BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 5 bulan mulai bulan Nopember 2016 sampai dengan April 2017. Pada bulan Nopember Peneliti melakukan observasi awal dan pencarian lembaga atau balai pelatihan yang sesuai dengan judul penelitian. Kemudian ketika dirasa telah menemukan lembaga atau balai pelatihan yang sesuai, pada bulan Desember 2016, Peneliti memberikan surat permohonan ijin penelitian kepada Lembaga. Kemudian pada bulan Januari, Peneliti mulai melakukan penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan Kejuruan (UPT PPPK) Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan dengan melalui beberapa tahapan. Adapun tahapan dalam mendapatkan data dimulai dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan dalam proses wawancara, Peneliti mengambil beberapa informan yang dianggap mampu mendukung dalam menghasilkan data yang relevan dengan judul penelitian.

Adapun informan yang dijadikan subjek penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Tabel 4.1 Daftar Informan

No.	Nama Informan	Usia (dalam tahun)	Jenis Kelamin (L/P)	Pekerjaan	Pendidikan Terakhir
1.	Sunarto, S. H., M. Si.	55	L	Kepala UPT PPPK	Magister (S2)
2.	Drs. Tukiman, M. Pd.	56	L	Kepala Sub. Bag. Tata Usaha	Magister (S2)
3.	Heri Bagus Sugianto, S.T., M. MT.	49	L	Kepala Seksi Pelayanan Pendidikan	Magister (S2)
4.	Muhammad Yasfini Nur, S. Pd.	34	L	Teknisi Lab Komputer	Sarjana (S1)
5.	Arum Dewi Sari, S. Pd.	31	P	Instruktur Tata Busana	Sarjana (S1)
6.	Hendhy Setiawan, S. Pd.	33	L	Instruktur Tata Busana	Sarjana (S1)

1. Subyek ke 1 (disebut S)

Pada subyek pertama yaitu S, S ini bertugas sebagai Kepala UPT PPPK Jawa Timur. S merupakan Kepala UPT PPPK Jawa Timur yang baru di periode sekarang. Sebagai Kepala UPT PPPK, S mempunyai tugas memimpin, mengawasi, mengkoordinasi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pendidikan kejuruan, pengelolaan dokumentasi, layanan informasi, ketatausahaan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Wawancara dengan S dilakukan diruangan kerja beliau.

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. Subyek ke 2 (disebut T)

Subyek kedua, disebut T adalah seorang yang menjabat sebagai Kepala Sub. Bag. Tata Usaha (Ka. Sub. Bag. TU) di UPT PPPK Jawa Timur. T menjabat sebagai Ka. Sub. Bag. TU sejak tahun 2006. T merupakan pegawai yang paling lama di UPT PPPK sehingga Peneliti memilih T sebagai informan karena T mengetahui prosedur rekrutmen instruktur dan komponen-komponen pelatihan. Wawancara dengan beliau dilakukan di ruangan beliau.

3. Subyek ke 3 (disebut HB)

Subyek ketiga, disebut HB adalah Kepala Seksi Bidang Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK Jawa Timur. Sebagai Kepala Seksi Bidang Pelayanan Pendidikan, HB bertanggung jawab menangani dalam penyusunan kurikulum pelatihan, pembuatan materi pelatihan, pembuatan bahan ajar pelatihan, pencarian atau perekrutan instruktur, dan melayani peserta pelatihan. Wawancara dengan HB dilakukan di ruangan Bidang Pelayanan Pendidikan.

4. Subyek ke 4 (disebut Y)

Subyek keempat, disebut Y. Saat ini Y adalah salah satu pegawai honorer di Bidang Pelayanan Pendidikan dan menjabat sebagai teknisi lab komputer. Y merupakan informan yang mengetahui tentang proses rekrutmen atau pencarian instruktur. Beliau memiliki ruangan yang

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

dilengkapi dengan komputer, print, dan scan untuk mengadministrasikan data instruktur dan membuat sertifikat peserta pelatihan. Wawancara dengan Y dilakukan di lobby UPT PPPK.

5. Subyek ke 5 (disebut AD)

Subyek kelima, disebut AD. AD merupakan instruktur pelatihan untuk Program Keahlian Tata Busana. Beliau menjadi instruktur pelatihan Program Keahlian Tata Busana sejak tahun 2009. AD merupakan lulusan S1 Jurusan Tata Busana di UNESA. Selain menjadi instruktur, AD juga melayani kursus privat untuk orang-orang yang ingin belajar menjahit. AD juga memiliki toko baju dirumahnya. Peneliti melakukan wawancara dengan AD di bengkel Tata Busana.

6. Subyek ke 6 (disebut HS)

Subyek keenam, disebut HS. HS merupakan instruktur pelatihan untuk Program Keahlian Tata Busana. HS adalah instruktur baru pada Program Keahlian Tata Busana di Tahun 2017 pada angkatan ketiga dengan materi pelatihan kebaya modifikasi. Beliau merupakan lulusan S1 Pendidikan Tata Busana UNESA. Pengalaman bekerja HS, beliau pernah bekerja di Aiva School Of Fashion, kemudian menjadi designer dan HS memiliki butik sendiri.

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

B. Hasil Temuan Penelitian

Dalam deskripsi ini akan diuraikan beberapa informasi mengenai strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala UPT PPPK Jawa Timur, Staff Bidang Pelayanan Pendidikan selaku panitia atau tim rekrutmen, dan instruktur.

1. Strategi Implementasi Rekrutmen Instruktur

Implementasi rekrutmen perlu mempertimbangkan daya tarik bagi para calon pelamar (instruktur). Ada hal-hal yang perlu diperhatikan sebelum merekrut instruktur, diantaranya:

a. Perencanaan rekrutmen

Suatu kegiatan yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan atau persiapan yang matang. Tahap awal dalam perencanaan rekrutmen yaitu menganalisis kebutuhan, analisis kebutuhan dilakukan untuk mengetahui berapa jumlah instruktur yang dibutuhkan. Seperti yang diungkapkan oleh T, yaitu:

> "Untuk rekrutmen instruktur dasarnya yang pertama adalah rencana anggaran. Jadi pada rencana anggaran disebutkan jadwal pelatihan dalam setahun. Pada rencana anggaran untuk program keahlian tata busana misal dalam setahun akan mengadakan 15x pelatihan. Namun didalam rencana anggaran tidak dirinci materi apa yang akan diajarkan, hanya jadwal pelatihan saja. Kemudian pihak UPT PPPK

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

> komunikasi dengan pihak SMK. SMK itu banyak yang membuat pengajuan materi pelatihan. Dari pengajuan itu kemudian di rekap, misalnya pihak SMK ada yang minta materi kebaya modifikasi, ada yang minta materi tailoring, ada yang minta materi membatik, dan macam-macam materi yang diajukan. Nah dari situ kita membagi materi pada 15x pelatihan dalam setahun misal. Dari pembagian materi tersebut dapat ditentukan instruktur yang dibutuhkan dan yang sesuai dengan materi pelatihan.[58]

T mengungkapkan perencanaan rekrutmen instruktur diawali dengan merencanakan jadwal pelatihan. Karena dari jadwal pelatihan tersebut dapat ditentukan berapa instruktur yang dibutuhkan dalam satu tahun pelatihan dan kualifikasi yang dibutuhkan. HB juga memberikan jawaban yang sama mengenai perencanaan rekrutmen instruktur di UPT PPPK bahwa:

> "Dulu waktu namanya belum jadi UPT PPPK, masih bernama PLPT (Pusat Latihan Pendidikan Teknik), kita masih punya jabatan fungsional sebagai instruktur. Kemudian berubah nama lagi jadi BLPT (Balai Latihan Pendidikan Teknik), nah jabatan fungsional instruktur sudah tidak ada lagi dan instruktur kembali menjadi guru SMK waktu itu. Sekarang kita mencari instruktur berawal dari merencanakan jadwal pelatihan dalam setahun, kemudian kita bagi materi pelatihan berdasarkan *request* dari surat pengajuan pelatihan. Baru kita menentukan instrukturnya siapa, misal untuk materi pelatihan kebaya modifikasi, ya kita mencari instruktur yang ahlinya di kebaya."[59]

[58] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (03 Maret 2017).

[59] Hasil wawancara dengan Bapak Heri Bagus, KaSi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (20 Maret 2017).

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

Dari jawaban HB tentang perencanaan rekrutmen instruktur adalah juga berawal dari menyusun jadwal pelatihan dan menganalisis instruktur yang dibutuhkan seperti apa, jumlahnya berapa, dan bagaimana keahliannya. Dari jawaban HB tentang perencanaan rekrutmen instruktur, juga dijawab oleh informan Y:

> "Persiapannya ya biasanya kita bikin dulu jadwal pelatihannya dalam setahun. Jadwalnya kan sudah dibikin terus kita bagi materinya apa saja. Baru kemudian kita menganalisis kompetensi instruktur apa yang dibutuhkan sesuai dengan materi yang kita jadwalkan. Kemudian kita mengirim surat atau undangan ke industri atau instansi untuk mengirim orang ke UPT sebagai instruktur selama pelatihan dengan menyertakan administrasi instruktur."[60]

Y memberikan jawaban yang sama tentang perencanaan rekrutmen instruktur dengan merencanakan jadwal pelatihan terlebih dahulu, kemudian melakukan analisis kebutuhan. S yang merupakan Kepala UPT PPPK merupakan orang yang memberikan perintah untuk melakukan rekrutmen instruktur mengungkapkan jawaban yang senada:

> "Perencanaan rekrutmen untuk instruktur di UPT, biasanya diawali dengan merancang anggaran dulu terus merencanakan mau ngadain berapa kali pelatihan di tahun berikutnya. Kita buat jadwal dengan anggarannya juga. Terus setelah jadwalnya sudah selesai tapi masih belum tau di jadwal itu mau diisi materi apa. Disini kita bagi materinya sesuai dengan permintaan sekolah-sekolah. Jadwalnya sudah, materinya sudah, baru disini kita cari instruktur yang sesuai dengan materi pelatihan dan

[60] Hasil wawancara dengan Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (24 Maret 2017).

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

> jadwalnya bisa kita cocokin dengan jadwal instrukturnya."[61]

Dari pemaparan jawaban yang disampaikan para informan tentang bagaimana perencanaan rekrutmen instruktur di UPT PPPK, para informan memberikan jawaban yang sama yakni, merencanakan jadwal pelatihan kemudian menganalisis kebutuhan instruktur. Hasil pengamatan lapangan juga menyatakan bahwa perencanaan rekrutmen instruktur melakukan analisis kebutuhan SDM dibuktikan dengan adanya jadwal pelatihan dalam setahun.

b. Metode Rekrutmen

Untuk memperoleh tenaga instruktur yang benar-benar tepat bagi lembaga pelatihan, pihak UPT PPPK bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Mantan kepala UPT PPPK periode memaparkan dalam surat kabar online bahwa:

> "Masing-masing bidang kompetensi keahlian diatasi oleh tenaga-tenaga instruktur profesional yang siap membimbing dan memberikan pelatihan secara intensif selama seminggu lamanya. Tenaga-tenaga pengajar maupun instruktur yang mengajar di UPT PPPK adalah tenaga-tenaga yang terampil, profesional, baik dari kalangan akademisi dan praktisi."[62]

---

[61] Hasil wawancara dengan Bapak Sunarto, Kepala UPT PPPK di UPT PPPK (20 Maret 2017).

[62] Pena Kita, "*UPT PPPK Rekrut Lulusan Kreatif*", Pena Kita, 23 Maret 2013, diakses pada 17 Januari 2017, http://penakita.com/upt-pppk-rekrut-lulusan-kreatif/.

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

Metode yang digunakan UPT PPPK dalam rekrutmen instruktur yakni dengan menjalin kerjasama dengan kalangan akademisi dan para praktisi. Dari hasil wawancara dengan Y menjelaskan di dalam menentukan metode rekrutmen instruktur bahwa:

> "UPT PPPK ini tidak pernah menyebarkan atau menggunakan iklan pengumuman lowongan instruktur lewat media apapun. Hanya dengan cara mengundang instruktur yang direkomendasikan atau disarankan oleh instansi atau industri yang telah bekerjasama dengan pihak UPT." [63]

Ungkapan Y diatas menjelaskan UPT PPPK melakukan kerjasama dengan pihak universitas ataupun instansi pendidikan dan perusahaan yang dapat memberikan orang terbaik untuk dijadikan instruktur. Jawaban yang sama diterangkan oleh HB selaku Kepala Bidang Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK terkait dengan metode dalam mendapatkan instruktur yang berkualitas yaitu:

> "Kita mencari atau mendapatkan instruktur dengan bekerjasama dengan industri-industri, universitas-universitas, dan guru-guru SMK. Misalkan kita mengadakan pelatihan untuk jurusan tata busana, ya kita biasanya menjalin kerjasama dengan kampus UNESA jurusan Tata Busana. Nanti dosen-dosen UNESA akan memberikan referensi atau literatur ke kita dengan mengirim lulusan terbaik dan mampu mengajar selama pelatihan berlangsung.

[63] Hasil wawancara dengan Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (24 Maret 2017).

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

> UPT gak pernah bikin pengumuman lowongan maupun nyebar brosur lowongan."[64]

Dari ungkapan dua informan telah menyatakan bahwa metode yang digunakan dalam rekrutmen instruktur dengan menjalin kerjasama dengan pihak di luar lembaga (eksternal), T juga mengeluarkan pernyataan tentang metode yang digunakan dalam rekrutmen instruktur:

> "Disini itu gak nyebar-nyebar brosur atau pengumuman rekrutmen instruktur. Kita menjalin kerja sama dengan kampus-kampus, industri-industri juga. Kalo kita ngadain pelatihan kita langsung ngirim surat undangan ke instansi yang kita pilih untuk mengirimkan orang terbaik untuk dijadikan instruktur. Tapi ada juga kok yang melamar jadi instruktur yang langsung datang ke UPT tanpa diundang atau melewati instansi manapun. Tapi mereka yang mendaftar langsung ke UPT biasanya juga direkomendasikan dari temannya yang sudah menjadi instruktur."[65]

Dari pernyataan T diatas sama dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Y dan HB, namun T menambahkan sedikit pendapat tentang metode rekrutmen instruktur bahwa metode rekrutmen instruktur selain mendapat instruktur dari kerjasama dengan akademisi dan praktisi, calon instruktur ada yang mengirim

---

[64] Hasil wawancara dengan Bapak Heri Bagus, KaSi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (20 Maret 2017).

[65] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (03 Maret 2017).

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

lamaran langsung ke UPT PPPK. Calon instruktur tersebut mendapat informasi dari teman.

AD sebagai seorang instruktur Program Keahlian Tata Busana menceritakan tentang metode rekrutmen berdasarkan pengalamannya bahwa:

> "Pihak UPT ini kan menjalin kerjasama dengan pihak jurusan Tata Busana UNESA, dulu saya dipilih oleh dosen jurusan Tata Busana UNESA untuk jadi instruktur pelatihan untuk Program Keahlian Tata Busana." [66]

Dari cerita AD bahwa beliau menjadi instruktur di UPT PPPK sebab pihak UPT PPPK memberikan surat permohonan instruktur yang dikirim ke instansi. HS yang masih baru menjadi instruktur di UPT PPPK pada angkatan ketiga di tahun 2017 juga menceritakan pengalamannya,

> "Saya diajak oleh AD untuk jadi *partner* mengajar materi pelatihan kebaya modifikasi. Kebetulan Saya juga lulusan S1 dari jurusan Tata Busana UNESA."[67]

Metode yang digunakan oleh UPT PPPK yaitu melalui jalinan kerjasama atau *networking* dengan kalangan akademisi dan praktisi. Pihak UPT PPPK mengundang dari kalangan akademisi dan praktisi karena dianggap mereka memiliki orang-orang yang berkompeten dan *skill* yang mereka miliki mampu

[66] Hasil Wawancara dengan Ibu Arum Dewi Sari, instruktur tata busana di UPT PPPK, (23 Maret 2017).

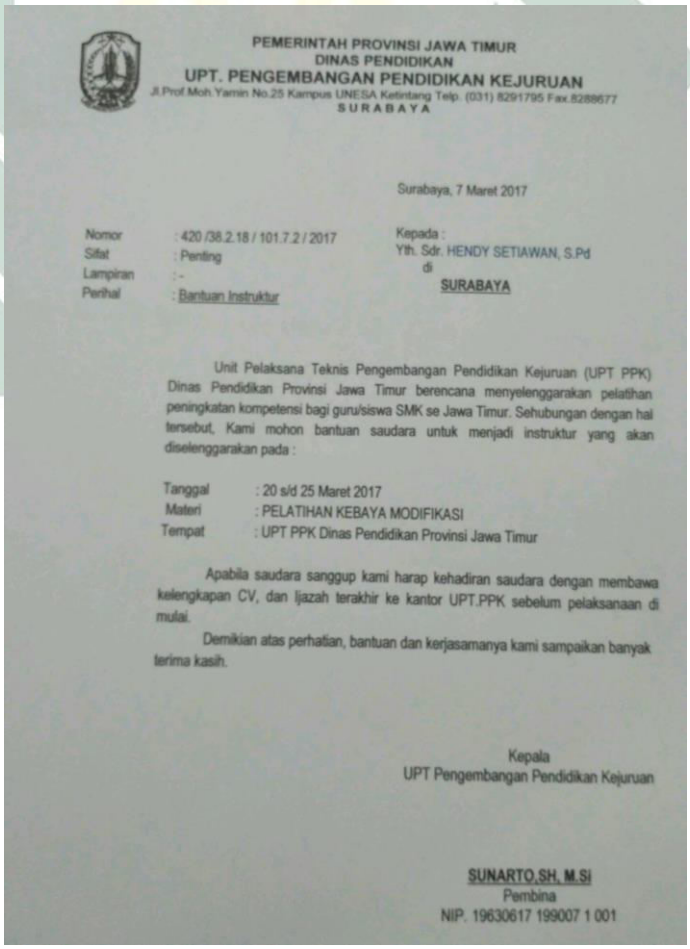
[67] Hasil wawancara dengan Bapak Hendhy Setiawan, instruktur tata busana di UPT PPPK (24 Meret 2017).

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

mengembangkan kompetensi peserta pelatihan. Namun tidak menutup kemungkinan jika ada yang mengirim surat lamaran langsung untuk jadi instruktur di UPT PPPK.

Dari hasil observasi UPT PPPK tidak melakukan penyebaran brosur lowongan pekerjaan seperti perusahaan maupun lembaga umum biasanya. UPT PPPK menggunakan surat permohonan instruktur yang dikirimkan ke instansi maupun industri atau perusahaan.

