

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian Terdahulu ini juga menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu yang berhasil penulis temukan, sebenarnya tidak menemukan penelitian dengan judul yang persis sama. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait yang berhasil penulis temukan secara media online

Penelitian yang pertama oleh Oktaviana Dwi Saputri dengan skripsi yang berjudul “**Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Salatiga**” Dengan menggunakan metode Penelitian Analisis Kuantitatif Dimana dalam melakukan penelitian harus memerlukan populasi dan sampel untuk memberikan data yang detail dan aktual. Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah penyerapan tenaga kerja dapat mengurangi angka pengangguran di kota Salatiga?. Hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa upah dan produktivitas tenaga kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan kerja di Kota Salatiga, secara parsial upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan

tenaga kerja di Kota Salatiga dan produktivitas tenaga kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan kerja di Kota Salatiga, besarnya pengaruh upah dan produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Salatiga yaitu 95.6% dan sisanya yaitu 4,84% karena faktor lain. .

Selanjutnya penelitian yang kedua oleh peneliti yang bernama Farhan Afif Siregar dari Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan dengan skripsi yang **berjudul Peran Dinas ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja**, dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis masalah yang ada di lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif analisis, rumusan masalahnya yaitu Bagaimana peran, kendala, dan upaya mengatasi kendala Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja?, hasil penelitiannya yaitu pertama, peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja dengan melakukan beberapa upaya melalui bidang penta yaitu penempatan dan perluasan tenaga kerja, kedua Dinas Ketenagakerjaan kota Medan dalam mengatasi pengangguran mengalami kendala yaitu terbatasnya anggaran yang menjadi upaya dalam mengatasi pengangguran kurang maksimal, SDM dibidang penta sangat terbatas yang mengakibatkan pelayanan kurang maksimal dan kurangnya pihak pengusaha untuk melaksanakan wajib lapor lowongan kerja Dinas Ketenagakerjaan kota Medan, dan ketiga upaya mengatasi kendala peran Dinas Ketenagakerjaan kota Medan dalam penyelenggaraan tenaga kerja yaitu Dinas Ketenagakerjaan kota Medan berusaha memperjuangkan anggaran di tingkat daerah maupun pusat

supaya ditingkatkan dalam memberikan anggaran dengan cara membatasi jumlah peserta dalam melaksanakan kegiatan perluasan kesempatan kerja dalam mengurangi pengangguran.

Selanjutnya penelitian yang ketiga oleh peneliti yang bernama Zahra Zurisdah dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Maulana Hasannudin Banten dengan penelitian skripsi yang berjudul Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka terhadap tingkat kemiskinan di provinsi Banten, peneliti menggunakan metode penelitian Kuantitatif yang metode penelitian harus memerlukan populasi dan sampel sebagai data, rumusan permasalahan dari penelitian ini yaitu Adakah dan seberapa besarkah pengaruh tingkat pengangguran terbuka terhadap tingkat kemiskinan di provinsi Banten?, hasil dari penelitian ini yaitu Hasil uji t dari penelitian ini diperoleh nilai t hitung  $>t$  tabel ( $7.534 > 1.697$ ) dan signifikansi  $<0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pengangguran terbuka berpengaruh signifikan terhadap kemiskinan dan besarnya pengaruh pengangguran terbuka sebesar 65,4% terhadap kemiskinan di provinsi Banten.

Selanjutnya penelitian yang keempat oleh seorang peneliti yang bernama Kurniawati dari Institut agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan penelitian skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor penyebab kemiskinan Di Desa Kembang Ayun Kecamatan Pondok Kelapa Kabupaten Bengkulu Tengah”** Dengan metode penelitian Kualitatif dan jenis pengumpulan datanya dengan observasi, penelitian lapangan (*Field Research*) dan dokumentasi. Rumusan Masalah yang ada dalam penelitian yaitu apa yang menjadi faktor penyebab

kemiskinan masyarakat di desa Kembang Ayun Kec. Pondok Kelapa Kabupaten Bengkulu Tengah?, hasil dari penelitian ini yaitu Faktor-faktor penyebab kemiskinan masyarakat desa Kembang Ayun yaitu lapangan pekerjaan yang minim bagi masyarakat, rendahnya pendidikan yang menyebabkan mereka tidak mampu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, pengaruh lingkungan karena lingkungan merupakan tempat pertama untuk mendapatkan informasi.

