BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset pokok yang disebut sumber daya (resources), yakni sumber daya alam (natural resources), dan sumber daya manusia (human resources). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Dari dua aset pokok ini, sumber daya manusia lebih penting dari sumber daya alam.¹

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Jatsiyah ayat 13 sebagai berikut.

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي ٱلسَّمَاوَاتِ وَمَا فِي ٱلْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۚ إِنَّ فِي ذَالِكَ

لَاَيَتٍ لِّقُومِ يَتَفَكَّرُونَ ﴾

1

¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 3 (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), h. 2

Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi harus dikelola secara baik oleh pemimpin didalamnya. Diperlukan sebuah manajemen yang mengatur sumber daya manusia didalam organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.²

Manajemen sumber daya manusia yang menurut sejarah dikenal sebagai manajemen personalia, berhubungan dengan sistem-sistem formal dalam mengelola orang dilingkungan kerja. Oleh karena alasan ini, hal ini merupakan salah satu aspek fundamental kehidupan berorganisasi dan manajerial.³

Menurut Werther dan Davis, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif para karyawan bagi organisasi secara strategik, etis, dan bertanggung jawab sosial.⁴

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaiaan tujuan. Umumnya pemimpin mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

³ Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell, *Management Leading & Collaborating in a Competitive World*, (Jakarta: Salemba Empat), Edisi 7 Buku 2, h. 4

² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 1987), h. 4.

⁴ H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h.50

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Seperti halnya perusahaan, lembaga pendidikan pun tidak luput dari perhatiannya terhadap sumber daya manusia didalamnya.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang dicanangkan oleh pemerintah. Sekolah juga merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan, mengingat pentingnya fungsi dan tujuan pendidikan yang telah dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3 sebagai berikut.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.⁵

Agar tujuan pendidikan nasional dapat terwujud, maka pendidikan hendaknya dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik dan oleh tenaga-tenaga yang mempunyai motivasi kerja tinggi. Sebagaimana diketahui, bahwa salah satu prioritas pembangunan pendidikan nasional dalam kaitannya dengan pengembangan kualitas SDM ialah menyangkut peningkatan mutu setiap jenis dan jenjang pendidikan. Seiring dengan kehidupan yang dinamis

_

⁵ Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama Islam, 2006), h. 8

masyarakat, maka pendidikan harus selalu dikembangkan, agar peserta didik dapat mengikuti perkembangan dan perubahan masyarakat. Dengan kata lain, pendidikan perlu dikembangkan sepanjang hidup (long life education).⁶

Dalam bahasa Inggris, pendidikan adalah *education*, yang berasal dari kata to educated, artinya mengasuh, mendidik. Dalam *Dictionary of Education*, *education* adalah kumpulan proses yang memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku yang bernilai positif di dalam masyarakat. Istilah *education* juga bermakna proses sosial ketika seseorang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya lingkungan sosial), sehingga ia memiliki kemampuan sosial dan perkembangan individual secara optimal.⁷

Pemimpin adalah orang yang berperan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi. Tetapi keberhasilan seorang pemimpin tidak terlepas dari orang-orang yang di dalamnya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya kearah tujuan yang diharapkan.

Pemimpin dalam tugasnya tidak terlepas dari fungsi management yaitu: plainning, organization, actuating, controlling. Apabila salah satu unsur tersebut tidak dapat berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam semua aktivitasnya sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Untuk melaksanakan fungsi management tersebut maka

⁶ H. Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), h. 6

⁷ Hasan Bahri dan Tatang, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 57

diperlukan seorang pemimpin yang baik. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Salah satu tantangan cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.⁸

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai metode menyatukan dan memelihara para karyawan dalam organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan memenuhi sasaran yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia juga terdapat proses memotivasi kartawan sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang optimum bagi organisasi. Impilikasi dari penjelasan ini adalah organisasi (baik publik ataupun swasta) harus beradaptasi dengan kebutuhan para pegawai dan juga sebaliknya, pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dasar organisasi.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendayagunakan unsur manusia didalamnya secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan harapan, dan dikelola secermat mungkin sejalan dengan kebutuhan organsiasi. Maka dari itu pemimpin harus memiliki wawasan yang luas dan keterampilan khusus dalam mengelola SDM di organisasinya.