Gambar 4.1 Surat Permohonan Instruktur



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
UPT. PENGEMBANGAN PENDIDIKAN KEJURUAN
Jl.Prof.Moh.Yamin No.25 Kampus UNESA Ketintang Telp. (031) 8291795 Fax.8288677
SURABAYA

Surabaya, 7 Maret 2017

Nomor : 420 /38.2.18 / 101.7.2 / 2017
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Bantuan Instruktur

Kepada :
Yth. Sdr. HENDY SETIAWAN, S.Pd
di
SURABAYA

Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Pendidikan Kejuruan (UPT PPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur berencana menyelenggarakan pelatihan peningkatan kompetensi bagi guru/siswa SMK se Jawa Timur. Sehubungan dengan hal tersebut, Kami mohon bantuan saudara untuk menjadi instruktur yang akan diselenggarakan pada :

Tanggal : 20 s/d 25 Maret 2017
Materi : PELATIHAN KEBAYA MODIFIKASI
Tempat : UPT PPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur

Apabila saudara sanggup kami harap kehadiran saudara dengan membawa kelengkapan CV, dan Ijazah terakhir ke kantor UPT.PPK sebelum pelaksanaan di mulai.

Demikian atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan banyak terima kasih.

Kepala
UPT Pengembangan Pendidikan Kejuruan

SUNARTO,SH, M.Si
Pembina
NIP. 19630617 199007 1 001

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. Kualifikasi Instruktur

Untuk melakukan perencanaan rekrutmen instruktur, perlu kiranya mengkaji ulang tentang berbagai kualifikasi menjadi instruktur, agar tidak keliru dalam mengangkat seseorang menjadi instruktur. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, maka seorang instruktur memerlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Kualifikasi-kualifikasi inilah yang akan membedakan antara instruktur dari manusia-manusia lain pada umumnya.

Kualifikasi-kualifikasi bagi instruktur yang ada di UPT PPPK diungkapkan oleh T pada saat wawancara di ruangannya yaitu,

> "Kualifikasi-kualifikasi instruktur yang ada di UPT sebagai berikut:
> 1. Pendidikan terakhir untuk menjadi instruktur disini minimal harus D-IV/S1.
> 2. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, misalnya kita akan pelatihan untuk materi bordir jadi kita cari orang yang ahli di bidang bordir.
> 3. Memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan keahliannya.
> 4. Melampirkan biodata diri.
> 5. Menyertakan sertifikat-sertifikat juga sebagai penunjang.
>
> Untuk biodata sam sertifikat itu cuma buat penunjangnya aja."[68]

[68] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (05 Maret 2017).

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

Dari ungkapan T diatas pendidikan instruktur minimal harus D-IV atau S1, sesuai dengan keahlian atau bidangnya, dan berpengalaman. HB juga mengungkapkan pernyataan yang serupa dengan T yakni,

> "Menjadi instruktur disini harus menyertakan biodata diri, berpendidikan terakhir minimal S1, kompetensi sesuai, memiliki kecakapan yang bagus, serta melampirkan sertifikat sebagai pendukung."[69]

HS menjawab tentang persyaratan yang diberikan kepada beliau untuk menjadi instruktur di UPT PPPK,

> "Persyaratan yang harus saya penuhi untuk jadi instruktur yakni melampirkan ijazah, biodata diri, sertifikat-sertifikat, NPWP. Kemudian kalo pengalaman mengajar pelatihan saya belum pernah mengajar pelatihan, ini pertama kali saya mengajar disini. Tapi saya punya butik yang saya kelola sendiri. Saya juga pernah bekerja di Aiva School of Fashion."[70]

HS sudah memenuhi semua kualifikasi instruktur. HS juga menyerahkan berkas-berkas yang dibutuhkan untuk menjadi instruktur ke UPT PPPK. AD yang merupakan *partner* mengajar HS juga mengungkapkan hal yang sama,

> "Saya bergabung disini itu sejak tahun 2009. Saya dipilih oleh pihak kampus saya karna saya dianggap mampu untuk mengajar pelatihan. kemudian saya mengisi biodata sebagai syarat menjadi instruktur disini. Saya juga lulusan S1

---

[69] Hasil wawancara dengan Bapak Heri Bagus, KaSi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (20 Maret 2017).

[70] Hasil wawancara dengan Bapak Hendhy Setiawan, instruktur tata busana di UPT PPPK (24 Meret 2017).

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

> Pendidikan Tata Busana UNESA. Melampirkan ijazah terakhir. Saya punya toko baju dirumah. Saya juga mengajar kursus *freelance* untuk orang China yang sekolah di *fashion*."[71]

Pendapat yang sama dan lebih singkat dijelaskan juga oleh Y saat ditemui di lobby UPT PPPK, "Harus S1, melengkapi administrasinya, kecakapannya sesuai dengan materi pelatihan, dan memiliki pengalaman." [72]

Hasil observasi di lapangan membuktikan bahwa seluruh instruktur memenuhi kualifikasi. Hal tersebuit didukung dengan *curriculum vitae* instruktur, ijazah terakhir instruktur serta SOP tentang kualifikasi instruktur sebagai pelaksana pelatihan.

d. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Instruktur

Proses pelaksanaan rekrutmen instruktur merupakan tugas yang sangat penting untuk mewujudkan pelatihan yang memiliki tenaga pendidik dengan kompetensi yang terbaik. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan lembaga pelatihan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan, sehingga betul-betul mendapatkan instruktur yang berwawasan luas, terampil dalam mengelola kelas

---

[71] Hasil Wawancara dengan Ibu Arum Dewi Sari, instruktur tata busana di UPT PPPK, (23 Maret 2017).

[72] Hasil wawancara dengan Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (24 Maret 2017).

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

pembelajaran, kreatif dan memiliki komitmen yang tinggi. Dari hasil wawancara dengan T menjelaskan bahwa:

> "Prosesnya berangkat dari perencanaan yang sudah dibuat, kemudian kita menentukan kualifikasinya, kita kan sudah ada beberapa referensi bakalan menggunakan instruktur yang mana misal untuk materi membatik ya kita bakalan mengundang instruktur yang ahli dibidang membatik, yang tau persis proses membatik, kemudian kita hubungi bahwa tanggal sekian akan diadakan pelatihan untuk materi membatik. Setelah instruktur sanggup mengajar pada tanggal yang ditentukan, baru instruktur tadi menandatangani kontrak kerja." [73]

Proses rekrutmen instruktur dimulai dari merencanakan jadwal pelatihan yang di dalamnya terdapat analisis kebutuhan instruktur. Langkah selanjutnya mengundang instruktur pelatihan dengan jadwal yang telah disetujui. Ungkapan yang hampir sama terkait proses rekrutmen instruktur juga diungkapkan oleh Y, yakni:

> "Ya prosesnya berawal dari rencana pelaksanaan pelatihan dalam setahun, kemudian kita menghubungi instruktur yang sesuai dengan materi pelatihan yang ksudah kita rencanakan, misalkan kita butuh instruktur untuk tata busana kita menghubungi atau mengundang fashion designer yang sesuai dengan materi yang dijadwalkan. Tapi biasanya kita sudah kerjasama dengan jurusan Tata Busana UNESA dengan para *designer* ternama di kawasan Surabaya. Kemudian instruktur yang kita undang tadi mengumpulkan berkas-berkas atau administrasinya. Baru nanti instruktur itu

[73] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (03 Maret 2017).

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

datang ke UPT untuk tandatangan kontrak kerja dengan pihak UPT."[74]

Kedua informan yakni Y dan T telah mengungkapkan pendapat yang sama terkait proses rekrutmen instruktur, AD selaku instruktur juga mengungkapkan proses rekrutmen yang pernah diikuti yakni:

"Jadi gini Saya dulu mulai bergabung di UPT ini sejak tahun 2009. Dulu awalnya saya ditunjuk oleh jurusan Tata Busana UNESA untuk menjadi instruktur, karna pihak UPT mengirimkan surat undangan ke jurusan Tata Busana UNESA. Kemudian saya mengisi form biodata instruktur yang disediakan oleh pihak sini. Saya melampirkan ijazah terakhir juga, kemudian saya juga melampirkan sertifikat pelatihan yang pernah saya ikuti. Kemudian saya tandatangan kontrak dengan UPT. Dulu di tahun 2009 saya mengajar untuk jurusan Tata Busana dalam Pelatihan Peningkatan Kompetensi Siswa SMK se Jawa Timur. Kalo UPT ngadain pelatihan Tata Busana yang tinggal ngehubungi saya tanpa nirim undangan lagi ke UNESA."[75]

HS juga memaparkan pendapatnya, "Kalo saya gabung disini diajak sama mbak Arum. Terus selanjutnya saya ngumpulin syarat-syaratnya. Baru saya tanda tangan kontrak dengan pihak UPT."[76]

---

[74] Hasil wawancara dengan Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (24 Maret 2017).

[75] Hasil Wawancara dengan Ibu Arum Dewi Sari, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (23 Maret 2017).

[76] Hasil wawancara dengan Bapak Hendhy Setiawan, Instruktur Busana di UPT PPPK (24 Maret 2017).

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

Dalam proses rekrutmen instruktur, HB sebagai KaSi Pelayanan Pendidikan yang dulunya juga pernah menjadi instruktur memaparkan:

> "Memilih instruktur yang pas dari perencanaan pelatihan dalam setahun yang sudah kita tentukan materinya, kemudian menghubungi instrukturnya atau mengundang perusahaan untuk mengirim utusan untuk mau jadi instruktur disini. Instruktur mengumpulkan administrasinya ke UPT. Kemudian biasanya instruktur tandatangan kontrak untuk siap mengajar."[77]

Dari beberapa pernyataan yang disampaikan oleh informan dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen instruktur di UPT PPPK berjalan sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan. Didukung pula dengan hasil observasi yang menyatakan proses rekrutmen instruktur sesuai dengan SOP rekrutmen instruktur.

e. Evaluasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi. Evaluasi adalah penilaian tingkat keberhasilan atau kegagalan yang dicapai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut pendapat S terkait evaluasi rekrutmen instruktur yakni:

> "Oh jadi buat evaluasi rekrutmennya kita pake kuesioner. Kuesioner itu nanti untuk menilai instrukturnya sudah bagus

[77] Hasil Wawancara dengan Heri Bagus, Kasi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (20 Maret 2017).

