

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK NON PENDIDIKAN LUAR
BIASA (PLB) DI SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) AL-MUIZ DI KEMANTAN
TINGGI KERINCI**

SKRIPSI



Oleh:

RISTIKA HEMELIYANA

NIM. 1810206038

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

2022 M/1443 H

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK NON PENDIDIKAN LUAR
BIASA (PLB) DI SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) AL-MUIZ DI KEMANTAN
TINGGI KERINCI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Kerinci
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

RISTIKA HEMELIYANA

NIM. 1810206038

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

2022 M/1443 H

Dr. Eka Putra, SH M.PdI
Rini Syevyilni Wisda, M.PdI
DOSEN INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI (IAIN) KERINCI

Sungai Penuh, April 2022
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan (IAIN) Kerinci
di-

Sungai Penuh	AGENDA
NOMOR :	183
TANGGAL :	19 . 09 . 2022
PARAF :	

NOTA DINAS

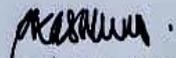
Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Dengan hormat, Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara RISTIKA HEMELIYANA dengan NIM. 1810206038, judul skripsi "*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz Di Kemantan Tinggi Kerinci*" telah dapat kami ajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) program Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, agar kiranya diterima dengan baik. Demikian kami ucapkan terimakasih, semoga bermanfaat bagi Agama, Bangsa dan Negara.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Dosen Pembimbing I



Dr. Eka Putra, SH M.PdI
NIP. 19641225.200003.1.007

Dosen Pembimbing II



Rini Syevyilni Wisda, M.PdI
NIP. 19890903 201903 2 009

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ristika Hemeliyana
Tempat/Tanggal Lahir : Kemantan Hilir / 24 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Kemantan Hilir

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "*Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi Kerinci*" benar-benar karya asli saya kecuali yang di cantumkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, April 2022
Saya yang menyatakan

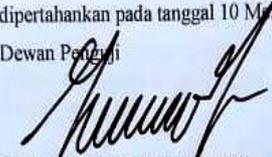


RISTIKA HEMELIYANA
NIM. 1810206038

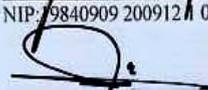
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
JURUAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM TAHUN 2021/1443 H

Skripsi oleh RISTIKA HEMELIYANA NIM:1810206038, dengan judul
"Strategi Rekrutmen tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di
Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci" telah di uji dan
dipertahankan pada tanggal 10 Mei 2022

Dewan Penguji


Muhammad Odha Meditamar, M.Pd.
NIP: 19840909 200912 1 005

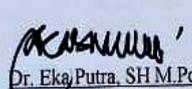
Ketua Sidang


Drs. Samin, M.PdI
NIP: 19680805 200003 1 002

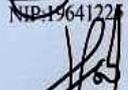
Penguji I


Wulansari Vitaloka, M.Pd
NIP: 19900128 202012 2 021

Penguji II


Dr. Eka Putra, SH, M.PdI
NIP: 19641221 200003 1 007

Pembimbing I


Rini Syekyihli Wisda, M.PdI
NIP: 19890903 201903 2 009

Pembimbing II

Mengesahkan
Dekan


Dr. Hadi Candra, S.Ag. M.Pd
NIP : 19730605 199903 1 004

Mengesahui
Ketua Jurusan


Muhammad Odha Meditamar, M.Pd.
NIP : 198409092009121 005

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Dengan iringan doa dan rasa syukurku yang teramat besar skripsi ini ku persembahkan kepada:

- ❖ Untuk Kedua Orang Tuaku tercinta, Ibu Emi Efrita dan Ayah M. Rusli Yang selalu memberikan dukungan dan do'a restu dengan segenap cinta dan kasihnya.
- ❖ Untuk Adikku Aurel Auliya dan sepupuku Anggun Artika Hakim Tempat dimana aku mencurahkan keluh kesah, berbagi duka dan bahagia, mereka yang selalu ada dan yang menjadi sandaran kedua setelah ayah dan ibuk

Semoga karya ini menjadi salah satu awal kesuksesan ku di masa depan dan akan senantiasa mendapat ridho-mu ya rabbil alamin

MOTTO

الَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ
لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. (QS.Al 'Ankabuut: 69)

ABSTRAK

Ristika Hemeliyana (2022): Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci

Kata Kunci : Rekrutmen Guru Non PLB

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan Non PLB yang kurang matang sehingga tidak terjadi keefektifan tujuan sekolah karena banyak pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendirian. Permasalahan rekrutmen pada rekrutmen tenaga pendidik non-PLB, yaitu proses rekrutmen tenaga pendidik Non PLB seperti melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan, dan juga dalam penempatan tenaga pendidik dan kependidikan tidak selalu berdasarkan latar pendidikan akademis pelamar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci dan apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci

Jenis penelitian ini digunakan adalah penelitian kualitatif Lokasi penelitian di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci. Subjek penelitian, Teknik Pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, teknik keabsahan data

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di kemantan Tinggi Kerinci 1). Perencanaan yaitu dengan mencari alumni mahasiswa lulusan sarjana yang belum memiliki pekerjaan dan yang peduli akan dunia pendidikan dan dengan melihat posisi tenaga pendidik yang kosong dan juga dengan mempersiapkan brosur, 2). Pelaksanaan, yaitu dengan penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran, dan seleksi pelamar.3). Evaluasi yaitu kriteria tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz tergantung disiplin ilmu yang dimiliki pelamar, dan bagaimana tenaga pendidik mengajar anak berkebutuhan khusus. Faktor pendukung dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Yaitu melalui media, Brosur, Instagram, karena secara tidak langsung masyarakat mengetahui kegiatan-kegiatan yang ada di Sekolah Luar Biasa (SLB) dalam penerimaan tenaga pendidik. Faktor penghambat yang menjadi kendala bagi tenaga pendidik itu adalah masalah pendanaan berupa pendanaan kegiatan rekrutmen

Penutup Diharapkan Strategi Rekrutmen tenaga pendidik harus lebih matang, agar dapat memenuhi kebutuhan pendidikan dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan dan rekrutmen kedepannya tidak hanya dari Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) tetapi secara umum.

ABSTRACT

Ristika Hemeliyana (2022): Strategy Recruitment of Non-Extraordinary Educational Educators (PLB) at Special Schools (SLB) Al-Muiz at Kerinci Higher Education

Keywords: Non PLB Teacher Recruitment

The recruitment of non-PLB educators and education staff is not mature enough so that the effectiveness of school goals does not occur because a lot of work that should be done by several people must be done alone. The problem of recruitment in the recruitment of non-PLB educators, namely the recruitment process for Non-PLB educators such as completing the requirements that have been set, and also in the placement of educators and education is not always based on the applicant's academic educational background. The formulation of the problem in this research is what is the strategy for recruiting educators at the Kemantan Tinggi Special School (SLB) and what are the supporting and inhibiting factors in the recruitment of educators at the Kerinci High School Extraordinary (SLB)

The type of this research used is qualitative research. The research location is at the Kerinci Kerinci Special School (SLB). Research subjects, data collection techniques, research instruments, data analysis techniques, data validity techniques

The results of this study indicate that the Strategy for Recruiting Non-Exceptional Education Educators (PLB) at the Al-Muiz Special School (SLB) in Kerinci 1). Planning is by looking for alumni of undergraduate students who do not have jobs and who care about the world of education and by looking at vacant teaching staff positions and also by preparing brochures, 2). Implementation, namely by distributing announcements of new teacher acceptance, acceptance of applications, and selection of applicants. 3). Evaluation is the criteria for educators at the Al-Muiz Special School (SLB) depending on the discipline of the applicant, and how the educators teach children with special needs. Supporting factors in the Recruitment of Non-Exceptional Educational Educators (PLB) at Extraordinary Schools (SLB) Kemantan Tinggi Namely through the media, brochures, Instagram, because indirectly the public knows the activities that exist in Special Schools (SLB) in receiving teacher. The inhibiting factor that becomes an obstacle for educators is the problem of funding in the form of funding for recruitment activities

Closing It is hoped that the Recruitment Strategy for educators must be more mature, in order to be able to meet educational needs to the maximum and in accordance with the goals of education and future recruitment not only from Non-Extraordinary Education (PLB) but in general.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ الْمَلِكِ الْحَقِّ الْمُبِينِ، الَّذِي حَبَّأَنَا بِالْإِيمَانِ وَالْيَقِينِ. اَللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ،
خَاتَمِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ، وَأَصْحَابِهِ الْأَخْيَارِ أَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ
بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga saja senantiasa terlimpahkan buat Nabi besar Muhammad Saw, yang telah bersusah payah memperjuangkan Islam, sehingga pada saat sekarang ini kita dapat merasakan betapa manis dan indahnnya iman dan Islam.

Skripsi ini di susun dengan tujuan melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd), Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, sebagai perwujudan dan akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan S.1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mengalami kendala, namun semua kendala tersebut dapat teratasi berkat bimbingan, dan arahan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya khususnya kepada yang terhormat:

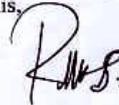
1. Dr. H. Asa'ari, M.Ag Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.

2. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag. Wakil Rektor I, Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si. Wakil Rektor II, dan Dr. Halil Khusairi, M.Ag., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah mendukung terwujudnya skripsi ini.
3. Dr. Hadi Chandra, S.Ag, M.Pd Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
4. Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. yang telah mendukung terwujudnya skripsi ini.
5. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
6. Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si, sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
7. Dr. Eka Putra SH,M.PdI sebagai Pembimbing I dan Rini Syevyilni Wisda M.Pd sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan kontribusi dan perhatian, arahan, serta bimbingan dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis, baik dalam penyusunan skripsi maupun pada masa perkuliahan.
9. Pihak perpustakaan dan seluruh staf akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.

9. Pihak perpustakaan dan seluruh staf akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi dan membantu dalam mewujudkan karya ilmiah ini.

Hanya ucapan terima kasih yang mampu penulis persembahkan, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan memberi rahmat kepada kita semua. Demikian pula skripsi ini, semoga bermanfaat bagi insan pendidikan dalam meniti karir maupun melaksanakan tugas sebagai mahasiswa. Akhirnya, semoga apa yang kita lakukan mendapat ridha Allah SWT.

Sungai Penuh, April 2022
Penulis,



RISTIKA HEMELIYANA
NIM. 1810206038

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
NOTA DINAS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Kegunaan	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Definisi Operasional.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Rekrutmen	8
B. Tenaga Pendidik	15
C. Sekolah Luar Biasa (SLB)	20
D. Penelitian Relevan	27
E. Kerangka Berfikir	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Desain Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Subjek Penelitian	31
D. Teknik Pengumpulan Data	32
E. Instrumen Penelitian	34
F. Teknik Analisis Data.....	34
G. Teknik Keabsahan Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan76
B. Saran-saran77

BIBLIOGRAFI

DOKUMENTASI

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Kepsek Dan Ketua Yayasan.....	40
Tabel 4.2 Data Guru (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci	41
Tabel 4.3 Pegawai Tata Usaha (TU) Sekolah Luar Biasa (SLB)	42
Tabel 4.4 Data Siswa Tiap Kelas Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.5 Keadaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Langkah Analisis Penelitian Kualitatif.....	36
Gambar 4.1 Struktur Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan serta keterampilan yang diperlukan dirinya di Masyarakat pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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 bertanggung jawab (Prayitno, 2009:68).

Pendidikan Nonformal diartikan sebagai jalur Pendidikan diluar pendidikan Formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang berdasarkan UU No 20/2003, pasal 1 ayat 12. Pendidikan Nonformal adalah Pendidikan yang teratur dengan Sadar yang dilakukan tetapi tidak terlalu mengikuti Peraturan-Peraturan yang tetap dan ketat. Dengan demikian Pendidikan Nonformal lebih cenderung sebagai pilihan bukan keharusan, sehingga tidak semua menjalani dan merasakannya (UU No 20 tahun 2003)

Guru merupakan pilar penting bagi perkembangan peserta didik, terutama bagi mereka yang berkebutuhan khusus seperti para siswa

penyandang tunarungu, tunanetra, tunadaksa, anak berbakat dan lain-lain. Guru menjadi acuan dan sumber informasi bagi mereka. Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi personalia yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian (Mulyasa 2013:37)

Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar proses rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau hanya sekedar mendapatkan SDM yang biasa saja, tetapi SDM yang berdedikasi tinggi dan profesional dibidangnya (Saputra 2012:128)

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 (Arifin, 2019:850)

Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas Rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui Rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia Organisasi/lembaga

Pendidikan. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

﴿۞﴾ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. (Q.S An-Nisa : 58)

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa pendidik merupakan pemegang amanat haruslah memiliki sifat-sifat yang mulia diantaranya yaitu zuhuf tidak mengejar materi karena mengajar mencari keridhoan Allah semata. Kebersihan Pendidik, ikhlas dalam pekerjaan, keikhlasan dan kejujuran seorang pendidik didalam pekerjaannya merupakan jalan terbaik kea rah suksesnya di dalam tugas dan sukses murid-muridnya.

Peran dan tugas yang kompleks inilah yang juga dialami oleh guru Non-PLB, sebagai guru dituntut untuk bisa berpikir kreatif dalam mengembangkan pengajaran dan sekaligus mendampingi anak selama proses pembelajaran di sekolah. Guru Non-PLB juga dituntut untuk tidak mengabaikan tugasnya sebagai warga sekolah. Tugas dan peran ini menjadi semakin kompleks karena latar belakang pendidikan guru Non-PLB yang bukan dari pendidikan luar biasa. Adanya tugas yang beragam dan latar belakang pendidikan guru Non-PLB ini berpengaruh pada kemampuan subjek

menyesuaikan diri, sebagai guru maupun warga sekolah. Penyesuaian diri merupakan salah satu kemampuan dimiliki oleh manusia (Efendi, 2019:5)

Berdasarkan observasi awal peneliti pada tanggal 25 Juni 2021, Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci, terlihat bahwa ada beberapa orang guru yang membutuhkan pendampingan dalam penyusunan bahan ajar, silabus, RPP, dan terlihat juga pada aspek pelaksanaan pembelajaran, guru Non PLB belum seluruhnya dapat menggunakan metode yang sesuai dengan karakteristik dan kemampuan anak berkebutuhan khusus, serta pada observasi peneliti berikutnya terlihat ada beberapa guru yang masih kurang konsisten dalam melakukan proses penilaian pada anak berkebutuhan khusus.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk mengulas dalam penulisan karya ilmiah yang kemudian dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK NON PENDIDIKAN LUAR BIASA (PLB) DI SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) AL-MUIZ DI KEMANTAN TINGGI KERINCI”**

B. Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis menyusun batasan masalah agar permasalahan pada penelitian lebih fokus dan tidak jauh dari inti permasalahan yang membahas tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci.

Andai kata terdapat pembahasan yang di luar permasalahan tersebut merupakan data pendukung atau pelengkap guna menyempurnakan uraian-

uraian yang saling berhubungan, untuk mencapai kesimpulan dan sarana yang akurat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka dalam penelitian ini masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci?
2. Bagaimana Faktor Pendukung dalam rekrutmen tenaga pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz Kemantan Tinggi Kerinci?
3. Bagaimana Faktor Penghambat rekrutmen tenaga pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui strategi rekrutmen tenaga pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dalam rekrutmen tenaga pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci.

3. Untuk mengetahui Faktor Penghambat Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci.

E. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya agar Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang rekrutmen tenaga pendidik non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci
- b. Dapat memberikan sumbangan penelitian serta tambahan wawasan dalam hal pengembangan di bidang pendidikan, khususnya mengenai rekrutmen tenaga pendidik non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa dan pihak IAIN Kerinci agar dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan kerangka acuan mengenai masalah sejenis dan menambah daftar kepustakaan di IAIN Kerinci..
- b. Untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

F. Definisi Operasional

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan masalah penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam hal pengaduan tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil atau dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para calon pelamar (Sadeli, 2001:)

2. Tenaga Pendidik

Pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Ulfatin, 2016:)

3. Sekolah Luar Biasa (SLB)

Sekolah Luar Biasa (SLB) tidak dibatasi oleh tempat khusus. Pemikiran modern menyarankan bahwa layanan sebaiknya diberikan di lingkungan yang lebih alamiah dan normal yang sesuai dengan kebutuhan anak. Seting seperti itu bisa dilakukan dalam bentuk program layanan di rumah bagi anak-anak berkebutuhan pendidikan khusus prasekolah, kelas khusus disekolah umum, atau sekolah khusus untuk siswa-siswa yang memiliki keberbakatan (Suparno, 2007:)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Kemudian perekrutan didefinisikan juga sebagai proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi (Sadeli, 2001:273)

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan (Rivai, 2009:148) Sebagaimana firman Allah dalam surat Al Qashas ayat 26:

اَلتَّٰ اِحْدَاهُمَا يَابَتِ اسْتَاَجْرُهُ اِنَّ خَيْرَ مِّنْ اسْتَاَجْرَتِ الْقَوِيِّ الْاَمِيْنُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (QS. Al Qashas/28: 26) (Departemen RI, 2005:543)

Ayat ini menjelaskan bahwa ambillah seseorang untuk bekerja kepada kita. Namun ambillah seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang akan kita berikan padanya. Sehingga akan membantu kita dalam mencapai target yang telah kita rencanakan.

Rekrutmen merupakan masalah penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam hal pengaduan tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil atau dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena suatu organisasi memiliki banyak pilihan terbaik dari calon pelamar (Hariandja, 2007:109)

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan calon tenaga kerja yang mempunyai keahlian sebanyak mungkin dan kemudian diseleksi guna mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan atau lembaga.

2. Tujuan Rekrutmen

Adapun beberapa tujuan lain dari rekrutmen (Yullyanti, 2009:133) Adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menetapkan program dan strategi untuk mencapai sarannya.
Untuk merealisasikan program dan strategi, perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhan.
- b. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan.
- c. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
- d. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.

- e. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
- f. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
- g. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
- h. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran

3. Strategi Rekrutmen

Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah cara atau taktik sebuah lembaga pendidikan/sekolah dalam mencari/menarik calon sumber daya manusia, dimana dalam ruang lingkup pendidikan yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan sekolah dan berdedikasi tinggi pada pekerjaannya sehingga dapat mencapai visi dan misi sekolah (Muhlis, 2019:264)

Menurut George R. Terry dalam jurnal Karwanto (2021) didalam rekrutmen tenaga pendidik terdapat perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi adapun penjelasan adalah sebagai berikut:

- a. *Planning* (perencanaan) yaitu langkah- langkah sistematis yang disusun secara teratur guna mencapai tujuan organisasi dalam pemecahan masalah tertentu pada setiap lembaga pendidikan dengan langkah pertama kepala sekolah membuat informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik baru guna mengisi bangku kosong dilihat dari kriteria jabatan yang kosong. Ditetapkannya beberapa kriteria seperti calon guru

dengan bukti ijazah yang dibutuhkan, jumlah calon guru tidak kurang dan tidak lebih. Kepala sekolah tidak bekerja sendiri tetapi juga melibatkan peran kepala tata usaha, yayasan sekolah serta waka-waka dalam menyusun rencana rekrutmen tenaga pendidik.

b. *Actuating* (Pelaksanaan) yaitu pengorganisasian setiap anggota kelompok untuk bekerja dengan tekun dan menyelesaikan tugasnya selaras dengan deskripsi pekerjaan setiap pihak yang terlibat dalam proses perekrutan. Dapat diartikan bahwa *actuating* adalah bagian dari misi. Sedangkan untuk Visi adalah sebuah rencana. Program kerja harus sudah disiapkan sebelumnya, selanjutnya rencana kerja menyesuaikan. Pastinya setelah proses pelaksanaan berjalan akan ada situasi yang berubah, disini dapat dilihat kompetensi dan keahlian pelaku rekrutmen dengan cara bagaimana menyelesaikan masalah sehingga hasil rekrutmen tenaga pendidik akan berjalan sesuai tujuan awal.

c. *Evaluation* (Evaluasi) diperlukan agar perekrutan berjalan sesuai dengan rencana awal, baik dalam sistem pengawasan, inspeksi hingga audit. Hal ini bukan hanya sebagai pengendalian program dan kegiatan organisasi, tetapi juga memonitoring, proses rekrutmen tersebut agar pelaksanaan bisa lebih efektif dan efisien, dari segi waktu, kriteria pelamar, jumlah pelamar, waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan kosong.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa strategi rekrutmen dalam menganalisis beberapa hal yang perlu dilakukan,

maka kegiatan rekrutmen akan lebih mudah dilaksanakan, walaupun dalam setiap kegiatan terkadang ada kendala, namun, bisa diminimalisir dengan adanya strategi yang mampu melihat kekuatan, kekurangan, peluang serta ancaman bagi organisasi. Proses kegiatan rekrutmen diawali dengan perencanaan yaitu mengidentifikasi jabatan yang kosong hingga mendapatkan pegawai baru yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan antara lain yaitu persiapan rekrutmen seperti pembentukan panitia dan penetapan jadwal, penyebaran pengumuman rekrutmen, penerimaan lamaran atau seleksi berkas, selanjutnya yaitu seleksi yang berupa tes tertulis serta wawancara, dan yang terakhir yaitu pengumuman kelulusan pelamar

4. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen (Yullyanti, 2009:133). Adalah sebagai berikut:

a. Metode Terbuka

Yakni, organisasi mengumumkan jabatan yang kosong pada papan pengumuman, pengumuman lisan, atau media lain sehingga memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk mengajukan lamaran secara formal. Kelebihan model terbuka adalah mendapatkan banyak calon, namun kelemahannya adalah memakan banyak waktu.

b. Metode Tertutup

Sistem tertutup, dimana pegawai tidak mengetahui jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki persyaratan

tidak memiliki kesempatan untuk melamar secara formal. Kelemahan dari sistem ini adalah munculnya aspek-aspek nepotisme. Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan Sumber Daya Insani.

5. Indikator Rekrutmen

Menurut (Hasibuan, 2011:41). Indikator-indikator dari variable proses rekrutmen antara lain;

- a. Dasar sumber penarikan pegawai, penarikan (*recruitmen*) adalah proses pencarian dan pemikiran para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.
- b. Sumber pegawai, proses rekrutmen dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

Dalam merekrut tenaga kerja, secara umum terbagi ke dalam dua kategori (Aziz, 2014:115), adalah sebagai berikut:

a. Proses Rekrutmen

Dalam Islam segala sesuatu harus dilakukan secara tepat, terarah, jelas dan teratur. Proses-proses dan tahapan-tahapan dalam rekrutmen harus dilakukan secara jelas dan teratur, sehingga proses

rekrutmen yang dijalankan sesuai harapan dan tujuan perusahaan. Jadi dalam proses rekrutmen maksud dan tujuan dari rekrutmen itu harus jelas, kemudian jabatan yang dibutuhkan juga harus ditentukan terlebih dahulu, sehingga proses rekrutmen yang dijalankan lebih terarah, rapi dan teliti. Karena proses rekrutmen dilakukan dengan tepat akan menghasilkan kualitas tenaga kerja yang bagus.

b. Penetapan kandidat yang diterima

Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan. Sesuai dengan kriteria oleh Nabi Syuaib adalah sebagai berikut:

1) Mempunyai integritas kepribadian yang baik dan mantap.

Keadaan psikologi dan perilaku seseorang menjadi perhatian utama dan pertama sebelum menetapkan seorang kandidat. Kehati-hatian semacam ini penting sekali agar tidak membuat perusahaan atau organisasi kesulitan dikemudian hari. Masalah integritas pribadi seseorang boleh dikatakan sebagai prioritas utama dibanding kriteria-kriteria lain.

2) Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas yang diembannya.

Kemampuan di sini baik fisik, maupun non fisik misalnya pengetahuan dan wawasan. Bilamana seseorang hanya mempunyai fisik yang kuat, sementara pola pikir dan pengetahuannya tidak

mendukung, maka perusahaan atau organisasi akan menghadapi kesulitan, namun kemampuan ini tidak harus sempurna sejak awal karena kemampuan seseorang dapat meningkat dengan adanya proses pelatihan atau sejenisnya.

3) Mempunyai kejujuran dalam segala aspek.

Jujur artinya dia telah memiliki mental yang baik dan tidak mudah terpengaruh oleh rayuan-rayuan siapa dan dalam bentuk apapun. Orang-orang yang akidahnya telah tertanam dengan kokoh dan kuat didalam dirinya sulit sekali untuk tidak berbuat jujur kecuali dalam kondisi terpaksa sebab dia mempunyai keyakinan bahwa Allah selalu melihat dia. Sifat jujur termasuk hal utama yang harus dimiliki setiap orang dan tentunya termasuk dalam suatu organisasi

B. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Konteks pendidikan sebagai Usaha sadar yang dengan sengaja dirancang atau disain dan dilakukan oleh seorang Pendidik kepada Peserta didik agar tumbuh dan berkembang potensinya menuju ke arah yang lebih sempurna (dewasa), maka yang disebut dengan Pendidik dapat disederhanakan atau dipersempit maknanya yakni, Pendidik adalah Tenaga Kependidikan yang Berkualitas sebagai Guru, Dosen, Konselor, Pamong Belajar, Widwaiswara, Tutor, Instruktur, Fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Ulfatin, 2016:8)

Menurut Dr. E. Mulyasa, (2013:35) tentang Guru dan Dosen dijelaskan Guru adalah Pendidik Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Rusyadi, 2018:20)

Untuk memberdayakan profesi guru dimaksud di atas diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajuan bangsa dan kode etik profesi dan diwajibkan menyediakan anggaran untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. (Ulfatin, 2016:11)

4. Persyaratan Tenaga Pendidik/Guru

Menjadi guru tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan (Alamsyah, 2016:27) seperti dibawah ini :

a. Takwa kepada Allah SWT

Guru, sesuai dengan tujuan pendidikan islam, tidak mungkin mendidik anak didik agar bertakwa kepada Allah SWT, jika ia sendiri tidak bertakwanya. Sebab ia adalah teladan bagi anak didiknya sebagaimana Rasulullah SAW. Menjadi teladan bagi umatnya. sejauh mana seorang guru mampu memberi teladan yang baik kepada anak

didiknya maka sejauh itu pulalah perkiraan akan berhasil mendidik mereka agar menjadi generasi penerus bangsa.

b. Berilmu

Ijazah bukan semata-mata secarik kertas, tetapi suatu bukti, bahwa pemiliknya telah mempunyai ilmu pengetahuan dan kesanggupan tertentu yang diperlukannya untuk suatu jabatan. Guru pun harus memperoleh ijazah agar ia di perbolehkan mengajar. Tetapi dalam keadaan normal ada patokan bahwa makin tinggi pendidikan guru makin baik pendidikan dan pada gilirannya makin tinggi pula derajat masyarakat.

c. Sehat jasmani

Kesehatan jasmani kerap kali di jadikan salah satu syarat bagi mereka yang melamar untuk menjadi guru. Guru yang mengidap penyakit menular, umpamanya sangat membahayakan kesehatan anak-anak. Disamping itu, guru yang berpenyakit tidak akan bergairah mengajar. Yang kita kenal dengan ucapan *mens sana in corpore sano*.

d. Berkelakuan baik

Budi pekerti guru penting dalam pendidikan watak anak didik. Guru harus menjadi teladan, karena anak-anak suka sifat meniru diantara tujuan pendidikan yaitu membentuk akhlak yang mulia pada diri pribadi anak didik dan ini hanya mungkin bisa dilakukan jika pribadi guru berakhlak mulia pula.

5. Tugas dan fungsi pendidik

Tugas maupun fungsi guru merupakan sesuatu kesatuan yang tidak dipisahkan. Akan tetapi, tugas dan fungsi seringkali disejajarkan sebagai peran. Menurut Dr. E. Mulyasa, M. Pd (2013: 35), peran guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta didik.

a. Guru Sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus mempunyai standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, kewajiban, kemandirian, dan kedisiplinan. Guru harus memahami berbagai nilai norma moral dan sosial, serta berusaha untuk berperilaku sesuai dengan nilai norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap tindakannya dalam proses pembelajaran di sekolah. guru dalam tugasnya sebagai pendidik harus berani mengambil keputusan mandiri berkaitan dengan pembelajaran dan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan.

b. Guru Sebagai Pengajar

Guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum di ketahuinya, membentuk kompetensi dan memahami materi standar yang dipelajari. Guru sebagai pengajar harus terus mengikuti perkembangan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada peserta didik merupakan hal-hal yang terus

diperbaharui. Perkembangan teknologi mengubah peran guru dari pengajar yang bertugas menyampaikan materi pembelajaran, menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar.

Hal itu dimungkinkan karena perkembangan teknologi menimbulkan berbagai buku dengan harga relatif murah, dan peserta didik dapat belajar melalui internet tanpa batas waktu dan ruang, belajar melalui televisi dan surat kabar yang setiap saat hadir di hadapan kita.

c. Guru Sebagai Pembimbing

Guru sebagai pembimbing dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasar pengetahuan dan pengalamannya yang bertanggung jawab. Sebagai pembimbing guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Semua yang dilakukan oleh guru harus berdasarkan kerja sama yang baik antara guru dengan peserta didik. Guru memiliki hak dan tanggung jawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya.

d. Guru Sebagai Pengarah

Guru adalah seorang pengarah bagi peserta didik bahkan bagi orang tua. Sebagai pengarah guru harus mampu mengajarkan peserta didik dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi, mengarahkan

peserta didik dalam mengambil suatu keputusan dan menemukan jati dirinya. Guru juga di tuntut untuk mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga peserta didik dapat membangun karakter yang baik bagi dirinya dalam menghadapi kehidupan nyata di masyarakat.

e. Guru Sebagai Pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih. Guru bertugas melatih peserta didik dalam membentuk kompetensi dasar sesuai dengan potensi masing-masing peserta didik. Selain harus memperhatikan kompetensi dasar dan materi standar, pelatihan yang dilakukan juga harus mampu memperhatikan perbedaan individual peserta didik dan lingkungannya,

f. Guru Sebagai Penilai

Penilai atau evaluasi merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang tidak mungkin di pisahkan dengan setiap pesegi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses penetapan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik.

C. Sekolah Luar Biasa (SLB)

1. Pengertian Sekolah Luar Biasa (SLB)

Pendidikan Luar Biasa atau Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental sosial, tetapi memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.

Dalam *Encyclopedia of Disability* tentang pendidikan luar biasa dikemukakan sebagai berikut: “*Special education means specifically designed instruction to meet the unique needs of a child with disability*”. Pendidikan luar biasa berarti pembelajaran yang dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan yang unik dari anak kelainan fisik (Irdamurni, 2018:64)

Ketika seorang anak diidentifikasi mempunyai kelainan, pendidikan luar biasa sewaktu-waktu diperlukan. Hal itu dikemukakan karena siswa berkebutuhan pendidikan khusus tidak secara otomatis memerlukan pendidikan luar biasa. Pendidikan luar biasa akan sesuai hanya apabila kebutuhan siswa tidak dapat diakomodasi dalam program pendidikan umum. Singkat kata, pendidikan luar biasa adalah program pembelajaran yang disiapkan untuk memenuhi kebutuhan unik dari individu siswa. Mungkin mereka memerlukan penggunaan bahan-bahan, peralatan, layanan, dan atau strategi mengajar yang khusus. Sebagai contoh, seorang anak yang kurang lihat memerlukan buku yang hurufnya diperbesar, seorang siswa dengan kelainan fisik mungkin memerlukan

kursi dan meja belajar yang dirancang khusus, seorang siswa dengan kesulitan belajar mungkin memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contoh yang lain, seorang siswa dengan kelainan pada aspek kognitifnya mungkin akan memperoleh keuntungan dari pembelajaran kooperatif yang diberikan oleh satu atau beberapa guru umum bersama-sama dengan guru pendidikan luar biasa. Pendidikan luar biasa merupakan salah satu komponen dalam salah satu sistem pemberian layanan yang kompleks dalam membantu individu untuk mencapai potensinya secara maksimal.

Pendidikan luar biasa diibaratkan sebagai sebuah kendaraan dimana siswa berkebutuhan pendidikan khusus, meskipun berada disekolah umum, diberi garansi untuk mendapatkan pendidikan yang secara khusus dirancang untuk membantu mereka mencapai potensi maksimalnya (Suparno, 2007:101)

Pendidikan luar biasa tidak dibatasi oleh tempat khusus. Pemikiran modern menyarankan bahwa layanan sebaiknya diberikan di lingkungan yang lebih alamiah dan normal yang sesuai dengan kebutuhan anak. Seting seperti itu bisa dilakukan dalam bentuk program layanan di rumah bagi anak-anak berkebutuhan pendidikan khusus prasekolah, kelas khusus di sekolah umum, atau sekolah khusus untuk siswa-siswa yang memiliki keberbakatan. Pendidikan luar biasa bisa diberikan di kelas-kelas pendidikan umum. Individu-individu berkebutuhan pendidikan khusus hendaknya dipandang sebagai individu yang sama bukannya berbeda dari

teman- teman sebaya lainnya.

2. Macam-macam Sistem Pendidikan SLB

Ditinjau dari tempat sistem pendidikannya, layanan pendidikan bagi anak tunarungu dikelompokkan menjadi sistem segregasi dan integrasi atau terpadu (Santoso, 2012:11)

a. Sistem Pendidikan Segregasi

Sistem pendidikan dimana anak berkelainan terpisah dari sistem pendidikan anak normal. Penyelenggaraan sistem pendidikan segregasi dilaksanakan secara khusus dan terpisah dari penyelenggaraan pendidikan untuk anak normal.

Keuntungan sistem pendidikan segregasi, yaitu:

- 1) Rasa ketenangan pada anak luar biasa.
- 2) Komunikasi yang mudah dan lancar.
- 3) Metode pembelajaran yang sesuai kondisi dan kemampuan anak.
- 4) Guru dengan latar belakang pendidikan luar biasa.
- 5) Sarana dan prasarana yang sesuai.

Kelemahan sistem pendidikan segregasi, yaitu:

- 1) Sosialisasi terbatas.
- 2) Penyelenggaraan pendidikan yang relatif mahal

b. Sistem Pendidikan Integrasi

Sistem pendidikan luar biasa yang bertujuan memberikan pendidikan yang memungkinkan anak luar biasa memperoleh kesempatan mengikuti proses pendidikan bersama dengan siswa

normal agar dapat mengembangkan diri secara optimal. Keuntungan sistem integrasi (Sunardi, 2005:86), sebagai berikut:

- 1) Merasa diakui haknya dengan anak normal terutama dalam memperoleh pendidikan.
- 2) Dapat mengembangkan bakat, minat dan kemampuan secara optimal.
- 3) Lebih banyak mengenal kehidupan orang normal.
- 4) Mempunyai kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
- 5) Harga diri anak luar biasa meningkat

3. Kebijakan Sistem Pendidikan SLB

Pada tahun 2003 Pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN). Dalam undang-undang tersebut dikemukakan hal-hal yang erat hubungannya dengan pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan pendidikan khusus, sebagai berikut:

- a. Bab I Pasal 1 (18) Wajib belajar adalah program pendidikan minimal yang harus diikuti oleh Warga Negara Indonesia atas tanggung jawab Pemerintah dan Pemerintah Daerah.
- b. Bab III Pasal 4 (1) Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa.
- c. Bab IV Pasal 5 (1) Setiap warga negara mempunyai hak yang sama

untuk memperoleh pendidikan yang bermutu, (2) Warganegara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus, (3) Warganegara di daerah terpencil atau terbelakang serta masyarakat adat yang terpencil berhak memperoleh pendidikan layanan khusus, (4) Warganegara yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus, dan (5) Setiap warga negara berhak mendapat kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat. Pasal 6 (1) Setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun wajib mengikuti pendidikan dasar. Pasal 11 (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi, dan (2) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun.

- d. Bab V Pasal 12 (1) huruf b. Mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, huruf d. Mendapatkan biaya pendidikan bagi mereka yang orang tuanya tidak mampu membiayai pendidikannya, huruf e. Pindah ke program pendidikan pada jalur dan satuan pendidikan lain yang setara, dan huruf f. Menyelesaikan program pendidikan sesuai dengan kecepatan belajar masing-masing dan tidak menyimpang dari ketentuan batas waktu yang ditetapkan.
- e. Bab VI Pasal 15 Jenis pendidikan mencakup pendidikan umum,

kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus.

- f. Bab VI, Bagian Kesebelas, Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus, Pasal 32 (1) Pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa, (2) Pendidikan layanan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik di daerah terpencil atau terbelakang, masyarakat adat yang terpencil, dan/atau mengalami bencana alam, bencana sosial, dan tidak mampu dari segi ekonomi, dan (3) Ketentuan mengenai pelaksanaan pendidikan khusus dan pendidikan layanan khusus sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
- g. Bab VIII Pasal 34 (1) Setiap warga negara yang berusia 6 (enam) tahun dapat mengikuti program wajib belajar, (2) Pemerintah dan Pemerintah Daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya, (3) Wajib belajar merupakan tanggung jawab negara yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat, dan (4) Ketentuan mengenai wajib belajar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- h. Bab X Pasal 36 (2) Kurikulum pada semua jenjang dan jenis

pendidikan dikembangkan dengan prinsip diversifikasi sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, dan peserta didik (UUD No 20 :2003)

D. Penelitian Relevan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil rujukan dari beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Roma Pratama Efendi (2019) Skripsi yang berjudul *“Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas di Sekolah Luar Biasa (SLB) Muara Jambi di Kabupaten Muaro Jambi”* Rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Muara Jambi di Kabupaten Muaro Jambi, disana tidak ada penerapan Rekrutmen secara formal, namun semua orang bisa menjadi tenaga pendidik/guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Muara Jambi di Kabupaten Muaro Jambi. Mereka meminta dari kesadaran dari calon guru, ada di Jambi untuk peduli terhadap pendidikan. Untuk menjadi tenaga di Sekolah Luar Biasa (SLB) Muara tidak ada persyaratan khusus untuk menjadi tenaga pendidik Bahkan sederajat SMP&SMA jikalau ingin menjadi tenaga pendidik di sekolah Sekolah Luar Biasa (SLB) Muara tersebut tidak ada masalah melainkan ikhlas dan mau
2. Neni Mulyani, (2017), Jurnal dengan judul *“Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Rekrutmen Guru: Studi di SLB Negeri Ciamis dan SLB Negeri Banjar”* Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kemampuan Rekrutmen Manajerial Kepala Sekolah dalam

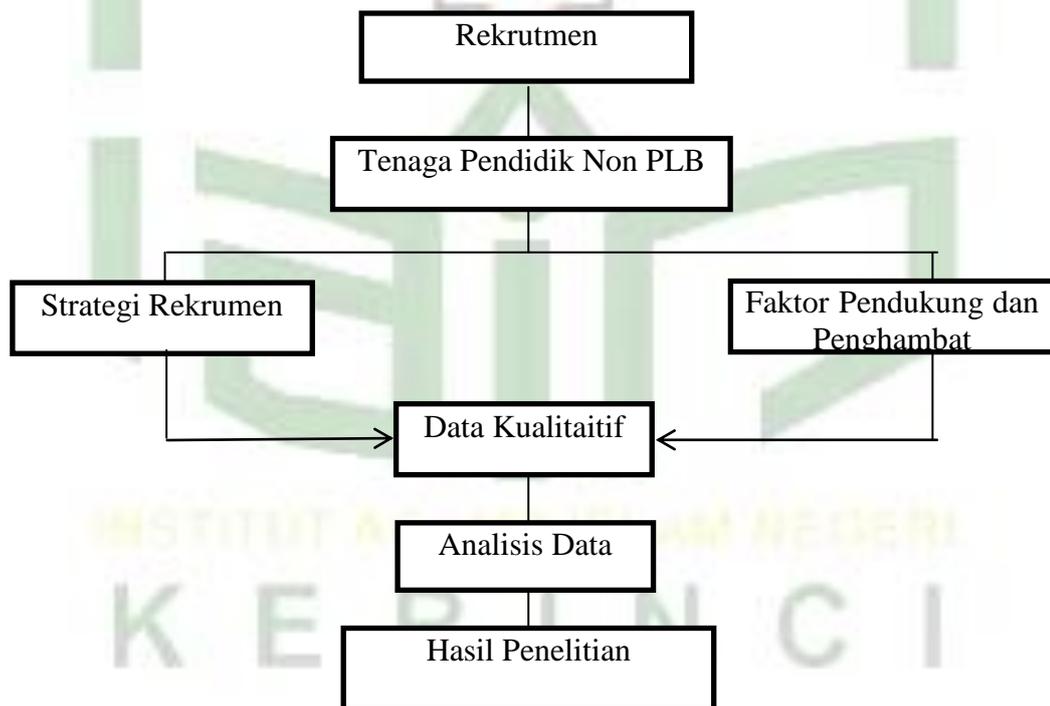
Pengembangan Kinerja Guru di SLB Negeri Ciamis dan SLB Negeri Banjar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan subjek penelitian SLBN Ciamis dan SLBN Banjar, dengan objek penelitian adalah Kemampuan seorang Kepala Sekolah dalam Rekrumen Pengembangan Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Perencanaan Rekrumen yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SLBN Ciamis dilakukan dalam bentuk rapat/pertemuan tatap muka bersama para guru, (2) Pengorganisasian kepala sekolah dalam Rekrumen guru pada SLBN dilakukan dengan mempersiapkan guru dalam penugasan, (3) Penggerakkan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan pembinaan kinerja, dan melaksanakan penilaian kinerja, (4) Pengawasan kinerja guru di SLBN Ciamis dan Banjar belum efektif.

3. Yulida Agustina (2019) skripsi dengan judul "*Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*". Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perekrutan tenaga pendidik baik dalam persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelamar di MTs YMPI Putihdoh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen Tenaga pendidik yang ada di MTs YMPI Putihdoh perlu melakukan perbaikan karena cara rekrutmen guru yang

dilakukan masih terbatas baik cara rekrutmen internal maupun eksternal. yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru.

E. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2007:123), kerangka berfikir merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan telah dirumuskan masalah sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian adalah :



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Menurut pendapat tersebut, pendekatan ini diarahkan pada latar belakang dan individu tersebut secara *holistik* yang utuh. (Ahmadi, 2014:15)

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan kualitatif deskriptif, maksudnya dalam penelitian kualitatif deskriptif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi (Syahrudin, 2016:46). Dalam penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan bagaimana Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang ingin penulis teliti adalah hal yang berkaitan dengan judul yaitu mengenai Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci yang dimana lokasi penelitian ini akan dilakukan di Sekolah SLB Kemantan Tinggi Kerinci.

b. Waktu Penelitian

**Tabel 3.1
Waktu Penelitian**

No	Rencana Kegiatan	Waktu (Bulan) Tahun 2021-2022								
		Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Persiapan									
	a. Observasi									
	b. Identifikasi Masalah									
	c. Penentuan Tindakan									
	d. Pengajuan Judul									
	e. Penyusunan Proposal									
	f. Bimbingan Proposal									
2.	Pelaksanaan									
	a. Seminar Proposal									
	b. Penelitian									
3.	Penyusunan Laporan									
	a. Penulisan Laporan									

b. Hasil dan Bimbingan										
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

C. Subjek Penelitian

Subjek merupakan suatu bahasan yang sering dilihat pada suatu penelitian. Subjek penelitian beberapa narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi terkait masalah yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian yang membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian (Syahrudin, 2016:332). Adapun Subjek Penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Data Guru Di Kemantan Tinggi Kerinci

No	Nama	Pekerjaan	Jenis Kelamin
1.	Wima Kartika Sari, SE	Kepala Sekolah	Perempuan
2.	Eka Trimurti, S.Pd	Waka Kurikulum	Perempuan
3.	Rian Ichtiandi, S.Pd	Waka Kesiswaan	Laki-laki
4.	Ririn Nur Komariah, SE	TU	Perempuan
5.	Gusnidarti	Guru-non-PLB	Perempuan

Sumber Data: Dokumentasi sekolah SLB Kemantan Tinggi

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian kali ini (Saebani, 2008:94) adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data atau menjaring data dengan

melakukan pengamatan terhadap subyek/atau dengan objek peneliti secara seksama yang cermat dan teliti serta sistematis terhadap apa dan bagaimana serta pertanyaan-pertanyaan yang lainnya yang dilihat, didengar maupun terhadap subyek atau objek penelitian tersebut. Dalam hal ini, peneliti melakukan pengamatan langsung berkaitan dengan judul Rekrumen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci

2. Wawancara

Interview adalah suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik. Interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Pada umumnya dua orang atau lebih hadir secara fisik dalam proses tanya jawab dan masing-masing pihak dapat menggunakan saluran komunikasi secara wajar dan lancar. Dalam hal ini penulis menggunakan wawancara bebas terpimpin, artinya wawancara berjalan dengan bebas tetapi terpenuhi pokok persoalan penelitian.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data dikumpulkan dengan tehnik observasi, wawancara cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama. Metode

ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan topik kajian yang berasal dari dokumen-dokumen di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci seperti struktur pengelola, daftar pengajar, daftar kurikulum, daftar peserta didik, tenaga pengajar, petugas TU (tata usaha), petugas perpustakaan, dan pegawai sekolah, peraturan-peraturan, catatan, buku, kalender akademik, silabus dan RPP.

E. Instrumen Penelitian

Untuk mengumpulkan data dari sumber informasi (informan), peneliti sebagai instrument utama penelitian memerlukan instrumen bantuan dalam penelitian ini (Afifuddin, 2012:125) yang menjadi alat/instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pedoman Wawancara

Panduan atau pedoman wawancara mendalam. Ini adalah suatu tulisan singkat yang berisikan daftar informasi yang perlu dikumpulkan. Pertanyaan-pertanyaan lazimnya bersifat umum yang memerlukan jawaban panjang, bukan jawaban ya atau tidak

2. Alat perekam

Peneliti menggunakan *voice recorder* dari handphone untuk merekam saat berlangsungnya wawancara dengan subjek dan menggunakan kamera digital untuk memfoto berbagai ekspresi yang dimunculkan subjek. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti mengulang kembali hasil wawancara dan untuk meminimalisir terjadinya bias peneliti.

3. Alat tulis

Seperti pulpen dan buku kecil untuk mencatat sesuatu yang berkaitan dengan jalannya penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Drs. Beni Ahmad Saebani, M.SI mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisa data, (Saebani, 2008: 95) adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan data di lapangan baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Data-data tersebut diperoleh dari sumber-sumber yang telah dipilih.

2. *Data Reduction* (reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Kegiatan ini bertujuan untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang penting yang muncul dari catatan dan pengumpulan data. Proses ini berlangsung terus menerus sampai laporan akhir penelitian selesai.

3. *Data Display* (penyajian data)

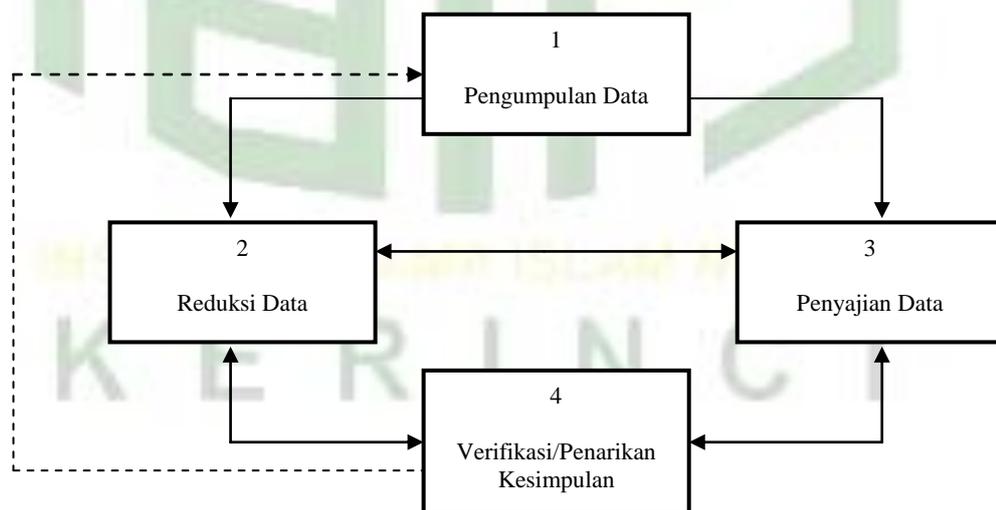
Penyajian data dalam penelitian kualitatif dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari kata-kata yang diperoleh, kemudian disusun secara sistematis dan logis dari bentuk informasi yang kompleks menjadi

sederhana namun selektif sehingga bisa lebih mudah dipahami. Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif

4. *Conclusion Drawing/verification* (Penarikan Kesimpulan)

Mengambil kesimpulan merupakan langkah analisis setelah pengolahan data. Kesimpulan yang diambil mungkin masih terasa kabur dan diragukan. Oleh karena itu, perlu dilakukan verifikasi kesimpulan tersebut dengan mencari data-data lain yang dapat mendukung kesimpulan tersebut serta mengecek ulang data-data yang telah diperoleh.

Keempat langkah dalam proses analisa data kualitatif tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, dimana suatu langkah merupakan hal yang harus dilakukan untuk menuju langkah selanjutnya dan terjadi hubungan antar satu langkah dengan langkah lain. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam bagan berikut:



Gambar 3.1 Langkah Analisis Penelitian Kualitatif

Keterangan :

—————>: Langkah berikutnya

←→: Langkah berikutnya bisa kembali ke langkah sebelumnya

-----→: Jika diperlukan

Dengan model analisis ini maka kegiatan selama penelitian harus bergerak diantara empat sumbu kumparan itu, yaitu bolak balik diantara kegiatan pengumpulan data, reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan. Aktivitas yang dilakukan dengan proses itu komponen-komponen tersebut akan didapat yang benar-benar mewakili dan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Setelah analisis data selesai, maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu dengan jalan apa adanya sesuai dengan masalah yang diteliti dan data yang diperoleh. Kemudian diambil kesimpulan dan langkah tersebut tidak harus urut tetapi berhubungan terus menerus sehingga membuat siklus.

G. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini digunakan tiga triangulasi, (Afifuddin, 20012:143) adalah sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber

Menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sumber data penelitian yang diperoleh dari tenaga pendidik Non PLB kemudian di *crosscheck* (memeriksa kembali) kepada sumber data yaitu Kepala Sekolah SLB Kemantan Tinggi.

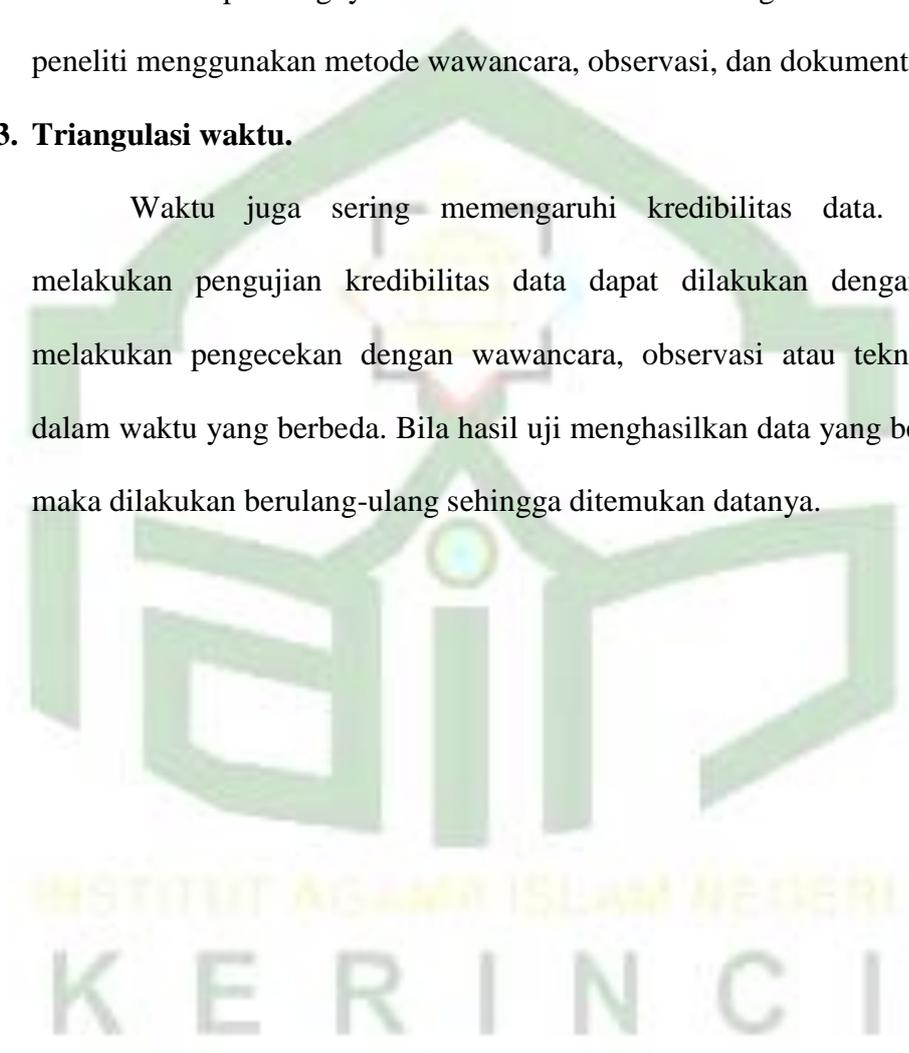
2. Triangulasi metode

Menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data

kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Jika data yang dihasilkan berbeda maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap paling benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda. Dalam triangulasi metode ini peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3. Triangulasi waktu.

Waktu juga sering memengaruhi kredibilitas data. Dalam melakukan pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan berulang-ulang sehingga ditemukan datanya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Sekolah

a. Sejarah Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci

Mencerdaskan kehidupan bangsa adalah salah satu tujuan Nasional seperti yang tersurat dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut di tempuh dengan berbagai usaha, agar mutu pendidikan dan kesempatan belajar terlaksana dengan baik. Usaha tersebut. Termasuk pula bagi anak berkebutuhan khusus (cacat). Pendidikan berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan dalam rumah tangga, sekolah dan masyarakat. Karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat.

Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci adalah salah satu unit di yayasan kabupaten kerinci yang memberikan pelayanan pada Anak Berkebutuhan Khusus. Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Ini di bentuk oleh Ibuk Replianis, S.Pd.,M.Pd sebagai ketua Yayasan, dan didirikan pada tahun 2015, pada waktu itu SLB ini di bentuk karena Ibuk Reflianis Berfikir bahwa tidak adanya SLB yang ada di kabupaten kerinci, sedangkan yang ada di kerinci hanya berada di kota sungai penuh dan itu terlalu jauh dari kabupaten, Sejak berdirinya sampai saat ini sudah memastikan siswa sebanyak 105 Orang peserta didik. Sekolah luar biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci ini terdiri dari 9 rombongan belajar dari

kelas A (Tuna Netra), B (Tuna Grahita), C (Tuna Grahita Ringan), C1 (Tuna Grahita Sedang), D (Tuna Daksa) dan Autis.

Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci memiliki seorang Kepala Sekolah, satu orang Wakil Kepala Sekolah. Tenaga pendidik berjumlah 11 orang guru yang diberi tugas sebagai guru kelas, 1 orang Guru Mapel Pjok. Dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi dibantu 2 orang tenaga Tata Usaha (TU).

Tabel 4.1 :
Data Kepsek Dan Ketua Yayasan

NO	NAMA	JABATAN	PERIODE
1	Wima Kartika Sari, SE.	Kepala SLB	2015-Sekarang
2	Replianis, S.Pd.,M.Pd	Ketua yayasan	2015-sekarang

b. Letak Geografis Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci

Gedung Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci terletak di Jl. Radjo Mudo Desa Kemantan Tinggi di Desa Kemantan Tinggi Kecamatan Air Hangat Timur, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi dengan luas Tanah 3 M². Gedung yang berdiri di Kemantan Tinggi ini Mulai ditempati pada tahun 2015 dan didirikan oleh ketua yayasan yaitu Ibu Replianis, S.Pd.,M.Pd. Adapun batas-batas wilayah Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Rumah Masyarakat
- b. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan SD 198/III Kemantan
- c. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Rumah masyarakat
- d. Sebelah Timur : Berbatasan dengan MAN 2 Kerinci

Bila dilihat keadaan letak geografis Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci ini maka letaknya sangat strategis karena dekat dengan desa dan rumah-rumah warga, terletak ditempat yang nyaman dan sejuk sesuai untuk lokasi gedung sekolah

c. Keadaan Guru, Pegawai Dan Siswa

1). Keadaan Guru di SLB Kemantan Tinggi Kerinci

Guru merupakan unsur pendidikan yang sangat penting dan sebagai sumber pengetahuan peserta didiknya yang disajikan dalam proses pembelajaran, yang sekaligus sebagai pengetahuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu guru memegang peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan. Berdasarkan data dokumentasi tenaga pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Berjumlah 14 Orang guru, yang terdiri dari 2 guru yang PLB dan 12 guru Non PLB. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 :
Data Guru (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci**

No	Nama	Bidang Studi	Pendidikan Terakhir
1	Eka Trimurti, S.Pd	Guru Kelas	BIOLOGI

2	Risti Oriza Wulandari, S.Pd	Guru Kelas	PLB
3	Zurmiati, A.Ma	Guru Kelas	SGPLB
4	Sesmi Ofriani, S.Pd	Guru Kelas	BIOLOGI
5	Ainun Husni, S.Pd	Guru Kelas	PLB
6	Briyan Ichtianti, S.Pd	Guru M.Pjok	BIOLOGI
7	Wilvia Anggraini, S.Pd	Guru Kelas	B.INGGRIS
8	Gusnidarti, S.Pd	Guru Kelas	MATEMATIKA
9	Vera Gustina, S.Pd	Guru Kelas	B.INGGRIS
10	Lega Hidayati, S.Pd	Guru Kelas	B.INDONESIA
11	Yori Ediatama, S.Pd	Guru Kelas	BIOLOGI
12	Yenni Eflidar, S.Pd	Guru Kelas	PGSD
13	Ririn Nur Komariah, SE	TU	Manajemen
14	Heri Pitriadi	TU	SMA

Sumber Data : Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi

2). Keadaan pegawai Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi

Disamping guru, yang turut memperlancar jalannya kegiatan belajar mengajar adalah tenaga administrasi (Tata Usaha), tenaga administrasi inilah yang mengurus segala macam bentuk administrasi dan surat menyurat baik surat keluar maupun surat masuk di sekolah tersebut. Dengan adanya tenaga administrasi disekolah akan memperlancar dan mempermudah segala urusan yang berhubungan dengan surat menyurat dan lain sebagainya. Untuk lebih jelasnya mengenai tenaga administrasi di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Pegawai Tata Usaha (TU) Sekolah Luar Biasa (SLB)

NO	NAMA	JABATAN
1	Ririn Nur Komariah, S.E	TU
2	Heri Pitriadi	TU

Sumber Data : Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi

3). Keadaan Siswa Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci

Berdasarkan dokumentasi, bahwa Siswa yang terdapat di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci sebanyak 105 orang siswa dan siswi untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut:

Tabel 4.4
Data Siswa Tiap Kelas Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Kelas A	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Tuna Netra	3	1	4
	Kelas B	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2	Tuna Rungu	17	10	27
	Kelas C	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
3	Tuna Grahita Ringan	19	10	29
	Kelas C1	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
4	Tuna Grahita Sedang	4	3	7
	Kelas D	Laki-laki	Perempuan	Jumlah

5	Tuna Daksa	13	17	30
	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
6	Autis	7	1	8

Sumber Data : Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Tahun 2022

Dari tabel diatas dapatlah dijelaskan keadaan peserta didik Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi terdiri dari kelas A (Tuna Netra) berjumlah 4 orang siswa, kelas B (Tuna Rungu) Berjumlah 27 orang siswa, Kelas C (Tuna Grahita Ringan) berjumlah 29 orang siswa, kelas C1 (Tuna Grahita Sedang) berjumlah 7 orang siswa, kelas D (Tuna Daksa) berjumlah 30 orang siswa, Dan Kelas (Autis) berjumlah 8 orang siswa, sehingga jumlah seluruhnya sebnyak 105 orang siswa.

d. Keadaan Sarana Dan Prasarana

Sarana dan Prasarana adalah faktor penting yang menentukan berjalan atau tidaknya suatu pendidikan. Keberadaan sarana pendidikan erat hubungannya dengan proses belajar mengajar, karena adanya sarana yang menunjang maka proses pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana keadaan sarana dan prasarana yang menunjang terlaksananya proses pendidikan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci ini dapat dilihat pada tabel berikut :

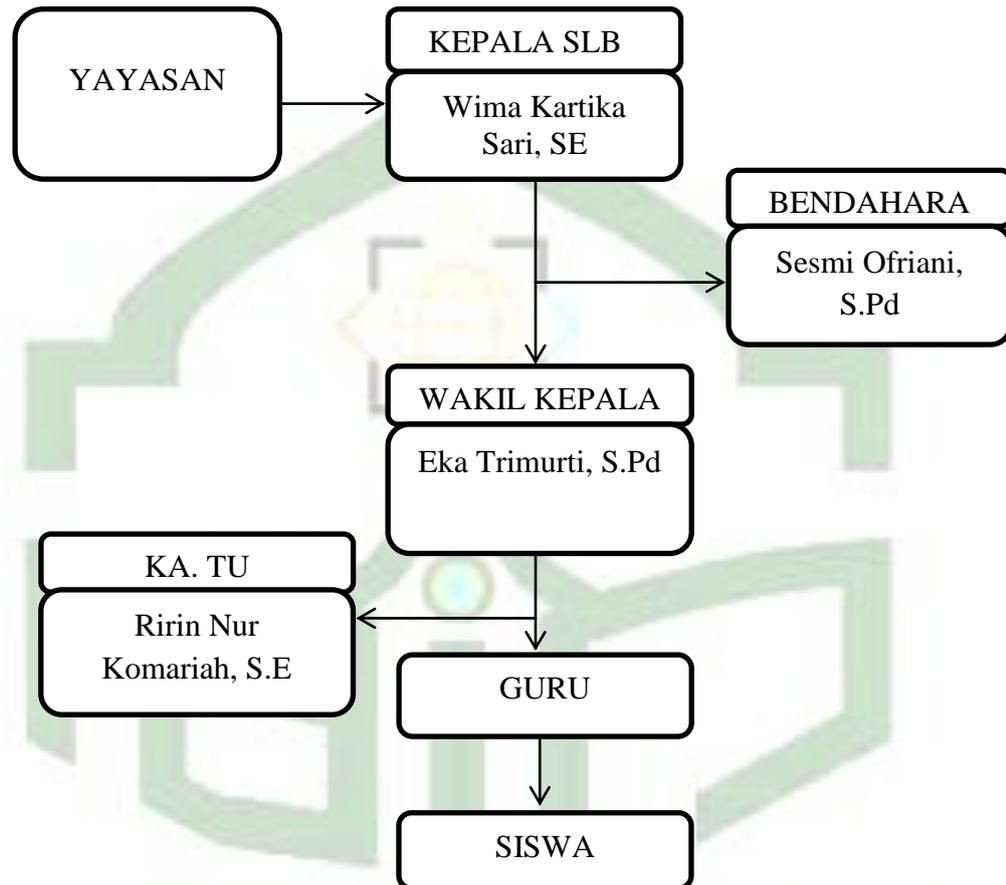
Tabel 4.5
Keadaan Sarana dan Prasarana Pendidikan

NO	JENIS	KETERANGAN
1	Kursi guru	Ada
2	Meja guru	Ada
3	Kursi pegawai	Ada
4	Meja pegawai	Ada
5	Kursi siswa	Ada
6	Meja siswa	Ada
7	Almari	Ada
8	Meja/Kursi Kepala	Ada
9	Kursi tamu	Ada
10	Jam dinding	Ada
11	Papan tulis	Ada
12	Mesin hitung	Ada
13	Papan pengumuman	Ada
14	Globe	Ada
15	Tong sampah	Ada
16	Bunga meja	Ada
17	Peta Indonesia	Ada
18	Photo kepala sekolah	Ada
19	Peta dunia	Ada
20	Gambar presiden/wakil	Ada
21	Gambar burung garuda	Ada
22	Alat olahraga	Ada
23	Papan program kerja	Ada

Sumber Data : Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci

e. Struktur Organisasi Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi

Adapun struktur organisasi Yayasan Pendidikan Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci dapat dilihat dalam bagan berikut ini



Gambara 4.1 : Struktur Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi

2. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh pelamar dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tenaga Pendidik adalah tenaga pendidikan yang

berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Berdasarkan observasi penulis Rekrutmen pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi dilaksanakan tidak ada penerapan Rekrutmen secara formal namun semua orang bisa menjadi tenaga pendidik/guru di Sekolah Luar Biasa (SLB). Namun, Mereka meminta kesadaran dari alumni lulusan sarjana dan di utamakan dari lulusan Pendidikan Luar Biasa (PLB) yang ada di kemantan tinggi untuk peduli terhadap pendidikan. Untuk menjadi tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi tidak ada persyaratan khusus untuk menjadi tenaga pendidik/guru, Bahkan sederajat jikalau ingin menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut tidak ada masalah melainkan ikhlas dan mau. Sebagaimana di jelaskan oleh Kepala Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yang menyatakan bahwa:

“Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, disini tidak ada penerapan Rekrutmen secara Formal, namun semua orang bisa menjadi tenaga pendidik/guru di

Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi. Kami meminta kesadaran dari alumni lulusan sarjana dan di utamakan dari lulusan Pendidikan Luar Biasa (PLB) yang ada di kemantan tinggi untuk peduli terhadap pendidikan. (Sari, 27 Januari 2022)

Adapun strategi rekrutmen pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yaitu :

a. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Perencanaan merupakan landasan bagi setiap jenis aktivitas organisasi dan lembaga pendidikan. Perencanaan merupakan proses untuk menetapkan tujuan apa yang akan diraih selama periode waktu kedepan dan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan itu. Perencanaan Rekrutmen adalah merencanakan aktivitas rekrutmen, organisasi perlu mengetahui beberapa banyak pelamar yang mesti di rekrut. Karena beberapa pelamar mungkin tidak memuaskan dan yang lain mungkin tidak menerima pekerjaan yang ditawarkan maka organisasi merekrut banyak pelamar. sebagaimana dijelaskan oleh kepala sekolah Sekolah Luar Biasa (SLB), Beliau Mengatakan bahwa :

“Perencanaan rekrutmen di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, disini kita berencana untuk mencari alumni mahasiswa lulusan sarjana yang ada di kemantan Tinggi yang belum memiliki pekerjaan dan yang peduli akan dunia pendidikan, dan juga menggunakan pamflet atau Brosur yang akan disebarakan kepada masyarakat, jadi jika masyarakat telah mengetahui tentang penerimaan tenaga pendidik mereka bisa langsung mendaftar dengan mendatangi Sekolah Luar Biasa (SLB) tersebut.” (Sari, 27 Januari 2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini bahwa dalam kegiatan perencanaan Rekrutmen tenaga pendidik Kepala Sekolah berencana untuk mencari alumni mahasiswa lulusan sarjana yang ada di kemantan Tinggi yang belum memiliki pekerjaan dan berfikir untuk mengajak kaum-kaum muda untuk ikut bergabung. agar mereka peduli dengan dunia pendidikan.

Oleh karena itu, perencanaan dalam sebuah pendidikan menempati posisi yang strategis dalam keseluruhan proses pendidikan. Perencanaan pendidikan itu memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga perencanaan dalam sebuah pendidikan akan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien berdasarkan kebutuhan yang dibutuhkan pihak sekolah. Sebagaimana dijelaskan oleh waka kurikulum yang mengatakan bahwa:

“Sebelum melakukan Rekrutmen Pendidik Non PLB, kita Melihat posisi Tenaga Pendidik apa yang kosong di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini, dan berapa Tenaga Pendidik yang dibutuhkan untuk mengajar anak yang berkebutuhan khusus dan di bidang mata pelajaran apa saja.” (Trimurti, 29 Januari 2022)

Dari wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Sekolah diatas Diketahui bahwa dalam menganalisis kebutuhan di SLB ini diantaranya dengan melihat posisi Tenaga Pendidik apa yang saat ini sedang kosong, dan berapa Tenaga pendidik yang harus di Dibutuhkan dan di rekrut, dan juga dibidang mata pelajaran apa saja yang kurang. Dengan adanya analisis kebutuhan ini maka perencanaan perekrutan Tenaga Pendidik Di SLB ini jelas dan bisa dilaksanakan berdasarkan kebutuhan sekolah yang telah kepala sekolah katakana diatas.

Perencanaan rekrutmen juga dilihat dari apakah guru melaksanakan proses rekrutmen untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi jabatan sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di Sekolah dalam jangka waktu yang lama. Sebagaimana dijelaskan oleh waka Kesiswaan yang mengatakan bahwa:

“Persiapan rekrutmen tenaga pendidik/Guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik yang pertama kita melihat bahwa di SLB ini kekurangan tenaga pendidik karena tidak setiap tahun ataupun secepatnya kita membutuhkan guru karena kita harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut, Dan juga kita melihat kebutuhan siswa baru melakukan penerimaan tenaga pendidik.” (Ichtiandi ; 29 Januari 2022)

Begitu juga pendapat dari kepala tata usaha Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yang mengatakan bahwa:

“Menurut saya Sebelum Merekrut Tenaga Pendidik di SLB ini kita terlebih dahulu melihat kebutuhan siswanya, jika siswanya semakin bertambah maka di pertimbangkan dengan tenaga pendidiknya, kemudian di Sekolah Luar Biasa (SLB) saat ini juga sedang kekurangan tenaga pendidik.” (Komariah 1 Februari 2022)

Kemudian, untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, penulis melakukan wawancara dengan Ibu Gusnidarti, S.Pd, selaku Guru di SLB, Beliau mengatakan bahwa :

“Sepengetahuan saya, dalam persiapan Rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini mempersiapkan daftar persyaratan yang di butuhkan pihak sekolah, kemudian dengan melihat di SLB ini kekurangan tenaga pendidik maka harus melihat dulu kebutuhan tenaga pendidik dan juga mempertimbangkan tenaga pendidik dengan siswa.”(Gusnidarti 1 Februari 2022)

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi penulis diatas bahwa dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini dengan mencari tau terlebih dahulu kebutuhan siswanya, dan mempersiapkan persyaratan-persyaratan yang telah di tentukan oleh Sekolah, dengan mempersiapkan segala hal yang di butuhkan oleh sekolah maka semua yang direncanakan bisa berjalan dengan lancar. Penjelasan dari kepala sekolah yang mengatakn bahwa:

“Saya mengharap kan Tenaga Pendidik Baru bisa mendidik siswa yang bisa dikatakan jauh dari pendidikan formal lainnya, saya menginginkan Pelamar yang di rekrut nantinya bisa menyesuaikan dirinya dengan siswa yang berkebutuhan khusus ini dan bisa membantu anak berkebutuhan khusus dalam belajar.” (Sari, 2 Februari 2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Sekolah Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi bahwa penetapan kualifikasi pelamar, Kepala Sekolah menginginkan Tenaga Pendidik bisa membimbing siswa yang berkebutuhan khusus untuk belajar, dan pelamar bisa menyesuaikan dirinya dengan siswa yang berkebutuhan khusus ini, sabar dalam mengajar dan benar benar ikhlas dalam membimbing siswa yang berkebutuhan khusus menuntut ilmu.

b. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pelaksanaan Rekrutmen tenaga pendidik merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan untuk mencari dan menarik sejumlah calon tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan rencana kebutuhan organisasi pendidikan. Untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas baik itu sebagai tenaga pendidik atau pengajar, maka dalam proses rekrutmen tenaga pendidik melalui beberapa tahapan seleksi, karena rekrutmen dan seleksi merupakan komponen penting dalam pencarian sumber daya manusia yang handal di suatu organisasi. Dari proses rekrutmen dan seleksi perlu adanya uraian untuk mengetahui jalannya rekrutmen dan seleksi apakah sudah sesuai dengan tujuan atau tidak. Sebagaimana dijelaskan oleh kepala sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yang menyatakan bahwa :

“Sebagai Kepala Sekolah saya mengharapkan dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini berjalan dengan lancar, dan pelaksanaan ini kami lakukan dengan cara menganalisis segala hal agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, saya harapkan dengan adanya perencanaan yang matang, yang jelas maka perekrutan dapat sesuai yang diinginkan” (Sari, 1 Februari 2022)

Kemudian ditambahkan oleh ibuk Ririn Nur Komariah, SE, selaku pegawai Tata Usaha (TU), beliau mengatakan bahwa :

“Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik tentu adanya kerjasama antara kepala sekolah dan guru-guru yang lain demi terlaksananya rekrutmen tenaga pendidik”. (Komariah 3 Februari 2022)

Dari pernyataan Kepala Sekolah dan Tenaga Tata Usaha (TU) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi diatas peneliti menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan tinggi untuk meminimalisir kegagalan atau hal yang tidak diinginkan perlu adanya perencanaan yang matang agar perekrutan tenaga pendidik bisa berjalan dengan lancar dan tidak ada kendala apapun.

Adapun Langkah-langkah Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Sebagai Berikut :

1) Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada

seperti brosur, dan sebagainya. Penyebaran pengumuman sebaiknya menggunakan media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat, penyebaran penerimaan tenaga pendidik baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan kepala Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, beliau mengatakan bahwa:

”Dalam penyebaran pengumuman bahwa di SLB ini membuka penerimaan Tenaga Pendidik Baru agar informasi ini tersampaikan kepada masyarakat dilakukan hanya secara lisan dari guru ke guru kita sampaikan dan dengan menyebarkan brosur yang telah disiapkan, di SLB ini tidak ada pengumuman dengan siaran radio karena dari minimnya biaya.” (Sari 3 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan Ibuk Ririn Nur Komariah, SE, selaku Tenaga Tata Usaha (TU) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, beliau mengatakan bahwa:

“Penyebaran pengumuman penerimaan Tenaga Pendidik baru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini melalui obrolan dari satu pihak ke pihak yang lain karena keterbatasan biaya, dalam penyebaran pengumuman penerimaan hanya seadanya, contohnya ada kerabat dari salah satu guru yang baru lulus, itu kami tawarkan untuk mengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB), dan para guru-guru yang lainnya juga ikut membantu dengan menyebarkan informasi melalui sosial media tentang kurangnya Tenaga Pendidik di SLB ini dan kurangnya perhatian terhadap dunia pendidikan khusus saat ini kemudian kita membuka pemasaran rekrutmen tenaga pendidik dengan menggunakan sosmed dan menyebarkan brosur tentang Penerimaan tenaga pendidik.” (Komariah, 5 Februari 2022)

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru di SLB, beliau mengatakan bahwa :

“Kami para Tenaga pendidik yang mengajar di SLB ini hanya membicarakannya pada saat guru-guru selesai mengajar dan istirahat di ruang guru yang membahas tentang pembukaan penerimaan guru baru, kami Hanya membicarakan secara lisan disampaikan dari guru satu ke guru yang lain dan kemudian disampaikan kepada masyarakat atau tetangga-tetangga, disini tidak melalui surat kabar atau siaran radio lainnya, maka penyebarannya kami laksanakan secara manual”. (Gusnidarti, 5 Februari 2022)

Dari hasil wawancara dan dokumentasi diatas, dapat penulis simpulkan bahwa dalam penyebaran pengumuman tenaga pendidik (guru) baru di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini hanya disampaikan secara lisan dari omongan guru ke guru dan juga dari guru ke kerabat-kerabat nya yang berminat untuk menjadi Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemnatan Tinggi ini, sehingga Informasi tentang pembukaan penerimaan tenaga pendidik baru dari sekolah tersampaikan ke masyarakat atau kerabat-kerabat dekat.

2) Penerimaan Lamaran

Begitu pengumuman penerimaan lamaran tenaga pendidik baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan tenaga pendidik baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan tenaga pendidik baru itu, lalu masyarakat berminat memasukkan lamarannya, panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan

kepala Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, beliau mengatakan bahwa :

“Dalam melakukan penerimaan lamaran Tenaga pendidik baru di sekolah luar biasa (SLB) kemantan tinggi pelamar harus melengkapi administrasinya ” (Sari, 5 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara staf Tata Usaha (TU) Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, beliau mengatakan bahwa :

“Penerimaan lamaran guru baru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini biasanya langsung menemui kepala Sekolah untuk dilihat persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah sekiranya persyaratannya sudah terpenuhi langsung di beri tugas untuk mengajar” (Komariah, 5 Februari 2022)

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru di SLB, beliau mengatakan bahwa :

“Setahu Saya dalam penerimaan lamaran guru baru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi cukup bermannfaat untuk orang-orang yang belum mempunyai pekerjaan, karna saya dulu dalam melamar menjadi tenaga pendidik di SLB ini juga disuruh langsung menemui kepala Sekolah untuk dilihat surat lamarannya apakah sesuai atau tidak dalam bidang saya untuk mengajar tuna daksa”(Gusnidarti, 7 Februari 2022)

Dari hasil wawancara dan dokumentasi diatas, dapat penulis simpulkan bahwa dalam penerimaan lamaran tenaga pendidik (guru) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini di lihat terlebih dahulu keseriusan para pelamar dan minat para pelamar untuk mengajar siswa yang berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini, kemudian setelah melihat keseriusan dari pelamar barulah

diproses terlebih dahulu kelengkapan persyaratan yang telah ditentukan pihak sekolah.

3) