

**PERAN PEMIMPIN DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGATASI  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI  
DI KOTA PEKANBARU**

**Oleh : Hadinta Walram**

**Pembimbing : Khairul Amri.,S.Sos.,M.Si**

Program Studi Ilmu Administrasi Publik - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761 – 63277

***ABSTRACT***

*Termination of Employment Relations is the termination of employment relations due to a certain matter which results in the end of the rights and obligations between the worker or laborer and the entrepreneur. As for the purpose of writing this thesis, namely: to find out the roles and obstacles of the leadership of the Manpower Office in overcoming Termination of Employment (PHK) Due to the Pandemic in Pekanbaru City. This research is a qualitative research. This research was conducted at the Pekanbaru City Manpower Office. The techniques used to collect data in this study are (1) Interview, (2) and Observation. The conclusion of this study shows that the role of the Manpower Office in overcoming Termination of Employment (PHK) Due to the Pandemic in Pekanbaru City is measured using interpersonal roles, roles related to information, and the role of decision makers, has not gone well, namely there is still a lack of decision making Disnaker in dealing with Termination of Employment (PHK) Due to the Pandemic.*

***Keywords:*** Role, Employment Service, Layoffs, Pandemic

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu ciri manusia modern adalah keanggotaannya dalam berbagai organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk mencapai tujuan hidupnya di bidang material maupun kesejahteraan di bidang spiritual. Alasan utama untuk menggabungkan diri kedalam berbagai jenis organisasi antara lain adalah oleh karena kehidupan modern mengakibatkan semakin kompleksnya kebutuhan yang nampaknya tidak mungkin terpenuhi tanpa melalui saluran organisasi. Pengamatan yang kasual saja akan menunjukkan bahwa setiap manusia modern menjadi anggota berbagai jenis organisasi. Seperti diungkapkan oleh Thoha (2003:3) bahwa manusia dan organisasi sudah menyatu dan bila dua komponen pendukung perilaku organisasi berinteraksi akan melahirkan suatu kancah pendiskusi yang semarak, yakni perilaku organisasi sebagai suatu titik perhatian ilmu tersendiri.

Seorang pemimpin selain di harapkan mampu cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan. Untuk mencapai tujuan kinerja yang tinggi dan berguna bagi kemajuan dan kelancaran organisasi, maka mutlak diperlukan peranan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi pengarahan pengawasan serta komunikasi yang baik dengan bawahannya atau yang di pimpinnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salah satu yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah, adalah peranan seorang pemimpin Stogdil dikutip oleh (Agusmidah, 2020:45)

Manusia adalah makhluk yang terbatas. Kita hidup di muka bumi memerlukan beragam kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sekarang dan kebutuhan di masa yang akan datang. Kebutuhan manusia secara naluriah pada dasarnya adalah kebutuhan isidentil, yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Kebutuhan isidentil ini merupakan kebutuhan pokok manusia untuk dapat bertahan hidup. Kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk dapat bertahan hidup dengan layak adalah sandang, papan dan pangan. Setidaknya bila ketiga unsur tersebut dapat terpenuhi, manusia dapat dikatakan sejahtera. Selain ketiga unsur pokok kebutuhan manusia tersebut, kebutuhan hidup manusia sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. (Agusmidah, 2020:45)

Manusia yang bekerja disebut pekerja. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah

atau imbalan dalam bentuk lain. Namun dalam masalah seperti ini masih banyak kendala dalam bekerja yaitu seperti PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Umar Kasim juga menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya, yang berarti pula dimulainya masa pengangguran. (Sonhaji, 2019:112)

Dampak dari Covid-19 tersebut tak hanya berdampak kepada kesehatan, tetapi juga perekonomian. Di mana, virus tersebut "membunuh" pelan-pelan perekonomian suatu Negara. Hal ini terlihat dari data kementerian Ketenagakerjaan di Indonesia yang mencatat sebanyak 1,5 juta pekerja telah dirumahkan dan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Di mana, penyebabnya adalah tidak beroperasinya kegiatan ekonomi di beberapa sektor ekonomi (www.okezone.com). Dalam Pasal 2 ayat 1

peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang berbunyi “Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan”. Sejauh ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru sudah melakukan berbagai upaya penanganan salah satunya adalah dengan program kartu prakerja yang diatur dalam Perpres No. 76 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sosialisasi atau biasa disebut dengan Bimtek (Bimbingan Teknis).