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

> belum ngajarnya. Itu nanti yang ngisi pesertanya. Mereka yang tau didalam kelas itu instrukturnya gimana."[78]

Evaluasi rekrutmen instruktur dilakukan setelah pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh peseta pelatihan. Alasan yang sama juga diungkapkan oleh Y secara singkat tentang evaluasi rekrutmen instruktur, yaitu:

> "Untuk evaluasi rekrutmen disini pake kuesioner. Dari hasil kuesioner pasti bakalan tau instruktur itu bener-bener bisa ngajar apa gak, mbulet atau gak kalo jelasin ke peserta. Ya yang kayak gitu sih isi kuesionernya. Buat kuesioner itu berdasarkan IKM."[79]

Kuesioner merupakan alat untuk mengukur keberhasilan instruktur di UPT PPPK yang berdasarkan IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat). HB juga mengungkapkan pernyataan yang sama mengenai evaluasi rekrutmen instruktur bahwa:

> "Bentuk evaluasi rekrutmen intsruktur ya, kita gunakan kuesioner. Kalo ngajarnya bikin muridnya mudeng, terus bisa ngerti semua, kasih angka 4 di kuesionernya. Perpoin nilai tertingginya 4. Kita bikin sesuai dengan IKM. Biasanya yang buat itu bagian bidang Dalev."[80]

Kuesioner yang telah disusun berdasarkan IKM yang menangani Bidang Pengendalian dan Evaluasi UPT PPPK. T juga

---

[78] Hasil wawancara dengan Bapak Sunarto, Kepala UPT PPPK di UPT PPPK (20 Maret 2017).

[79] Hasil wawancara dengan Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (24 Maret 2017).

[80] Hasil wawancara dengan Heri Bagus, KaSi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (20 Maret 2017).

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

menyampaikan pendapat yang sama tentang evaluasi rekrutmen bahwa:

> "Evaluasi untuk rekrutmen instruktur kita bikin kuesioner. Buatnya kita liat indeks kepuasan masyarakat. Tapi saya lupa untuk instruktur itu kalo di indek kepuasan masyarakat itu poin berapa. Yang ngisi yo siswa kan yang ngerti mereka."

Evaluasi rekrutmen instruktur UPT PPPK menggunakan kuesioner dalam menilai kualitas instruktur dan layanan instruktur. Untuk pengisian kuesioner diisi oleh peserta pelatihan.

Berikut merupakan unsur-unsur pelayanan yang terdapat pada Indeks Kepuasan Masyarakat:

Tabel 4.2 Unsur Pelayanan Indeks Kepuasan Masyarakat

NO	UNSUR PELAYANAN
1	Prosedur pelayanan
2	Persyaratan pelayanan
3	Kejelasan petugas pelayanan
4	Kedisiplinan petugas pelayanan
5	Tanggung jawab petugas pelayanan
6	Kemampuan petugas pelayanan
7	Kecepatan pelayanan
8	Keadilan mendapatkan pelayanan
9	Kesopanan dan keramahan petugas
10	Kepastian biaya pelayanan
11	Kepastian jadwal pelayanan
12	Kenyamanan lingkungan
13	Kemanan pelayanan

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

Tabel 4.3 Kuesioner

NO	URAIAN		SCORE				NILAI	(%)
			1	2	3	4		
1	Kompetensi teori/praktek Instruktur pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
2	Metode mengajar para Instruktur pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
3	Kesopanan/keramahan Instruktur pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
4	Manajemen waktu para Instruktur pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
5	Tanggungjawab para Instruktur pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
6	Kedisiplinan para Instruktur pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
7	Penerapan keselamatan kerja selama pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
8	Support motivasi dari para Instruktur pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
9	Pelayanan Instruktur kepada peserta pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
10	Kesenangan mengikuti pelatihan	Pemilih						
	(Pemilih x score)							
							RATA-RATA	

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

Berdasarkan hasil observasi, siswa yang mengikuti pelatihan di UPT PPPK merupakan siswa pilihan dari SMK masing-masing. Tujuan mengikuti pelatihan di UPT PPPK adalah mengembangkan *skill* yang mereka baik secara teori maupun praktek.

a. Kurikulum

Kurikulum pelatihan di UPT PPPK disusun untuk digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran pada pelatihan. Dari hasil wawancara dengan T terkait tentang pemilihan kurikulum yang cocok diterapkan untuk pelatihan siswa SMK Program Keahlian Tata Busana, yakni:

> "Kurikulumnya kita pake kurikulum sekolah. Di kurikulum itu ada dasar program keahlian sama paket keahlian tata busana. Kalo dasar program keahlian itu, kayak dasar-dasarnya di tata busana itu apa aja. Tak contohin ya, di tata busana itu ada yang namanya bikin pola, terus desain, cara gunain mesin jahit itu dasarnya gimana, itu semua tercantum di dasar program keahlian. Nah yang paket keahlian itu lebih mengarah pada praktek. Oh ya dalam tata busana itu ada dua macam pembuatan busananya, ada yang *custom-made* sama industri. Kalo yang diajarin disini yang *custom-made*. Jadi siswa yang ikut pelatihan disini itu bikin baju secara utuh. Maksudnya gini mulai dari pengukuran, bikin pola, sampai jahit dan akhirnya jadi baju, itu yang namanya *custom-made*. Kalo pembuatan busana industri siswa hanya bisa satu keahlian saja, misal pasang kancing, ya sudah berarti pasang kancing tok terus." [81]

[81] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (06 Maret 2017).

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

Subyek HB juga mengungkapkan pendapat yang hampir sama dengan pendapat T bahwa:

> "Disini kurikulumnya yang digunakan kurikulum sekolah dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja. SMK kan setelah lulus harusnya bekerja sesuai keilmuannya. Jadi kita ngajarin juga yang lagi *trend*. Kalo isi kurikulumnya itu ada dasar progli terus satunya lagi itu paket keahlian tata busana. Berarti untuk yang dasar progli itu ya masih belajar dasarnya, ya istilahnya masih pengenalan. Kalo paket keahlian itu siswa bener-bener belajar dan praktek bikin pola, bisa buat desain, sampek hias kain."[82]

Peneliti juga menanyakan tentang pemilihan kurikulum yang cocok kepada AD selaku instruktur yang menjalankan isi dari kurikulum tersebut:

> "Kalo kurikulum yang nyusun bukan saya atau instruktur ya. Itu yang nyusun orang-orang di kantor sana. Untuk dasar dari kurikulumnya saya gak tau."[83]

Pendapat senada disampaikan oleh HS, "Setau saya disini ngajar cuma berdasarkan materi. Mungkin disini gak ada kurikulumnya."[84]

Kurikulum pelatihan disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan yaitu setelah diketahui jenis dan jenjang pelatihan yang dibutuhkan. Berikut pemaparan yang disampaikan oleh Y, yaitu:

---

[82] Hasil wawancara dengan Bapak Heri Bagus, KaSi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (23 Maret 2017)

[83] Hasil wawancara dengan Ibu Arum Dewi, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (24 Maret 2017).

[84] Hasil wawancara dengan Hendhy Setiawan, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (25 Maret 2017).

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

> "Biasanya kita sesuaikan antara kebutuhan industri, kemudian kita kan juga mengacu pada kurikulum SMK. Kemudian untuk kurikulum yang sesuai di industri itu yang paling laku dan dapat digunakan sebagai *life skill* atau *skill* yang memiliki nilai jual di pasar kerja saat ini."[85]

Berdasarkan pernyataan diatas dan dari hasil observasi lapangan kurikulum yang digunakan UPT PPPK sesuai dengan kurikulum yang ada di SMK, namun lebih dikembangkan lagi dan disesuaikan pasar kerja. Karena lulusan SMK mengarah ke dunia kerja.

Tabel 4.4 Kurikulum 2013 SMK Program Keahlian Tata Busana

MATA PELAJARAN		**Kelas**					
Kelompok C		**X**		**XI**		**XII**	
C1. Dasar Bidang Kejuruan							
10	IPA Terapan	2	2	2	2	-	-
11	PengantarPariwisata	2	2	2	2	-	-
C2.	**Dasar Kompetensi Kejuruan**						
12	Tekstil	3	3	-	-	-	-
13	DasarTeknologiMenjahit	7	7	-	-	-	-
14	DasarPola	4	4	-	-	-	-
15	DasarDesain	3	3	-	-	-	-
16	Simulasi Digital	3	3	-	-	-	-
C3. Kompetensi Kejuruan							
Paket Keahlian : Tata Busana							
17	Pembuatanhiasan					2	2
18	DesainBusana			3	3	3	3
19	PembuatanPola			4	4	4	4
20	Pembuatan Busana(Industri)			13	13	-	-

[85] Hasil wawancara dengan M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (25 Maret 2017).

