

**FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM PENGEMBANGAN *LIFE SKILL* REMAJA DI TANJUNGPURUN
BARAT BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat –Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial S1
Dalam Ilmu Dakwah**

Disusun Oleh :

**SUKIMAN
NPM : 1541020055**



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

**FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM PENGEMBANGAN
LIFE SKILL REMAJA DI TANJUNG KARANG
BARAT BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Dakwah**

Disusun Oleh :

**SUKIMAN
NPM : 1541020055**

Program Studi : Studi Pengembangan Masyarakat Islam

Pembimbing I : Dr.Faizal, M.Ag

Pembimbing II : Hj. Mardiyah, S.Pd.,M.Pd



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

ABSTRAK

Pengembangan *life skill* dalam konteks globalisasi sarat dengan kompetensi dimana pemenangnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Bagi bangsa Indonesia. Siap atau tidak siap harus masuk didalamnya. Persiapan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci utama untuk memetik kemenangan dalam persaingan era globalisasi. Hanya saja persiapan bangsa Indonesia ke arah itu mungkin masih jauh dari harapan. Tetapi masih ada harapan untuk melangkah cerdas kedepan

Penelitian ini berjudul fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam proses pengembangan *Life skill* remaja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif dengan tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, interview dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) orang dari pengurus UPTD BLK Bandar Lampung dan 7 (tujuh) orang dari siswa belajar di BLK Bandar Lampung, jadi jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini berjumlah 12 (dua belas) orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan penentuan jumlah sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan reduksi penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung dalam proses pengembangan *life skill* sudah terlaksana dengan baik. Hal ini juga dapat dilihat dari aktifnya kegiatan seleksi peserta pelatihan tiap tahunnya serta data penyerapan jumlah siswa yang terdaftar dalam perusahaan atau industri maupun yang membuka usaha mandiri. Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung menggunakan konsep *life skills* menjadi landasan pokok kurikulum, pembelajaran, dan pengelolaan semua jalur, jenis, dan jenjang pendidikan yang berbasis masyarakat. Proses pengembangan *life skill* Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung diselenggarakan selama 240 jam pelajaran ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah pusat melalui BLK untuk meningkatkan kompetensi, dan produktivitas tenaga kerja yang diharapkan dengan membekali pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk meningkatkan daya saing dalam memasuki pasar kerja maupun bekal untuk menjalankan usaha mandiri (berwirausaha) demi terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung. Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam proses pengembangan *Life skill* remaja yang akan mempengaruhi tingkat keberhasilannya termasuk dalam proses pengembangan *life skill* remaja di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung yang dilakukan oleh semua yang terlibat sesuai dengan prinsip-prinsip pengembangan diri. strategi tersebut dapat dirangkum dalam: strategi pengembangan *life skill* remaja di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung adalah Kerjasama yang baik dari masing-masing stakeholder yang terlibat dan motivasi tinggi untuk belajar dan berubah dari siswa remaja yang bergabung dalam Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung, hal ini sesuai dengan strategi dan prinsip dasar pengembangan



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam proses Pengembangan *Life Skill* Remaja di Tanjung Karang Barat Bandar Lampung
Nama : Sukiman
NPM : 1541020055
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas : Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

**Untuk Dimunaqasyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I,

Pembimbing II


Dr. Faizal, M.Ag

NIP. 196901171996031001


Hj. Mardiyah, S.Pd., M.Pd

NIP. 197112152007012020

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam**


Drs. Mansur Hidayat, M.Sos.I

NIP. 196508171994031005



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **Fungsi Balai Latihan Kerja(BLK) dalam proses Pengembangan *Life skill* remaja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung** disusun oleh: **Sukiman Npm: 1541020055, Jurusan: Pengembangan Masyarakat Islam** telah diujikan pada sidang munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/tanggal : **Jum'at,24-Juni-2022**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang : Drs.H. Mansur Hidayat, M. Sos.I (.....)

Sekretaris : Achad Kanzulfikar, M. Med. Kom (.....)

Penguji Utama : Dr. H. Zamhariri, S. Ag., M. Sos.I (.....)

Pembahas Pendamping I : Dr. Faizal, M.Ag (.....)

Pembahas Pendamping II : Hj. Mardiyah, S. Pd., M.Pd (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



Dr. Abdul Syukur, M.Ag

NIP. 196511011995031001

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ

سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra'd – 11)*



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirobilalamin dan penuh rasa syukur yang tidak ada hentinya kupinta dan kusempatkan hanya kepada engkau Allah SWT Rabb semesta alam yang maha Esa, dan atas takdir dan segala nikmat-Mu, kau jadikan aku seorang insan yang senantiasa berusaha, berfikir, berilmu, dan beriman kepada-Mu serta sabra dalam menjalani takdir kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini dapat menjadi salah satu langkah awalku dalam meraih cita-cita yang telah kutanamkan sejak kecil, dan skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ibuku Yeni Dariyati dan Ayahku Arijal Serta Adikku Suherti terimakasih atas segala cinta, doa, kesabaran, kasih sayang, keikhlasan dan pengorbanan yang selama ini telah diberikan kepada penulis, berkat pengorbanan jerih payah dan motivasi yang selalu diberikan beliau hingga terselesaikannya skripsi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat-Nya, kesehatan, kemurahan rezeki dan keberkahan umur serta selalu dalam lindungan Allah SWT. *Aminyarabbal'amin.*
2. Teman-temanku jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Terhusus Kepada: Febri Andika Ramadani, Liana rahma sari, Eko Purnomo yang telah membantu dan memotivasi hingga terselesaikannya skripsi penulis. Semoga Allah SWT selalu memberikan lindungan, kemurahan rezeki dan kesehatan.
3. Almamaterku tercinta tempat kumencari ilmu yang bermanfaat dunia akhirat UIN Raden Intan Lampung. Semoga selalu jaya dan dapat mencetak generasi-generasi terbaik.

RIWAYAT HIDUP

Penulis sangat bahagia terlahir didunia dan menjadi anak dari seorang ayahanda Arijal dan Ibunda Yenii Dariyati, kebahagiaan yang terlipat gandakan karena penulis di anugerahkan nama oleh kedua orang tua yaitu Sukiman. Dilahirkan di desa Hanakau, Kecamatan Sukau, Kabupaten Lampung Barat pada tanggal 24 April 1995. Penulis mengawali pendidikan dimulai dari :

1. SDN 2 Hanakau Tamat pada tahun 2009.
2. Mts. Alhidayah, Tamat pada tahun 2012.
3. SMKN 1 Liwa, Tamat pada tahun 2015.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillahirrabillamin kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, dan anugrah yang tak bisa diucapkan dengan kata-kata oleh penulis , sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam semoga tetapterlimpahkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah memberikan contoh akhlakulkarimah bagi seluruh muslim di seluruh Dunia.

Terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Sosial dalam Program Pendidikan Pengembangan Masyarakat Islam S1 pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan Judul: **“Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam proses Pengembangan *Life skill* remaja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung ”** Ini tidak terlepas daribantuan berbagai pihak, baik petunjuk maupun saran, langsung maupun tidak langsung terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Ini yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya dan sedalam-dalamnya kepada banyak pihak yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi :

1. Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Beserta Wakil Dekan 1,2 dan 3. Yang selalu memotivasi mahasiswa terutama mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

2. Bapak Drs. H. Mansur Hidayat.M.Sos.I selaku Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Faizal M.Ag selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing untuk memberikan arahan-arahan terbaiknya, sehingga selesai skripsi ini.
4. Ibu Hj. Mardiyah. SS.Pd.,M.Pd selaku Dosen Pembimbing II pada skripsi ini, yang selalu bersedia memberikan bimbingan dan *me-review* kembali skripsi ini.
5. Seluruh Dosen di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
6. Seluruh Staf Administrasi dan juga seluruh karyawan perpustakaan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah melayani mahasiswa nya dengan baik dalam proses menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan pengembangan masyarakat islam Angkatan 2015 yang telah saling *support* dan selalu saling memberikan informasi demi kelancaran satu sama lain.
8. Teman-teman kelas angkatan 2015 yang telah memberikan motivasi-motivasi dan kesegaran melalui tawa dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarokatu

Bandar Lampung, 28 Juni 2022

Hormat Saya,

Sukiman

1541020055

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	5
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
H. Sistematika Pembahasan	16
BAB II FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MENGEMBANGKAN LIFE SKILL REMAJA	17
A. Balai Latihan Kerja	17
B. Pengembangan Life Skill Remaja	22
BAB III DESKRIPSI UNIT PELATIHAN TEKNIS DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA (BLK) BANDAR LAMPUNG	33
A. Profil UPTD BLK Bandar Lampung.....	33
B. Fungsi UPTD BLK dalam Proses Pengembangan <i>Life Skill</i> Remaja.....	43

BAB IV ANALISIS PROSES PENGEMBANGAN <i>LIFE SKILL</i> REMAJA DI UPTD BLK BANDAR LAMPUNG.....	45
A. Proses Pengembangan <i>Life Skill</i> Remaja di UPTD BLK Tanjung Karang Barat Bandar Lampung.....	45
B. Strategi yang dilakukan dalam Proses Pelaksanaan pengembangan <i>life skill</i> remaja di UPTD BLK Tanjung Karang Barat Bandar Lampung.....	49
 BAB V PENUTUP.....	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar penegasan lebih terarah maka lebih dahulu di buat penegasan judul yang menjelaskan judul dan maksud peneliti. Adapun judul skripsi penulis adalah :“**Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pengembangan Life Skill Remaja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung**”

Fungsi adalah faedah, manfaat/ guna/ kegunaan, kapasitas, kedudukan, peranan ,jabatan, tugas. Menurut istilah fungsi adalah konsep fungsional yang menjelaskan fungsi (tugas) seseorang dengan dibuat untuk dasar tugas yang nyata dilakukan seseorang. Fungsi juga bisa diartikan sebagai suatu proses manajemen dalam pengelolaan lembaga atau organisasi.¹

Sedangkan yang dimaksud dengan fungsi dalam penelitian ini adalah tugas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang atas nama lembaga, lembaga yang di maksud adalah Lembaga Balai Latihan Kerja (BLK).

Balai latihan kerja adalah merupakan salah satu program lembaga pelatihan kejuruan yang dikelola oleh pemerintah atau Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans). Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. BLK berfungsi untuk merumuskan kebijakan teknis di bidang pelatihan tenaga kerja, pelaksanaan pelayanan umum bidang pelatihan tenaga kerja dan pemberian pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah.

Balai latihan kerja yang bertempat di tanjungkarang barat bandar lampung memiliki berbagai kursus pelatihan yaitu: bidang computer, mebel, menjahit dan membordir, elektronika dan tehnik listrik, penyejuk udara (AC) dan lemari pendingin, permesinan, las,

¹ Al-Barry.M.DJ.dan Sofyan.AT,*Kamus Ilmiah Kontemporer*, (Bandung : Pustaka Setia, 1996) h,106

teknik bangunan dan konstruksi serta pertanian dan pengolahan hasil pertanian.²

Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penelitian ini berdasarkan tugas pokok UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung berdasarkan penjelasan tersebut maka, dapat disimpulkan fungsi UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung adalah untuk mewujudkan individu-individu dari berbagai kejuruan yang siap dalam persaingan dunia kerja.

Pengembangan menurut Sjafrin Sairin adalah proses memperkenalkan atau mengkomunikasikan segala “sesuatu” yang asing kepada kelompok masyarakat, baik berupa ide atau gagasan. Secara teoritis, ada lima unsur penting yang berkaitan dengannya, yaitu: pertama, pembawa ide, kedua, penerima, ketiga, saluran yang ditempuh, keempat, jenis yang akan diperkenalkan, kelima, waktu yang akan digunakan.³

Merujuk pendapat Gordon G. Darkenwald dan Sharan B. Meriam, Pengembangan masyarakat berisikan kegiatan sosial yang diorientasikan untuk memecahkan masalah-masalah sosial. Dalam pengembangan masyarakat, batasan antara belajar dan bekerja sangat tipis, karena keduanya berjalan secara terpadu. Secara umum, pengembangan masyarakat diartikan sebagai sebuah usaha untuk memperluas, atau meningkatkan, atau mengubah potensi-potensi yang ada dalam suatu masyarakat kesuatu keadaan sebelumnya.⁴

pengembangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebuah usaha atau kegiatan yang digerakkan oleh UPTD BLK Bandar Lampung untuk memperluas dan meningkatkan kemampuan dan berbagai potensi yang dimiliki remaja untuk lebih siap dalam mengembangkan dan menghadapi persaingan dalam dunia kerja.

² Balai Latihan Kerja” (On-line), tersedia di:

<http://balailatihankerjatabalong.blogspot.com/> di akses pada tgl 10 Oktober 2019

³ Sjafrin Sairin, *Perubahan Masyarakat Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajara, 2002), h, 267

⁴ Ayub M. Pandangan, *Managemen Proyek Pengembangan Masyarakat*, (Kendari: Unhalu Pres, 2011), h. 29.

Life Skill adalah upaya membantu peserta didik atau remaja dalam mengembangkan kemampuan berfikir, menghilangkan kebiasaan yang kurang tepat, dan mengembangkan potensi diri agar dapat memecahkan problema kehidupan secara konstruktif, inovatif dan kreatif sehingga dapat menghadapi realitas kehidupan dengan baik. Life Skill atau kecakapan hidup perlu ditingkatkan guna menghadapi semua pengaruh globalisasi. Globalisasi mendorong pada sesuatu yang luas dan pesat sehingga kita harus dapat menghadapinya dengan luas dan pesat pula. Maksudnya, dengan meningkatkan kecakapan hidup wawasan kita akan semakin luas dan perkembangan dalam diri kita akan semakin pesat.⁵

Pengembangan life skill dalam konteks globalisasi sarat dengan kompetensi dimana pemenangnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Bagi bangsa Indonesia. Siap atau tidak siap harus masuk didalamnya. Persiapan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci utama untuk memetik kemenangan dalam persaingan era globalisasi. Hanya saja persiapan bangsa Indonesia ke arah itu mungkin masih jauh dari harapan. Tetapi masih ada harapan untuk melangkah cerdas ke depan.⁶

Tahun 2001 pemerintah pusat, dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional Mengembangkan Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills Education), yaitu suatu pendidikan yang dapat membekali peserta didik dengan kecakapan hidup, yaitu keberanian menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara kreatif menemukan solusi serta mampu mengatasinya.

Pendidikan yang dapat mensinergikan berbagai mata pelajaran menjadi kecakapan hidup yang diperlukan seseorang, di manapun ia berada, bekerja atau tidak berkerja, apa pun profesinya. Dengan bekal kecakapan hidup tersebut, diharapkan para lulusan

⁵ Peningkatan Life Skill” (On-line), tersedia di:
<http://sayaca.blogspot.com/2009/06/makalah-bahasa-indonesia-tantangan.html>. (14 Oktober 2019)

⁶ Life Skill dalam konteks global” (On-line), tersedia di:<http://makalah-life-skill-dalamkonteks-globalisasi.html>. (21 Oktober 2019)

akan mampu memecahkan problema kehidupan yang dihadapi, termasuk mencari atau menciptakan pekerjaan bagi mereka yang tidak melanjutkan pendidikannya.⁷

Menurut penulis sendiri Life Skill adalah keterampilan maupun kemampuan untuk dapat beradaptasi seperti keberanian menghadapi problem dan kreatif menemukan solusi sehingga mampu memecahkan problema kehidupan yang dihadapi, termasuk mencari atau menciptakan pekerjaan bagi mereka yang tidak melanjutkan pendidikannya yang memungkinkan seseorang bisa menghadapi berbagai tuntutan, tantangan dalam suatu kehidupan sehari – hari secara sistematis. Oleh sebab itu pendidikan yang berorientasi terhadap masyarakat harus mampu mengembangkan pendidikan yang mempunyai kecakapan, kemampuan dalam hidup.

