

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai bahan acuan peneliti dalam penelitian agar tidak terjadi kesamaan dan sebagai referensi untuk mengembangkan sebuah peristiwa dengan 9 hasil pemaparan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, sebagai berikut:

1. Nur Afiatul Zumaroh dan A'an Warul Ulum (2021). Efektivitas Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. (2021). Tentang keefektifitasan BLK Pasuruan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan indikator efektivitas tersedianya sarana dan prasarana melalui pelatihan yang diselenggarakan.
2. Erna Harianti dan Nurpadilah (2022). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Kursus Desain Grafis Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bulukumba. *Journal of Education Sciences: Fondation & Application (JESFA)*. Tentang adanya permasalahan perekonomian, tingkat kemiskinan, banyaknya pengangguran serta kejahatan karena SDM yang rendah, dengan demikian Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bulu Kambang menyediakan fasilitas pemberdayaan masyarakat melalui kursus desain grafis untuk mengembangkan kompetensi masyarakat.
3. Muhammad Jaelani (2023). Implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi*. Tentang upaya untuk mengurangi

masalah pengangguran dengan cara memberikan program pelatihan kerja yang berbasis kompetensi bagi masyarakat Kabupaten Gresik agar mampu beraing di dunia kerja, terampil, kreatif kompeten dan produktif melalui (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

4. Nurhidayanto, Rizka (2021). Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Jurnal Electronic Theses, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Tentang peran Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo dalam rangka membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran, melalui pelaksanaan program-program yang dirancang oleh BLK mulai dari sosialisasi Balai Latihan Kerja kepada masyarakat luas, proses pelatihan, hingga program pendampingan dalam rangka mencapai tujuannya.
5. Ammar Zaki, Akhyar Akhyar, Saifudin Saifuddin, dkk (2023). Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Civic Revolusi 4.0. Jurnal Dedikasi Pendidikan. Tentang program yang diterapkan pada BLK dalam membentuk warga negara yang memiliki kompetensi yang baik yang ditinjau dari pelaksanaan program *soft skill* dan *hard skill*. BLK juga melakukan adaptasi program sesuai dengan perkembangan era evolusi 4.0 dengan menggunakan program TNA (*Training Need Analisis*) yang menganalisis kebutuhan program, dengan kebutuhan saat ini.
6. Inggil Wijayatika, Abdul Malik (2022). Pengelolaan Pembelajaran *Soft skill* di UPT BLK Kabupaten Rembang. Lifelong education journal. Tentang UPT BLK Kabupaten Rembang dalam memberikan pembelajaran *soft skill* terkait kepemimpinan kepada para peserta didiknya dengan tujuan untuk melatih berbicara di depan umum, membentuk tanggung jawab dan mengembangkan kemampuan bekerja sama dalam tim. Tujuan dari

pembelajaran *soft skill* sendiri membentuk peserta didik dalam mengelolah kemampuan interpersonal dalam dirinya.