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

21	Pembuatan Busana(custom-made)			-	-	15	15
	Jumlah Jam Kelompok C	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**

b. Materi

Materi pada pelatihan adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai peserta pelatihan dalam rangka memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini materi pelatihan yang diajarkan adalah kebaya modifikasi. Terkait dengan materi yang disajikan pada pelatihan di UPT PPPK T menjelaskan, bahwa:

> "Penyajian materinya yang nangani instruktur. Untuk materi secara global kita lebih mengarah pada prakteknya dengan menjelaskan sedikit teori. Siswa lebih kita asah lagi kemampuannya dengan praktek yang bahannya sudah kita sediakan."[86]

Dari hasil wawancara dengan HB saat itu yang berada di ruangan kerja mengungkapkan bahwa:

> "Teknis detail tentang penyampaian materi yang tau persis instruktur. Instruktur pasti akan lebih mengarahkan pada prakteknya. Biasanya hari pertama itu masih teori."[87]

Y mengungkapkan pendapat yang senada dengan T dan HB terkait materi pelatihan di UPT PPPK,

> "Penyajian materi yang nangani instrukturnya. Kalo di hari pertama setau saya biasanya teori dulu baru ke praktek. Kalo

[86] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (06 Maret 2017).

[87] Hasil wawancara dengan Heri Bagus, KaSi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (23 Maret 2017)

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

> pelatihan disini sih lebih menekankan pada prakteknya. Peserta dituntut untuk mampu bikin satu produk yang dia hasilkan."[88]

Dari ungkapan kedua informan diatas berarti AD dan HS selaku instruktur pelatihan pada Program Keahlian Tata Busana diberi kewenangan penuh untuk dapat menyajikan materi yang dapat diterima oleh seluruh peserta pelatihan. AD memberikan pernyataan tentang penyajian materi bahwa:

> "Di angkatan ketiga ini kan untuk kompetensi tata busana, materinya kebaya modifikasi. Untuk *hard skill* siswanya kita beri materi untuk hari pertama teorinya. Setelah kita nyampein materi ke siswa. Kita langsung berikan arahan untuk materi prakteknya contohnya ngukur badan, bikin pola kebaya dari bagian mana dulu, cara gunting kain yang bener yang gimana, jait kebayanya itu kayak apa. Kita berikan dulu penjelasannya. Sebenernya untuk materi-materi kayak ngukur, gunting kain saya rasa mereka udah dapet disekolah. Nah jadi kita gak perlu ngasih materi itu lama-lama. Langsung saja setelah teori, kita berikan bahan prakteknya. Kita liat apakah siswa ngerjain kebayanya sesuai dengan materi yang kita pingin."[89]

Alasan yang sama disampaikan oleh HS yang saat itu sedang memberikan penjelasan di bengkel atau kelas Tata Busana, bahwa:

> "Teknis penyajian materi itu kita sebagai pengajar buat dulu modul. Anak-anak juga pegang modul. Di hari pertama kita menyampaikan teori tentang kebaya, cara bikin kebaya gimana tekniknya, kita arahin dulu. Hari berikutnya kita bagikan kain, gunting, meteran, ya alat-alat buat jahit kita kasih. Kemudian *hard skill* kan kemampuan secara teknisnya, ya sudah kita sudah arahin anak-anak. Tinggal kita cek hasil kebayanya kalo sudah selesai. Tapi bukan berarti kalo sudah nerangin

[88] Hasil wawancara dengan Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (25 Maret 2017).

[89] Hasil wawancara dengan Ibu Arum Dewi Sari, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (24 Maret 2017).

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

materinya kita lepas tangan. Kita tetep evaluasi hasil kerjaan siswanya."[90]

Dari penjelasan instruktur tersebut terdapat tabel untuk mencapai materi kebaya modifikasi dalam waktu seminggu. Berikut tabel uraian materi untuk Program Keahlian Tata Busana dalam waktu seminggu:

Tabel 4.5 Pencapaian Materi Pelatihan Program Keahlian Tata Busana

No.	URAIAN	TERLAKSANA HARI KE						KET
		1	2	3	4	5	6	
1.	Teori, pengukuran dan pembuatan pola							
2.	Cutting dan Swing							
3.	Mapping/mapel motif sesuai dengan design							
4.	Finishing							
5.	Evaluasi dan penilaian, pengayaan, kuesioner,							

Berdasarkan hasil wawancara, materi pelatihan di UPT PPPK materi untuk mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana, materi yang disampaikan lebih ke teknis pembuatan kebaya modifikasi, mulai dari penjelasan teori kebaya dari instruktur dihari pertama, teknik mengukur yang benar, pembuatan pola, menggunting kain yang sesuai dengan caranya, sampai proses *finishing* sehingga menjadi kebaya secara utuh dalam waktu seminggu.

[90] Hasil wawancara dengan Bapak Hendhy Setiawan, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (25 Maret 2017).

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. Kompetensi Siswa

Kompetensi secara umum merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Untuk pelatihan pada Program Keahlian Tata Busana untuk siswa SMK di UPT PPPK juga memiliki standar kompetensi sendiri untuk dapat dicapai oleh siswa SMK Program Keahlian Tata Busana. Y mengatakan bahwa: "Untuk menentukan standar kompetensi kita melihat dari kurikulum juga."[91] Hal tersebut dijelaskan berbeda oleh AD sebagai berikut:

> "Ya kalo standar kompetensi yang harus dicapai anak-anak SMK ini standarnya yang sesuai dengan SKKNI. Tapi tidak semua kompetensi di SKKNI kita masukin semua. Kita pilah dulu mana yang sesuai dengan tingkat SMK, terus cocok atau gak sama materinya, misal di SKKNI itu berbunyi membuat pola dengan teknik draping. Oh ini cocok digunakan untuk materi pelatihan busana wanita misal, ya sudah berati kita pake kompetensi membuat pola dengan teknik draping untuk materi busana wanita."[92]

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh HS tentang standar kompetensi pelatihan untuk Program Keahlian Tata Busana yakni:

[91] Hasil wawancara denga Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (25 Maret 2017).

[92] Hasil wawancara dengan Ibu Arum Dewi, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (24 Maret 2017).

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

"kita biasanya liat standarnya itu dari SKKNI yang saya tau."[93]

Penambahan pendapat juga disampaikan oleh T bahwa:

> "Untuk menetapkan standar kita berpatokan pada SKKNI. Untuk SKKNI Tata Busana itu kita pake yang busana butik atau *home made* atau apa gitu saya lupa. Bukan yang garmen, kalo garmen itu biasanya dipake di industri-industri. Katakanlah saya ini ahli dibidang pasang kancing, yawes jadi saya pasang kancing terus, itu kalo garmen. Beda kalo untuk busana butik itu, anak-anak kan ngikuti pelatihan ini gak cuma diajari pasang kancing tok. Tapi kan mulai dari bikin pola kemudian motong kain, cara milih kain, sampai selesai baju jadi. Nah itu yang SKKNI busana butik, bukan garmen. Kalo garmen itu cuma satu keahlian saja, tapi kalo busana butik mulai dari bikin pola sampai baju jadi."[94]

Penyampaian yang sedikit berbeda terkait menetapkan standar kompetensi pelatihan Program Keahlian Tata Busana disampaikan oleh informan HB:

> "Kita tetep mengacu pada SKKNI, tapi gak melulu terpaku gitu. Untuk pelatihan disini kita lebih mengeksplor kreativitas anak-anak. Jadi lebih dikembangkan lagi apa yang ada di SKKNI. Sekarang kan jaman lebih maju bisa saja ada teknik-teknik bikin baju yang mala lebih baru muncul tapi belum ada di SKKNI. Karna kan tujuannya kita kan mengikuti perkembangan pasar kerja juga."[95]

Tujuan dari menetapkan standar kompetensi dalam pelatihan di UPT PPPK untuk mengembangkan *hard skill* siswa. Siswa yang dikirim merupakan siswa pilihan yang terbaik di SMK mereka masing-

---

[93] Hasil wawancara dengan Bapak Hendhy Setiawan, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (25 Maret 2017).

[94] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (06 Maret 2017).

[95] Hasil wawancara dengan Bapak Heri Bagus, Kasi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (23 Maret 2017).

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

masing. Jadi mereka dikirim mengikuti pelatihan di UPT PPPK untuk mengembangkan *hard skill* mereka di bidang Tata Busana. Untuk menetapkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana berdasarkan wawancara dengan HS bahwa:

> "Pasti kalo misalnya saja seperti tadi pelajarannya itu peningkatan kompetensi anak diharapkan bisa buat busana kebaya modifikasi. Nah ya kita sesuaikan saja dengan berdasarkan tujuannya yang ada di RPPnya. Misalnya siswa diharapkan mampu membuat baju kebaya modifikasi secara utuh dalam waktu seminggu. Berati kan menetapkan *hard skill* siswanya itu berdasarkan tujuan dari materi pelatihan."[96]

AD menjawab tentang tujuan dari materi pelatihan untuk Program Keahlian Tata Busana yang digunakan sebagai menetapkan *hard skill* siswa SMK yakni:

> "Tujuannya dari pelatihan ini itu ada 5, (1) Siswa diharapkan mampu membuat dan menyusun perencanaan dan laporan praktek (portofolio) kebaya modifikasi. (2) Siswa mampu mendeskripsikan pengertian, fungsi, dan klasifikasi kompetensi teknik menjahit kebaya modifikasi. (3) Siswa memilih kompetensi teknik menjahit yang sesuai dengan kebutuhan. (4) Siswa mampu mengembangkan kompetensi teknik menjahit yang sesuai dengan kebutuhan. (5) Siswa juga dapat mengembangkan dan menerapkan teknik menjahit kebaya modifikasi sesuai dengan kebutuhan."[97]

Y juga menjawab pertanyaan yang sama terkait menetapkan *hard skill* yang harus dicapai siswa SMK Program Keahlian Tata Busana:

---

[96] Hasil wawancara dengan Bapak Hendhy Setiawan, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (25 Maret 2017).