Remaja adalah suatu umur masa manusia yang paling banyak mengalami perubahan, sehingga membawanya pindah menuju peralihan dari masa kanak – kanak menuju pada masa dewasa. Dan masa remaja adalah dimana masa sikap ingin mencari sebuah kenyamanan dalam bergaul ataupun kehidupan dengan sesamanya dalam mencari sebuah jati diri. Dengan demikian, jelas remaja adalah masa dimana mencari identitas diri dan perubahan baik fisik maupun mental remaja sendiri.⁸

Berdasarkan batasan-batasan pengertian diatas, maka maksud judul skripsi Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pengembangan Life Skill remaja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung adalah studi tentang pelatihan pengembangan Life Skill kepada para remaja yang mempunyai potensi untuk di kembangkan melalui program balai latihan kerja (BLK) guna untuk mengembangkan Kemampuan Life Skill yang dimiliki nya. Kemampuan Life Skill remaja di maksudkan agar para remaja lebih berdaya dengen kemampuannya dan mampu dalam hal

⁷ Pemberdayaan Masyarakat melalui Program Life Skill” (On-line), tersedia di:<http://staff.uny.ac.id/sifes/default/files/pengabdian/muniya-alteza-se-m-si/pemberdayaan-masyarakat-melalui-program-life-skills-berbasis-potensi-daerah-untuk-meningkatkan-produ.pdf>.(14 Oktober 2019)

⁸Zakiah Drajat, *Prablem Remaja di Indonesia*, (bulan bintang, jakarta, 1974),h.35

ekonomi, serta dapat memperbaiki tingkat ekonomi baik dalam kehidupan keluarga maupun di masyarakat.

B. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk cukup besar. Besarnya jumlah penduduk tersebut ternyata menimbulkan masalah tersendiri utamanya pengangguran. Masalah ini disebabkan karena struktur ekonomi yang ada belum mampu untuk menciptakan kesempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pengangguran, maupun kesempatan kerja yang tersedia belum cukup untuk menyerap angkatan kerja yang ada masalah pengangguran seperti ini hanya akan dapat dipecahkan dengan melaksanakan pembangunan nasional secara hati – hati yang berorientasi pada pencapaian pertumbuhan ekonomi dan sosial melalui penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja secara tepat dan memadai pelaksanaan pembangunan tidak akan mempunyai efek langsung kepada kesejahteraan masyarakat apabila usaha – usaha peningkatan pendapatan nasional tidak mempunyai sasaran jelas terhadap peningkatan, perluasan, dan penciptaan kesempatan kerja.

Pembangunan sektor ketenaga kerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang selama ini dilaksanakan. Tenaga kerja merupakan faktor penting dan potensial dalam menggerakkan roda pembangunan, khususnya di bidang ekonomi. Tenaga kerja potensial akan mempengaruhi produktivitas dan pendapat nasional dan pendapatan nasional. Semakin besar produktivitas dan pendapatan nasional berarti pertumbuhan ekonomi semakin baik. Disinilah posisi tenaga kerja sangat strategis dalam rangka mencapai pertumbuhan ekonomi nasional sebagaimana yang diharapkan.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia menunjukkan: (1) masih sangat rendah; (2) belum merata di berbagai tingkatan; dan (3) akibat belum meratanya kualitas SDM di berbagai tingkatan menyebabkan kurang meratanya pemenuhan kesempatan kerja baik pengisian lowongan kerja maupun percepatan usaha sendiri. Guna mengatasi kondisi angkatan kerja seperti di atas perlu dilakukan upaya – upaya yang tepat ke arah

penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja, diantaranya melalui peningkatan keterampilan/pelatihan kerja bagi para penganggur tersebut.⁹

Terdapat dua keuntungan dari upaya – upaya tersebut, baik secara ekonomis maupun sosial budaya. Secara ekonomis berarti upaya penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja akan memberikan keuntungan: (1) memberikan kemanfaatan dan nilai tambah bagi semua sumber daya yang di gunakan; (2) memberikan pendapatan bagi semua pihak penyumbang masukan sumber daya alam, modal dan tenaga; (3) pemerataan pendapatan bagi masyarakat; dan (4) menumbuhkan pasar dalam negeri.¹⁰

Sedangkan secara sosial budaya berarti upaya penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja akan memberikan keuntungan berupa: (1) meningkatkan keterampilan, kemampuan, kecerdasan dan budaya bangsa; (2) menimbulkan rasa kepastian hidup, harga diri, dan kesediaan untuk mehorbankan tenaganya lebih besar; dan (3) menjamin, sekurang – kurangnya menjaga ketenangan dan stabilitas sosial politik yang dinamis persoalan pengangguran tidak dapat diselesaikan hanya dengan menyediakan dana – dana bantuan atau sokongan saja seperti yang pernah dilakukan oleh Departemen perburuhan pada tahun 1950 di daerah – daerah bekas penduduk Belanda kepada para bekas pejuang kemerdekaan. Asuransi pengangguran (*unemployment insurance*) seperti dilakukan di negara – negara sudah maju tidak dapat ditiru di Indonesia selama keadaan perekonomian negara kita masih seperti sekarang ini. Bahkan pemberian sokongan semacam ini terkesan tidak edukatif dan hanya merupakan pemborosan belaka. Penanganan masalah ketenagakerjaan khususnya pengangguran yang terus bertambah di setiap tahunnya harus dilak sanakan secara lintas program yang mengarah pada pengurangan jumlah pengangguran pembinaan dan pengembangan peningkatan kualitas sumber daya bagi pengangguran merupakan salah satu jawaban untuk mengatasi hal tersebut.¹¹

⁹ Ibek, Utira (2020). Kelemahan Kualitas SDM Indonesia. utira-ibek.ac.id

¹⁰ Sugiarto Eddy (2019). Investasi dan Indoensia Maju. setneg.go.ig

¹¹ Ibid,

Pembinaan dan pengembangan sumber daya yang dimaksudkan tidak hanya melalui pendidikan formal saja, melainkan melalui segala kegiatan yang mampu berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu angkatan kerja. Oleh karenanya pelatihan kerja sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan tenaga kerja perlu diarahkan pada pembentukan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, sehingga sesuai dengan kesempatan kerja dan tuntutan dunia kerja yang tersedia. Diharapkan *output* dari pelatihan kerja tersebut dan mampu memberikan kontribusi terutama dalam hal peluang kerja yang tersedia serta penciptaan kesempatan kerja. Pelatihan kerja yang kurang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dapat menimbulkan permasalahan baru yang disebabkan karena tidak adanya persesuaian antara kualitas dari sisi pengangguran dengan lowongan jabatan yang ada atau karena sisi pencari kerja justru bertempat tinggal dimana tidak terdapat lowongan pekerjaan.

Hal ini berarti pelatihan kerja yang berorientasi pada pasar kerja merupakan suatu keharusan, sehingga akan menguntungkan berbagai pihak, baik itu pihak pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja. Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan kerja yang berorientasi pasar kerja membutuhkan manajemen pelatihan yang tepat. Tidak hanya memahami kebutuhan pasar kerja saja, tetapi bagaimana kebutuhan pasar kerja tersebut dapat diterjemahkan dalam bentuk identifikasi keterampilan, perencanaan pelatihan, implementasi pelatihan dan evaluasi pelatihan. Dan pengetahuan yang jelas, kurikulum yang relevan, dan sistem pembelajaran yang tepat.

Life skill seperti yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mau hidup dan berani menghadapi problem hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian para proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya. Anwar berpendapat bahwa *life skill* adalah kemampuan yang diperlukan untuk berinteraksi dan beradaptasi dengan orang lain atau masyarakat lingkungan. Di mana ia berada, antara lain keterampilan mengambil keputusan, pemecah masalah, berfikir kritis, berfikir kreatif, berkomunikasi dengan efektif,

membina hubungan antara pribadi, kesadaran diri, berempati, mengatasi emosi, dan mengatasi stres. Merupakan dri pendidikan.¹²

Hal ini harus segera ditanggulangi agar tidak terus menambah jumlah pengangguran yang ada di Indonesia dan meningkat angka kemiskinan penduduknya. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam hal ini kementerian tenaga kerja dan transmigran (Kemenakertrans) untuk menyelesaikan permasalahan ini, salah satunya dengan peningkatan mutu sumber daya manusianya agar kualitas tenaga kerja di Indonesia pun semakin meningkat, dan tidak kalah dengan kualitas tegana kerja asing. Dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja Indonesia, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri semakin terbuka lebar, sehingga mengurangi angka pengangguran.

Salah satu cara yang di tempu Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung untuk mengembangkan Lifi Sekil remaja adalah dengan cara melaksanakan program pelatihan kejuruan di antaranya adalah: Bangunan, Tek – Mek, Listrik, Otomotif, Tata Niaga, aneka kejuruan, dan pertanian.

Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjungkarang Barat Bandar Lampung merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi pencari kerja dan siswa putus sekolah, yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjungkarang Barat Bandar Lampung adalah merupakan salah satu intrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, ketrampilan, dan etos kerja produktif.