Penelitian yang kelima sekaligus yang terakhir yaitu penelitian skripsi yang ditulis oleh Mesi Indri Yanti dari Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berjudul **“Efektivitas Penyelenggaraan Program Job Fair 2019 Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau”** dengan menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif, pengumpulan data melalui wawancara observasi dan dokumentasi, rumusan masalahnya yaitu Bagaimana efektivitas penyelenggaraan program Job Fair 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan apa upaya meningkatkan efektivitas penyelenggaraan program Job Fair 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?, Hasil penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan teori efektivitas dari dharma dengan 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu serta menggunakan 7 sub indikator yang memperlihatkan bahwa tenaga kerja yang terserap dari program Job Fair 2019 sebesar 7,62% sehingga termasuk dalam kategori tidak efektif dan faktor yang mempengaruhi efektivitas program Job Fair ada 3 yaitu sedikitnya jumlah perusahaan dan lowongan sehingga tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja,

terbatasnya jumlah anggaran yang tersedia sehingga tidak maksimalnya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pendataan lowongan perusahaan di program Job Fair dan kompetensi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga banyak pencari kerja yang tidak diterima di perusahaan. Sedangkan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas program Job Fair yaitu meningkatkan koordinasi dengan perusahaan dan meningkatkan promosi program Job Fair, untuk pencari kerja agar dapat meningkatkan kompetensi dan menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

#### **B. Perbandingan penelitian terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul, Nama Peneliti, Tahun, Tipe Karya Ilmiah, Universitas</b>	<b>Fokus, Metode, dan Lokasi/Situs penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	<b>Analisis penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga, Oktaviana Dwi Saputri, 2011, Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang</b>	Upah Minimum kota dan produktivitas tenaga kerja Metode Kuantitatif, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Salatiga	Upah dan Produktivitas tenaga kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan kerja di Kota Salatiga, secara parsial upah memiliki pengaruh positif dan Signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Salatiga dan produktivitas tenaga kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan kerja di Kota Salatiga, Besarnya pengaruh upah dan

			produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan kerja di Kota Salatiga yaitu 95,16% dan sisanya yaitu 4,84% karena faktor lain
2	<b>Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja, Farhan Afif Siregar, 2019, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara</b>	Fokus yang pertama Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan Tenaga Kerja, yang kedua Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengatasi pengangguran, yang ketiga upaya mengatasi kendala Peran Dinas Ketenagakerjaan Kota dalam penyelenggaraan tenaga kerja, Jenis penelitian Yuridis Empiris dan bersifat deskriptif analisis, lokasi penelitian di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan	Pertama, Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja dengan melakukan beberapa upaya melalui bidang penta yaitu penempatan dan perluasan tenaga kerja, kedua Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengatasi pengangguran mengalami kendala yaitu terbatasnya anggaran yang menjadi upaya dalam mengatasi pengangguran kurang maksimal, SDM dibidang penta sangat terbatas yang mengakibatkan pelayanan kurang maksimal dan kurangnya pihak pengusaha untuk melaksanakan wajib lapor lowongan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, ketiga upaya mengatasi kendala peran Dinas Ketenagakerjaan kota Medan dalam penyelenggaraan

			tenaga kerja yaitu Dinas Ketengakerjaan kota Medan berusaha memperjuangkan anggaran di tingkat daerah maupun pusat supaya ditingkatkan dalam memberikan anggaran dengan cara membatasi jumlah peserta dalam melaksanakan kegiatan perluasan kesempatan kerja dalam mengurangi pengangguran .
3	<b>Pengaruh Tingkat Pengangguran terbuka terhadap tingkat kemiskinan di Provinsi Banten, Zahra Zurisdah, 2016, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten</b>	Fokus penelitian yaitu pengangguran terbuka dan kemiskinan, Metode penelitian Analisis Kuantitatif, lokasi penelitian di Badan Pusat Statistik provinsi Banten	Hasil uji t dari penelitian ini diperoleh nilai t hitung $>t$ tabel ( $7.534 > 1,697$ ) dan signifikansi $<0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) maka $H_0$ ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pengangguran terbuka berpengaruh signifikan terhadap kemiskinan dan besaran pengaruh pengangguran terbuka sebesar 65,4% terhadap kemiskinan di provinsi Banten
4	<b>Analisis Faktor Penyebab Kemiskinan Di Desa Kembang ayun Kecamatan Pondok Kelapa Kabupaten Bengkulu Tengah, Kurniawati, 2017, Skripsi, Institute Agama Islam Negeri Bengkulu</b>	Fokus yang diteliti yaitu kemiskinan dan faktor penyebab kemiskinan, Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif deskriptif, lokasi penelitian di Desa Kembang Ayun Kecamatan Pondok Kelapa Bengkulu	Faktor-faktor penyebab kemiskinan masyarakat Desa Kembang Ayun yaitu lapangan pekerjaan yang minim bagi masyarakat, rendahnya pendidikan yang menyebabkan mereka tidak mampu untuk mencari pekerjaan yang lebih

		Tengah	baik, pengaruh lingkungan karena lingkungan merupakan tempat pertama untuk mendapatkan informasi
5	<b>Efektivitas Penyelenggaraan Program Job Fair 2019 Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau, Mesi Indri Yanti, 2020, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uniersitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau</b>	Fokus penelitian ini yaitu efektifitas menggunakan teori Dharma dengan indikator kuantitas, kualitas dan ketepatan metode penelitian yang digunakan deskriptif dengan peenjelasan kualitatif dan lokasinya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau	Hasil penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan teori efektifitas dari dharma dengan 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu serta menggunakan 7 sub indikator yang memperlihatkan bahwa tenaga kerja yang terserap dari pogram Jo Fair 2019 sebesar 7,62% sehingga termasuk dalam kategori tidak efektif dan faktor yang mempengaruhi efektivitas program Job Fair ada 3 yaitu sedikitnya jumlah perusahaan dan lowongan sehingga tidak sebanding dengan jumlah pencari