[97] Hasil wawancara dengan Ibu Arum Dewi Sari, Intruktur Tata Busana di UPT PPPK (24 Maret 2017).

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

> "Untuk melihat *hard skill* siswanya kita biasanya liat dari hasil produknya. Ya untuk tata busana bisa dilihat dari hasil baju yang dibuat kemudian caranya menyelesaikan gimana kan bisa diliat proses bekerjanya, ukurannya sesuai atau gak dengan pola yang dibuat."[98]

HB mengeluarkan jawaban yang senada dengan ungkapan yang disampaikan oleh Y bahwa:

> "*Hard skill* yang harus dikuasai anak-anak SMK bisa diliat dari hasil praktek yang sesuai atau tidak dengan perintah instrukturnya. Kalo di busana ya jadi atau gak baju yang dibikin dalam waktu singkat, sesuai apa gak sama yang diajarkan instrukturnya."[99]

Pertanyaan terkait *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana dijawab sedikit berbeda oleh T dari para informan yang lain, yaitu:

> "Kalo *hard skill*nya itu kan biasanya ada beberapa faktor yang menunjang. Yang pertama itu dari SDMnya kalo instrukturnya bagus ngajarnya terus siswanya yang dikirim disini itu kan merupakan siswa terpilih dari sekolahnya berarti kan anak-anaknya yang pinter. Kemudian faktor dari alat dan bahannya, percuma ada instruktur yang sudah bagus terus pesertanya juga sudah pinter-pinter kalo praktek gak ada alat dan bahannya terus mereka mau praktek apa? Nantinya kan juga berpengaruh sama *hard skill*nya. Terus juga metode pengajarannya juga sebagai faktor pendukung. Instrukturnya ada, pesertanya ada, bahan-bahan pelatihannya ada, percuma kalo instrukturnya gak bisa ngajar. Terus gimana siswa jadi ngerti kalo instrukturnya ngajarnya sembarangan. Kan ada orang yang ahli banget di kebaya tapi belum tentu dia bisa ngajar juga jadinya kan percuma. Nah kalo instrukturnya sudah ahli bisa ngajar pelatihan terus siswa yang diajar juga pinter-pinter kemudian

[98] Hasil wawancara dengan Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (25 Maret 2017).

[99] Hasil wawancara dengan Bapak Heri Bagus, KaSi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (23 Maret 2017).

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

> alat dan bahan praktek yang mendukung ya sudah nanti *hard skill*nya malah makin berkembang. Karna tujuan dari pelatihan ini kan mengembangkan *skill* yang dimiliki siswa SMK. Nanti kan bisa dibuktikan semua dengan hasil produk yang dibuat siswa SMK selama ikut pelatihan satu minggu disini. Dari situ kita baru bisa menetapkan *hard skill* siswanya."[100]

Ungkapan-ungkapan yang disampaikan dari informan-informan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi siswa ditetapkan berdasarkan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), kebutuhan pasar kerja terkini, kemudian juga berdasarkan kurikulum sekolah.

SKKNI Tata Busana terdapat dua ruang lingkup kerja yakni *Custom-Made* dan garmen, yang digunakan pelatihan Program Keahlian Tata Busana di UPT PPPK SKKNI Tata Busana yang *custom-made*. UPT PPPK berharap siswa SMK dapat menguasai beberapa kompetensi sehingga mampu membuat busana secara utuh sesuai SKKNI *Custom-Made*. Untuk kompetensi pada pelatihan Tata Busana dengan materi kebaya modifikasi dapat dilihat pada tabel 4.4.

Pihak UPT PPPK menetapkan *hard skill* yang harus dikuasai siswa SMK Program Keahlian Tata Busana dengan berdasarkan standar kompetensi yang harus dicapai siswa SMK Program Keahlian Tata Busana dan berdasarkan tujuan pelatihan. *Hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana juga bisa diliat dari bagaimana siswa

[100] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (06 Maret 2017).

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

menyelesaikan kebaya modifikasi sehingga menjadi produk yang utuh. Terdapat beberapa faktor pula dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana yakni, SDM (instruktur dan siswa SMK Program Keahlian Tata Busana), alat dan bahan praktek, dan metode pengajaran instruktur.

Tabel 4.6 Kompetensi Materi Kebaya Modifikasi

Kompetensi	Indikator
1. Menguasai dan terampil menyusun perencanaan dan laporan praktek (portofolio) kebaya modifikasi 2. Menguasai dan terampil membuat pola kebaya modifikasi sesuai dengan desain yang diinginkan 3. Menguasai dan terampil memotong bahan kebaya modifikasi sesuai dengan desain. 4. Menguasai dan terampil mengkombinasikan warna pada *creative fabric* sesuai dengan desain. 5. Menguasai dan terampil menjahit bagian-bagian kebaya modifikasi sesuai dengan busana dengan teknik yang tepat.	a. Menyusun *inspiration picture* sebagai sumber ide atau konsep desain. b. Menentukan warna-warni pilihan berdasarkan *inspiration picture*. c. Membuat bentuk tekstil berdasarkan *inspiration picture*. d. Membuat analisis desain yang ditentukan. e. Menjelaskan maksud dan tujuan pembuatan pola kebaya modifikasi (sesuai dengan desain). f. Menjelaskan dan menganalisis desain kebaya modifikasi. g. Menjelaskan maksud dan tujuan kombinasi warna pada kebaya modifikasi. h. Mendemonstrasikan teknik membuat pola kebaya modifikasi sesuai desain. i. Mendemonstrasikan teknik

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

	meletakkan pola diatas bahan j. Mendemonstrasikan teknik mengutip garis pola. k. Mendemonstrasikan teknik memotong dan menempel *creative fabric* secara *overlapping*. l. Mendemonstrasikan teknik menjahit kebaya modifikasi. m. Mendemonstrasikan teknik penyelesaian kebaya modifikasi.

d. Evaluasi

Hard skill memiliki karakteristik yang mudah dinilai, diukur, diamati, lebih bersifat teknis, akademis, dan prosedural. Begitu juga dengan *hard skill* yang dikembangkan siswa SMK Program Keahlian Tata Busana di UPT PPPK dapat diukur melalui evaluasi yang berbentuk *pre-test*, *post test*, dan praktek. Hal tersebut dijawab oleh HS yaitu:

> "Kita melakukan beberapa tes untuk mengetahui seberapa taunya mereka tentang dunia busana. Tesnya kita lakukan di

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

> hari pertama sebelum penjelasan materi kebaya modifikasi. Kemudian di hari kelima biasanya kita ujian lagi. Baru di akhir pelatihan ada tim assesor yang datang untuk menilai hasil kebaya siswa. Ada 2 aspek yang kita nilai selama siswa mengikuti pelatihan, aspek sikap dan *skill*. Untuk sikapnya di lembar penilaian ini ada sikap persiapan kerja, langkah kerja, keselamatan kerja, tanggung jawab, disiplin, terus kreativitasnya. Nah kalo untuk *skill* peserta pada kebaya modifikasi yang dinilai ada design, kombinasi warna, kombinasi motif, penyelesaian kampuh, pembuatan rumah kancing, pelekatan motif, pembuatan texmo, pemasangan ornament, finishing keseluruhan, hasil jadi keseluruhan."[101]

AD menambahkan pendapat HS yang merupakan partner mengajar pelatihan di angkatan ketiga di tahun 2017 bahwa:

> "Biasanya juga setiap hari kita lakukan evaluasi dengan cara mengecek hasil pekerjaan siswa nyampek mana, apa yang perlu diperbaiki, kita lakukan setiap akhir jam pelatihan. Bener-bener kita cek jika ada kesalahan saya suruh mereka benerin sampai bener-bener pas."[102]

Pendapat sedikit dikeluarkan oleh HB sebagai penanggung jawab di bidang pelayanan pendidikan,

> "Evaluasi sepenuhnya ditangani langsung oleh instruktur. Nantinya ada *pre-test* terus *post-test* juga ada. Nanti kami datangkan juga tim assesor di hari terakhir pelatihan yang saya dampingi langsung selaku KaSi bidang pelayanan pendidikan disini."[103]

Jadi kesimpulannya untuk evaluasi *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana sepenuhnya ditangani oleh instruktur.

---

[101] Hasil wawancara dengan Bapak Hendhy Setiawan, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (25 Maret 2017).

[102] Hasil wawancara dengan Ibu Arum Dewi Sari, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (24 Maret 2017).

[103] Hasil wawancara dengan Bapak Heri Bagus, KaSi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (23 Maret 2017).

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

Terdapat dua aspek yang dinilai, aspek sikap dan aspek *skill* untuk materi pelatihan Kebaya Modifikasi. Bentuk evaluasi ada *pre-test*, *post-test*, dan praktek yang hasilnya dinilai langsung oleh assesor yang di datangkan oleh pihak UPT PPPK. Para assesor datang untuk menilai biasanya di hari terakhir pelatihan.

Tabel 4.7 Aspek yang dinilai untuk Program Keahlian Tata Busana

Aspek Sikap	Aspek *Skill* (Program Keahlian: Tata Busana, Materi: Kebaya Modifikasi)
(1) Persiapan kerja, (2) Langkah kerja, (3) Keselamatan kerja, (4) Tanggung jawab, (5) Disiplin, (6) Kreativitasnya.	(1) Design, (2) Kombinasi warna, (3) Kombinasi motif, (4) Penyelesaian kampuh, (5) Pembuatan rumah kancing, (6) Pelekatan motif, (7) Pembuatan texmo, (8) Pemasangan ornament, (9) Finishing keseluruhan, (10) Hasil jadi keseluruhan.