7. Dyah Ayu Kusumaning Arum dan Novia Wahyu Wardhani (2022). Penanaman Karakter Mandiri Pada Peserta Pelatihan Menjahit di Balai Latihan Kerja Cilacap. *Civic Education Journal*. Tentang Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap berupaya untuk menanamkan nilai karakter kemandirian kepada para peserta pelatihannya melalui program *soft skill* pada peserta pelatihan menjahit melalui instruktur.
8. Alif Herman (2023). Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Makassar Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Makassar. *Journal Of Management*. Tentang keefektivitasan UPTP BLK Makasar yang ditinjau dari sarana serta prasarana melalui pelatihan monitoring, berjalan dengan efektif karena mampu mengatasi pengangguran karena sebagian lulusan BLK telah mampu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang mereka dapatkan selama mengikuti pelatihan di BLK Makassar.
9. Yanti Aneta dan Abdul Wahab Podungge (2022). Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Dalam Mengendalikan Tingkat Pengangguran di Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen & Organisasi review*. Tentang peran BLK Kabupaten Bone Bolango yang mengendalikan terjadinya tingkat pengangguran akibat lemahnya daya berpikir masyarakat dalam menciptakan lapangan kerja serta tidak optimalnya pemerintah memfasilitasi masyarakat dalam menambah keterampilan mereka. Maka BLK Kabupaten Bone turut serta mengatasi permasalahan tersebut melalui program-program yang diadakan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Relevansi
1	<p>-Efektivitas Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan)</p> <p>- Nur Afiatul Zumaroh dan A'an Warul Ulum.</p> <p>- Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. (2021)</p>	<p>Adanya BLK Pasuruan sangat berpengaruh dan berjalan dengan optimal untuk para peserta. BLK Pasuruan memiliki pelatihan-pelatihan pemberdayaan yang beragam seperti pelatihan menjahit, pelatihan pembuatan roti dan kue, pelatihan komputer, pelatihan las, dan masih banyak lagi. UPT BLK tersebut cukup efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja karena sesuai dengan indikator efektivitas tersedianya sarana dan prasarana pelatihan</p>	<p>Persamaan : Lokasi penelitian yang sama-sama berada di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan, serta tingkat efektivitas yang telah dibahas pada jurnal ini dengan kajian yang akan diteliti penulis.</p> <p>Perbedaan : Perbedaannya penelitian terdahulu hanya mengkaji keefektivitasan Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini, lebih berfokus pada penguatan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> bagi peserta didik di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan dalam kontribusi mengatasi masalah pengangguran.</p>
2.	<p>-Pemberdayaan Masyarakat Melalui Kursus Desain Grafis Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bulukumba.</p> <p>- Erna Harianti dan Nurpadilah,</p> <p>- Journal of Education Sciences: Fondation & Application (JESFA) (2022).</p>	<p>Adanya masalah perekonomian menyebabkan masyarakat harus melakukan upaya untuk berjuang untuk bertahan hidup di era tingginya kemiskinan, tingginya angka pengangguran dan tingginya kriminalitas akibat rendahnya atau kurang memadainya kualitas pendidikan. Oleh sebab itu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bulukambang menyediakan fasilitas kepada masyarakat dengan tujuan agar masyarakat mengembangkan komperensinya. Pemberdayaan masyarakat</p>	<p>Persamaan : Persamaannya dalam penelitian terdahulu membahas tentang tingginya tingkat angka pengangguran yang menyebabkan kemiskinan yang akhirnya dapat teratasi dengan adanya Balai Latihan Kerja Kabupaten Bulukumba, dengan pemerintah memberikan pemberdayaan masyarakat melalui kursus desain grafis yang mendapat respon positif dari masyarakat dan membantu dalam mengurangi angka pengangguran, pada penelitian ini sama-sama membahas tentang bagaimana kontribusi BLK dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pengangguran.</p>

		melalui pelatihan desain grafis ini mendapatkan respon yang positif dari masyarakat sekitar.	Perbedaan : Perbedaannya penelitian terdahulu hanya mengkaji tentang kursus desain grafis yang ada di Balai Latihan Kerja, sedangkan pada penelitian ini mengkaji seluruh pelatihan yang ada di BLK Pasuruan selama periode penelitian
3.	-Implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran - Muhammad Jaelani -Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi, 2023.	Upt Blk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memiliki upaya dalam mengatasi masalah pengangguran dengan menyelenggarakan program pelatihan kerja yang berbasis kompetensi kepada masyarakat dengan kejuruan yang beragam dan berbeda-beda pada setiap tahunnya, dengan tujuan agar masyarakat di Kab. Gresik dapat terampil, kompeten, produktif dan dapat bersaing di dunia kerja. Upaya mengatasi masalah pengangguran ini masih belum berjalan dengan optimal yang diakibatkan oleh kendala-kendala serta penghambat dalam pelaksanaan program, kendala tersebut diakibatkan karena fasilitas, baik sarana maupun prasarana yang masih terbatas serta belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan peserta pelatihan.	Persamaan : Persamaannya dalam penelitian terdahulu membahas upaya untuk mengurangi pengangguran dengan memberikan program kegiatan pelatihan berbasis kompetensi di BLK Kab. Gresik. Dalam kajian penelitian ini peneliti juga ingin meneliti program pelatihan berbasis kompetensi yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Pasuruan. Perbedaan : Perbedaannya penelitian terdahulu hanya lebih berfokuskan pada <i>hard skill</i> yang dilakukan oleh BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik melalui program pelatihannya, sedangkan pada penelitian ini peneliti ingin melihat tidak hanya dari segi <i>hard skill</i> nya saja tetapi juga dari segi <i>soft skill</i> .
4.	-Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran. - Nurhidayanto, Rizka,	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Peran BLK Ponorogo dalam hal berkontribusi mengurangi tingkat	Persamaan : Persamaannya dalam penelitian terdahulu membahas tentang peran Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo dalam rangka berkontribusi