Melihat pada proses pengembanga Life Skill Remaja yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung Karang Barat Bandar Lampung, maka penulis ingin mengetahui secara mendalam tentang proses pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan Life Skill Remaja di Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung Karang Barat

¹² Imam Mahfud, “*Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pengembangan Life skill*”, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 2015. H.43

Bandar Lampung. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menganggap perlu untuk diadakan penelitian.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus dan Sub Fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu solusi untuk mengembangkan Life Skill remaja, khususnya bagi remaja yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki ketrampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini menarik untuk diteliti lebih luas lagi karena hal ini adalah salah satu program pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia. Sedangkan Fokus dan Sub Fokus dalam penelitian ini yaitu Balai Latihan Kerja (BLK) yang terdapat di Tanjung Karang Barat Bandar Lampung
2. *Pengangguran di Indonesia menjadi masalah yang sangat krusial hingga saat ini. Berbagai faktor yang mejadi penyebabnya mulai dari kurangnya lapangan pekerjaan hingga kurangnya kemampuan yang dimiliki individu untuk mampu siap dan bersaing dalam dunia kerja. sehingga sangat penting untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengembangkan kemampuan berfikir, menghilangkan kebiasaan yang kurang tepat, dan mengembangkan potensi diri agar dapat memecahkan problema kehidupan secara konstruktif, inovatif dan kreatif sehingga dapat menghadapi realitas kehidupan dengan baik. Hal ini menjadi salah satu keberfugsian dari Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung sehingga Fokus dan Sub Fokus dalam penelitian ini adalah proses pengembangan *Life Skill* peserta didik dari UPTD BLK Bandar Lampung.*

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis ungkapkan pada latar belakang masalah serta fokus dan sub fokus masalah maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam proses

pengembangan *Life Skill* remaja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam proses mengembangkan *Life Skill* remaja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

1. Untuk penelitian sendiri menambah wawasan peneliti dan pemberdayaan masyarakat yang berbasis praktek
2. Untuk mengetahui kinerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigras (Kemenakertrans) dalam menjalankan program Balai Latihan Kerja (BLK) dimasyarakat yang bertujuan tercapainya target program kerja kemenakertrans.
3. Untuk melihat penerapan teori pemberdayaan masyarakat yang penulis dapatkan di jurusan PMI fakultas dakwah dan ilmu komunikasi dalam kegiatan pemberdayaan ekonomi masyarakat oleh kemenakertrans dalam program Balai Latihan Kerja (BLK)

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan survey yang telah penulis lakukan, terdapat beberapa studi penelitian yang relevansinya memiliki kesamaan dengan penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tulisan dari Hanif (2018) yang berjudul “Analsis Peran Pelatihan Kerja oleh Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja di Bandar Lampung ditinjau dari Perspektif Eonomi Islam” dengan fokus terhadap peserta didik, bagaimana pelatihan kerja yang diadakan oleh UPTD BLK Bandar Lampung dalam mengembangkan kemampuan individu (pesera didik) untuk meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung . Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner hasil penelitian ini menunjukkan UPTD BLK Bandar Lampung berhasil terbukti dengan adanya data penyerapan siswa Balai

Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung yang mendapatkan pekerjaan dalam bidang industri dan juga ada yang membuka usaha secara mandiri.

2. Tulisan dari Karimuddin (2019) mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN AR-Rainry Darussalam Banda Aceh yang berjudul “Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh)” dengan fokus terhadap mahasiswa penelitian ini bertujuan melihat keberhasilan BLK dalam mengurangi pengangguran dan mengetahui kendala yang dihadapi BLK dalam mengurangi pengangguran. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif penelitian ini melakukan wawancara terhadap 14 orang pegawai BLK Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh BLK selama ini sudah berhasil membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran.

Berdasarkan studi pustaka yang relevan tersebut, peneliti yakin belum ada yang meneliti Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Pengembangan *Life Skill* Remaja di Tanjung Karang. Walaupun dari kedua penelitian di atas sama-sama menggunakan Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai subjeknya tetapi dari ranah kajiannya berbeda. Perbedaan pada literatur pertama, peneliti fokus dalam mengkaji bagaimana peran BLK dalam meningkatkan Angkatan kerja. Sama dengan literatur yang kedua dimana peneliti mengkaji keberhasilan dan kendala BLK dalam mengurangi pengangguran. Sedangkan dalam penelitian ini fokus kajiannya adalah melihat bagaimana proses pengembangan *life skill* remaja serta bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pengembangan *life skill*. Kemudian alat Analisa yang digunakan literatur yang pertama yaitu kualitatif dan wawancara dan kedua yaitu kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuesioner. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif dan juga wawancara namun sudah jelas subyek dan lokasi yang digunakan sangat berbeda dengan kedua literatur.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Menggunakan metode penelitian kualitatif bagi peneliti sangat tepat untuk mengidentifikasi permasalahan yang berkenaan dengan pengembangan life skill remaja di Tanjung Karang Barat Bandar Lampung, karena metode kualitatif di gunakan untuk pengamatan, wawancara, atau penelaah dokumen, memudahkan langsung hubungan antara peneliti dan responden.

Kalau dilihat dari terminologis, penelitian kualitatif seperti yang di definisi kan bogdan dan taylor metodologis kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata - kata tertulis atau lisan dari orang - orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarah kan pada latar dan individu tersebut secara holistic (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis. Tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keuntungan.¹³

Di lihat dari jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dalam kaca kehidupan masyarakat yang sebenarnya. Dimana yang menjadi objek penelitian ini adalah kegiatan - kegiatan pelatihan yang dilakukan masyarakat dan dikembangkan oleh program balai latihan kerja (BLK) serta keadaan kemampuan remaja sebelum dan sesudah masuk dalam pelatihan balai latihan kerja (BLK). Apakah lembaga ini sudah cukup berupaya dalam usaha peningkatan kemampuan live skill remaja ditempat lembaga tersebut beroperasi.

Jadi jenis dalam penelitian ini adalah kualitatif, peneliti menggunakan data dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan atau gambar, dan tidak dimanipulasi karena penelitian kualitatif sebagai penelitian naturalistik.

¹³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2004),cet.25,h,4

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu untuk membuat deskripsi atau gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat – sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Pada umumnya penelitian deskriptif adalah hanya melukiskan keadaan objek atau persoalannya. Peneliti mengembangkan dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. Disini peneliti mengungkapkan fakta dan melakukan interpretasi yang cukup. Dalam kaitannya dalam penelitian ini mengambarkan apa adanya tentang hal – hal yang berkenaan dengan pemberdayaan ekonomi masyarakat.¹⁴

Menurut jalaludin rahmat penelitian deskriptif tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi, penelitian ini di ajukan untuk:

- 1) Mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada.
- 2) Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek – praktek yang berlaku.
- 3) Menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari mereka untuk menentukan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.¹⁵ Jadi berdasarkan sifat penelitian, peneliti mengungkapkan tentang suatu keadaan yang ada di Balai Latihan Kerja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung.

c. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber **data primer** yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari informan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

¹⁴ Marzuki, *Metodologi riset, ekonomi*, (Ekonomi UII, Yogyakarta, 2005), cet. Kedua, h, 14-15

¹⁵ Jalaludin rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1998), h.34

emnggunakan Teknik purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut:

1. Pengurus UPTD BLK
 - a. Kepala UPTD
 - b. Kasubbag Tata Usaha
 - c. Kasi Pelatihan dan Pengembangan
 - d. Kasi Pemasaran dan Kerjasama
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional Instruktur
2. Siswa Belajar
 - a. Siswa yang lolos seleksi masuk BLK
 - b. Siswa yang sudah mendapatkan bimbingan belajar di UPTD BLK Tanjung Karang

Berdasarkan kriteria tersebut penulis menetapkan smpel sebanyak 5 (lima) orang dari pengurus UPTD BLK Bandar Lampung dan 7 (tujuh) orang dari siswa belajar di BLK Bandar Lampung, jadi jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini berjumlah 12 (dua belas) orang.

Kemudian sumber data kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber **data sekunder**, adalah sumber data yang mendukung data penelitian. Adapun sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa literature dari penelitian-penelitian sebelumnya kemudian dokumentasi dan arsip data digital (internet).

2. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Interview (Wawancara)

Interview atau wawancara merupakan percakapan yang di arahkan pada masalah tertentu. Kegiatan ini merupakan proses tanya jawab secara lisan dari duan orang atau lebih saling berhadapan secara fisik (langsung). Oleh karena itu kualitas hasil wawancara ditentukan oleh pewawancara, responden, pertanyaan dan situasi wawancara.¹⁶

Dalam hal ini penulisan menggunakan jenis interview (wawancara) terpilih yaitu pewawancara bebas

¹⁶ Kartini kartono, *Pengantar Metodologi Riset*, (bandung : mundur maju, 1996).h.33

bertanya apa saja dan harus menggunakan acuan pertanyaan lengkap dan terperinci agar data – data yang diperoleh sesuai dengan harapan.

Penulis menggunakan metode ini karena penulis mengharapkan data yang dibutuhkan dapat diperoleh secara langsung sehingga kebenarannya tidak akan diragukan lagi. Penulis mempersiapkan pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti dan juga yang diinterview tidak merasa lelah diambil datanya.

b. Metode Observasi

metode observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung. Dalam hal ini peneliti dengan berpedoman desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung sebagai hal atau kondisi yang ada dilapangan.¹⁷

Metode observasi non partisipatif ini dilaksanakan dengan cara peneliti berada dilokasi penelitian, hanya pada saat pelaksanaan penelitian tidak terlibat dalam kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode observasi digunakan sebagai metode pelengkap dalam pengumpulan data program balai latihan kerja (BLK) dalam upaya memberdayakan ekonomi masyarakat dan tingkat keberhasilan menjalankan program pemberdayaan ekonomi masyarakat.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal – hal atau variabel berupa catatan, transkrip dan buku – buku, surat kabar majalah dan sebagainya.¹⁸ Keuntungan menggunakan dokumentasi adalah biayanya relative murah, waktu dan tenaga lebih efisien, sedangkan kelemahannya adalah data yang diambil dari document cenderung sudah

¹⁷ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Remaja Rodakarya, 2008),Cet.Ke-7,h.63

¹⁸ Suharsim,*prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, (Jakarta : rineka cipta 1998), hal.11

lama, dan kalau ada yang salah cetak, maka peneliti ikut salah pula dalam mengambil datanya.

Metode ini hanya menjadi metode penunjang dalam pengumpulan data program balai latihan kerja (BLK) dalam upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pemberdayaan masyarakat.

I. Sistematika Pembahasan

Setelah semua data terkumpul melalui instrument pengumpulan data yang ada, maka tahap selanjutnya adalah menganalisa data – data tersebut. Dalam menganalisa data, penulisan menggunakan metode analisa kualitatif, artinya penelitian ini dapat menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang dapat diamati.¹⁹

Adapun tehnik yang digunakan dalam analisa kualitatif adalah tehnik comparative yaitu analisa yang dilakukan dengan cara membandingkan antara data yang satu dengan data yang lainnya, antara variable yang satu dengan variable yang lainnya, untuk mendapatkan kesamaan suatu metode yang gunanya untuk membandingkan antara data lapangan dengan teori dari kepustakaan yang kemudian diambil kesimpulannya.

Maksud data komperatif diatas adalah membandingkan data yang satu dengan data yang lainnya dengan maksud menyusun sistematis dan memilah – milih data yang valid, kemudian hasil pengumpulan data lapangan tersebut dibandingkan dengan teori pada bab II apakah ada kesamaan atautkah perbedaan antara data lapangan dengan teori, selanjutnya setelah dianalisa kemudian ditarik suatu kesimpulan. Penarikan hasil interprestasi data menempuh cara induktif yaitu berangkat dari fakta – fakta yang khusus, peristiwa – peristiwa yang kongkret itu ditarik generalisasi – generalisasi yang mempunyai sifat umum.

¹⁹ De lexi j, Meoloeng, metode penelitian kualitatif, (bandung : R.R Karya, 1991), hal.3

BAB II

FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MENGEMBANGKAN LIFE SKILL REMAJA

A. Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja adalah suatu badan yang melaksanakan *Non Formal* berupa pelatihan dalam memberikan pengetahuan dan ketrampilan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan untuk menjadi tenaga kerja siap pakai dan peningkatan produktifitas kerja.¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian Balai Latihan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Balai: gedung; rumah(umum); kantor
- b. Latihan: belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan
- c. Kerja : kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Balai Latih Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan ketrampilan, produktivitas disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 dijelaskan bahwa: “Balai Latih Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja

¹ Nurhayatul Husna, *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh*, Tesis Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, h. 13-14, Tahun 2015.

bagi peserta pelatihan sehingga mampu menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan.”²

Balai Latihan Kerja mempunyai peranan penting dalam dunia usaha, karena BLK mampu menyediakan ketrampilan kerja yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Peranan pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja disatu pihak dengan kemampuan angkatan kerja dipihak lain membutuhkan pengelolaan BLK yang efektif dan efisien. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali ketrampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya angkatan kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. BLK dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak angkatan kerja yang siap terjun dalam dunia kerja.

2. Fungsi Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja berfungsi untuk mendukung suksesnya misi, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka mempersiapkan SDM atau calon tenagakerja yang berkualitas dan kompeten serta memenuhi permintaan kebutuhan pasar baik yang bekerja di perusahaan maupun yang berwirasusaha sendiri melalui penyelenggaraan pelatihan dari berbagai bidang kejuruan dan tingkat yang merupakan kebutuhan dan tuntutan dari masyarakat/ pemerintah lintas kabupaten/ kota. Fasilitas dan program pelatihan kerja di BLK ditujukan untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran

² Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012

didaerah, dengan memanfaatkan fasilitas pelatihan tersebut, pencari kerja akan siap diserap pasar kerjadan industri.³

Menurut survei semua Kepala Disnaker diIndonesia menyatakan setuju bahwa BLK adalah solusi untuk mengatasi masalah pengangguran. Disnaker juga melaksanakan kebijakanlain untuk mengatasi pengangguran, termasuk kebijakan untuk memperbaiki produktivitas para pekerja ataubekerja sama dengansektor swastauntuk menumbuhkan investasi. Jadi tujuanpendirian BLK adalah :

- a. Tercapai dan terwujudnya peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan kerja sehingga menjadi tenagakerja yang berkualitas, kompeten dan bersaingtinggi.
- b. Terbentuknya perubahan sikap dan peningkatan kerja serta etos kerja sehingga menjadi tenaga kerja yang produktif, mandiri dan profesional.
- c. Meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan masyarakat.

3. Karakteristik BalaiLatihan Kerja

Balai Latihan Kerja memiliki karakteristik dan keunggulan – keunggulan dalam rangka meningkatkan program pelatihan bagi peserta pelatihan, beberapa karakteristik dari Balai Latihan Kerja adalah:⁴

- a. Balai Latihan Kerja adalah tempat atau wadah berkumpulnya orang - orang untuk merencanakan, melaksanakan suatu kegiatan yang hendak dicapai sesuai dengan ide, gagasan, cita-cita yang mereka inginkan dengan kebutuhan dan kesempatan kerja.
- b. Balai Latihan Kerja adalah untuk pelaksanaan teknis yang ada dibawah dan bertanggung jawab kepada kantor pusat Kementerian Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari pusatlatihan.
- c. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu pendidikan *Non Formal* yang sampai saat ini tidak memungut biaya dari peserta pelatihan. Peserta mengikuti pelatihan secaragratis dan mendapatkan fasilitas sesuai jenis pelatihan yang diikuti.

³ Nurhayatul Husna, *Op. Cit*, h. 17.

⁴ *Ibid.* h. 18

- d. Kegiatan yang dilaksanakan dalam Balai Latihan Kerja dilaksanakan secara terus – menerus sehingga pendidikan seseorang itu pada hakekatnya tidak mudah berakhir dengan perkembangan ilmu dan teknologi.
- e. Memberikan pelatihan berbagai macam kejuruan dilakukan didalam mau pun di luar Balai Latihan Kerja. Dalam melaksanakan pelatihan Balai Latihan Kerja berpedoman kepada Trilogi Latihan Kerja, yaitu;
 - 1) Latihan Kerjaharus sesuai dengan kebutuhan pasarkerja.
 - 2) Latihan Kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan danTeknologi).
 - 3) Latihan kerja merupakan kegiatan bersifat terpadu dengan Dinas / Inst ansi, Badan Usaha milik pemerintah / swasta, asosiasi profesi dan masyarakat. Pelaksanaan pelatihan di BLK harus sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Pelatihan yang dilakukan pada Balai Latihan Kerja (BLK) adalah berbasis kompetensi agar nantinya angkatan kerja yang dihasilkan tidak hanya memiliki pengetahuan saja, tetapi juga memiliki sikap kerja dan keterampilan sehingga siap pakai dan mampu bersaing.

