BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sehubungan dengan permintaan dunia kerja terhadap tenaga kerja yang terampil dan mempunyai kualitas yang tinggi maka peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelatihan atau sering disebut dengan diklat yang mempunyai pengertian proses belajar yang dimaksudkan untuk mengubah kompetensi seseorang sehingga ia dapat berprestasi lebih baik.[1] Dalam pasal 26 ayat 4 Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas yang menjelaskan bahwa Pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan profesi bekerja, usaha mandiri, dan atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. [2]

Unsur yang sangat menentukan ketercapaian tujuan pelatihan adalah peserta pelatihan dan instruktur. Peserta pelatihan sebagai subjek belajar berkaitan dengan proses pribadi (*individual process*) dalam menginternalisasi pengetahuan, nilai, sifat, sikap, dan keterampilan (*skill*) yang ada di sekitarnya.

---

[1] Lembaga Administrasi Negara, *Teknik Rancangan Kegiatan Tahunan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi Pengelola Diklat (Management Of Training/MOT)*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2009), hal 6.

[2] Republik Indonesia, *Undang-undang RI tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003*, Pasal 26 ayat 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada akhir dari proses pelatihan para peserta didik mengharapkan dirinya telah kompeten untuk bekerja, atau sekurang-kurangnya menjadi telah terpelajar untuk memasuki suatu pekerjaan. Sedangkan keberhasilan instruktur sebagai subjek mengajar ditentukan oleh kualitas instruktur secara pribadi (*individual quality*), yang diindikasikan oleh ijazah pendidikan terakhir, kualifikasi ketenagaan, pengalaman mengajar dan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan profesinya sebagai instruktur.[3]

Strategi implementasi rekrutmen merupakan kunci utama dalam mendapatkan instruktur yang berkualitas, terampil, dan profesional. Strategi implementasi rekrutmen adalah teknik atau cara lembaga maupun organisasi dalam melakukan pencarian/penarikan dan seleksi calon tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan kerja yang ada dan sejalan dengan visi dan misi lembaga, sehingga lembaga atau organisasi mendapatkan tenaga kerja yang tepat.[4]

Strategi yang digunakan dalam pelaksanaan rekrutmen instruktur yang baik harus dapat mengidentifikasi bagaimana instruktur akan direkrut, darimana mereka berasal dan kapan mereka harus direkrut. Jadi terdapat beberapa tahapan yang perlu diperhatikan dalam strategi implementasi rekrutmen calon

---

[3] Ali Mas ud, *Strategi Pengembangan Profesionalisme Instruktur (Studi Kasus di Balai Latihan Kerja Singosari Malang)* , (Tesis, IKIP Malang, 1999).

[4] Putri Amalia, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor* , (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

instruktur pelatihan, yaitu: perencanaan dan analisis kebutuhan tenaga instruktur, seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar, serta pembinaan, orientasi dan penempatan instruktur yang diterima harus sesuai dengan kebutuhan lembaga dan kompetensi yang dimiliki. Strategi dilakukan untuk dapat mencapai tujuan yang efektif, minimal didalamnya terdapat perencanaan yang jelas target dan waktunya. Apabila pembahasan strategi dalam implementasi atau pelaksanaan rekrutmen dibahas secara menyeluruh dan teliti, mulai dari perencanaan rekrutmen sampai dengan proses pelaksanaan rekrutmen, lembaga pelatihan akan mendapat instruktur yang berkualitas, terampil, dan profesional.

Pada peraturan pemerintah RI No. 71 Tahun 1991 pasal 8 dijelaskan bahwa tiap instruktur harus memiliki kualifikasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan metodologi yang diperlukan untuk melatih peserta pelatihan. Contoh: untuk melatih Sub Kejuruan Mobil Motor Bensin Tingkat Dasar, instruktur bersangkutan minimal lulusan STM atau SMK jurusan mesin, telah mengikuti pelatihan untuk instruktur bidang Otomotif dan menduduki jabatan serendah-rendahnya Asisten Instruktur berdasarkan Surat Pengangkatan atau Surat Keputusan dari Pejabat yang berwenang.[5]

Seorang instruktur mempunyai peranan penting dalam keberhasilan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi peserta pelatihan. Undang-undang

[5] Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991, tentang Latihan Kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

RI No. 2 tahun 1989 pasal 27 ayat 1 menjelaskan bahwa tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Peranan instruktur yang sangat penting dalam pelaksanaan pelatihan, maka diperlukan instruktur yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai.[6]

