

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dekade terakhir ini, sumber daya manusia adalah salah satu hal yang penting dan perlu dikembangkan potensinya. Sumber daya manusia harus punya daya yang kuat agar dapat bertahan hidup memenuhi kebutuhan hidup masing-masing individu. Sumber daya manusia yang tangguh dapat bertahan pada saat terjadi masalah dan dapat menyelesaikannya dengan akal sehat dan pendidikan yang ia miliki untuk mencapai tujuan hidupnya.

Menurut Dandaraa (2014) Pendidikan adalah proses yang membentuk /membangun profil sosial manusia, dalam konteks hubungan sosial ekonomi yang kompleks, hubungan antara pendidikan dan masyarakat juga berubah, pendidikan menjadi prioritas dan mendahului dimensi ekonomi. Guna mengikuti tuntutan kebutuhan, pendidikan di Indonesia banyak mengalami perubahan, salah satunya kurikulum yang digunakan.

Dunia pendidikan kita di sepanjang Tahun 2017 menunjukan fakta-fakta bahwa meskipun terdapat banyak kemajuan dalam bidang pendidikan, baik dalam kebijakan maupun implemntasinya, namun kita tidak mengingkari bahwa masih terdapat banyak masalah yang tetap menghantui nasib pendidikan kita. Masalah-masalah tersebut misalnya, meskipun anggaran pendidikan misalnya telah mengalami kenaikan sebesar 27,4% pada periode 2015 – 2017, namun tetap saja

kondisi ini belum merata untuk seluruh daerah di Indonesia.(Tribunnews, Maret 2018).

Wajib belajar 9 tahun masih belum terpenuhi oleh seluruh penjuru nusantara, tetapi sudah diberlakukan wajib belajar 12 tahun, angka putus sekolah tingkat dasar dan menengah yang masih tinggi, tidak terpenuhinya tenaga didik, terutama di daerah luar jawa, dan belum terpenuhi sarana serta prasarana yang layak antara daerah, mutu, dan kualitas tenaga kependidikan, dan masalah lainnya.

Karakter adalah suatu hal yang penting perlu dimiliki oleh setiap individu warga negara. Karakter yang baik akan meningkatkan kualitas seseorang, mempunyai sikap perilaku yang baik membuatnya disegani oleh orang-orang sekitar. Agar dapat mewujudkan cita-cita luhur, pembangunan nasional suatu negara perlu peran pendidikan yang sesuai, peningkatan mutu yang dalam hal ini berhubungan dengan peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Bagian peningkatan kualitas pendidikan antara lain peserta didik, tenaga didik, sarana dan prasarana pendidikan, pengelolaan sekolah, proses belajar mengajar, pengelolaan dana, supervisi dan monitoring, serta hubungan sekolah dengan lingkungan.

Untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di kelas kemampuan dan kualitas tenaga didik dalam mengajar. Sedangkan keberhasilan seorang tenaga didik tidak hanya mengajar peserta didik hingga menguasai suatu mata pelajaran, tetapi membentuk karakter peserta didik menjadi baik, tekun dan disiplin. Tenaga didik mempunyai tugas seperti merancang tujuan pembelajaran, rencana pembelajaran, pemilihan materi pelajaran yang sesuai, penguasaan materi pelajaran yang sesuai, pemilihan metode yang tepat serta lengkapnya sumber

belajar yang efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Tujuan pembelajaran yang tercapai merupakan salah satu keberhasilan pengajaran sangat bergantung pada kemampuan kelas tersebut. Kelas yang aktif dapat membantu tenaga didik untuk mengarahkan kegiatan belajar mengajar dengan lebih kondusif serta bimbingan yang tepat dapat mengembangkan potensi dan keterampilannya melalui kegiatan belajar. Diharapkan potensi anak didik dapat berkembang karena mendapat arahan dalam proses belajar mengajar serta motivasi yang meningkatkan semangat belajarnya.

Dengan adanya pendidikan non formal, juga terdapat permasalahan bagi penyedia didik bimbingan belajar adalah sulitnya menemukan tenaga didik yang sesuai dengan kebutuhan bimbingan belajar. Perbedaan latar belakang pendidikan, social, budaya, ekonomi, dan lingkungan peserta didik yang berbeda merupakan tantangan bagi bimbingan belajar terhadap proses perekrutan dan penyeleksian tenaga didik. Pentingnya usaha tenaga didik dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik. Kualifikasi tenaga didik sangat menentukan kualitas pembelajaran, karena itu dibutuhkan tenaga didik yang profesional dan kompeten.

Rekrutmen seorang tenaga didik tentu dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan proses pencarian, menentukan dan menarik calon tenaga didik yang mampu menjadi tenaga didik di lembaga pendidikan (bimbingan belajar) yang bersangkutan. Perlu dilakukan tinjauan manajemen penyelenggaraan pendidikan formal dan non formal merupakan kegiatan rutin yang dilakukan untuk menghimpun, menyeleksi, dan menempatkan calon tenaga didik menjadi tenaga didik yang berkompeten. Kerutinan harus diimbangi dengan kebijakan rekrutmen

berdasarkan konsep dan aturan yang benar dan berlaku pada penyelenggaraan pendidikan.