4. Peran Balai Latihan Kerja

Menurut Pareek, peran dapat didefinisikan sebagai sekumpulan fungsi yang dapat dilakukan oleh seorang sebagai tanggapan terhadap harapan-harapan daripada anggota penting sistem sosial yang bersangkutan dan harapan-harapannya sendiri serta jabatan yang ia duduki dalam sistem sosial. Walaupun pengertian peran yang didefinisikan oleh para ahli itu berbeda-beda, tetapi kesimpulannya bahwa peran merupakan suatu fungsi yang harus dijalankan melalui pola perilaku seseorang dalam kedudukannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Artinya, pencapaian tujuan suatu organisasi sangat

ditentukan oleh peran seseorang yang menjadi bagian penting dari organisasi tersebut.⁵

Sedangkan peran Balai Latihan Kerja itu sendiri tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN-SJ/VIII/2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, yang mengatakan bahwa Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba program pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan. Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Latihan Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan anggaran, evaluasi dan pelaporan.
- b. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja.
- c. Pelaksanaan uji coba program pelatihan, dan uji kompetensi tenaga kerja.
- d. Pelaksanaan evaluasi program pelatihan kerja, pemasaran, uji kompetensi, kerja sama kelembagaan dan penyusunan laporan.
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga. Peranan berbagai balai latihan itu akan semakin penting apabila:⁶
 - 1) Para penyelenggara memilih informasi yang lengkap dan mutakhir tentang permintaan akan tenaga kerja teknis tertentu di pasaran kerja sehingga program pelatihan yang diselenggarakan benarbenar tertuju pada pemenuhan permintaan di pasaran kerja.
 - 2) Para lulusan betul-betul merupakan tenaga kerja yang siap pakai sehingga segera setelah diterima sebagai pegawai, mereka langsung dapat berkarya secara produktif.

⁵ani Ahmad, Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2014, h. 2075.

⁶Sondang P. Siagian, *Op. Cit*, h. 125.

- 3) Terjalin kerja sama antara berbagai balai latihan kerja itu dengan berbagai organisasi/perusahaan pemakai tenaga kerja.

Dengan kata lain bahwa peran Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan BLK berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan didirikannya BLK yaitu menghasilkan tenaga kerja Indonesia, dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja.⁷

B. Pengembangan Life Skill Remaja

1. Pengembangan Masyarakat

a. Pengertian Pengembangan Masyarakat

Pengembangan masyarakat adalah upaya mengembangkan sebuah kondisi masyarakat secara berkelanjutan dan aktif berlandaskan prinsip-prinsip keadilan sosial dan saling menghargai. Pengembangan masyarakat menerjemahkan nilai-nilai keterbukaan, persamaan, pertanggungjawaban, kesempatan pilihan, partisipasi, saling menguntungkan, saling timbal balik, dan pembelajaran terus menerus. Inti dari pengembangan masyarakat adalah mendidik, membuat anggota masyarakat mampu mengerjakan sesuatu dengan memberikan kekuatan atau sarana yang diperlukan dan memberdayakan mereka.⁸

Merujuk pendapat Gordon G. Darkenwald dan Sharan B. Meriam, Pengembangan masyarakat berisikan kegiatan sosial yang diorientasikan untuk memecahkan masalah-masalah sosial. Dalam pengembangan masyarakat, batasan antara belajar dan bekerja sangat tipis, karena keduanya berjalan secara terpadu.

Secara umum, pengembangan masyarakat diartikan sebagai sebuah usaha untuk memperluas, atau

⁷ *Ibid.* h. 2076

⁸ Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat*, (Jakarta: Kencana, 2013), h.

meningkatkan, atau mengubah potensi-potensi yang ada dalam suatu masyarakat kesuatu keadaan sebelumnya.⁹

Indikator keberhasilan dalam pengembangan masyarakat adalah adanya kerja kolektif dari stakeholder pengembangan masyarakat itu sendiri. Yang menjadi stakeholder pengembangan masyarakat adalah :

- 1) Pemerintahan berperan dalam menciptakan gambaran program, mencari sumber dana, penglokasian dana, menjadi penghubung dari pihak swasta.
- 2) Organisasi sebagai salah satu indikator dalam mendukung pemerintah.
- 3) Masyarakat adalah sebagai penerima manfaat dari upaya yang direncanakan pemerintah.

Berdasarkan pengertian diatas, pengembangan masyarakat merupakan upaya meningkatkan kondisi masyarakat menjadi lebih baik dari sebelumnya melalui kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan.¹⁰

b. Strategi Pengembangan Masyarakat

Strategi sering di artikan sebagai langkah-langkah atau penerima manfaat yang di laksanakan demi tercapainya suatu tujuan atau penerima manfaat yang di kehendaki. Secara konseptual strategi sering di artikan dengan beragam pendekatan, seperti :

- 1) Strategi sebagai suatu rencana

Strategi merupakan pedoman atau acuan yang dijadikan landasan pelaksanaan kegiatan, demi tercapainya kegiatan, demi tercapainya tujuan-tujuan yang ditetapkan.

- 2) Strategi sebagai kegiatan

Sebagai suatu kegiatan, strategi merupakan suatu upaya-upaya yang dilakukan oleh setiap individu, organisasi atau perusahaan untu memenangkan

⁹ Ayub M. Pandangan, *Managemen Proyek Pengembangan Masyarakat*, (Kendari: Unhalu Pres, 2011), h. 29.

¹⁰ Puji Hadiyanti, *Menjadi Fasilitator PM yang Kapabel, di Sampaikan Pada Pelatihan Fasilitator PMI Bagi Mahasiswa TNI*, 25 Februari 2017.

persaingan, demi tercapainya tujuan yang diharapkan atau telah ditetapkan.

3) Strategi sebagai suatu sistem

Strategi merupakan suatu kesatuan rencana dan tindakan-tindakan yang komprehensif dan terpadu, yang diarahkan untuk menghadapi tantangan-tantangan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) Strategi sebagai pola pikir

Strategi merupakan suatu tindakan yang dilandasi oleh wawasan yang luas tentang keadaan internal maupun eksternal untuk retang waktu yang tidak pendek, serta kemampuan pengambilan keputusan untuk memilih alternatif-alternatif terbaik yang dapat dilakukan dengan memaksimalkan kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang-peluang yang ada.¹¹

2. Life Skill Remaja

a. Pengertian *life skill*

Jadi kecakapan hidup adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat hidup. Pengertian *life skill* telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Muhaimin berpendapat bahwa *life skill* adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mau hidup dan berani menghadapi problem hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian para proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya. Anwar berpendapat bahwa *life skill* adalah kemampuan yang diperlukan untuk berinteraksi dan beradaptasi dengan orang lain atau masyarakat lingkungan. Di mana ia berada, antara lain keterampilan mengambil keputusan, pemecah masalah, berfikir kritis, berfikir kreatif, berkomunikasi dengan efektif, membina hubungan antara pribadi, kesadaran diri,

¹¹ JIM Ife Frank Texoriere, Comunity Development, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h. 335.

berempati, mengatasi emosi, dan mengatasi stres. Merupakan dri pendidikan.¹²

b. Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Life Skill

Meskipun bervariasi dalam menyatakan tujuan pendidikan kecakapan hidup, namun konvergensinya cukup jelas yaitu bahwa tujuan utama pendidikan kecakapan hidup adalah menyiapkan peserta didik agar yang bersangkutan mampu, sanggup, dan terampil menjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya di masa datang. Esensi dari pendidikan kecakapan hidup adalah untuk meningkatkan relevansi pendidikan dengan nilai-nilai kehidupan nyata, baik preservatif maupun progresif.

Lebih spesifiknya, tujuan pendidikan kecakapan hidup dapat dikemukakan sebagai berikut.

- 1) memberdayakan aset kualitas batiniyah, sikap, dan perbuatan lahiriyah peserta didik melalui pengenalan (*logos*), penghayatan (*etos*), dan pengalaman (*patos*) nilai-nilai kehidupan sehari-hari sehingga dapat digunakan untuk menjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya.
- 2) memberikan wawasan yang luas tentang pengembangan karir, yang dimulai dari pengenalan diri, eksplorasi karir, orientasi karir, dan penyiapan karir.
- 3) memberikan bekal dasar dan latihan-latihan yang dilakukan secara benar mengenai nilai-nilai kehidupan sehari-hari yang dapat memampukan peserta didik untuk berfungsi menghadapi kehidupan masa depan yang sarat kompetisi dan kolaborasi sekaligus.
- 4) mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya sekolah melalui pendekatan manajemen berbasis sekolah dengan mendorong peningkatan kemandirian sekolah, partisipasi stakeholders, dan fleksibilitas pengelolaan sumber daya sekolah.