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

Gambar 4.2 Form Penilaian

DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA TIMUR

UPT. PENGEMBANGAN PENDIDIKAN KEJURUAN

Jl. Prof. Moch. Yamin 25 Komplek Kampus UNESA Ketintang - Surabaya 60231,
Telp : 031-8291795 ; Fax : 031-8288677

SURABAYA

REKAPITULASI NILAI

Judul Pelatihan : Kompetensi …….
Periode : Tanggal 20 s.d 25 Maret 2017

No.	Nama	% Hadir	Nilai			Grade
			Teori	Praktek	Akhir	
1						
2						
3						
4						
5						
dst						

Ketangan grade :

A : Baik Sekali : 90 - 100
B : Baik : 70 - 89
C : Cukup : 56 - 69
D : Kurang : 0 - 55

Nialai Akhir (Nilai Teori + 2 Nlai Praktek) / 3

Surabaya
,
Pembimbing

……

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. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Implementasi Rekrutmen Instruktur dalam Mengembangkan *Hard Skill* Siswa SMK Program Keahlian Tata Busana di UPT PPPK Jawa Timur

Strategi implementasi rekutmen instruktur yang efektif akan mampu menghadirkan instruktur terbaik yang memiliki kemampuan dan keterampilan khusus untuk nantinya dapat mengembangkan *hard skill* siswa SMK dalam mengikuti pelatihan.

Gambar 4.3 Hasil Produk Siswa SMK Program Keahlian Tata Busana

Strategi implementasi dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana di UPT PPPK memiliki faktor yang mendukung dan faktor yang menghambat. Untuk faktor pendukung dipaparkan oleh T bahwa:

> "*Fee* yang kita berikan untuk para instruktur lumayan besar. Kemudian peserta yang ikut pelatihan disini siswa-siswa terbaik yang dikirim oleh SMK masing-masing. Instrukturnya

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

> jadi mudah kalo ngajarinnya. Kan pesertanya udah pinter-pinter semua, nurut juga terus instrukturnya juga ahli di bidangnya. Ya sudah berarti kan proses pelatihannya jalan maksimal."[104]

Fee merupakan faktor pendukung untuk menarik calon instruktur yang berkualitas. *Fee* atau gaji yang diberikan oleh UPT PPPK cukup besar nominalnya, sehingga instruktur memberikan pengajaran secara maksimal. Faktor pendukung lain yang dipaparkan oleh T adalah peserta pelatihan merupakan siswa-siswa yang terbaik, yang dikirim oleh pihak sekolah kejuruan untuk mengikuti pelatihan dan berkesempatan mengembangkan *hard skill*. Selain pemaparan dari T, S juga memaparkan pendapat yang sama bahwa:

> "Kita memberikan pelayanan yang terbaik untuk para instruktur dan juga pesertanya. Untuk instrukturnya kita berikan gaji yang cukup besar nilainya. Harapannya agar instruktur dalam mengajarkan ke siswa SMKnya bisa maksimal. Terus peralatan yang kita kasih ke pesertanya untuk menunjang praktek juga sudah kita sediakan. Di dukung juga dengan peserta yang ikut itu anak-anak yang terbaik di SMKnya."[105]

Pemaparan dari S tentang faktor pendukung strategi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana hampir sama dengan pemaran T. Y juga memaparkan pendapatnya, yakni:

---

[104] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (06 Maret 2017).

[105] Hasil wawancara dengan Bapak Sunarto, Kepala UPT PPPK di UPT PPPK (20 Maret 2017).

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

> "Kita banyak koneksi dengan industri-industri, yang mampu memberikan instruktur terbaik. Ditunjang juga dari gaji yang diberikan. Untuk siswanya relatif ya cara mengukurnya. Tapi biasanya yang dikirim itu siswa-siswa yang terpilih."[106]

Koneksi yang dimiliki oleh UPT PPPK dengan instansi pendidikan, dunia usaha dan industri banyak. Sehingga pihak UPT PPPK dapat menemukan instruktur yang potensial dari beberapa koneksi. HB berpendapat juga tentang faktor pendukung pada strategi implementasi rekrutmen instruktur dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana,

> "Instruktur yang kita dapat sudah kompeten, sudah sesuai, dan sudah berkualitas. Jadi kita berani beri gaji yang besar untuk mereka. Nah siswanya juga sudah pilihan yang terbaik dari SMK masing-masing. Bahan dan alat prakteknya yang kita berikan juga kualitasnya bagus, yang sehingga menunjang proses mengembangkan *skill*nya."

Jika ada faktor pendukung juga pasti ada faktor yang menghambat. Pendapat pertama tentang faktor penghambat yaitu disampaikan oleh informan T:

> "Kita kan pengen ngundang instruktur yang ternama, yang ahlinya banget misalkan di kebaya ada designer yang namanya Annie Avantie. Nah dana untuk ngundang designer ternama itu yang kita masih belum mampu. Kita kan pengennya peserta bisa maksimal jika diajar orang-orang ternama yang sudah tidak diragukan lagi kualitas kompetensinya."[107]

---

[106] Hasil wawancara dengan Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (25 Maret 2017).

[107] Hasil wawancara dengan Bapak Tukiman, KaSub Bag Tata Usaha di UPT PPPK (06 Maret 2017).

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

Y juga mengeluarkan pendapat tentang faktor penghambat adalah instruktur yang diundang tidak dapat hadir karena kesibukan instruktur.

> "Jadi yang menghambat itu kita sudah nentuin jadwalnya kita pengen pake intruktur ini untuk ngajarin pelatihan disini tapi karna kan instruktur disini punya kesibukan masing-masing. Terus kita ngundang instruktur yang lain."[108]

Sedangkan pendapat dari HB terkait faktor penghambat strategi implementasi rekrutmen dalam mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana.

> "Untuk instrukturnya kita gak pernah ada masalah. Kalo untuk siswanya kadangan kan kemampuannya beda ada yang lemot ada yang tanggap. Mereka kan dituntut untuk dapat menyelesaikan produknya dalam seminggu kadang-kadang masih ada yang belum selesai produknya."[109]

Kemudian menurut AD juga mengungkapkan pendapat yang sama. Faktor penghambatnya lebih pada *skill* siswa yang satu dengan yang lain berbeda

> "Kalo jadwalnya kita sama UPT biasanya sudah *klik*, jadi kita bisa ngatur jadwalnya jauh-jauh hari. Nah kalo di *hard skill*nya biasanya mereka ini kan dari daerah-daerah yang berbeda. Yang dari daerah kota malah jauh tertinggal dari pedesaan. Anak-anak yang dari desa biasanya jauh lebih kreatif timbang yang di kota. Kan ada ya SMK yang deket dengan kota atau kabupaten, yang dari desa biasanya SMK yang dimiliki perkecamatan."[110]

---

[108] Hasil wawancara dengan Bapak M. Yasfini, Teknisi Lab Komputer di UPT PPPK (25 Maret 2017).

[109] Hasil wawancara dengan Bapak Heri Bagus, KaSi Pelayanan Pendidikan di UPT PPPK (23 Maret 2017).

[110] Hasil wawancara dengan Ibu Dewi Sari, Instruktur Tata Busana di UPT PPPK (24 Maret 2017).

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. Analisis Hasil Temuan

Pada bagian ini akan disampaikan hasil analisis data tentang strategi yang digunakan dalam implementasi rekrutmen instruktur diharapkan dapat memberikan instruktur yang berkualitas, kompenten, dan produktif sehingga mampu mengembangkan *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana sebagai peserta pelatihan. Sesuai dengan pertanyaan penelitian dan pemaparan data yang disampaikan diatas.

1. Strategi Implementasi Rekrutmen Instruktur

a. Perencanaan Rekrutmen

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Perencanaan rekrutmen ini dilakukan dengan analisis pekerjaan, agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan mengatakan bahwa analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan,

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

analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.

Dari pemaparan informan-informan dalam menyusun perencanaan rekrutmen instruktur, UPT PPPK melakukan tahapan berikut:

1) Merencanakan anggaran untuk pelatihan dalam satu tahun.
2) Menyusun jadwal pelatihan dalam satu tahun. Dari jadwal pelatihan dapat menentukan akan membutuhkan berapa instruktur. Misalkan dalam tahun 2017 diadakan pelatihan sebanyak 15 angkatan/kali terdiri dari 10 Program Keahlian. Dalam satu kelas pelatihan terdapat dua instruktur yang membimbing selama pelatihan. Jadi dalam satu angkatan dibutuhkan 20 instruktur.
3) Membagi materi pelatihan sesuai dengan permintaan sekolah. Dari materi pelatihan dapat menentukan keahlian yang dibutuhkan untuk materi pelatihan tersebut seperti apa. Misalkan pada materi 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

angkatan ketiga tahun 2017, kebaya modifikasi. UPT PPPK merekrut instruktur yang ahli di bidang kebaya.

Perencanaan rekrutmen instruktur di UPT PPPK sudah sesuai dengan teori, yakni didalamnya terdapat analisis kebutuhan instruktur yang akan direkrut dan mempertimbangkan anggaran terlebih dahulu agar tidak terjadi pemborosan.

b. Metode Rekrutmen

Untuk mendapatkan instruktur yang memiliki kualifikasi terbaik, lembaga pelatihan harus mencari kandidat di dalam wilayah yang di prediksi memiliki calon instruktur yang potensial. Hal tersebut dilakukan UPT PPPK dalam merekrut instruktur.

