

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan ujung tombak dari perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada pada perusahaan. SDM sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. Dalam setiap perusahaan sangat perlu membutuhkan organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah untuk mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Manusia merupakan faktor paling penting dalam berjalannya perusahaan. Manusia sebagai operasional yang ada di perusahaan. Manusia akan mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi.<sup>1</sup> Karena perusahaan mencari SDM yang berkualitas dan mencari yang terbaik dari yang terbaik sehingga akan ada persaingan pada para calon pegawai. Persaingan pada pegawai ini guna untuk mendapatkan posisi pada sebuah perusahaan<sup>2</sup>, sehingga secara tidak langsung terjadi kompetisi pada diri seseorang. Seperti yang dikatakan oleh Malayu Hasibuan bahwa persaingan akan memotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas kemampuan dirinya.<sup>3</sup> Karena adanya kompetisi ini akan bisa menghasilkan SDM yang berkualitas dan juga bisa percaya diri. Upaya untuk meningkatkan kualitas diri, ada banyak hal yang bisa dilakukan, salah satunya adalah dengan mengikuti pelatihan.

---

<sup>1</sup> Mawardi, A., Prayoga, A. R., & Arum, D. O. (2022). Analisis rekrutmen karyawan Impi BurgerBar. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(3), 150–152. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i3.1289>

<sup>2</sup> Azis. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi persaingan kerja pegawai negeri sipil pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 1(1), 12–25.

<sup>3</sup> Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 92.

Pelatihan untuk meningkatkan SDM ini pemerintah mempersiapkan SDM tenaga kerja yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan, salah satunya pelatihan kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK)<sup>4</sup>. Menurut Wijaya, pemerintah merupakan komponen yang sangat penting guna mendukung kegiatan pengembangan SDM. Pelatihan BLK merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktis dan cepat.<sup>5</sup> Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan keahlian atau kualitas kerja dalam waktu relatif singkat untuk memenuhi permintaan pengguna tenaga kerja atau pasar kerja yang tinggi.

Pada analisis yang dilakukan oleh Ade Rahmadilla Shalsabillah bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Jambi belum cukup efektif dalam mengurangi pengangguran dikarenakan penurunan jumlah penerimaan para pencari kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pengangguran yang semakin meningkat, yang salah satu faktornya adalah belum adanya mitra kerja serta adanya program magang yang bersifat inisiatif.<sup>6</sup>

Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Armstrong yang menunjukkan pentingnya personal branding dan networking dalam meningkatkan daya saing di pasar kerja.<sup>7</sup> Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ladders Research yang mengungkapkan bahwa 62% menyatakan bahwa berjejaring dengan profesional lain di bidang mereka adalah cara terbaik untuk maju dalam karier.<sup>8</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri menjadi sangat penting, guna untuk meningkatkan *individual level* pada setiap individu.

---

<sup>4</sup> Bangga, A. (2022). Peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja dan implikasinya terhadap ketahanan pribadi siswa: Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 28(3), 392–414. <https://doi.org/10.22146/jkn.76540>

<sup>5</sup> Ibid

<sup>6</sup> Shalsabillah, A. R. (2021). *Efektivitas balai latihan kerja (BLK) Kota Jambi dalam menanggulangi pengangguran* (Skripsi, Universitas Jambi). Universitas Jambi Repository, hlm. 45.

<sup>7</sup> Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page, hlm. 317.

<sup>8</sup> Ladders. (2020, 29 Januari). *It's "Who you know" say 72% of professionals about career success*. Diakses dari <https://www.theladders.com/career-advice/who-you-know-career-stats-ladders-research>

Berdasarkan pengamatan yang telah peneliti lakukan pada orang-orang yang akan terjun ke dunia kerja memiliki banyak hambatan dalam memasuki dunia kerja. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada para orang yang akan terjun ke dalam dunia kerja. Sehingga peneliti menemukan judul penelitian “Analisis Kualitatif Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri Siswa Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung”

## **B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian**

### **1. Fokus Penelitian**

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kepercayaan diri menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan vokasional memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri para peserta didiknya. Namun, efektivitas BLK dalam membangun kepercayaan diri peserta masih menjadi pertanyaan, terutama di Kabupaten Tulungagung. Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah diberikan, tidak semua peserta merasa siap dan percaya diri untuk bersaing di pasar kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti metode pelatihan yang kurang efektif, kurangnya dukungan dari instruktur, atau minimnya kesempatan praktik langsung. Sebagai contoh, penelitian oleh Suryono et al. menunjukkan bahwa efektivitas BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dipengaruhi oleh aspek manajemen, tata kelola, evaluasi, dan modal sosial.<sup>9</sup> Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepercayaan diri siswa di BLK Kabupaten Tulungagung guna meningkatkan daya saing mereka di dunia kerja.