Mengenai permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisa sumber daya manusia dalam bidang jasa pendidikan. Suatu Bimbingan Belajar juga merupakan pendidikan non formal juga alternatif untuk menambah pengetahuan, serta harus mempunyai sumber daya manusia yang handal untuk mendidik. Bimbingan Belajar harus merekrut dan menyeleksi kandidat yang sesuai kebutuhan dan keperluan peserta didik. Serta dapat menjalankan visi dan misi perusahaan yaitu dengan biaya yang terjangkau untuk semua kalangan, atau dengan kata lain, lembaga ini dapat memenuhi kebutuhan pendidikan setiap peserta didik tanpa menitikberatkan biaya yang menjadi beban para orang tua peserta didik.

Semakin kita sadari bahwa karyawan sendiri merupakan asset terbesar perusahaan dimana karyawan sendiri memegang peran penting dalam arus perjalanan perusahaan dalam setiap bidang pekerjaan yang dilakukan pasti adanya campur tangan karyawan, maka dalam hal ini diperlukan untuk mengrekrut serta memiliki kandidat yang cocok sebagai karyawan didik di Bimbingan Belajar Wisdom. Setelah dicermati permasalahan yang ada bahwa Bimbingan Belajar Wisdom belum menyusun rencana Rekrutmen dan Seleksi yang sesuai dengan kebutuhan Bimbingan Belajar Wisdom maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisa Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Bimbingan Belajar Wisdom”.

1.2 Ruang Lingkup

Menganalisa strategi penerapan Rekrutmen dan Seleksi yang dilakukan pada Bimbingan Belajar Wisdom yang dinilai belum terstruktur sehingga penerapannya pada karyawan belum sempurna. Adanya ruang lingkup meliputi proses awal rekrutmen, proses seleksi sampai menjadi tenaga didik pada Bimbingan Belajar Wisdom. Tidak termasuk untuk hal yang terkait kompensasi tenaga pekerja

1.3 Tujuan Proyek

Tujuan rekrutmen tenaga didik adalah untuk mendapatkan tenaga didik yang memiliki karakteristik sesuai dengan kemampuan sekolah dalam membina dan mengembangkan peserta didik.

- a. Menganalisa strategi penerapan Rekrutmen dan Seleksi pada Bimbingan Belajar Wisdom.
- b. Membantu Bimbingan Belajar Wisdom untuk menyusun program Rekrutmen dan Seleksi agar lebih terstruktur.

1.4 Luaran proyek

- a. Daftar pertanyaan pada saat interview antara pemilik dan juga kandidat calon tenaga didik yang akan bekerja di Bimbingan Belajar Wisdom.
- b. Membuat iklan lowongan kerja untuk Bimbingan Belajar Wisdom.

1.5 Manfaat Proyek

a. Bagi Perusahaan

Menerapkan struktur proses Rekrutmen agar lebih rapi dalam melaksanakan Rekrutmen dan Seleksi

b. Bagi Mahasiswa

Mendapatkan pengalaman dalam merancang struktur Rekrutmen dan Seleksi yang akan di terapkan ke perusahaan

1.6 Sistematika Pembahasan

Tujuan dari sistematika pembahasan ini adalah untuk menyampaikan rincian secara umum tentang isi dan pembahasan dari setiap bab yang ada pada penyusunan laporan kerja praktek ini. Terdapat tujuh bab dari laporan kerja praktek dan masing-masing bab mempunyai hubungan satu sama lain. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam laporan kerja praktek ini, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup, tujuan proyek, luaran proyek dan manfaat proyek dari penyusunan laporan kerja praktek ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori, informasi, temuan, serta literatur lainnya yang didapatkan dari berbagai referensi untuk digunakan sebagai dasar penyusunan sistem akuntansi.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan tentang identitas perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktivitas kegiatan operasional perusahaan, dan sistem yang digunakan oleh perusahaan.

BAB IV METODOLOGI

Pada bab ini menjelaskan tentang metode, desain atau pendekatan yang digunakan dalam menjawab permasalahan yang ada diproyek ini secara singkat dan jelas. Dalam bab ini juga menjelaskan tentang rancangan sistem teknik pengumpulan data, proses perancangan, serta tahapan dan jadwal pelaksanaan.

BAB V ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai analisis data, hasil perancangan sistem dan kendala implementasi. Analisis data menjelaskan tentang hasil wawancara bagian perancangan yang dilakukan dalam laporan kerja praktek ini. Kendala implementasi akan diuraikan ke dalam bab ini apabila proyek tidak dapat digunakan oleh perusahaan.

BAB VI IMPLEMENTASI

Pada bab ini termasuk bagian penting untuk penulis dalam melakukan tahap implementasi, karena bab ini menguraikan proses yang terjadi pada tahap implementasi serta umpan balik yang didapat dari hasil perancangan

yang diterapkan pada usaha kerja praktek. Sub penting dalam bab ini yaitu implementasi pada alat atau sistem dan kondisi setelah sistem telah diimplementasikan.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk pemilik terhadap hal-hal yang ditemukan dalam pelaksanaan kerja praktek serta catatan yang perlu ditingkatkan oleh pengguna maupun penulis selanjutnya.