Untuk instruktur Program Keahlian Tata Busana, UPT PPPK bekerjasama dengan UNESA jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga, Program Studi Tata Busana. Pihak UPT PPPK. Karena dalam mendapatkan instruktur yang berkompeten UPT PPPK bekerjasama dengan akademisi (universitas atau instansi pendidikan) yang mampu memberikan dan merekomendasikan orang-orang terbaik untuk dijadikan instruktur.

Menurut pengalaman instruktur untuk Program Keahlian Tata Busana, AD direkomedasikan oleh pihak UNESA jurusan

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

Pendidikan Kesejahteraan Keluarga, Program Studi Tata Busana untuk menjadi instruktur pada materi kebaya modifikasi, karena AD dianggap mampu dan kompeten di bidang kebaya. HS yang juga merupakan instruktur Program Keahlian Tata Busana yang direkomendasikan oleh AD.

Jadi saluran atau metode yang digunakan di UPT PPPK sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh peneliti yakni, metode eksternal dengan menjalin kerjasama dan rekomendasi dari teman, staf, dan instansi lain yang mendukung pelatihan.

c. Kualifikasi Instruktur

Dalam Permendikbud No. 90 Tahun 2014 menjelaskan tentang standar kualifikasi instruktur pelatihan yakni:

1) Kualifikasi Instruktur pada Kursus dan Pelatihan berbasis Keilmuan

a) Instruktur harus memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana (S-1) atau Diploma Empat (D-IV) yang diperoleh dari perguruan terakreditasi, sertifikat kompetensi keahlian dalam bidang yang relevan, dan sertifikat instruktur;

b) Sertifikat kompetensi keahlian dikeluarkan atau diakui oleh perguruan tinggi penyelenggaraan program keahlian dan/atau lembaga yang ditunjuk pemerintah;

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) Sertifikat instruktur diperoleh setelah calon instruktur mengikuti pelatihan dan lulus ujian kompetensi instruktur yang diselenggarakan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah.

Kualifikasi-kualifikasi yang ditetapkan untuk mendapatkan insturktur kompeten di UPT PPPK sebagai berikut:

1) Pendidikan terakhir minimal S1 yang relevan dengan materi pelatihan;
2) Keahlian instruktur dengan materi pelatihan yang akan diajarkan sesuai dan relevan;
3) Memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan keahliannya;
4) Menyertakan sertifikat-sertifikat sebagai penunjang.

Kualifikasi instruktur di UPT PPPK sudah sesuai dengan Permendikbud No. 90 Tahun 2014.

d. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen instruktur yang diungkapkan oleh Ibrahim Bafadal yakni: 1) persiapan rekrutmen, 2) penyebaran pengumuman, 3) penerimaan lamaran, 4) proses seleksi pelamar.

Untuk proses rekrutmen di UPT PPPK berbeda dengan teori yang peneliti paparkan. Dari pemaparan informan, Proses rekrutmen instruktur dapat digambarkan:

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

UPT PPPK merupakan lembaga diklat, lembaga diklat ini hanya melakukan penarikan instruktur jika ada jadwal pelatihan yang telah direncanakan. Jadi proses rekrutmen instruktur di UPT PPPK yang pertama merencanakan anggaran, menyusun jadwal pelatihan dalam setahun, membagi materi pelatihan, setelah materi dibagi dalam waktu setahun pihak UPT PPPK kemudian menentukan instruktur apa yang cocok digunakan dalam materi tersebut, langkah selanjutnya pihak lembaga diklat menghubungi atau mengundang instruktur, tahap akhir instruktur tanda tangan kontrak dengan UPT PPPK.

Kesesuaian data lapangan dengan teori sebagai berikut:

1) Persiapan rekrutmen, UPT PPPK menyiapkan perencanaan terlebih dahulu. Di dalam perencanaan terdapat jumlah instruktur yang dibutuhkan dalam pelatihan satu tahun.
2) Melakukan penyebaran pengumuman penerimaan instruktur baru, UPT PPPK tidak menggunakan penyebaran penerimaan instruktur baru dengan brosur ataupun pengiklanan. UPT PPPK mengundang instruktur untuk kesediaannya dalam mengajar 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

3) Melakukan penerimaan lamaran, UPT PPPK menghimpun atau menerima lamaran berupa berkas dari instruktur yang dihubungi.
4) Melakukan proses seleksi pelamar, UPT PPPK tidak melakukan teknik seleksi seperti tes tulis, wawancara, maupun *microteaching* seperti rekrutmen di sekolah-sekolah.

d. Evaluasi Rekrutmen

Evaluasi merupakan tahapan akhir sebagai penilaian tingkat keberhasilan atau kegagalan yang dicapai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi pelaksanaan rekrutmen instruktur di UPT PPPK dilakukan setelah instruktur mengajar selama pelatihan, pihak UPT PPPK membagikan kuesioner yang diisi oleh peserta pelatihan. Kuesioner ini dibuat berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

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

a. Kurikulum

Kurikulum pelatihan adalah pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran yang ditata dalam bentuk rencana proses pembelajaran pada pelatihan dengan penekanan pada penggunaan berbagai metode pembelajaran sesuai dengan

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 pelatihan sehingga setelah pelatihan, peserta memperoleh peningkatan kompetensi yang dibutuhkan.

Dalam penyajian data diatas dengan hasil wawancara, kurikulum yang digunakan dalam pelatihan Program Keahlian Tata Busana untuk siswa SMK untuk sebagai panduan dalam mengembangkan *hard skill* siswa disesuaikan dengan kurikulum SMK dan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Disesuaikan dengan kebutuhan kerja karena siswa SMK setelah lulus akan memasuki dunia kerja atau usaha.

b. Materi

Materi untuk pelatihan Tata Busana untuk siswa di UPT PPPK angkatan ketiga tahun 2017 adalah kebaya modifikasi. Dengan didampingi 2 instruktur di bengkel Tata Busana UPT PPPK.

Dari pemaparan informan, yang menyajikan materi sepenuhnya adalah instruktur. Materi pada pelatihan Tata Busana terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Untuk materi kebaya modifikasi pada hari pertama instruktur menyampaikan teori dan di hari berikutnya instruktur mengarahkan siswa SMK Program Keahlian 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

untuk memulai pada tahap pembuatan pola hingga sampai *finishing*.

c. Kompetensi siswa SMK Program Keahlian Tata Busana

Ungkapan yang disampaikan informan bahwa kompetensi siswa SMK Program Keahlian Tata Busana ditetapkan berdasarkan SKKNI Tata Busana dengan lingkup kerja *Custom-Made*. UPT PPPK menggunakan SKKNI Tata Busana dengan lingkup kerja *Custom-Made*, siswa diharapkan dapat menguasai beberapa kompetensi sehingga mampu mengembangkan *hard skill*. *Hard skill* memiliki karakterisitik dapat dinilai, diukur, dan dilihat. Untuk ukuran *hard skill* siswa SMK Program Keahlian Tata Busana bisa dilihat dari hasil produk, yakni kebaya modifikasi yang dibuat sesuai dengan kreativitas siswa.

Teori dengan hasil pemaparan dan observasi di lapangan sudah sesuai dengan SKKNI Tata Busana *Custome-Made*.

d. Evaluasi Siswa

Dalam evaluasi yang diterapkan pada pelatihan di UPT PPPK dengan menggunakan dua aspek, aspek sikap selama mengikuti pelatihan dan aspek *skill*. Dengan menggunakan

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

bentuk evaluasi *pre-test, post-test*, dan praktek kerja yang nantinya dinilai langsung oleh assesor.

Hasil data yang diperoleh di lapangan sesuai dengan teori evaluasi peserta pelatihan, yakni melalui *pre-test* dan *post-test*. Tujuan *pre-test* adalah untuk mengetahui tingkat pengetahuan atau tingkat kompetensi teknis peserta dan untuk *post-test*, tujuannya adalah mengetahui hasil pembelajaran setelah mengikuti kegiatan atau program pelatihan.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Implementasi Rekrutmen Instruktur dalam Mengembangkan *Hard Skill* Siswa SMK Program Keahlian di UPT PPPK Jawa Timur

a. Faktor Pendukung Strategi Implementasi Rekrutmen Instruktur dalam Mengembangkan *Hard Skill* Siswa SMK Program Keahlian di UPT PPPK Jawa Timur

1) Imbalan atau gaji yang diberikan kepada instruktur cukup besar.
2) Alat dan bahan sudah disediakan pihak UPT PPPK untuk menunjang pelatihan.
3) Peserta pelatihan adalah siswa SMK Program Keahlian Tata Busana yang dipilih oleh sekolah masing-masing karena berprestasi.

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

b. Faktor Penghambat Strategi Implementasi Rekrutmen Instruktur dalam Mengembangkan *Hard Skill* Siswa SMK Program Keahlian di UPT PPPK Jawa Timur

1) Untuk mengundang instruktur yang profesional, misal di dunia Tata Busana para desainer ternama di Indonesia, merupakan hambatan yang ditemui UPT PPPK. Karena membutuhkan banyak biaya.
2) Kompetensi yang dimiliki siswa satu dengan siswa yang lain berbeda, apalagi peserta yang dari pedesaan yang masih butuh pendampingan pada pelatihan.
3) Mesin yang dimiliki UPT PPPK masih tertinggal dengan mesin-mesin yang dimiliki industri-industri.
4) Instruktur yang di undang oleh pihak UPT PPPK terkadang berbenturan dengan jadwal lain, sehingga alternatifnya dengan mengundang instruktur yang lain dengan kualifikasi yang sama.

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