

## **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 Nawir, 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 Wiorgh (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 Nawir, 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

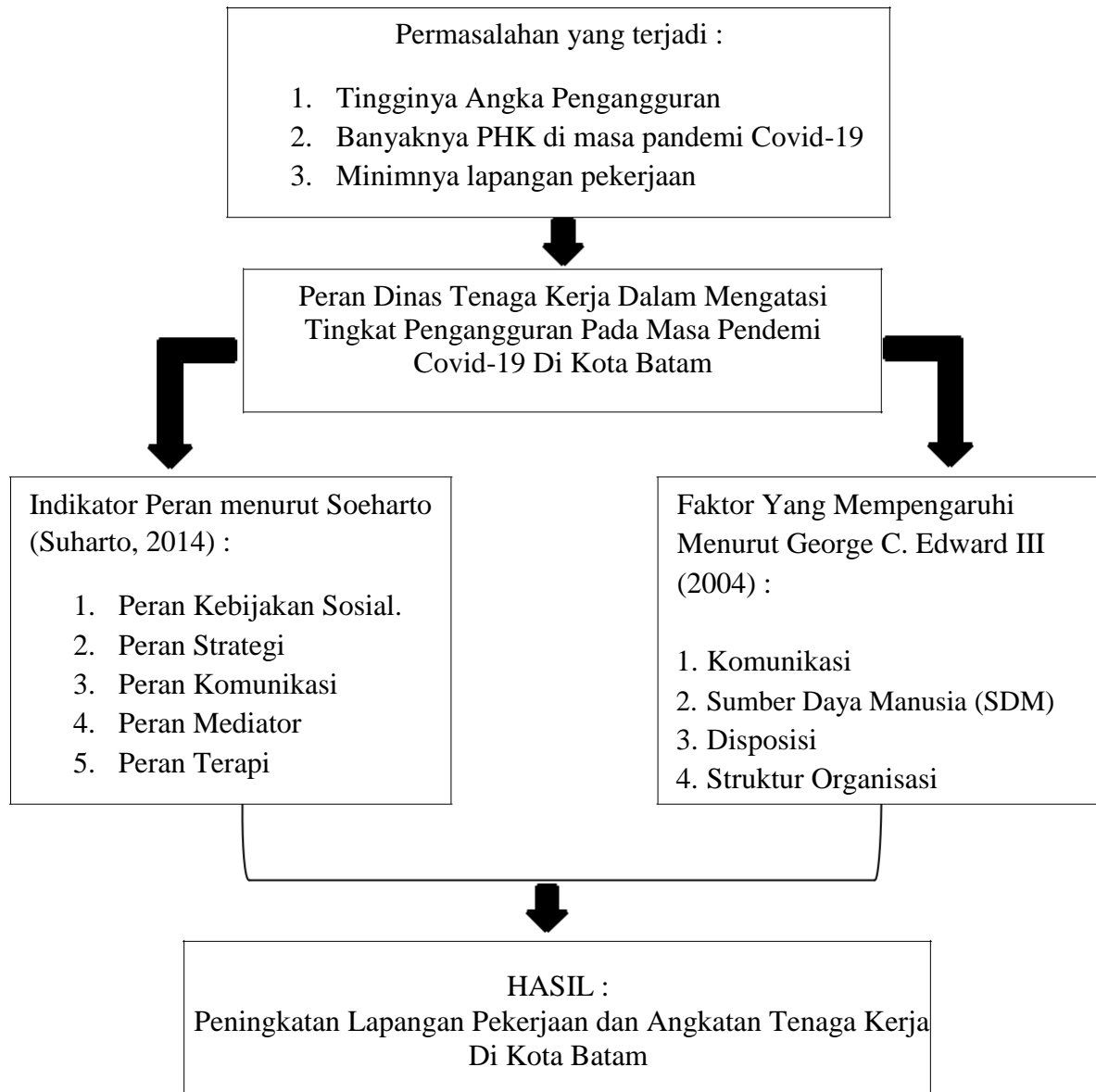
pemberian kartu kuning bagi pencari kerja. Kemudian Disnaker juga menjadi media distribusi info lowongan kerja sebagai bentuk menghubungkan pencari kerja dan penerima kerja. (Tria, Inka, Pratama, & Akbar, 2019)

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**