			<p>kerja, terbatasnya jumlah anggaran yang tersedia sehingga tidak maksimalnya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pendataan lowongan perusahaan di program Job Fair dan kompetensi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga banyak pencari kerja yang tidak diterima di perusahaan.</p> <p>Sedangkan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas program Job Fair yaitu meningkatkan koordinasi dengan perusahaan dan meningkatkan promosi program Job Fair, untuk pencari kerja agar dapat meningkatkan</p>
--	--	--	---

			kompetensi dan menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
6	<b>Peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam mengurangi angka pengangguran di masa pandemi Covid-19 (Jefri Tri Kristiyono , 2021)</b>	Fokus penelitian yaitu Pelatihan kerja dengan indikator Metode, Tujuan, manfaat pelatihan kerja dan Job Fair dengan indikator Informasi dan Rekrutment kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu Kualitatif Deskriptif, lokasi penelitian di Kota Probolinggo dan situs penelitiannya yaitu Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja yang kedua Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo	Hasil dari penelitian ini yaitu Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam mengurangi pengangguran dimasa pandemi <i>Covid-19</i> di Kota Probolinggo dengan membuat program event <i>Job Fair</i> 2021 dan pelatihan kerja, untuk event <i>Job Fair</i> 2021 partisipan sebanyak 2,386 pelamar dan dibagi menjadi 3 lokasi pelaksanaan, perusahaan yang berpartisipasi berjumlah 32 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan yaitu 839 tenaga kerja akan tetapi pelamar yang berpartisipasi di <i>Job Fair</i> 2021 yang diterima kerja berjumlah 15 pelamar yang diterima kerja di perusahaan pada event <i>Job Fair</i> 2021. Untuk pelatihan kerja

			<p>di pandemi ini terutama PPKM keseluruhan peserta berjumlah 53 peserta yang lulus 33 alumni sudah mendapatkan pekerjaan berkat metode pelatihan 20% teori dan 80% praktek dengan penjabaran 19 membuka wirausaha, 6 peserta bekerja di industri dan lainnya mendapatkan rekom bekerja di eratex karena ada kerja sama dan 20 peserta lainnya masih belum mendapat kerja dalam hal ini program pelatihan dari Dinas Penanaman Moda, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo berhasil mengurangi pengangguran</p>
--	--	--	--

**Tabel 2.1 Perbandingan penelitian terdahulu**

### **C. Kerangka Dasar Teoritik**

#### **1. Covid-19**

##### **a. Definisi Covid-19**

*Corona Virus Disease-19* atau Covid-19 memiliki definisi sebagai penyakit menular yang disebabkan oleh virus jenis baru yang ditemukan pada tahun 2019 lalu, sebagian besar gangguan yang dialami oleh individu yang terinfeksi COVID-19 akan mengalami pernapasan ringan hingga sedang dan menjadi kasus yang

sangat serius oleh pemerintah . (Aziz, 2021:779), Covid-19 juga diartikan sebagai Virus jenis baru yang menyebabkan infeksi pada saluran pernapasan dengan jenis virus yang bernama *SARSCOV2* atau kepanjangan dari *Severe Actuve Respiratory Syndrome Corona Virus-2* (Nur, 2021:11).

Selain pada anak-anak yang merupakan siswa atau mahasiswa yang menunjukkan adanya dampak sosial terhadap pekerja akibat Covid-19 (Nur, 2021:11) yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan Jumlah pengangguran akibat perusahaan mengurangi jumlah karyawan
2. Pemerintah mulai memberlakukan kebijakan baru selama pandemi dari mulai pembatasannya kegiatan sosial sampai pemberian bantuan sosial
3. Mengurangi mobilitas masyarakat yang diartikan sebagai gerak sosial atau perpindahan masyarakat dari tempat yang lain
4. Memakai masker saat melakukan kegiatan sosial yang membuat keterbatasan dalam berinteraksi
5. Melakukan semua pekerjaan atau kegiatan sosial menggunakan media sosial atau secara daring yang membuat tidak bisa berinteraksi sosial secara tatap muka.

## **2. Pengangguran**

### **a. Definisi Pengangguran**

Di Negara Benua Asia tenggara ada beberapa negara termasuk indonesia mengalami suatu permasalahan yaitu pengangguran, pengangguran menjadi

trending topic dan bahkan dengan adanya pandemi covid-19 angka pengangguran semakin lama semakin meningkat.