---

<sup>9</sup> Suryono, I. L., Parmawati, R., Warsida, R. Y., Maryani, M., & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. Jurnal Ketenagakerjaan, 17(1), 88–104. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125>

Penelitian ini difokuskan pada analisis kualitatif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepercayaan diri siswa di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung. Fokus utama adalah pada aspek internal dan eksternal yang dapat memengaruhi kepercayaan diri, seperti aspek keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab dan rasional.<sup>10</sup> Dan ada faktor internal berupa konsep diri, harga diri, kondisi fisik dan pengalaman hidup, faktor eksternal yang berupa pendidikan, pekerjaan dan juga lingkungan.<sup>11</sup> Penelitian ini tidak mencakup analisis kuantitatif atau perbandingan antar BLK di daerah lain. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan peserta pelatihan dan instruktur di BLK Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dalam membangun kepercayaan diri peserta.

## 2. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana analisis faktor-faktor kepercayaan diri peserta pelatihan BLK dalam bersaing di dunia kerja?
- b. Bagaimana analisis faktor yang menurut peserta pelatihan paling berpengaruh pada kepercayaan diri mereka?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri peserta pelatihan BLK dalam bersaing di dunia kerja.
2. Untuk mengetahui faktor yang menurut peserta pelatihan paling berpengaruh pada kepercayaan diri partisipan.

## D. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian ini akan menganalisis secara kualitatif faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri peserta pelatihan BLK dalam bersaing di

---

<sup>10</sup> Bachtiar, A. (2020). *Obat minder: Rahasia menjadi pribadi percaya diri, berani tampil beda dan dikagumi*. Yogyakarta: Araska, hlm. 42.

<sup>11</sup> Ibid

dunia kerja. Maka dari segi teoritis penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori tentang kepercayaan diri dalam konteks pendidikan non-formal, khususnya pada lembaga pelatihan kerja. Serta dapat digunakan untuk mengembangkan teori yang menjelaskan bagaimana peningkatan kepercayaan diri dapat berkontribusi pada kesiapan dan keberhasilan individu dalam menghadapi persaingan kerja.

Dalam segi praktis hasil penelitian dapat memperkaya literatur tentang bagaimana lembaga pelatihan seperti BLK dapat mempengaruhi kepercayaan diri peserta didiknya dan bisa memberikan harapan kerja maupun jaminan kerja setelah selesai mengikuti pelatihan.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini memiliki ruang lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu variabel kepercayaan diri.
2. Penelitian ini mengambil subjek dari para siswa pelatihan yang ada pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.
3. Data penelitian ini diambil dengan melakukan wawancara terhadap siswa pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

### **F. Penegasan Istilah**

Penegasan pada penelitian ini sesuai dengan “Analisis Kualitatif Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri Siswa Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Dunia Kerja”. Kepercayaan diri dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keyakinan siswa BLK terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, serta menghadapi tantangan di dunia kerja. Kepercayaan diri sendiri menurut peneliti sangat penting karena dengan kepercayaan diri yang kuat untuk menjadi pribadi yang berani tampil beda dan dikagumi oleh orang lain.

## G. Sistematika Penlisan

Sistematika pembahasan ini disusun menjadi tiga bagian yaitu: Bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

### 1. Bagian awal

Bagian ini terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan abstrak.

### 2. Bagian utama

Untuk memudahkan penulis atau yang membaca penelitian ini maka akan dibagi menjadi enam bab yaitu:

**BAB I PENDAHULUAN** Bab ini menguraikan beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang, indentifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan peneliti, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI** Bab ini menguraikan tentang beberapa sub bab yang meliputi: diskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan penelitian hipotesis.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** Bab ini berisikan tentang beberapa sub bab yaitu: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN** Bab ini menguraikan tentang profil objek penelitian, dekripsi data penelitian dan pengujian hipotesis penelitian.

**BAB V PEMBAHASAN** Pada bab ini berisikan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, pembuktian hipotesis, pembahasan dan jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah.

**BAB VI PENUTUP** Bab yang terakhir berisikan kesimpulan dan saran.

### 3. Bagian akhir

Bagian yang terakhir sendiri biasanya terdiri dari daftar pustaka, lampiran lampiran dan daftar riwayat hidup.