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) khususnya pada Program Keahlian Tata Busana yang termasuk dalam Bidang Keahlian Pariwisata. Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Program Keahlian Tata Busana, siswa diajarkan keterampilan menjahit, dan lain-lain. SMK Program Keahlian Tata Busana mendidik siswa sebagai calon tenaga kerja lebih menekankan pada aspek keterampilan dan pengetahuan atau disebut *hard skill*. Menurut Dedy Dahlan, *hard skill* adalah kemampuan dalam suatu bidang, yang lebih berupa keterampilan teknis. *Hard skill* disebut juga dengan istilah pengetahuan berbasis kompetensi. Kemampuan dalam mencipta, mengkreasikan, menghasilkan, memperbaiki, atau menyusun dan membentuk sesuatu.[7]

Instruktur yang berkualitas, terampil, dan profesional diharapkan dapat mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana yang masih rendah melalui program pendidikan dan pelatihan. Dalam jurnal Pengembangan *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Kualitas

[6] Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1989, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
[7] Dedy Dahlan, *Start Young Tips dan Trik Sukses di Usia Muda*, (Jakarta: Grasindo, 2009), hal 98.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pelayanan dijelaskan bahwa *hard skill* dapat diperbaiki dengan melalui pelatihan-pelatihan.

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan Kejuruan (UPT PPPK) Jawa Timur adalah instansi Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) yang diresmikan oleh Presiden Soeharto pada tanggal 22 Mei 1975. Setelah otonomi daerah, melalui Peraturan Gubernur Jawa Timur No 120 Tahun 2008, BLPT Surabaya berganti nama menjadi UPT PPPK (Unit Pelaksana Teknis Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan Kejuruan). UPT PPPK mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, pengembangan pendidikan kejuruan, ketatausahaan, dan pelayanan masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pendidikan kejuruan maka UPT PPPK melaksanakan pelatihan kejuruan bagi siswa kejuruan, pengajar kejuruan, dan masyarakat pendidikan.

UPT PPPK memiliki Program Pelatihan Kompetensi SMK yang diselenggarakan setiap tahunnya secara reguler. Pelatihan ini memberikan kesempatan bagi siswa SMK se-Jawa Timur untuk praktek sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Program pelatihan ini mengusung komposisi 30% teori dan 70% praktek. Sehingga siswa SMK dapat mengimplementasikan teori yang didapat secara langsung. Peserta pelatihan ini merupakan siswa yang telah dipilih oleh sekolah masing-masing yang dirasa pantas dan membutuhkan pelatihan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pelaksanaan pelatihan di UPT PPPK dilaksanakan per pelatihan dalam satu angkatan. Dalam satu kali angkatan terdiri dari 10 jurusan, 10 jurusan tersebut adalah; CNC, mesin 1, mesin 2, otomotif, elektronika, listrik, tata rias, teknik informatika, tata busana, dan bisnis manajemen. Setiap kelas pelatihan didampingi oleh dua instruktur yang berkompeten.

Strategi implementasi rekrutmen instruktur di UPT PPPK menurut peneliti menarik untuk dibahas lebih menyeluruh. Langkah awal yang dilakukan untuk proses rekrutmen yakni menentukan jumlah instruktur yang dibutuhkan dan bidang apa yang diperlukan untuk Program Pelatihan Kompetensi SMK. Metode yang digunakan dalam rekrutmen instruktur yakni metode *networking* atau menjalin kerja sama dengan perusahaan, perguruan tinggi, dan praktisi. Drs. Sumardijono. M. Si memaparkan bahwa tenaga instruktur yang mengajar di UPT PPPK adalah tenaga-tenaga yang terampil dan profesional, baik dari kalangan akademisi dan praktisi. UPT PPPK juga merekrut para *fresh graduate* yang kreatif.

Program Pelatihan Kompetensi SMK untuk Program Keahlian Tata Busana memerlukan instruktur yang terampil, profesional, dan berpengalaman di bidang Tata Busana. Hal ini diharapkan dapat mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana. Dalam strategi implementasi rekrutmen instruktur di UPT PPPK tidak ada tes praktik mengajar. Instruktur yang *fresh graduate* masih belum berpengalaman di bidang Tata Busana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cukup lama juga akan berdampak pada pengembangan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana.