Pengangguran merupakan Suatu keadaan atau situasi dimana seseorang tersebut dimana mereka berusaha mencari pekerjaan tetapi masih belum mendapatkan pekerjaan dan tergolong sebagai angkatan kerja (Kalsum, 2017: 88), pengangguran juga memiliki definisi sebagai Suatu kasus atau masalah besar bagi negara berkembang yang disebabkan oleh adanya tingkat perluasan atau pertumbuhan lapangan kerja yang sangat rendah (Mahroji, 2019:52), pengangguran juga memiliki definisi sebagai pengangguran dianggap sebagai *Human Misery* berarti kesengsaraan atau kehidupan yang susah bagi para individu atau kelompok orang yang tidak memiliki pekerjaan maupun penghasilan, dan dari segi daya perekonomian dianggap suatu bentuk pemborosan (Rianda, 2020:19), sedangkan pengangguran memiliki pengertian keadaan dimana seseorang tidak memiliki pekerjaan namun sebenarnya orang tersebut ingin bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaan tersebut (Franita, 2016:89).

#### **b. Jenis Pengangguran**

Jenis pengangguran dibedakan menjadi 2 jenis, pengangguran berdasarkan cirinya dan berdasarkan penyebabnya (Hasyim, 2016:199-203), yaitu sebagai berikut:

## 1. Pengangguran berdasarkan cirinya

Berdasarkan cirinya Pengangguran dibagi menjadi 4 kelompok yaitu sebagai berikut :

### a. Pengangguran Terbuka

Pengangguran Terbuka merupakan pengangguran yang terjadi karena adanya lapangan kerja yang sedikit atau tidak sesuai dengan kriteria perusahaan hal ini menjadikan seseorang yang mencari pekerjaan mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Contoh : siswa SMA yang telah lulus ingin melamar di perusahaan A namun perusahaan tersebut mencari kriteria S1

### b. Setengah pengangguran

Setengah pengangguran merupakan pengangguran yang terjadi dikarenakan sedikitnya atau kurangnya jam kerja hal ini menjadikan buruh atau pekerja tidak bekerja secara maksimal.

### c. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman merupakan pengangguran yang terjadi adanya faktor musiman atau karena adanya keadaan tertentu saja biasanya terjadi pada sektor pertanian. Contoh : pada musim mangga petani dapat melakukan pekerjaannya seperti memanen dan mengirim hasil panen ke pasar dan mendapatkan hasil tetapi jika bukan musimnya petani tidak mendapatkan pekerjaan.

### d. Pengangguran Terselubung

Pengangguran Terselubung merupakan pengangguran yang terjadi karena seseorang tersebut sudah mendapatkan pekerjaan namun mereka tidak mendapatkan hasil dari pekerjaan tersebut hal ini karena adanya produktifitas

menurun atau adanya penurunan permintaan dari konsumen pengangguran terselubung ini biasanya terjadi pada Wirausaha.

## 2. Pengangguran berdasarkan penyebabnya

Berdasarkan penyebab terjadinya pengangguran dapat dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut :

### A. Pengangguran Siklikal

Pengangguran Siklikal merupakan pengangguran yang terjadi dikarenakan produktivitas dalam membuat barang dan jasa menurun ini disebabkan karena siklus ekonomi dan penyebabnya karena adanya persaingan di bidang wirausaha biasanya terjadi pada sektor Industri, Contoh adanya penurunan permintaan pada warung makan keluarga hal ini menyebabkan bekurangnya tenaga kerja atau karyawan

### B. Pengangguran Struktural

Pengangguran Struktural merupakan pengangguran yang sama halnya dengan pengangguran siklikal tapi pengangguran struktural cenderung kepada pengalihan perekonomian dimana pekerja melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya hal ini menyebabkan produktifitas barang dan jasa menurun.

Contoh : seseorang yang sudah mahir dalam bidang perikanan disuruh bekerja di sektor industri elektronik hal ini yang menyebabkan kesulitan bekerja karena belum terbiasa dengan bidangnya .

### C. Pengangguran Teknologi

Pengangguran Teknologi merupakan pengangguran yang disebabkan karena faktor perkembangan IPTEK sehingga pekerjaan manusia tergantikan oleh teknologi dalam melakukan pekerjaan sehingga meningkatnya pengangguran.

Contoh : di industri makanan kaleng tenaga manusia tergantikan oleh robot pengemas makanan kaleng sehingga orang tersebut terpaksa menganggur.

### D. Pengangguran Normal

Pengangguran Normal merupakan salah satu jenis pengangguran yang disebabkan karena pekerja yang telah mendapatkan pekerjaan tetapi ingin mencari pekerjaan dengan penghasilan yang lebih baik dari sebelumnya sementara pekerja tersebut mengundurkan diri dikarenakan mencari pekerjaan lain.

## **3. Kemiskinan**

### **a. Definisi Kemiskinan**

Kemiskinan didefinisikan sebagai situasi atau keadaan seseorang atau sekelompok orang dalam ketidakmampuannya memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan yang disebabkan oleh keadaan sosial. Kemiskinan merupakan suatu situasi dimana seseorang atau sekelompok orang mengalami kehidupan kesengsaraan ketidakberdayaan dimana mereka tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup baik primer maupun sekunder dan menjadi problematika sosial yang bersifat global (Didu, 2016:103), kemiskinan juga memiliki arti yaitu situasi dimana seseorang tidak mempunyai akses yang berkaitan dengan pendidikan dan

pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dan juga adanya tidak mendapatkan pengakuan dan dihormati sebagai warga suatu negara (Binti 2016:72),

### **b. Jenis-Jenis Kemiskinan**

Kemiskinan merupakan situasi atau kondisi dimana seseorang atau sekelompok orang yang tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup memiliki jenis-jenis berdasarkan penyebabnya (Latifah, 2015:05), yaitu sebagai berikut :

#### **A. Kemiskinan Natural**

Kemiskinan Natural merupakan situasi atau kondisi kemiskinan yang disebabkan adanya faktor lahir yang artinya mereka miskin sudah dari lahir dan biasanya kemiskinan jenis ini terjadi pada daerah pemukiman kumuh, garis kemiskinan bisa disimbolkan sebagai garis pengukur dimana rata-rata pendapatan yang tergolong sebagai masyarakat miskin.

#### **B. Kemiskinan Kultural**

Kemiskinan Kultural merupakan suatu jenis kemiskinan yang disebabkan oleh faktor kebiasaan atau adat istiadat biasanya jenis kemiskinan ini berdasarkan kebiasaan seperti malas dan selalu bergantung pada pihak lain

#### **C. Kemiskinan Struktural**

Kemiskinan Struktural yaitu Suatu jenis kemiskinan dimana hal ini disebabkan oleh perbuatan menyimpang manusia seperti halnya korupsi dan Covid-19, dalam hal ini masyarakat kekurangan sumber daya pada lapisan budaya dan biasanya kemiskinan Struktural ini memiliki unsur Diskriminatif.

### **c. Faktor penyebab kemiskinan**

beberapa faktor penyebab terjadinya kondisi kemiskinan (Suryawati, 2005:123), yaitu sebagai berikut :

- a. *Policy Induces Processes* merupakan proses terjadinya kemiskinan dikarenakan dilestarikan melalui sistem kebijakan proses ini bukannya malah mengurangi malah kemiskinan makin meningkat.
- b. *Socio-economic dualism*, merupakan negara bekas koloni mengalami kondisi kemiskinan karena pola produksi masa kolonial, yaitu petani menjadi marjinal karena tanah yang paling subur dikuasai petani skala besar dan berorientasi ekspor.
- c. *Population Growth*, merupakan Proses terjadinya kondisi kemiskinan yang terjadi dikarenakan adanya peningkatan jumlah penduduk.
- d. *Cultural and Ethnic Factors*, Proses terjadinya kemiskinan yang disebabkan oleh adanya faktor budaya dan adat istiadat suatu daerah.

penyebab kemiskinan di masyarakat khususnya di daerah pedesaan karena keterbatasan aset yang dimiliki (Suryawati, 2005:123), yaitu sebagai berikut :

- a. *Natural Assets*, Merupakan Penyebab terjadinya kemiskinan yang dikarenakan oleh sumber daya alam yang digunakan sebagai mata pencaharian tidak memadai
- b. *Human Assets*, Merupakan Penyebab terjadinya kemiskinan yang dikarenakan adanya sumber daya manusia yang sangat rendah.
- c. *Physical Assets*, Merupakan penyebab terjadinya kemiskinan yang dikarenakan adanya faktor kurang atau rendahnya fasilitas umum.

- d. *Social Assets*, Merupakan penyebab terjadinya kemiskinan yang terjadi karena faktor dari pengaruh politik.

#### **4. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)**

##### **a. Definisi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)**

Pemutusan Hubungan Kerja/PHK merupakan masa berakhirnya kinerja karyawan atau pekerja yang disebabkan karena berbagai faktor salah satunya kinerja karyawan yang tidak sesuai perusahaan yang mengakibatkan adanya berakhirnya masa kerja (Zulhartati, 2010:87), Pemutusan Hubungan Kerja memiliki arti berakhirnya masa kerja karyawan karena beberapa faktor, salah satunya faktor yang meresahkan pekerja adalah pandemi Covid-19, dalam hal ini para pekerja yang terkena Pemutusan adanya hubungan kerja dengan perusahaan akibat dampak dari pandemi ini memiliki tekanan tersendiri dikarenakan pekerja tidak memenuhi kebutuhan hidupnya karena tidak mendapatkan penghasilan (Putri, 2021:72), Pemutusan Hubungan kerja memiliki definisi sebagai suatu permasalahan dalam bidang tenaga kerja yang dimana ditimbulkan karena kinerja yang tidak maksimal oleh karyawan yang mengakibatkan adanya berakhirnya masa kerja atau pemutusan hubungan kerja (Bangun, 2017:219). Dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwasannya Pemutusan Hubungan Kerja merupakan berakhirnya masa kerja seseorang yang disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya habisnya masa kontrak yang telah dijanjikan sebelum resmi bekerja.

Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 pasal 61 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan mengenai tenaga Kerja, perjanjian kerja dapat dikatakan berakhir apabila :

- a. Pekerja Meninggal Dunia
- b. Jangka waktu suatu pekerjaan sudah berakhir
- c. Selesaiya suatu pekerjaan tertentu
- d. Adanya putusan Pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 153 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan, Perusahaan dilarang melakukan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagai berikut :

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
2. Pekerja berhalangan melakukan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja Menikah
5. Pekerja perempuan sedang hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya

6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di lingkungan kerja
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian , peraturan perusahaan, atau perjajian kerja bersama
8. Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan
9. Karena perbedaan paham , agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, skait akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

#### **b. Bentuk-bentuk PHK**

Pemutusan Hubungan Kerja/ PHK ditinjau dari jumlah pekerja yang diberhentikan dibagi menjadi 3 bentuk (Muslim, 2020:363), yaitu sebagai berikut

:

- a. PHK Individu, merupakan suatu bentuk pemutusan kerja yang bersifat perorangan saja dan PHK ini dilakukan karena seseorang sudah habis masa kerjanya atau pensiun.
- b. PHK kelompok, merupakan suatu bentuk pemutusan yang dilakukan secara kelompok atau serentak biasanya PHK ini disebabkan karena kondisi tertentu seperti karyawan demo meminta kenaikan gaji dan juga bisa terpaksa

memundurkan diri karena dampak pandemi Covid-19 bagi perusahaan sehingga beberapa karyawan terpaksa diberhentikan.

- c. PHK Massal, merupakan bentuk pemutusan kerja yang dilakukan secara keseluruhan karyawan secara paksa hal ini dilakukan karena kondisi perusahaan yang tidak produktif lagi dan menyebabkan perusahaan gulung tikar.

## **5. Peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja**

### **a. Dasar Hukum Ketenagakerjaan ( NAKER)**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 tentang ketentuan umum Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga keeja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
4. Perencanaan tenaga kerja merupakan proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan

## **b. Definisi Peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja**

Peranan merupakan sebuah kedudukan atau bisa dianggap sebagai status yang dimiliki seseorang atau dari organisasi dan menjalankan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan status yang dimiliki maka hal itu bisa dikatakan sebagai suatu peran (Soekanto, 2002:243). Peranan diartikan sebagai seseorang atau organisasi yang memiliki status tertentu dan wajib untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sesuai kedudukan atau setatus yang dimiliki. (Lantaeda, 2017:02).

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga kerja menurut Perwali No.183 tahun 2019 merupakan suatu Instansi pemerintahan yang berfokus di bidang penanaman modal yaitu meliputi pengembangan dan promosi penanaman modal, pengendalian penanaman modal dan pengolahan data dan informasi, untuk bagian tenaga kerja berfokus di bidang ketenagakerjaan yang meliputi penempatan, perluasan, dan produktifitas tenaga kerja, melaksanakan pendaftaran pencari kerja serta kunjungan ke perusahaan dalam rangka mencari lowongan pekerjaan. Pelayanan Terpadu satu Pintu (PTSP) menurut Perwali No.183 tahun 2019 merupakan kegiatan penyelenggaraan perizinan dan nonperizinan berdasarkan pendelegasian dan perlimpahan wewenang dari lembaga atau instansi yang memiliki kewenangan perizinan dan nonperizinan yang proses pengolahannya mulai dari tahap permohonan sampai terbitnya dokumen yang dilakukan dalam satu tempat dan satu pintu.

Berdasarkan dari beberapa teori yang dijelaskan di atas bisa disimpulkan bahwa peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja merupakan sesuatu status atau kedudukan yang dimiliki seseorang, Organisasi atau Instansi pemeritahan dimana memiliki kewajiban atau tugas sesuai kedudukan yaitu di bidang penanaman modal yaitu meliputi pengembangan dan promosi penanaman modal, pengendalian penanaman modal dan pengolahan data dan informasi, untuk bagian tenaga kerja berfokus di bidang ketenagakerjaan yang meliputi penempatan, perluasan, dan produktifitas tenaga kerja, melaksanakan pendaftaran pencari kerja serta kunjungan ke perusahaan dalam rangka mencari lowongan pekerjaan.

Peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja yang memiliki tujuan untuk menekan angka pengangguran memiliki program tenaga kerja yaitu sebagai berikut :

## **6. *Job Fair***

### **a. Definisi *Job Fair***

*Job Fair* merupakan seluruh kebutuhan persediaan tenaga kerja atau permintaan dan penawaran masyarakat yang memungkinkan adanya transaksi produktif antara calon pekerja sebagai penjual tenaga kerja dan pengusaha sebagai pencari tenaga kerja (Indriyanti, 2020:31)

## **b. Indikator *Job Fair***

mekanisme yang terdapat dalam *Job Fair* dibagai menjadi 2 (Indriyanti, 2020:31), yaitu sebagai berikut:

### 1. Informasi kerja

Informasi merupakan sekumpulan tulisan yang berupa data yang telah diolah sedemikian rupa yang ditujukan kepada si penerima dan berisi point atau nilai-nilai nyata dan bertujuan untuk memudahkan si penerima memahami data (Hutahean, 2015:09), Informasi merupakan sekumpulan data mentah yang telah diolah dengan cara tertentu agar dapat dipahami oleh si penerima dan data yang diolah tersebut bersifat Fakta (Anggraeni dan Irviani, 2017:13). Dalam suatu perusahaan lowongan kerja memiliki definisi sebagai sekumpulan berita yang berisi mengenai permintaan pengisian posisi dan pencarian tenaga kerja dan bertujuan agar masyarakat untuk memudahkan mencari pekerjaan (Sopiandi, 2020:25). Dari penjelasan yang tertera diatas dapat disimpulkan bahwa Informasi lowongan kerja merupakan Sebuah data yang diolah dengan cara tertentu yang berisi mengenai pencarian tenaga kerja dan bertujuan agar mempermudah masyarakat untuk mencari pekerjaan dan informasinya bersifat fakta.

Dalam event *Job Fair* 2021 di Kota Probolinggo penyebaran informasi lowongan kerja disebarkan melalui berbagai sosial media seperti Facebook dan Instagram dengan jumlah perusahaan yang membuka lowongan berjumlah 32 perusahaan dalam bentuk pamflet atau brosur.

## 2. Rekrutment kerja

Istilah rekrutment kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan perusahaan atau perkumpulan organisasi tertentu dalam rangka mengambil atau menerima karyawan yang memiliki potensi tertentu untuk kebutuhan dalam perusahaan (Tijow, 2021:26). Dalam dunia kerja rekrutment kerja memiliki pengertian sebagai suatu seerangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam menarik calon tenaga kerja dengan cara dimana pihak perusahaan memberikan sebuah reward dan juga ilmu pengetahuan yang bertujuan agar para calon pelamar tertarik untuk bekerja di perusahaan tersebut. (Syafitri, 2019:571), adapun dasarnya perusahaan tujuan melakukan rekrutment kerja ini bukan hanya mencari calon tenaga kerja yang berkualitas namun juga mempromosikan perusahaan tersebut ke calon pekerja agar perusahaan tersebut semakin maju.

Adapun informasi yang dimuat dalam bursa kerja tersebut adalah informasi yang memuat profil perusahaan pencari tenaga kerja atau pemberi kerja (jenis kegiatan dan jenis perusahaan), mengingat masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak dikarenakan pertumbuhan angkatan kerja selalu lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja pada kondisi pandemi ini, sehingga masyarakat pencari kerja sangat membutuhkan informasi lowongan kerja yang tersedia. Demikian pula dengan perusahaan pemberi kerja, mereka sangat membutuhkan informasi ketersediaan tenaga kerja beserta kualifikasi yang dimilikinya sehingga perekrutan tenaga kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Untuk itu layanan informasi pasar kerja (Job Fair) akan sangat

membantu pencari dan pemberi kerja dalam mendapatkan pekerjaan maupun tenaga kerja.

### **c. Asas Penempatan Kerja**

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 39 tahun 2016 Asas dalam penempatan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Terbuka, merupakan Penempatan memiliki sifat yang terbuka sebagai yang dimaksud dalam pasal 4 huruf a dilakukan dengan memberikan para pencari kerja informasi pekerjaan secara jelas yang meliputi jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya upah, jam kerja dan kondisi kerja.
2. Bebas, merupakan penempatan memiliki sifat bebas sebagaimana yang terkandung dalam pasal 4 huruf b dilakukan dengan memberikan pencari kerja suatu kebebasan untuk memilih pekerjaan dan kebebasan pemberi kerja dalam memilih tenaga kerja
3. Obyektif, merupakan penempatan tenaga kerja memiliki sifat yang obyektif sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 4 huruf c dengan menawarkan pencari kerja pekerjaan yang sesuai oleh pemberi kerja, baik dari sisi persyaratan kerja atau jabatan yang dibutuhkan serta tidak memihak pada kepentingan yang lain atau dari pihak lain.
4. Adil, merupakan penempatan tenaga kerja memiliki sifat adil dimana tanpa adanya pilih kasih atau diskriminasi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 4 huruf d berdasarkan kompetensi kerja dilakukan memalui penempatan tenaga kerja dan tidak membedakan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

## 7. Pelatihan Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 31 tahun 2006 pasal 1 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja juga memiliki pengertian sebagai proses belajar dimana seseorang atau sekelompok orang mengembangkan kemampuannya atau suatu keterampilan dengan tujuan meningkatkan kinerja pada saat memasuki lingkungan kerja dan juga menerapkan sebuah sikap atau aturan hal ini guna seseorang bisa beradaptasi di dunia kerja (Yuniarsih, 2016:134), pelatihan merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. (Rivai dan Sagala, 2017:169).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 31 tahun 2006 pasal 3 Prinsip dasar pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

1. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM
2. Berbasis pada kompetensi kerja
3. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah, dan masyarakat
4. Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat, dan
5. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif

Indikator atau tolak ukur yang terdapat dalam pelatihan kerja dibagi menjadi 3 poin (Mangkunegara, 2013:62), yaitu sebagai berikut:

#### a. Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan sesuatu cara belajar yang digunakan oleh pengajar atau tenaga ahli kepada murid atau peserta pelatihan agar terhindar dari adanya pengajaran yang membosankan (Swasto, 2010:67).

