

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah hal yang penting sehubungan dengan adanya kegiatan rekrutmen yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia. Karena pendidikan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik pada tingkat lokal, nasional maupun internasional. Pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju. Pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup Negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia (Tsuwaibah, 2010). Dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia, karena dengan adanya sumber daya manusia yang professional dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang lebih tinggi. Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia professional adalah terletak pada manajemen dan proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.

Hal ini didasari oleh latar belakang bagaimana sebuah proses perekrutan sumber daya manusia bisa terlaksana dengan baik. Pada kenyataannya kurangnya perhatian terhadap proses perekrutan yang baik menjadi hal yang masih umum di kalangan masyarakat, yang menyebabkan pelaku rekrutmen seperti halnya tenaga kependidikan disekolah itu kurang memberikan dampak yang cukup signifikan bagi peningkatan pelayanan pendidikan di sekolah. Dari peningkatan pelayanan tersebut akan sangat mempengaruhi bagaimana sebuah sistem perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang terjadi di sekolah yang dirangkum menjadi sebuah manajemen rekrutmen.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan kependidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi, dan tujuan yang jelas. Banyak sekolah yang memiliki guru atau staff yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya di atas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan dirinya sebagai sekolah yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena tidak adanya visi, misi, dan tujuan yang jelas, disamping sulitnya sekolah mewujudkan koordinasi tim kerja dalam mewujudkan sekolah berkualitas tersebut terutama dari bidang pelayanannya.

Semakin bagus pelayanan sekolah maka semakin dikenal bagus juga standarnya dikalangan masyarakat.

Pihak sekolah hendaknya mengelola sekolah melalui pendekatan manajemen. Tenaga kependidikan khususnya harus berusaha secara maksimal dan kontinyu mencari terobosan baru bersama komponen manajemen lainnya yang dapat memperkaya sekolah yang ditanggungjawabinya, baik menyangkut ilmu pengetahuan, metodologi pengajaran, masalah pembiayaan, studi banding, dan lain sebagainya, sehingga sekolah tersebut dapat sejajar dengan sekolah yang berkualitas.

Jika dikaitkan antara manajemen dan rekrutmen seperti yang menjadi *highlight* pada penelitian ini, sebelumnya perlu diketahui lebih dalam lagi bahwa proses rekrutmen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif, yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang standar dan kualifikasi yang diperoleh untuk berbagai bidang pekerjaan pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah yang ditentukan sekolah. Agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia yang biasa saja. Tetapi sumber daya manusia yang professional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut. Sebab, di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat didalamnya (Tsuwaibah, 2010).

Beberapa asumsi dasar yang melatar belakangi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia menjadi faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan yakni: 1) manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi pendidikan, 2) personil menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, 3) unsur manusia merupakan variabel terkontrol paling besar dalam organisasi, 4) sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan penampilan manusia, 5) perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan memenej perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan (Mudassir, 2016).

Upaya-upaya rekrutmen dapat dipandang sebagai sesuatu kontinyu atau intensif. Rekrutmen dapat di definisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar dalam memenuhi syarat untuk mengisi

jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Meldona, 2009).

Kemudian seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa manajemen rekrutmen itu sendiri adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan menciptakan sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Karena hal tersebut berpengaruh pada kualitas playanan pendidikan dan terbukti bahwa tenaga kependidikan yang berkualitas melalui ijazah dan sertifikat karena kesuksesan yang dicapai tidak semata-mata diperoleh dari berbagai sarana maupun media yang ada, tetapi sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan untuk mengelola pendidikan. Disisi lain peneliti juga mencoba fokus pada standar dan kualifikasi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan itu sendiri yang secara *output* akan menentukan bagaimana kualitas layanan pendididikannya di sekolah khususnya untuk siswa, karena sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Abdul (2009) proses pencocokan pegawai sifatnya dua arah dalam arti bahwa lembaga mencari pegawai yang paling cocok dengan kualifikasi jabatan dan tenaga kerja untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan, bakat, minat dan kemampuannya.

Di sekolah yang akan penulis teliti merupakan sekolah swasta yang didalamnya terdapat beberapa pegawai tenaga kependidikan yang yang dituntut dapat memberikan peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah khususnya di SMK Plus Al-Hilal Tegalgubug yang kemungkinan belum sesuai dengan standar dan kualifikasinya sebagai tenaga kependidikan, sehingga penulis ingin mengetahui bagaimana manajemen rekrutmen tenaga kependidikan disekolah tersebut. Sesuai dengan judul pada penelitian ini yaitu “**Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalgubug Kabupaten Cirebon**”.

Berdasarkan permasalahan diatas, sehingga penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang terdapat di dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Manajemen Rekrutmen dari segi Pengorganisasian, Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Tenaga Kependidikan di sekolah tersebut tidak sesuai dengan latar belakang dan kualifikasi.
2. Sekolah tersebut kurang memperhatikan profesionalisme dan kompetensi lembaga penyelenggara pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Penelitian ini akan difokuskan pada proses manajemen perekrutan tenaga kependidikan dalam peningkatan kualitas pelayanan pendidikan berdasarkan standar dan kualifikasi yang dibutuhkan sekolah khususnya SMK Plus Al-Hilal Tegalbug.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana Perencanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbug ?
2. Bagaimana Pengorganisasian Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbug ?
3. Bagaimana Pelaksanaan dan Pengendalian/Pengawasan Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbug ?
4. Bagaimana Pengendalian/Pengawasan Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbug ?
5. Apa saja Standar dan Kualifikasi Rekrutmen Tenaga Kependidikan yang dibutuhkan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbug ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Perencanaan dan Pengorganisasian Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbug.

2. Untuk Mengetahui Pengorganisasian Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbugug.
3. Untuk Mengetahui Pelaksanaan dan Pengendalian/Pengawasan Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbugug.
4. Untuk Mengetahui Pengendalian/Pengawasan Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbugug.
5. Untuk Mengetahui Standar dan Kualifikasi Rekrutmen Tenaga Kependidikan yang dibutuhkan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbugug.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat di antara lain:

1. Bagi Peneliti
Memberi dan menambah Pengetahuan, wawasan dan Informasi mengenai manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan di SMK Plus Al-Hilal Tegalbugug.
2. Bagi sekolah
Dapat dijadikan bahan Informasi dan untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam manajemen rekrutmen Tenaga Kependidikan disekolah tersebut dalam Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan baik dari segi standar dan kualifikasi pelaku rekrutmennya.