Dari latar belakang itulah kemudian peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Strategi Implementasi Rekrutmen Instruktur dalam Mengembangkan *Hard Skill* Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Program Keahlian Tata Busana di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan Kejuruan (UPT PPPK) Jawa Timur .**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa fokus penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana strategi implementasi rekrutmen instruktur di UPT PPPK Dinas Pendidikan Jawa Timur?
2. Bagaimana mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana di UPT PPPK Dinas Pendidikan Jawa Timur?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi terhadap pencapaian tujuan lembaga. Sedangkan signifikan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui strategi implementasi rekrutmen instruktur di UPT PPPK Dinas Pendidikan Jawa Timur.
2. Mengetahui tentang mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana.
3. Mengetahui strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa Program Keahlian Tata Busana SMK di UPT PPPK Dinas Pendidikan Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan secara teoritis baik kepada masyarakat maupun kepada peneliti sendiri tentang strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK di UPT PPPK Dinas Pendidikan Jawa Timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk dapat mengimplementasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan.

b. Bagi Lembaga

Bagi lembaga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam pelaksanaan rekrutmen instruktur.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah khasanah perbendaharaan penelitian di UIN Sunan Ampel Surabaya.

E. Definisi Konseptual

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami penelitian ini, dan mendapatkan interpretasi yang sesuai, maka peneliti perlu menguraikan makna dari masing-masing istilah yang ada dalam judul penelitian, antara lain yaitu:

1. Strategi Implementasi Rekrutmen Instruktur

Kotler mengemukakan bahwa strategi adalah penempatan misi suatu organisasi, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan teknik tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat sehingga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan dan sasaran utama dari organisasi akan tercapai.[8] Dengan adanya strategi, maka suatu organisasi akan dapat memperoleh kedudukan atau posisi yang kuat dalam wilayah kerjanya.

Implementasi: pelaksanaan.[9] Proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis yang memberikan efek atau dampak.[10] Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja.[11]

Instruktur adalah pelaksana dalam kegiatan pelatihan yang memiliki kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja untuk meningkatkan kompetensi peserta diklat.

Jadi strategi implementasi rekrutmen instruktur adalah teknik atau cara lembaga maupun organisasi dalam melakukan pencarian/penarikan dan seleksi calon tenaga instruktur yang paling sesuai dengan kebutuhan kerja yang ada dan sejalan dengan visi dan misi lembaga diklat, sehingga lembaga diklat mendapatkan tenaga instruktur yang tepat.

---

[8] Nur Kholis, *Manajemen Strategi Pendidikan*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2013), hal 5.
[9] WJS. Poerwadarmitra. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hal 5.
[10] E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002) hal 43.
[11] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal 212.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Mengembangkan *Hard skill* Siswa SMK Program Keahlian Tata Busana

Mengembangkan: menjadikan lebih baik. *Hard skill* adalah kemampuan dalam suatu bidang, yang lebih berupa keterampilan teknis. *Hard skill* disebut juga dengan istilah pengetahuan berbasis kompetensi. Kemampuan dalam mencipta, mengkreasikan, menghasilkan, memperbaiki, atau menyusun dan membentuk sesuatu.[12]

Sekolah Menengah Kejuruan Program Keahlian Tata Busana termasuk dalam Bidang Keahlian Pariwisata. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Program Keahlian Tata Busana membekali keterampilan dalam membuat busana mulai dari mengukur, membuat pola, menjahit, dan menyelesaikan busana: memilih bahan tekstil dan bahan pelengkap busana secara tepat: menggambar macam-macam busana sesuai kesempatan: menghias busana sesuai desain dan mengelola usaha di bidang busana. SMK mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional.

Jadi, mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana adalah menjadikan kompetensi pengetahuan dan keterampilan siswa SMK Program Keahlian Tata Busana dalam membuat busana lebih baik dan siap untuk memasuki lapangan kerja dengan sikap yang profesional.

---

[12] Dedy Dahlan, *Start Young Tips dan Trik Sukses di Usia Muda*, (Jakarta: Grasindo, 2009), hal 98.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Unit Pelaksana Teknis Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan Kejuruan (UPT PPPK)

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan Kejuruan (UPT PPPK) Dinas Pendidikan Jawa Timur yang berlokasi di Jalan Prof. Moch. Yamin No. 25 Kampus UNESA Ketintang Surabaya, yang dulu dikenal sebagai BLPT (Balai Latihan Pendidikan Teknik). UPT PPPK memiliki Program Pelatihan Kompetensi SMK yang diselenggarakan setiap tahunnya. Pelatihan ini memberikan kesempatan bagi siswa SMK se-Jawa Timur untuk praktek sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Program pelatihan ini mengusung komposisi 30% teori dan 70% praktek. Sehingga siswa SMK dapat mengimplementasikan teori yang didapat secara langsung. Peserta pelatihan ini merupakan siswa yang telah dipilih oleh sekolah masing-masing yang dirasa pantas dan membutuhkan pelatihan. Setiap angkatan, siswa yang diundang mencapai 140 siswa dan akan meningkat setiap tahunnya sesuai dengan penambahan sarana dan prasarana yang ada di UPT PPPK.