	<p>-Jurnal Electronic Theses, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.</p>	<p>pengangguran di Ponorogo sudah berjalan dengan cukup baik. Blk Ponorogo memiliki program seperti sosialisasi program-program pelatihan BLK Ponorogo kepada masyarakat luas, proses pelatihan, dan program pendampingan. Dalam hal berkontribusi terhadap alumni pelatihan, BLK Ponorogo memiliki dua peran, yang pertama berdasarkan keterlibatan diri (<i>self</i>) dalam peran yang dibawakannya. Yang kedua berdasarkan tingkat intensitas di mana diri aktor sangat tidak terlibat. Peran BLK Ponorogo juga diwujudkan dalam program pendampingan peserta alumni pelatihan, tujuannya adalah untuk menyalurkan produk yang dihasilkan ke dunia kerja maupun mandiri.</p>	<p>dalam mengurangi tingkat pengangguran dengan tujuan mampu menyalurkan para lulusan Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam dunia kerja. Dalam kajian penelitian ini peneliti juga ingin mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Pasuruan dalam upaya berkontribusi dalam mengatasi masalah pengangguran.</p> <p>Perbedaan : Perbedaannya penelitian terdahulu hanya berfokus kepada peran BLK Ponorogo yang diwujudkan dengan program pendampingan kepada peserta tidak dijelaskan secara detail bagaimana kegiatan pembelajarannya dan seperti apa bentuk penguatan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> yang diberikan oleh BLK Ponorogo kepada peserta didik.</p>
5.	<p>-Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Civic Revolusi 4.0. - Ammar Zaki, Akhyar Akhyar, Saifudin Saifuddin, dkk. -Jurnal Dedikasi Pendidikan, 2023.</p>	<p>Balai Latihan Kerja (BLK) dapat meningkatkan <i>civic competence</i> pada peserta pelatihan. Hal itu ditinjau dari pelaksanaan program dalam membentuk masyarakat yang memiliki kompetensi yang baik dari pelaksanaan program <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> yang didalamnya terdapat nilai-nilai pengembangan kompetensi masyarakat. Dalam meningkatkan <i>civic competence</i> BLK pada <i>soft skill</i> BLK mengajarkan FMD (Fisik, Mental, Disiplin) dan</p>	<p>Persamaan : Persamaannya dalam penelitian terdahulu Balai Latihan Kerja (BLK) mampu meningkatkan <i>civic competence</i> pada peserta pelatihan dengan menerapkan pelaksanaan program <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> seperti pada <i>soft skill</i> mengajarkan FMD (Fisik, Mental dan Disiplin) sedangkan pada <i>hard skill</i> dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan para peserta didik sesuai dengan bidang yang mereka minati. Peneliti juga ingin meneliti bagaimana penerapan program <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> pada</p>

		<p>melaksanakan pembentukan karakter dan etika yang diterapkan saat pertama kali memasuki program pelatihan APBN dan dilaksanakan selama 5 hari kerja agar meningkatkan keterampilan berkomunikasi dan keterampilan berpikir peserta didik pelatihan hingga selesai. Sedangkan pada bidang <i>hard skill</i> dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh para peserta pelatihan sesuai dengan bidang yang ingin mereka alami. Program-program pelatihan juga telah disesuaikan dengan perkembangan era revolusi industri 4.0 dengan menggunakan metode pemilihan program dengan TNA (<i>training need analisis</i>) yang menganalisis kebutuhan program dengan kebutuhan pasar kerja.</p>	<p>peserta didik Balai Latihan Kerja Pasuruan.</p> <p>Perbedaan : Perbedaannya pada penelitian terdahulu lebih berfokus dalam meningkatkan <i>Civic Revolusi 4.0</i> sedangkan pada penelitian ini peneliti ingin berfokus dalam mengurangi masalah pengangguran.</p>
6.	<p>-Pengelolaan Pembelajaran <i>Soft skill</i> di UPT BLK Kabupaten Rembang</p> <p>- Inggil Wijayatika, Abdul Malik,</p> <p>-lifelong education journal, 2022.</p>	<p>Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa keberhasilan seseorang tidak hanya dilihat dari kemampuan <i>hard skillnya</i> saja tetapi kemampuan <i>soft skill</i> sangat berpengaruh karena bisa mendorong seseorang untuk dapat diterima dengan baik atau tidak di lingkungan kerjanya dengan sikap yang dimiliki. Untuk itu UPT BLK Rembang memberikan pembelajaran</p>	<p>Persamaan : Persamaannya dalam penelitian terdahulu pada UPT BLK Kabupaten Rembang dijelaskan keberhasilan seseorang yang dilihat tidak dari kemampuan <i>hard skillnya</i> saja tetapi juga kemampuan <i>soft skill</i> seperti melatih kepemimpinan, melatih berbicara di depan umum, pengembangan pemikiran agar dapat memecahkan suatu permasalahan, bertanggung jawab serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Yang dimana</p>

		<p><i>soft skill</i> kepada para peserta didiknya melalui instruktur pelatihan. Optimal tidaknya pembelajaran <i>soft skill</i> tidak terlepas dari peran instruktur dalam mengelola serta menyampaikan pembelajaran.</p> <p>Pembelajaran yang disampaikan oleh instruktur pelatihan pada UPT BLK Kabupaten Rembang berupa pengembangan pemikiran peserta didik dengan cara berdiskusi secara langsung untuk mengukur kemampuan pemecahan masalah. Materi <i>soft skill</i> terkait kepemimpinan, melatih berbicara di depan umum (<i>Public Speaking</i>), membentuk tanggung jawab dan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sama dalam tim (<i>Team work</i>).</p>	<p>peneliti juga ingin meneliti bentuk-bentuk penguatan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> Balai Latihan Kerja Pasuruan sehingga dapat tercapai lulusan peserta didik yang baik.</p> <p>Perbedaan : Perbedaannya dalam penelitian terdahulu, UPT BLK Kabupaten Rembang hanya menjelaskan dengan rinci dan lebih membahas pengelolaan pembelajaran <i>Soft skillnya</i> saja sedangkan dalam penelitian ini peneliti ingin membahas secara menyeluruh terkait penguatan pembelajaran <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> sebagai kontribusi yang dilakukan UPT BLK Pasuruan dalam mengatasi masalah penganguran..</p>
7.	<p>-Penanaman Karakter Mandiri Pada Peserta Pelatihan Menjahit di Balai Latihan Kerja Cilacap</p> <p>-Dyah Ayu Kusumaning Arum dan Novia Wahyu Wardhani.</p> <p>-Civic Education Journal, 2022.</p>	<p>Dalam menanamkan nilai-nilai karakter kemandirian kepada para peserta didik, BLK Cilacap memiliki upaya yang dilakukan oleh instruktur pelatihan menjahit dan instruktur yang berasal dari luar lembaga BLK Cilacap. Instruktur pelatihan kejuruan menjahit memiliki peran menanamkan karakter mandiri pada anak didiknya selama proses pelatihan di kelas. Instruktur yang berasal lembaga luar memberikan</p>	<p>Persamaan : Persamaannya Dalam menanamkan nilai karakter kemandirian kepada peserta didiknya, Balai Latihan Kerja Cilacap memberikan program penguatan <i>hard skill dan soft skill</i>. Pada <i>soft skill</i> peserta pelatihan menjahit ditanamkan nilai-nilai kemandirian seperti berani berbicara di depan umum, bekerja dalam tim dan masih banyak lagi , dalam penelitian terdahulu menjadi sumber referensi bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana penerapan pembelajaran <i>soft skill</i>.</p>

		<p>pembelajaran khusus <i>soft skill</i>. Pembelajaran <i>soft skill</i> tersebut bertujuan untuk menanamkan kemandirian kepada para peserta pelatihan menjahit. Penanaman karakter mandiri perlu dilakukan pertama kali dengan perencanaan. Pada tahap perencanaan BLK Cilacap pada pelatihan menjahit dengan cara melakukan seleksi melalui wawancara. Hal tersebut bertujuan agar peserta didik harus memahami alasan mengapa mengikuti pelatihan tersebut dalam kata lain mengetahui dasar atas tindakannya. Selanjutnya pada proses pelaksanaan instruktur pelatihan memberikan pembelajaran <i>soft skill</i> dengan pelaksanaan praktik menjahit, metode diskusi serta ceramah bergambar. Materi yang disampaikan dalam pelatihan <i>soft skill</i> berupa materi meningkatkan etika dan etiket, produktivitas selama bekerja, membentuk rasa tanggung jawab dan komitmen saat bekerja, serta membangun konsep diri yang kritis terhadap masalah dan Kerjasama tim.</p>	<p>Perbedaan : Perbedaannya dalam penelitian terdahulu hanya menjelaskan tentang pembelajaran <i>soft skill</i>. Sedangkan peneliti ingin mengetahui dan meneliti tidak hanya pembelajaran <i>soft skillnya</i> saja tetapi juga penerapan pembelajaran <i>hard skill</i>.</p>
8.	-Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Makassar Dalam Mengatasi	Balai Latihan Kerja kota Makassar sudah berjalan dengan efektif dalam mengurangi angka pengangguran di kota Makassar. Balai Latihan	Persamaan : Persamaannya dalam penelitian terdahulu membahas tentang keefektifitasan UPTP Balai Latihan Kerja Makassar dalam mengatasi pengangguran

	<p>Pengangguran Di Kota Makassar. - Alif Herman -Journal Of Management, 2023</p>	<p>Kerja tersebut telah berjalan efektif karena tercukupinya sarana serta prasarana pelatihan dan monitoring yang telah diberikan selama pelatihan kepada peserta didik. Pelaksanaan monitoring tersebut sudah berjalan efektif karena sudah Sebagai lulusan BLK tersebut yang dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang mereka dapatkan selama melakukan pelatihan di BLK Makassar. Hal tersebut sesuai dengan jumlah lulusan peserta pelatihan anggaran 2020. Jumlah lulusan peserta didik yang dapat terserap di dunia kerja sebanyak 845 orang atau 55% pada pelatihan anggaran 2021 jumlah lulusan peserta didik sebanyak 1.188 orang atau 75% begitupun dengan pelatihan anggaran 2022 sebanyak 781 orang atau 92%. Total keseluruhan dari tahun 2020-2022 sebanyak 74% (efektif) dalam mengurangi pengangguran di kota Makassar. Efektivitas UPTP BLK Makassar dalam mengatasi pengangguran juga dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan menyeleksi peserta dengan</p>	<p>dengan pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan. Pada penelitian terdahulu menjadi refrensi peneliti yang dimana melihat tingkat keefektivitasan suatu lembaga yang dapat membantu mengatasi masalah pengangguran yang sama dengan apa yang ingin peneliti teliti.</p> <p>Perbedaan : Perbedaannya dalam penelitian terdahulu hanya dijelaskan keefektivitasan pelaksana dan program pelatihan yang diadakan oleh UPTP BLK Makassar sehingga mampu menciptakan lulusan yang dapat bersaing dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya tanpa menjelaskan bagaimana model pembelajaran UPTP BLK Makassar, bagaimana penguatan program pelatihan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> dalam proses pembelajaran. Sedangkan peneliti ingin meneliti penguatan program <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja.</p>
--	--	--	--

		<p>tahapan tes tulis, wawancara serta motivasi agar keterampilan dan kemampuan peserta pelatihan sesuai dengan program yang dipilih dan sesuai dengan sasaran. Adanya BLK Makassar memberikan pelatihan berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan agar mampu bersaing di dunia kerja dan berwirausaha sendiri.</p>	
9.	<p>-Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Dalam Mengendalikan Tingkat Pengangguran di Kabupaten Bone Bolango -Yanti Aneta dan Abdul Wahab Podungge -Jurnal Manajemen & Organisasi review, 2022</p>	<p>Permasalahan pengangguran dapat disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor formal dan informal, faktor formal disebabkan oleh pemerintah yang tidak secara maksimal memberikan fasilitas kepada masyarakat dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilan. Faktor informal disebabkan karena kurang kreatifnya masyarakat dalam menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, mengingat menjadi wiraswasta dibidang UMKM lebih menguntungkan dibandingkan menunggu lowongan pekerjaan. Selain itu juga disebabkan oleh sumber daya manusia (SDM) yang kurang dalam menguasai teknologi. Hal tersebut menjadikan angka pengangguran. Dalam</p>	<p>Persamaan : Persamaannya adalah pada penelitian terdahulu, UPT BLK Kab. Bone Bolango dapat mengatasi tingkat pengangguran dengan pemberdayaan masyarakat dengan menyusun rencana program kerja serta pengembangan keahlian pada peserta didik selama mengikuti pelatihan. Peneliti dalam penelitian ini juga ingin meneliti bagaimana rencana program kerja yang dilakukan Balai Latihan Kerja Pasuruan dalam penguatan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i>.</p> <p>Perbedaan : Perbedaannya dalam penelitian terdahulu hanya dijelaskan peran BLK dalam faktor formal dan non formal dalam upaya mengendalikan tingkat pengangguran. Sedangkan pada penelitian ini peneliti ingin melihat bentuk program penguatan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> dalam mengatasi masalah pengangguran.</p>

	<p>faktor formal serta informal BLK memiliki peran seperti dalam faktor formal tugas BLK yaitu melaksanakan dan menyusun rencana program kerja, penempatan serta perluasan kesempatan kerja dan ketrasmigrasian, Blk juga berperan dalam menyiapkan data penyusunan bahan pembinaan penempatan tenaga kerja, dan menyiapkan regulasi tentang informasi pasar kerja. Sedangkan dalam faktor informal BLK berperan sebagai lembaga pengembangan keahlian kerja, penyusunan pengembangan karier serta pemberian insentif kerja dan penetapan standar kerja.</p>	
--	--	--

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat merupakan proses pembangunan yang menyebabkan masyarakat berinisiatif untuk memulai proses kegiatan sosial untuk memperbaiki situasi dan kondisi dirinya sendiri. Pemberdayaan masyarakat dapat berjalan dan terjadi apabila masyarakat ikut aktif berpartisipasi. Berhasil atau tidaknya program atau kegiatan pemberdayaan masyarakat tidak hanya ditentukan oleh pihak yang melakukan pemberdayaan, tetapi juga aktifnya pihak yang diberdayakan untuk mengubah situasi dan kondisi menjadi lebih baik dari kondisi sebelumnya.

Dalam melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat, maka adanya prinsip-prinsip pemberdayaan masyarakat untuk mencapai kesuksesan program pemberdayaan masyarakat itu sendiri, menurut beberapa ahli ada empat prinsip, yaitu: 1. Prinsip kesetaraan, 2. Prinsip partisipasi, 3. Prinsip keswadayan, 4. Prinsip keberlanjutan. Masing-masing prinsip tersebut dapat dijabarkan, sebagai berikut:

1. Prinsip Kesetaraan

Prinsip kesetaraan harus menjadi prinsip utama yang dipegang dalam proses menjalankan pemberdayaan masyarakat dengan adanya kesejajaran kedudukan antara masyarakat dengan lembaga yang melakukan program-program pemberdayaan masyarakat baik perempuan ataupun laki-laki. Pada prinsip ini yang dibangun adalah hubungan kesetaraan dengan mengembangkan berbagai pengetahuan, keterampilan, pengalaman satu dengan yang lain. Masing-masing individu tersebut saling mengakui kelebihan ataupun kekurangan, sehingga adanya proses saling membantu, belajar dan memberi dukungan antara satu sama lain tanpa adanya rasa membedakan.

2. Prinsip Partisipasi

Pada prinsip partisipasi masyarakat yang terlibat dalam kegiatan pemberdayaan mendapatkan arahan yang jelas dari pendamping sehingga dapat memotivasi masyarakat untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan potensi yang ada dalam dirinya. Masing-masing individu masyarakat mampu mandiri dalam memenuhi kehidupannya secara layak atau secara lebih baik.

3. Prinsip Keswadayaan atau Kemandirian

Dalam prinsip keswadayaan lebih menghargai dan mengedepankan kemampuan masyarakat daripada bantuan pihak lain. Dengan demikian, individu dari masyarakat yang berpartisipasi dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat mampu memecahkan masalah hidupnya dan mengembangkan potensi yang dimiliki.

4. Prinsip berkelanjutan

Pada program pemberdayaan dirancang secara bertahap dengan harapan mampu memberikan pengetahuan, pengalaman dan pemahaman pada setiap individu yang terlibat dalam program pemberdayaan. Masing-masing individu dapat menggali serta mengembangkan potensi mereka miliki untuk memenuhi kebutuhan hidupnya di masa ini dan masa yang akan datang (Dedeh Maryani, 2019)

2.2.2 Penguatan

Penguatan adalah suatu bentuk respon yang diberikan oleh pendidik yang dapat bersifat verbal maupun nonverbal, serta menjadi bagian dari modifikasi tingkah laku pendidik terhadap tingkah laku siswa, tujuannya adalah untuk memberikan informasi serta umpan balik kepada siswa terhadap perbuatannya sebagai suatu bentuk dorongan yang positif (Moh. Uzer Usman dalam menjadi guru profesional, 2008:80). Penguatan juga dapat diartikan sebagai bentuk respon yang positif oleh pendidik terhadap perkembangan peserta didiknya. Penguatan dapat menyebabkan perilaku peserta didik mengalami kemungkinan peningkatan melalui proses penguatan serta perasaan besar hati yang dapat memicu peningkatan partisipasi peserta didik dalam setiap proses pembelajaran.

2.2.3 *Soft Skill* dan *Hard Skill*

Hard skill atau keterampilan teknis (*technical skill*) yang diperoleh dari hasil belajar dan berlatih yang bersifat nyata, *hard skill* berupa menguasai ilmu dan keterampilan serta mampu berkarya. Berbeda dengan *soft skill*. *Soft skill* berupa sikap serta perilaku sebagai manusia yang beradab (*human skill*) yang berisi sikap atau perilaku dalam berkarya sehingga dapat mandiri, memiliki jiwa pemimpin, menilai serta mengambil keputusan secara bertanggung jawab, berkomunikasi dengan baik, berpikir kritis, disiplin dan sebagainya.

Bagi masyarakat baik anak sekolah, mahasiswa atau pekerja yang merupakan generasi Z. Memiliki tanggung jawab yang besar di masa depan, maka kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan oleh *hard skillnya* saja, tetapi juga ditentukan oleh keterampilan *soft skill* terutama pada sikap, semangat serta perilakunya di dalam bermasyarakat. Pada *soft skill* dan *hard skill* dikenal empat pilar pendidikan yang dicanangkan oleh Unesco, yaitu: 1) *learning to know*, 2) *learning to do*, 3) *learning to be*, dan 4) *learning to live together*. Menggunakan empat pilar tersebut khususnya pada lulusan mahasiswa diwajibkan untuk memahami dan menguasai ilmu dan keterampilan serta mampu berkarya (*to do*) yang merupakan kompetensi *hard skill*. Pada *soft skill* dapat berupa sikap dan perilaku dalam berkarya sehingga dapat menjadi mandiri, menilai dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab (*to be*) serta dapat hidup bermasyarakat dengan saling menghormati (*to live together*), (Suhardjono, 2018).

2.2.4 Pengangguran

Pengangguran adalah seseorang yang tidak memiliki pekerjaan, sedang mencari pekerjaan atau orang yang bekerja namun pekerjaannya tidak produktif pun dapat

dikategorikan sebagai pengangguran. Badan Pusat Statistik mengungkapkan Indikator ketagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja akan tetapi belum mulai bekerja (Yulistiyono et al., 2021). Pengangguran merupakan jumlah tenaga kerja dalam perekonomian yang secara aktif mencari pekerjaan akan tetapi belum memperoleh pekerjaan.

Faktor penyebab terjadinya pengangguran pada masyarakat adalah jumlah calon tenaga kerja yang tidak seimbang dengan jumlah lapangan pekerjaan, serta kemajuan teknologi sehingga manusia dapat tergantikan oleh robot atau mesin serta keterampilan dan pengalaman yang dimiliki calon tenaga kerja tidak sesuai dengan kriteria suatu perusahaan. Faktor penyebab terjadinya pengangguran juga disebabkan karena kurangnya pendidikan, adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), kesulitan mencari lowongan pekerjaan. Adanya pengangguran tentu saja berdampak pada perekonomian kehidupan masyarakat.

2.3 Landasan Teori

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori pemberdayaan masyarakat dan pengembangan masyarakat oleh Jim Ife. Jim ife dalam bukunya yang berjudul *Community Development*, menjelaskan bahwa definisi pemberdayaan adalah penyediaan sumber daya, peluang, pengetahuan dan keterampilan kepada warga untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam enentukan masa depan mereka sendiri dan berpartisipasi dalam inisiatif yang mempengaruhi kehidupan kolektif. Konsep pemberdayaan erat kaitannya dengan dua konsep utama yaitu, konsep *power* (daya), konsep *disadvantaged* (ketimpangan). Pemberdayaan

masyarakat dengan pengembangan masyarakat memiliki kesinambungan, pengembangan masyarakat menjadi sebuah proses restrukturasi masyarakat dengan cara menawarkan pola-pola swadaya-partisipatif dalam mengelola dan mengorganisasikan kehidupan sosial dan ekonomi sehingga akan lebih memungkinkan mereka memenuhi kebutuhannya sendiri dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya (Dr. Zubaedi, M.Ag., 2013).

Maka pengertian pemberdayaan menurut Jim Ife dijelaskan menggunakan 4 prespektif yaitu: pluralis, elitis, strukturalis dan post-strukturalis (Tesoriero, 2008) masing-masing dari perspektif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Prespektif pluralis melihat pemberdayaan sebagai proses menolong individu maupun kelompok masyarakat yang kurang beruntung sehingga dapat bersaing secara lebih efektif. Dalam prespektif pluralis, pemberdayaan yang dilakukan adalah menolong masyarakat dengan memberikan pembelajaran, menggunakan keahlian dalam melobi, menggunakan media yang berhubungan dengan tindakan politik serta memahami bagaimana sistem bekerja atau aturan main. Dengan begitu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kapasitas masyarakat agar dapat bersaing secara wajar sehingga tidak ada menang atau kalah, Pandangan pluralis berkaitan dengan pandangan demokrasi, di mana setiap orang dapat menyatakan pendapat, memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi, dan tidak ada seseorang yang serba-kuasa karena kekuasaan disebar di antara sejumlah kelompok yang berbeda dan berkompetisi.
2. Prespektif elitis memandang pemberdayaan sebagai upaya untuk mempengaruhi kalangan elite, seperti tokoh masyarakat, pejabat dengan cara membentuk aliansi mereka dengan melakukan konfrontasi dan mengupayakan perubahan pada kalangan elite. Upaya ini dilakukan karena mengingat masyarakat menjadi tak berdaya karena adanya *power* dan

control yang kuat dari para elite terhadap pendidikan, partai politik, birokrasi dan kebijakan publik. Salah satu cara pemberdayaan adalah bergabung dengan mereka dengan tujuan mengubah atau mempengaruhi mereka (misalnya aktivis yang bergabung ke dalam partai politik untuk mempengaruhi kebijakan-kebijakannya).

3. Prespektif strukturalis memandang pemberdayaan sebagai agenda perjuangan yang menantang karena tujuannya adalah menghapus bentuk-bentuk ketimpangan struktural. Alasan masyarakat menjadi tidak berdaya adalah karena adanya sebuah struktur sosial yang mendominasi dan menindas mereka baik kelas sosial, ras, gender. Dengan demikian pemberdayaan masyarakat adalah proses pembebasan ketimpangan kelas, ras, dan gender, perubahan struktural untuk menghilangkan penindasan struktural.
4. Prespektif Pos-strukturalis menilai pemberdayaan sebagai upaya mengubah diskursus yang menekankan kepada aspek intelektualitas daripada aktivitas. Pemberdayaan masyarakat dipahami sebagai upaya mengembangkan pemahaman terhadap perkembangan pemikiran baru dan analitis yang menekankan pemberdayaan pada aspek pendidikan bukan suatu aksi.

Jim Ife juga mengidentifikasi 6 jenis kekuatan masyarakat yang dapat di manfaatkan dalam proses pemberdayaan mereka. Yang pertama kemampuan menentukan pilihan pribadi, kemampuan menentukan kebutuhan sendiri, kebebasan berekspresi, kemampuan kelembagaan, akses sumber daya ekonomi dan proses reproduksi.