Kehadiran wabah atau dikenal dengan Pandemi COVID-19 tidak dapat dihindari, hal ini juga berdampak untuk wilayah Kota Pekanbaru:

**Tabel 1.2 Pertumbuhan Ekonomi Kota Pekanbaru setelah dan sebelum Pandemi COVID 19**

No	Keterangan	Dari segi ekonomi	Tingkat pengangguran	Kesempatan kerja
1	Sebelum Pandemi COVID_19	5,21 %	8,11%	3,08 %
2	Setelah Pandemi COVID_19	2,81%	73,61%	67,08%

*Sumber: BPS Kota Pekanbaru, Tahun 2021*

Dari data Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru, terhitung sejak tanggal 5 Maret sampai 2 Desember 2020 lalu, jumlah pekerja yang dirumahkan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mencapai 223 pekerja di Pekanbaru yang di PHK maupun dirumahkan, akibat dampak dari terbatasnya aktivitas perekonomian sejak merebaknya

kasus Covid-19,” ujar Kepala Disnaker Kota Pekanbaru. Ratusan pekerja yang diputuskan kontrak kerja ini, bekerja di lebih dari 20 perusahaan yang berdomisili di Kota Pekanbaru.

Menurut Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Disnaker Pekanbaru, beberapa hal yang menjadi hambatan dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19. Pertama, Minimnya peraturan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru, kedua Pengusaha juga memiliki kesadaran yang kurang dalam melakukan wajib lapor ke Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru, dan ketiga terbatasnya petugas Dinas Tenaga Kerja untuk turun ke lapangan terkait dampak dari Covid-19.

Menurut data Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dampak selama masa pandemi Covid-19 yaitu tercatat jumlah tenaga kerja yang dirumahkan sebanyak 223 pekerja dari bulan Maret-Desember 2020 perusahaan yang paling banyak menyumbang angka PHK, yaitu sektor perdagangan besar hingga mikro. Seperti rumah makan, tempat hiburan, mal dan perhotelan. Untuk sektor jasa juga berdampak besar, seperti ojek dan buruh harian.

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)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul **“Peran Pemimpin Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Di Kota Pekanbaru”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian yang relevan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peran pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru?
2. Apa saja hambatan pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui peran pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui hambatan pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru.

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Manfaat Akademis**

Dari kegunaan teoritis/akademis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya, kepustakaan pendidikan, khususnya mengenai peran pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebuah aturan yang ingin diimplementasikan serta

dapat menjadi bahan masukan mereka yang berminat untuk menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil kancan penelitian yang berbedah dengan sampel penelitian yang lebih banyak.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada instansi terkait untuk mengambil langkah tepat, guna dilakukan peran pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Di Kota Pekanbaru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Konsep Teori

#### 2.1.1 Konsep Peran Pemimpin

Gordon dalam (Rasyidin, 2019:12) menyatakan pemahaman mengenai peran administrasi publik sebagai berikut: “Administrasi publik mempunyai peran yang lebih besar dan lebih banyak terlibat dalam perumusan kebijakan, implementasi dan evaluasi kebijakan. Hal tersebut telah mempengaruhi perkembangan ilmu administrasi publik yang ruang lingkupnya mulai mencakup analisis dan perumusan kebijakan (*policy analysis and formulation*), pelaksanaan dan pengendalian pelaksanaan (*policy implementation*) serta pengawasan melekat dan penilaian hasil kebijakan tersebut (*policy evaluation*)”.

#### 2.1.2 Indikator Peran Pemimpin

Menurut Mintzberg dalam buku Pengantar Manajemen dan buku Kepemimpinan Dalam Manajemen yang di tulis oleh Siswanto dan Miftah

Thoha (2012:21 dan 12), ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasi yaitu:

1. Peran Antar pribadi (*Interpersonal Role*), dalam peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar. Peranan ini oleh Mintzberg dibagi atas tiga peranan yang merupakan perincian lebih lanjut dari peranan antarpribadi ini. Tiga peranan ini dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Peranan sebagai tokoh (*Figurehead*), yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kesempatan dan pers oalan yang timbul secara formal.
  - b. Peranan sebagai pemimpin (Leader), dalam peranan ini atasan bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya diantaranya memimpin, memotifasi, mengembangkan, dan mengendalikan
  - c. Peranan sebagai pejabat perantara (Liaison Manager), disini atasan melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf, dan orang-orang yang berada diluar organisasinya, untuk mendapatkan informasi.
2. Peranan Yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*), peranan interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Peranan interpersonal diatas Mintzberg merancang peranan kedua yakni yang berhubungan dengan informasi ini. Peranan itu terdiri dari peranan-peranan sebagai berikut:
  - 1) Peran pemantau (Monitor), peranan ini mengidentifikasi

seorang atasan sebagai penerima dan mengumpulkan informasi.

Adapun informasi yang diterima oleh atasan ini dapat dikelompokkan atas lima kategori berikut :

- a. Internal operations, yakni informasi mengenai kemajuan pelaksanaan pekerjaan didalam organisasi, dan semua peristiwa yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan tersebut.
  - b. Peristiwa-peristiwa diluar organisasi (*external events*), informasi jenis ini diterima oleh atasan dari luar organisasi, misalnya informasi dari langganan, hubungan-hubungan pribadi, pesaing-pesaing, asosiasi-asosiasi dan semua informasi mengenai perubahan atau perkembangan ekonomi, politik, dan teknologi, yang semuanya itu amat bermanfaat bagi organisasi.
  - c. Informasi dari hasil analisis, semua analisis dan laporan mengenai berbagai isu yang berasal dari bermacam-macam sumber sangat bermanfaat bagi atasan untuk diketahui.
  - d. Buah pikiran dan kecenderungan, atasan memerlukan suatu sasaran untuk mengembangkan suatu pengertian atas kecenderungan-kecenderungan yang tumbuh dalam masyarakat, dan mempelajari tentang ide-ide atau buah pikiran yang baru
  - e. Tekanan-tekanan, atasan perlu juga mengetahui informasi yang ditimbulkan dari tekanan-tekanan dari pihak-pihak tertentu.
- 1) Sebagai diseminator, peranan ini melibatkan atasan untuk menagani proses transmisi dari informasi-informasi kedalam organisasi yang dipimpinnya.
  - 2) Sebagai juru bicara (*Spokesman*), peranan ini dimainkan manajer untuk menyampaikan informasi keluar lingkungan organisasinya.
  3. Peranan Pengambil Keputusan (*Decisional Role*), dalam peranan ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang di pimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa pembagian besar tugas atasan pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya. Keterlibatan ini disebabkan karena:
    - a. Secara otoritas formal adalah satu-satunya yang diperbolehkan terlibat untuk memikirkan tindakan-tindakan yang penting atau yang baru dalam organisasinya.
    - b. Sebagai pusat informasi, atasan dapat memberikan jaminan atas keputusan yang terbaik, yang mencerminkan pengetahuan yang terbaru dan nilai-nilai organisasinya.
    - c. sKeputusan-keputusan yang strategis akan lebih mudah diambil secara terpadu dengan adanya satu orang yang dapat melakukan kontrol atas semuanya. Siswanto (2012:21).

### 2.1.3 Konsep Kinerja

Membahas mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, budaya kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan



dan sebagainya. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengkaji kinerja tidak lepas dari beberapa teori yang berhubungan dengan kinerja sebagaimana diuraikan berikut ini.

#### **2.1.4 Konsep Tenaga Kerja**

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

#### **2.1.5 Pemutusan Hubungan Kerja**

Pada umumnya kelangsungan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling patuh atau taat akan perjanjian yang telah disepakatinya pada saat mereka menjalin kerja sama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja dengan pengusaha

berarti mereka masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK berarti menger tenaga kerja dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban tenaga kerja sesuai kondisi pada saat terjadinya kontrak kerja. (Siswanto, 2007:305).