Dengan demikian jelaslah bahwa maksud dari strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana di UPT PPPK Jawa Timur menurut peneliti merupakan pengamatan yang membahas tentang bagaimana teknik atau cara yang digunakan dalam pelaksanaan rekrutmen instruktur yang berkualitas,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terampil, dan profesional untuk dapat mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana di UPT PPPK.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Dengan ini penulis meneliti dan mengkaji terlebih dahulu pada penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan peneliti angkat.

Ika Mutikasari telah melakukan penelitian dengan judul Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cendekia Serpong . Dalam penelitian ini disebutkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan oleh pihak MAN Insan Cendekia Serpong sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari hasil rekrutmen yang diperoleh adalah guru yang berkualitas.[13] Fokus dalam penelitian ini mengenai bagaimana strategi rekrutmen guru di satuan pendidikan, sedangkan untuk penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu lebih fokus pada strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK. Persamaan dengan penelitian peneliti adalah membahas tentang rekrutmen.

Penelitian yang berjudul Strategi Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Nahdlatul Ulama (NU) Palembang yang diteliti oleh Yuniarti. Dalam penelitian ini strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA NU Palembang melakukan seefektif

[13] Ika Mutikasari, *Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cendekia Serpong* , (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, 2014).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mungkin melakukan rekrutmen guru baru. Sebelum melakukan rekrutmen guru baru. Mutu pendidikan di SMA NU Palembang akan meningkat seiring dengan rekrutmen guru yang efektif, karena kunci keberhasilan pendidikan ada pada guru yang profesional dalam proses belajar mengajar. Persamaan dengan penelitian peneliti adalah membahas tentang rekrutmen, perbedaan dengan peneliti yakni membahas tentang strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK.[14]

Penelitian selanjutnya berjudul Kompetensi Instruktur dan Efeknya Terhadap Kecakapan Vokasional Peserta Pelatihan yang diteliti oleh Dadan Darmawan pada tahun 2016. Kompetensi instruktur memiliki pengaruh terhadap kecakapan vokasional secara signifikan. Kompetensi instruktur dilihat dari efek terhadap kecakapan vokasional, dapat diketahui bahwa pengaruh kompetensi instruktur dilihat dari pengalaman menjahit dengan komposisi peserta yang tidak pernah satu kali mengikuti pelatihan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kecakapan vokasional sementara efek pendidikan terakhir dan usia peserta tidak terdapat pengaruh terhadap kecakapan vokasional. Persamaan dengan penelitian peneliti yakni menjadikan instruktur sebagai

[14] Yuniarti, *Strategi Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Nahdlatul Ulama (NU) Palembang* , (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2016).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

subjek penelitian. Perbedaan dengan penelitian peneliti, peneliti membahas tentang strategi implementasi rekrutmen instruktur.[15]

G. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan dalam penelitian (skripsi) ini mengarah kepada maksud yang sesuai judul, maka dalam pembahasan ini penulis menyusun sistematika pembahasan dengan rincian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini meliputi langkah-langkah penelitian yang berkaitan dengan rancangan pelaksanaan penelitian secara umum, terdiri dari sub-sub bab, tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Teori

Pada pembahasan bab ini berisi tentang strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana. Pada bab kedua ini dibagi menjadi beberapa sub-bab, antara lain: Tinjauan yang berkaitan tentang strategi implementasi rekrutmen instruktur, *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana.

[15] Dadan Daryawan, *Kompetensi Instruktur dan Efeknya Terhadap Kecakapan Vokasional Peserta Pelatihan* , Vol. 1. No 2 (Agustus, 2016) hal 107-120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, dan keabsahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang penyajian data dan teknik analisis data yang meliputi, penyajian data yang terdiri dari: gambaran umum lembaga pelatihan, penyajian data tentang strategi implementasi rekrutmen instruktur di UPT PPPK Jawa Timur, strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana di UPT PPPK Jawa Timur, faktor pendukung dan penghambat strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana di UPT PPPK Jawa Timur.

Bab V Penutup

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang merupakan konsistensi kaitan antara fokus peneltian, tujuan pnelitian, dan saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id