⁹ H. Wukir, *Op. Cit.*, h. 43

⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, Cet. 4, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 4

Keberadaan sumber daya manusia, merupakan bagian integral dalam kehidupan sekolah, karena masing-masing SDM mempunyai peranan strategis. Oleh sebab itu, pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggung jawab pemimpin lenbaga pendidikan disekolah. Konsekuensinya setiap pemimpin lembaga pendidikan harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian. ¹⁰

Telah dikatakan diatas bahwa SDM mempunyai andil yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, maka dari itu pemimpin lembaga pendidikan sebelum masuk dalam masa pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, terlebih dahulu harus mengetahui kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan. Penting untuk diketahui, karena tenaga pendidik dan kependidikan adalah pelaku dan penggerak semua unsur kegiatan di sekolah. Lancar atau tidaknya suatu program kegiatan yang ada disekolah tergantung dari unsur manusianya, yaitu tenaga pendidik dan kependidikan

Sekolah yang berkualitas tidak terlepas dari tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas pula, jadi apabila sekolah itu ingin berkualitas, pemimpin lembaga pendidikan harus bisa memilih dan memilah tenaga pendidik dan kependidikan yang handal dan terampil, serta ahli dalam bidangnya yang dapat menunjang keberlangsungan kegiatan pendidikan di sekolah tersebut agar tujuan dari visinya dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi personalia yang harus dilakukan pemimpin lembaga pendidikan adalah perencanaan, pengorganisasian,

¹⁰H. Ahmad Fatah Yasin, Op. Cit., h. 12

pengarahan, pengawasan, dari sejak pengadaan, pengembangan, pemberian konpensasai, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan.¹¹

Pemimpin lembaga pendidikan dalam pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan terdapat didalamnya aktivitas rekrutmen dan seleksi. Rekrutment dan seleksi merupakan kegiatan satu kesatuan, yang mana kedua kegiatan tersebut saling berkesinambungan.

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan perlu direncanakan secara matang oleh pemimpin lembaga pendidikan, mengingat banyaknya masalah yang terjadi akibat kesalahan dari proses rekrutmen, seperti banyak terdapatnya tenaga pendidik yang mengajar yang tidak sesuai dengan latar belakang akademisnya, tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak profesional, tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak berkualifikasi minimal SI, tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai masalah dalam kejiwaan, tenaga pendidik dan kependidikan yang masih belum terampil dalam penggunaan IT, dan masih banyak lagi.

Hal diatas demikian harus dapat dihindari, maka dari itu proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia merupakan hal yang penting sekali untuk diperhatikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berhubungan dengan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan upaya rekrutmen yang efektif, cermat dan teliti, contohnya seperti mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan standar tenaga pendidik dan kependidikan yang

¹¹*Ibid.*, h. 39

diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia (SDM) yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

Rekrutmen (pengadaan) tenaga pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.¹²

Setelah selesai melakukan rekrutmen ada yang namanya seleksi. Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan, proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan mana pelamar yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. ¹³

¹³Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006),

¹²Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Depdiknas, 2008), h. 8

Pandangan Islam sangat mendorong umatnya untuk melihat calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kompetensi, dan kemampuan teknis yang dimilikinya. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Qashah ayat 26 sebagai berikut.

Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah adalah sekolah umum berlandasan Islam modern, yang mana sekolah tersebut mengunggulkan pelajaran umum dan pelajaran agama. Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah adalah sekolah full day yang artinya suatu program sekolah di mana proses pembelajaran dilaksanakan sehari penuh di sekolah. Dengan kebijakan seperti ini maka waktu dan kesibukan anakanak lebih banyak dihabiskan di lingkungan sekolah dari pada di rumah.

Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah merupakan sekolah swasta, yang didirikan oleh pihak yayasan.

Menurut UU No. 28 Tahun 2004 Yayasan merupakan badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota

Meskipun hanya sebagai sekolah swasta yang didirikan oleh pihak yayasan, Sekolah Islam Terpadu tidak kalah saing dengan sekolah negeri lainnya. Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah dipandang oleh kebanyakan masyarakat sebagai sekolah *favorite*, kenapa demikian? karena Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah telah banyak menunjukan prestasi peserta didiknya di bidang akademik, dan memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompeten dibidang keahliannya masing-masing. Tidak jarang masyarakat rela mengeluarkan uang beruta-juta hanya demi memasukkan anaknya ke sekolah tersebut.

Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah memiliki 4 lembaga pendidikan didalamnya, yaitu PAUD, SDIT, SMPIT, SMAIT. Keempat lembaga pendidikan Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah tersebut memiliki prestasinya masing-masing. Lembaga pendidikan sekolah Islam terpadu yang pertama didirikan adalah PAUD. Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah telah banyak mendapatkan penghargaan seperti prestasi akademik peseta didiknya, prestasi pihak sekolah dalam meluluskan peserta didik dengan predikat terbaik dan terakreditasi A untuk PAUD, SDIT, SMPIT, SMAIT. Hal ini tidak terlepas dari peran direktur yayasan, pengurus yayasan, kepala sekolah disetiap jenjang pendidikannya, dan juga sumber daya manusia didalamnya, yaitu tenaga pendidik dan kependidikan.

Mengingat bahwa Sekolah Islam Terpadu (SIT) Ukhuwah merupakan sekolah Islam yang unggul dan bermutu, erat kaitannya dengan sumber daya manusianya, yaitu tenaga pendidik dan kependidikannya, tidak terlepas dari peran pimpinan yaitu direktur yayasan dalam hal perekrutan tersebut dibantu oleh pengurus yayasan lainnya. Dikatakan kembali bahwa SIT Ukhuwah didirikan oleh yayasan, maka pihak yayasanlah yang berwenang mengatur masalah pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan, dalam aktivitas rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik dalam mengadakan penelitian yang berjudul "Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Ukhuwah Banjarmasin".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

- Bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SIT Ukhuwah Banjarmasin?
- 2. Apa saja kendala-kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SIT Ukhuwah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti didalam mengadakan penelitian mempunyai tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut.

- Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SIT Ukhuwah Banjarmasin.
- 2. Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SIT Ukhuwah Banjarmasin?

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Kegunaan secara teoritis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam hal pemikiran di bidang sistem rekrutmen dan seleksi di lembaga pendidikan.

2. Secara praktis

Kegunaan secara praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi pihak-pihak yang terkait dalam sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SIT Ukhuwah Banjarmasin untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal demi kemajuan lembaga.

E. Alasan Memilih Judul

Alasan peneliti memilih judul penelitian "Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Ukhuwah Banjarmasin", adalah sebagai berikut.

- Karena dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, oleh karena itu proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali untuk diperhatikan.
- Karena sepengetahuan penulis untuk judul penelitian tersebut belum pernah diangkat masalah rekrutmen dan seleksi, khususnya di jurusan KI-MPI.

F. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, maka peneliti akan mendeskripsikan beberapa istilah yang ada dalam judul ini.

1. Sistem

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. 14

Istilah "sistem" berasal dari bahasa Yunani, *systema*, yang mempunyai pengertian: (a) keseluruhan yang tersusun dari sekian banyak bagian; (b) hubungan yang berlangsung antarsatuan atau komponen secara teratur. Dengan kata lain, istilah *systema* mengandung arti sehimpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur merupakan satu keseluruhan.¹⁵

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Menurut Ibrahim Bafadal, Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. 17

Pustaka, 2005), h. 1076

Tatang, Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 28

¹⁶Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), h. 130

¹⁷Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 21

-

¹⁴Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 1076

3. Seleksi

Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang dapat diangkat sebagai staf berdasarkan kepentingan individu dan organisasi untuk jangka pendek dan panjang. Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan, proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan mana pelamar yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

4. Tenaga pendidik dan kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan menurut Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39 adalah sebagai berikut.

(1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakn dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²⁰

¹⁸H. Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), h. 64

¹⁹Samsudin Sadili, *Op. Cit.*, h.137

²⁰Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, Op. Cit., h. 27

Jadi, dapat peneliti simpulkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SIT Ukhuwah Banjarmasin adalah komponen komponen proses rekrutmen dan seleksi yang saling berhubungan secara teratur dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di SIT Ukhuwah Banjarmasin

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I berisikan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, alasan memilih judul, definisi operasional, sistematika penulisan.

BAB II berisikan pembahasan tentang landasan teori yang meliputi rekrutmen, seleksi, tenaga pendidik dan kependidikan.

BAB III berisikan metode penelitian yang meliputi jenis peneltian dan pendekatan penelitian, subjek dan objek peneltian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, prosedur penelitian.

BAB IV berisikan laporan dari hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, analisis data.

BAB V berisikan penutup yang meliputi simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA