggunakan keabsahan data atas pemikiran dari Sugiyono (Sugiyono, 2016, hal. 270), yakni :

1. *Uji kredibilitas*, ialah mempercayai data yang dihasilkan dari riset melalui pengamatan yang berkelanjutan, peningkatan ketekunan riset, melakukan triangulasi, diskusi, analisis kasus negatif serta membercheck.
2. *Uji Transferability*, Iyalah penjelasan yang rinci, sistematis serta terpercaya dalam uraian hasil riset dapat memberikan pemahaman mendalam. Sehingga hasil riset dapat ditentukan pengaplikasiannya di lapangan.
3. *Uji Dependability*, ialah aktivitas audit di keseluruhan proses riset dengan cara menghadiri auditor independen maupun pembimbing.
4. *Uji Konfirmability*, ialah pengujian hasil riset dengan proses riset yang telah dilakukan. Apabila hasil riset memiliki fungsi dari proses riset yang dilakukan, maka penulis tersebut telah memenuhi standart *confirmability*.

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi reset bertempat di Disnaker dan berlokasi di Jl. Kartini I No. 29-30, Sei Harapan, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29422, Telepon (0778) 327601 dan Fax 0778-32 26 25, E-mail : batamkerup@gmail.com Website : www.batam.go.id

3.7.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3 2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021			
		Minggu ke :																			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Objek Penelitian	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul	■	■	■	■																
3	Pengumpulan Data					■	■	■													
4	Obsevasi Lapangan					■	■	■													
5	Pengolahan Data									■	■	■	■								
6	Analisis Data									■	■	■	■								
7	Penarikan Kesimpulan													■	■	■	■	■	■	■	■
8	Hasil Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■