¹² Imam Mahfud, “Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pengembangan Life skill”, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 2015. H.43

- 5) memfasilitasi peserta didik dalam memecahkan permasalahan kehidupan yang dihadapi sehari-hari, misalnya kesehatan mental, dan fisik, kemiskinan, kriminal, pengangguran, lingkungan sosial dan psik, narkoba, kekerasan, dan kemajuan ipteks.¹³

Pendidikan kecakapan hidup memberikan manfaat pribadi peserta didik dan manfaat sosial bagi masyarakat. Bagi peserta didik, pendidikan kecakapan hidup dapat meningkatkan kualitas berfikir, kualitas kalbu, dan kualitas fisik. Peningkatan kualitas tersebut pada gilirannya akan dapat meningkatkan pilihan-pilihan dalam kehidupan individu, misalnya karir, penghasilan, pengaruh, prestise, kesehatan jasmani dan rohani, peluang, pengembangan diri, kemampuan kompetitif, dan kesejahteraan pribadi. Sedangkan bagi masyarakat, pendidikan kecakapan hidup dapat meningkatkan kehidupan yang maju dan madani dengan indikator-indikator adanya: peningkatan kesejahteraan sosial, pengurangan perilaku destruktif sehingga dapat mereduksi masalah-masalah sosial, dan pengembangan masyarakat yang secara harmonis mampu memadukan nilai-nilai religi, teori, solidaritas, ekonomi, kuasa dan seni (cita rasa).

c. Pentingnya pengembangan *life skill*

Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadia. Jadi dengan kata lain pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah prilaku kerja. Dapat diartikan juga, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai

¹³ Sugeng Listiyo Prabowo dan Faridah Nurmaliya, *Perencanaan Pembelajaran Pada Bidang Studi Tematik, Muatan Lokal, Kecakapan Hidup, Bimbingan dan Konseling*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010) h. 199.

dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. program pembangunan lembaga /kelompok hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan lembaga/kelompok saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoriti, konseptual, dan moral anggota supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Muhammad Thalhhah Hasan empat dimensi pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang perlu diperhatikan yaitu:

1) Dimensi Kepribadian

Yang menyangkut pandangan hidup dan sikap, watak dan karakternya seperti semangat yang tinggi, terbuka, jujur, disiplin, berwawasan kedepan, sopan dan teguh dalam agama.

2) Dimensi Kreatifitas

Mempunyai banyak gagasan, terampil, pandai memanfaatkan kesempatan, inivatif, banyak mempunyai alternatif-alternatif.

3) Dimensi Produktifitas,

Cukup pengetahuan, menguasai sistem dan peralatan, mempunyai gairah untuk berprestasi, professional, disiplin dan menghargai waktu

4) Dimensi Religius Spritualitas

Ketakwaan sebagai prestasi rohani, yang bersumber pada keimanan sebagai prestasi rohani, yang teraktualisasi dalam amal-amal shaleh, baik dalam ibadah, moral kepedulian sosial, sehingga terwujud sebagai kesalehan hidup (individu maupun sosial).¹⁴

d. Prinsip - Prinsip Pengembangan Diri

Pengembangan diri tidak harus melalui pendidikan formal atau pelatihan saja, melaikan semua situasi dimana

¹⁴ Danang Suntoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :PT Buku Seru, 2012), h.145.

kita berinteraksi dengan orang lain adalah merupakan bagian dari pengembangan diri. Makna pertama pengembangan diri adalah apa yang disebut dengan unsur “diri” *self*, yakni diri orang yang bersangkutan, bukan guru atau pelatih (*trainers*). Beberapa prinsip hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan diri antara lain sebagai berikut:

- 1) Pengembangan diri dimulai dari diri kita sendiri, dengan keinginan atau kemauan (*willingness*) untuk berupaya memahami organisasi dimana kita bekerja, berupaya untuk melakukan tugas-tugas atau – pekerjaan sebaik mungkin, mencoba mengatasi kesulitan pekerjaan, dan sebagainya.
- 2) Setelah kita mempunyai keinginan tersebut, selanjutnya kita perlu pemahaman tentang belum optimumnya hasil kerja kita, sehingga menimbulkan ketidpuasan serta keinginan ingin meningkatkannya. Hal itu disebut proses diagnosa diri. Kemungkinan jawaban mengapa kita tidak puas dengan kinerja kita, ada 4 yakni: menanggukannya, membiarkannya (tidak berbuat apa-apa), minta pihak lain untuk mengupayakan, dan yang terakhir “mengubah diri sendiri” atau berupaya mengembangkan diri sendiri (caranya).
- 3) Setelah kita mengdiagnosis diri kita sendiri, kita dapat membuat beberapa alternatif dalam rangka pengembangan diri kita, yakni ke arah mana kita akan mengembangkan diri.
- 4) Setelah menentukan target pengembangan diri, kita mulai mencari sumber belajar untuk pengembangan diri tersebut, misalnya tempat kursus, sekolah atau universitas, mencari sumber pembiayaan, dan seterusnya.
- 5) Memulai melaksanakan progam pengembangan diri yang telah ditargetkan tersebut.
- 6) Akhirnya, apabila program atau kegiatan pengembangan diri telah dilaksanakan, perlu pemantauan dan evaluasi, untuk mengetahui sejauh mana kita telah mencapai tujuan pengembangan diri yang telah direncanakan tersebut.

Pengembangan diri harus berorientasi pada kesuksesan, baik kesuksesan dilingkungan kerja, seperti dalam rumah tangga kita, atau lingkunganj sebaya kita. John Wereham mengatakan ada beberapa unsur pokok untuk menjadi pribadi yang berkembang secara mum, antara lan:

- 1) Kemampuan menampilkan “pesona” atau topeng diri yang tepat, artinya penampilan diri sendiri seperti diri kita sendiri (bukan purapura)
- 2) Mengelola energi diri yang baik seperti kita ketahui diri kita itu terdiri dari energi-energi, yang perlu dikelola secara optimum sehingga tidak menjadi diri yang “muspro” atau tanpa guna.
- 3) Kejelasan sasaran hidup, baik yagng tersurat maupun tersirat. Hal itu berarti seseorang harus mempunyai cita-cita atau target pengembangan diri.
- 4) Penalaran, adalah memikirkan manfaat dan kerugiannya tentang fenomena hidup yang dialaminya.
- 5) Adanya kebiasaan kerja yang baik, jujur dan selalu mengejar prestasi hasil kerja.
- 6) Kemampuan adaptasi dan kedewasaan emosional, tidak terlau cepat bereaksi terhadap kritik dan komentar orang lain.
- 7) Keteguhan dalam pendirian, sehingga tidak diombag-ambungkan oleh kondisi dan situasi lingkungan.

Kebutuhan pengembangan diri bagi karyawan dalam sebuah organisasi semakin meningkat seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi kemampuan untuk menangani masalah yang terkait dengan tugas dan pekerjaan disebuah organisasi oleh Tyler disebut “*enterprise skills*”, yang akan meningkatkan kemampuan bekerja secara efektif, baik secara independen dalam organisasi, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan memperoleh kepuasan dari pekerjaan tersebut. Keterampilan-keterampilan “*enterprise*” tersebut antara lain:

- 1) Menejemen diri sendiri (*self manegement*)
Keterampilan ini meliputi tanggung jawab terhadap kehidupan dan pekerjaan sendiri, memahami diri sendiri,

menyadari motif-motipnya, nilai-nilai diri, kemampuan-kemampuan, menyadari kelemahan dan kekuatan dirinya, mengembangkan kemampuan untuk mengatasi segala kesulitan dalam segala situasi, terutama terkait dengan pekerjaan atau tugas.

- 2) Belajar (*learning*), Belajar adalah proses yang terus menerus dalam setiap orang dan berlangsung sepanjang hidup, dan suatu proses yang multi “*faceted*”. Dalam suatu organisasi, yang belajar bukan saja individu karyawan, tetapi juga organisasinya.
- 3) Mencari dan menggunakan informasi (*obtaining ang using information*). Mencari tentang apa yang diperlukan, mengakses sumber-sumber informasi untuk kepentingan tertentu, dan mencatat serta menyimpan informasi, adalah merupakan bagian dari pengembangan diri.
- 4) Pengambilan keputusan dan merencanakan (*decesion making and planing*). Menggunakan proses untuk menjamin nilai dan prefensiyang sesungguhnya, mempertimbangkan semua alternatif, menggunakan informasi sepenuhnya, dan evaluasi pendapatnya sendiri secara sistematis, dan merencanakan untuk mengimplementasikan keputusan secara efektif, adalah merupakan bagian dari proses hidup kita sehari-hari, termasuk dalam menjalankan pekerjaan.
- 5) Mengenal dan mengevaluasi kesempatan-kesempatan (*recognizing and evaluating oportuties*). Menjadikan kesempatan yang paling baik sebagai kunci untuk memperoleh apa yang diinginkan dari kehidupan dan pekerjaan, mempelajari kesempatan dalam arti resiko dan keuntungan yang diperlukan untuk menjamin apakah kesempatan tersebut membawa manfaat atau tidak.
- 6) Kinerja (*perfoming*). Seseorang daqpat menjadikan suatu kesempatan emas, apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik dan memuaskan, dan pekerjaan akan menjadi berkembang.
- 7) Perubahan (*changing*). Menerima pekerjaan dari luar, membantu orang lain untuk menerima prubahan, dan

menekankan kebutuhan atau kesempatan untuk berubah dan mengetahui bagaimana membawa perubahan tersebut.

- 8) Keterampilan interpersonal (*interpersonal skills*), adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas secara efektif dengan dan untuk orang lain.¹⁵

e. Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup

Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (*life skills*) Konsep dasar dari pendidikan *life skills* tidak terlepas dari tujuan pendidikan nasional dan bagaimana upaya untuk mencapai tujuan tersebut yang secara normatif tercantum dalam *Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003* yang berbunyi bahwa berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Berdasarkan tujuan tersebut, maka pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah bertugas dan berfungsi mempersiapkan peserta didik agar mampu:

- 1) mengembangkan kehidupan sebagai pribadi,
- 2) mengembangkan kehidupan untuk bermasyarakat,
- 3) mengembangkan kehidupan untuk berbangsa, dan
- 4) mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi.

Konsep *life skills* merupakan salah satu fokus analisis dalam pengembangan kurikulum pendidikan yang menekankan pada kecakapan atau keterampilan hidup untuk bekerja atau dalam kajian pengembangan kurikulum isu tersebut dibahas dalam pendekatan *studies of contemporary life outside the school atau curriculum design focused on social functions activities*. Dalam pendekatan kurikulum tersebut, pengembangan *life skills* harus dipahami dalam konteks pertanyaan berikut:

- 1) Kemampuan (*life skills*) apa yang relevan dipelajari anak di sekolah, atau dengan kata lain kemampuan apa yang

¹⁵ *Ibid* h. 188.

mereka harus kuasai setelah menyelesaikan satuan program belajar tertentu.

- 2) Bahan belajar apa yang harus dipelajari sehingga ada jaminan bagi anak bahwa dengan mempelajarinya mereka akan menguasai kemampuan tersebut.
- 3) Kegiatan dan pengalaman belajar yang seperti apa yang harus dilakukan dan kemampuan-kemampuan apa yang perlu dikuasainya.
- 4) Fasilitas, alat, dan sumber belajar yang bagaimana yang perlu disediakan untuk mendukung kepemilikan kemampuan-kemampuan yang diinginkan tersebut.
- 5) Bagaimana cara untuk mengetahui bahwa anak didik benar-benar telah menguasai kemampuan-kemampuan tersebut. Bentuk jaminan apa yang dapat diberikan sehingga anak-anak mampu menunjukkan kemampuan itu dalam kehidupan nyata di masyarakat.

Konsep *life skills* menjadi landasan pokok kurikulum, pembelajaran, dan pengelolaan semua jalur, jenis, dan jenjang pendidikan yang berbasis masyarakat. Dan dalam penyelenggaraan pendidikan kecakapan hidup seharusnya didasarkan atas prinsip empat pilar pendidikan, yaitu: *learning to know or learning to learn* (belajar untuk memperoleh pengetahuan), *learning to do* (belajar untuk dapat berbuat/melakukan pekerjaan), *learning to be* (belajar agar dapat menjadi orang yang berguna sesuai dengan minat, bakat dan potensi diri), dan *learning to live together* (belajar untuk dapat hidup bersama dengan orang lain).¹⁶

¹⁶ Slamet PH, pendidikan hidup; *Konsep dasar, dalam jurnal Pendidikan dan kebudayaan*, No, Jakarta: Balitbang Diknas, 2002. H. 547.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Barry.M.DJ.dan Sofyan.AT,*Kamus Ilmiah Kontemporer*,
(Bandung : Pustaka Setia, 1996)
- Ani Ahmad, Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai
Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan
Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri, *eJournal Ilmu
Pemerintahan*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2014
- Ayub M. Pandangan, *Managemen Proyek Pengembangan
Masyarakat*, (Kendari: Unhalu Pres, 2011)
- Balai Latihan Kerja” (On-line),tersedia di:
<http://balailatihankerjatabalong.blogspot.com/> di akses pada
tgl 10 Oktober 2019
- Danang Suntoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :PT
Buku Seru, 2012)
- De lexi j, Meoloeng, metode penelitian kualitatif, (bandung : R.R
Karya, 1991)
- Ibek, Utira (2020). Kelemahan Kualitas SDM Indonesia. [utira-
ibek.ac.id](http://utira-ibek.ac.id)
- Imam Mahfud, “*Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam
Pengembangan Life skill*”, Fakultas Dakwah dan Ilmu
Komunikasi, 2015. H.43
- Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Remaja
Rodakarya, 2008),Cet.Ke-7,h.63
- Jalaludin rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung : Remaja
Rosda Karya, 1998)
- JIM Ife Frank Texoriere, *Comunity Development*, (Yogyakarta:
Pustaka Pelajar, 2008)

Kartini kartono, *Pengantar Metodologi Riset*, (bandung : mundur maju, 1996)

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2004),cet.25

Life Skill dalam konteks global” (On-line), tersedia di:<http://makalah-life-skill-dalamkonteks-globalisasi.html>. (21 Oktober 2019)

M.Gandi Fasya, Siahaan, "KASI Pelatihan dan Pengembangan", *Wawancara*, November 2021

Marojahan, Siahaan, "Sejarah BLK Kepala UPTD", *Wawancara*, November 2021

Marzuki, *Metodologi riset, ekonomi*, (Ekonomi UII, Yogyakarta, 2005), cet. Kedua

Nurhayatul Husna, *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh*, Tesis Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, h. 13-14, Tahun 2015.

Pemberdayaan Masyarakat melalui Program Life Skill” (On-line), tersedia di:<http://staff.uny.ac.id/sifes/default/files/pengabdian/muniya-alteza-se-m-si/pemberdayaan-masyarakat-melalui-program-life-skills-berbasis-potensi-daerah-untuk-meningkatkan-produ.pdf>.(14 Oktober 2019)

Peningkatan Life Skill” (On-line), tersedia di: <http://sayaca.blogspot.com/2009/06/makalah-bahasa-indonesia-tantangan.html>.(14 Oktober 2019)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012

Puji Hadiyanti, *Menjadi Fasilitator PM yang Kapabel, di Sampaikan Pada Pelatihan Fasilitator PMI Bagi Mahasiswa TNI*, 25 Februari 2017.

Sjapri Sairin, *Perubahan Masyarakat Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajara, 2002)

Slamet PH, pendidikan hidup; *Konsep dasar, dalam jurnal Pendidikan dan kebudayaan*, No, Jakarta: Balitbang Diknas, 2002

Sugeng Listiyo Prabowo dan Faridah Nurmaliya, *Perencanaan Pembelajaran Pada Bidang Studi Tematik, Muatan Lokal, Kecakapan Hidup, Bimbingan dan Konseling*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010)

Sugianto Eddy (2019). *Investasi dan Indoensia Maju*. setneg.go.id

Suharsim, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, (Jakarta : rineka cipta 1998)

Zakiah Drajat, *Prablem Remaja di Indonesia*, (bulan bintang, jakarta, 1974)

Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat*, (Jakarta: Kencana, 2013)