Berdasarkan sumbernya , metode dalam pelatihan kerja dibagi menjadi 2 jenis (Bangun, 2012:210), yaitu sebagai berikut:

1. *In-House* atau *On-site Training*, merupakan berupa pelatihan yang sifatnya di tempat kerja (*On The Job Training*), seminar atau lokarya , intruksi lewat media (Video, tape, recorder, dan satelit) dan instruksi berbasis komputer.
2. *External* atau *Outside Training*, merupakan metode pelatihan seperti kursus, seminar, lokakarya yang dilakukan atau diselenggarakan oleh Asosiasi Profesional dan lembaga pendidikan (*Of The Job Training*).

#### b. Tujuan Pelatihan

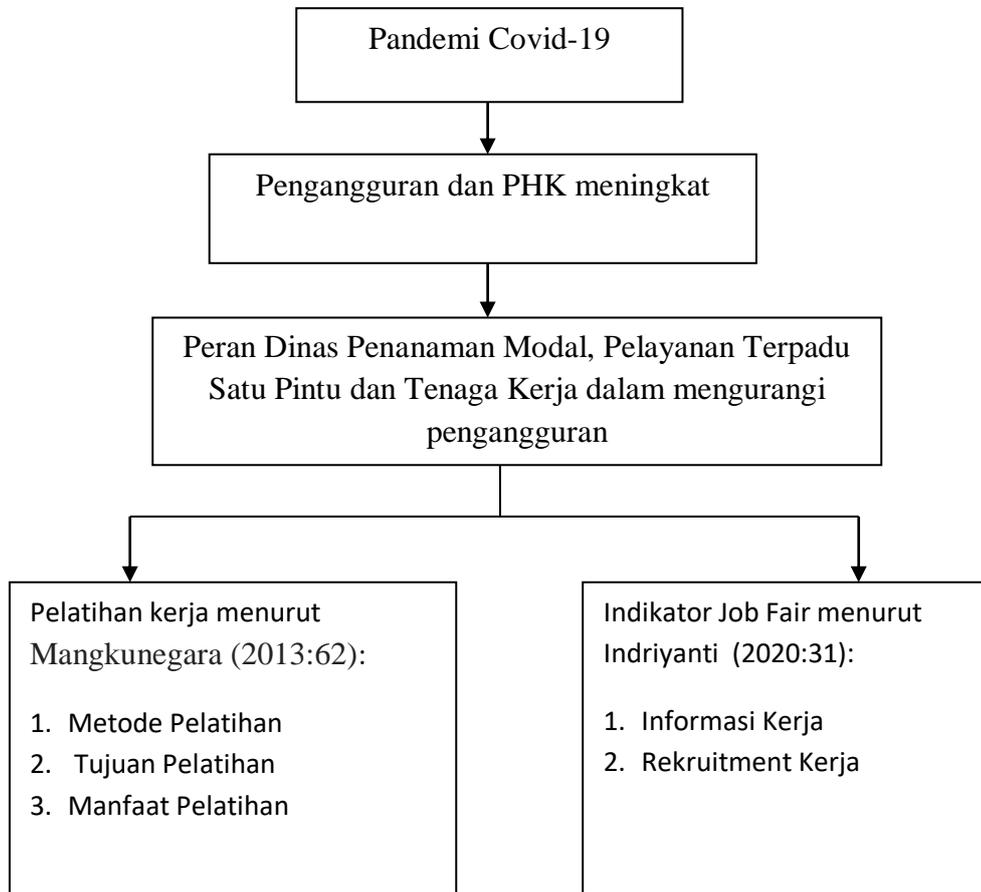
Tujuan pelatihan adalah sebagai meningkatkan skill keterampilan dan juga menonjolkan kemampuan peserta agar berkesempatan mendapatkan pekerjaan lebih tinggi peserta pelatihan, adanya pengembangan sikap agar peserta pelatihan menjadi semakin lebih siap dan beradaptasi di dunia kerja (Hidayati, 2019:24)

#### c. Manfaat Pelatihan

Pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan agar peserta tersebut memiliki skill, tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan hasil yang akan dicapai perusahaan jika sudah bekerja nantinya.

Dalam segi pelatihan kerja, ada 4 manfaat pelatihan yang dipaparkan (Suparyadi, 2015:185), yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan para peserta pelatihan atas budaya dan para pesaing luar
2. Membantu para peserta pelatihan untuk memahami bagaimana menghadapi situasi di dunia kerja nantinya
3. Membantu para peserta pelatihan untuk menyelesaikan pekerjaan melalui motivasi kerja
4. Menyediakan informasi kepada peserta pelatihan tentang cara kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan sikap individu

**D. KERANGKA PEMIKIRAN****Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**