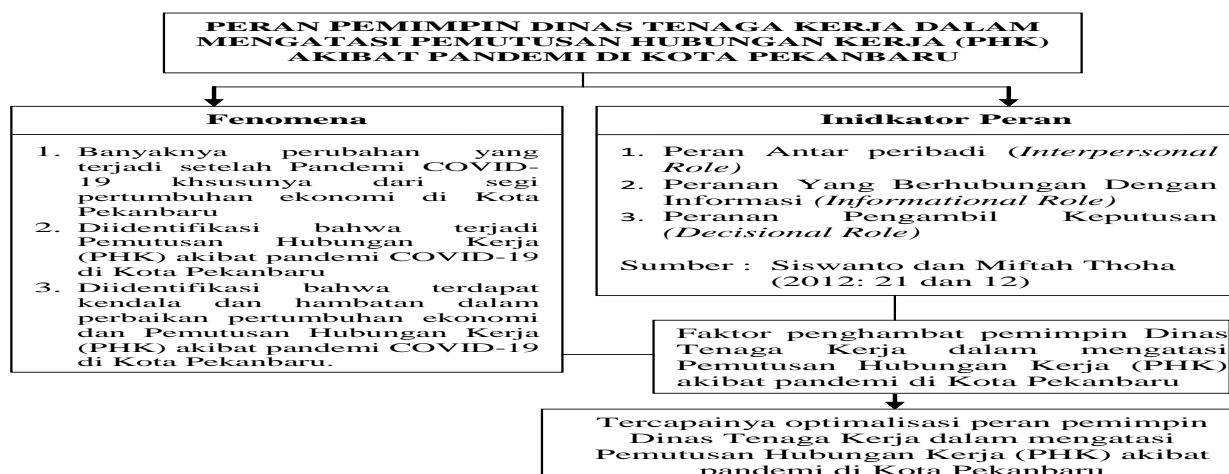
#### **2.1.6 Pandemi Covid-19**

Covid-19 atau Corona Virus Disease-19 merupakan penyakit jenisbaru yang muncul pertama kali di China. Covid-19 (Corona virus disease 19) adalah nama penyakit yang disebabkan oleh virus yang bernama virus corona (Yuliana, 2020:187). Virus corona merupakan virus jenis baru. Virus corona menyerang seluruh manusia tanpa melihat umur. Dari bayi, balita, anak-anak, remaja, orang dewasa, bahkan lansia dapat terserang virus corona. Gejala-gejala yang ditimbulkan setelah terserang virus corona bermacam-macam, diantaranya yaitu batuk, pilek, flu, demam, sesak nafas, bahkan kematian, sedangkan beberapa orang yang terpapar tidak menunjukkan gejala (WHO, 2020:1)

#### **2.2 Kerangka Berfikir**

Berdasarkan dari teori-teori yang telah diuraikan pada studi kepustakaan diatas, maka dapatlah dibuat suatu kerangka pemikiran tentang peran pemerintah terhadap tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

**Bagan 2.1  
Kerangka Berfikir**



Sumber: Data Olahan Penelitian. Tahun 2021

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian mengenai peran pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru ini merupakan sebuah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melihat dan mengetahui serta melukiskan keadaan yang sebenarnya secara rinci dan aktual dengan melihat masalah yang terjadi secara empirik. Penelitian kualitatif dipilih dikarenakan cara menggambarkan fenomena melalui hubungan antar variabel dapat menjawab rumusan penelitian ini.

### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai peran pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru ini merupakan sebuah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melihat dan mengetahui serta melukiskan keadaan yang sebenarnya secara rinci dan aktual

dengan melihat masalah yang terjadi secara empirik. Penelitian kualitatif dipilih dikarenakan cara menggambarkan fenomena melalui hubungan antar variabel dapat menjawab rumusan penelitian ini.

### 3.3 Informan Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (dalam Sugiono, 2010:90).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiono, 2010:91). Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Disnaker Pekanbaru



2. Sub Koordinator Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
3. Masyarakat yang di PHK akibat COVID-19
4. Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimasa pandemi

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:6) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data pada penelitian ini, penulis menggunakan cara berikut:

1. Wawancara  
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan komunikasi kepada informan pada objek penelitian. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk mengenali informasi dan informan atau orang yang dianggap mengetahui tentang permasalahan yang sedang di bahas dalam penelitian.
2. Observasi  
Observasi atau pengamatan langsung ke lapangan. Teknik ini dilakukan untuk mendukung data-data penulis. Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambar riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Moleong (2011:248) adalah upaya

yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan pada orang lain. Miles & Huberman (2014:17) menyebutkan bahwa teknik analisis data dalam penelitian kualitatif meliputi :

- 1) Pengumpulan Data  
Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkrip wawancara, men-scanning materi, mengetik data lapangan atau memilah-milah dan menyusun data tersebut kedalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.
- 2) Reduksi data (*Data Reduction*)  
Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data/informasi yang tidak relevan.
- 3) Penyajian Data (*Data Display*)  
Pada penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, tabel, bagan dan hubungan antar kategori..
- 4) Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verivication*)  
Kesimpulan merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang

dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **5.1 Peran Pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru**

#### **5.1.1 Peran Antar pribadi (*Interpersonal Role*)**

Peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar. Berikut jawaban yang didapatkan peneliti dilapangan terkait dengan peran antar pribadi.

Berdasarkan hasil jawaban dari pihak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja selama pandemi covid-19 diatas menunjukkan bahwa peran antar pribadi yang disampaikan oleh pihak pusat kepada atasan yang berada di cabang menunjukkan bahwa berjalan dengan efektif selaku tokoh, pemimpin dan pejabat perantara dalam menyampaikan keputusan kepada cabang yang berada di Kota Pekanbaru. Selain itu untuk Disnaker Pekanbaru bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya juga berjalan dengan baik yaitu berperan dengan melakukan surat himbuan pada perusahaan bahwa jangan terlalu

terburu-buru dalam melakukan PHK pada masa pandemi.

#### **5.1.2 Peran Yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*)**

Pada Peran Informasi ini, Seorang Manager atau pemimpin berperan sebagai pengelola Informasi, yang juga terbagi menjadi 3 peran, yaitu: Pemantau (*Monitor*). Manager atau pemimpin berperan sebagai pencari informasi yang berkaitan dengan industri dan organisasinya, selain juga memantau tim yang dipimpinnya baik dari segi produktivitas, kinerja, maupun kenyamanan kerja anggota timnya. Penyebar Informasi (*Disseminator*). Manager atau pemimpin harus menyebarkan dan mengkomunikasikan informasi yang didapat kepada orang lain yang ada di dalam organisasinya. Contohnya dengan menyampaikan memo, email atau laporan kepada bawahannya mengenai informasi dan keputusan yang telah diambil dan Juru Bicara (*Spokesperson*) yaitu Manager atau pemimpin berperan sebagai Juru Bicara yang meneruskan informasi tentang organisasinya dan tujuan organisasinya ke pihak luar.

Berbeda dengan hasil temuan peneliti dilapangan yang mana kerab terjadi pihak perusahaan ketika melakukan PHK tidak ada menyampaikan informasi atau menyebarkan informasi terlebih dahulu kepada karyawan yang akan di PHK.

#### **5.1.3 Peran Pengambil Keputusan (*Decisional Role*)**

Pengambilan keputusan merupakan salah satu hal yang sangat berisiko dan tidak mudah bagi siapapun terutama seorang manajer.

Jika manajer dalam pengambilan keputusan tidak tepat maka akan berdampak bagi perusahaan yang terkait. Seorang Manajer dituntut untuk dapat mengambil keputusan yang tepat untuk kemajuan perusahaan. Adapun peranan manajer sebagai seorang pengambil keputusan diantaranya harus memiliki jiwa *entrepreneur* (wirausaha), memecahkan masalah yang ada dan memberikan solusi yang tepat, serta membagi sumber daya sesuai pada tempatnya. Untuk lebih jelasnya akan dibahas pada paragraph berikutnya.

Berdasarkan hasil jawaban dari pihak perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja memberikan jawaban bahwa keputusan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja berdasarkan pihak atasan atau pusat secara langsung dan bukan berdasarkan perusahaan di Pekanbaru.

## **5.2 Hambatan Peran Pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru**

Peneliti juga menemukan adanya hambatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Sebagai berikut :

- 1) Minimnya peraturan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru
- 2) Peserta pelatihan dari Disnaker, dan juga yang di PHK, orang yang membutuhkan bantuan akibat pandemi di Pekanbaru

banyak dan dengan keuangan yang terbatas

- 3) Belum adanya pelatihan yang kusus terhadap para pekerja yang menyandang disabilitas
- 4) Minimnya sumber daya manusia pada bagian mediator Disnaker Pekanbaru yang mana memiliki tugas sebagai pengirim surat pemanggilan dan anjuran tertulis yang seharusnya, pihak mediatorlah yang mengantarkan kepada para pihak yang berselisih. Namun, dalam praktiknya para pihaklah yang dihubungi oleh mediator untuk mengambil surat pemanggilan atau anjuran tertulis tersebut lewat media *whatsApp* atau *telephone*. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan jumlah mediator fungsional yang bertugas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.
- 5) Pengusaha juga memiliki kesadaran yang kurang dalam melakukan wajib lapor ke Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru.
- 6) Terbatasnya petugas Dinas Tenaga Kerja untuk turun ke lapangan terkait dampak dari Covid-19.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan :**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan maka pada bab ini dapat diambil kesimpulan dan sebagai pelengkap akan dikemukakan saran untuk menambah bahan masukan bagi pihak yang membutuhkan dan yang berkepentingan. Adapun kesimpulan

dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peran Pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru diukur dengan menggunakan teori Siswanto dan Miftah Thoha diantaranya peran antar peribadi (*interpersonal role*), peran yang berhubungan dengan informasi (*informational role*), dan peran pengambil keputusan (*decisional role*), belum berjalan dengan baik yaitu masih terdapat minimnya pengambilan keputusan Disnaker dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi.
2. Hambatan Peran Pemimpin Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi di Kota Pekanbaru, yaitu 1) Minimnya peraturan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Pekanbaru, 2) Peserta pelatihan dari Disnaker, dan juga yang di PHK, orang yang membutuhkan bantuan akibat pandemi di Pekanbaru banyak dan dengan keuangan yang terbatas, 3) Belum adanya pelatihan yang khusus terhadap para pekerja yang menyandang disabilitas, 4) Minimnya sumber daya manusia pada bagian mediator Disnaker Pekanbaru, 5) Pengusaha juga memiliki kesadaran yang kurang dalam melakukan wajib lapor ke Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru, dan 6) Terbatasnya petugas Dinas Tenaga Kerja untuk turun ke

lapangan terkait dampak dari Covid-19.

#### **Saran :**

Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat memberi saran, adapun saran-saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Agar berjalan dengan baik selama pandemi covid-19 Dinas Tenaga Kerja sebaiknya lebih teliti dalam pembuatan aturan terhadap para pekerja agar mereka paham apa aturan tersebut dilakukan tentu saja demi kebaikan dan dalam masa pandemi virus corona.
2. Pengusaha sebaiknya memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku dan menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan.
3. Sebagai pekerja sebaiknya berani untuk menuntut haknya kepada perusahaan apabila perusahaan melakukan kesalahan dan tidak melakukan kewajibannya terhadap pekerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku**

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Burhan, Erlina, dkk. 2020. *Pedoman Tatalaksana Covid-19*. Jakarta: Perhimpunan Dokter Paru Indonesia (PDPI)

- Cohen Bruce J. 1992. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Rineka Cita
- Depdiknas. 2008. Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Hadari Nawawi. 1990. *Administrasi Personil: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- M., Dumar. 2009. *Swine Flu: What You Need to Know*. Wildside Press LLC
- Miquel Porta. 2008. *Miquel Porta, ed. Dictionary of Epidemiology*. Oxford University Press.
- Miles, M. B, dan A. M. Herman. 2014. *Analisis Data Kualitatif*. Penerjemah Tjejep Rohidi. Jakarta: UI Press
- Miftah Thoha. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moleong, L. 2011. *Metode Penelitian*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nursalam. 2007. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rasyi Rasyidin, dkk. 2019. *Peran Administrasi Publik Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soerjono Soekanto. 1990. *Ringkasan Metodologi Penelitian Hukum Empiris*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press

## **Jurnal**

Adityo Susilo, C, dkk. 2020. Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*. Vol.7 No.1 Maret 2020.

Amelinda dan Ferryal Abadi. 2018. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ikraith Ekonomika*. Vol 1 No. 2.

Diah Handayani,et.al. 2020. Penyakit Virus Corona 2019. *Jurnal Respirologi Indonesia*. Vol 40. No. 2, April 2020. Perhimpunan Dokter Paru Indonesia

Yuliana. (2020). Corona virus diseases (Covid-19) Sebuah tinjauan literature. *Wellness and Healthy Magazine*. Vol 2, No 1.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 38/PMK.02/2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus*

## **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB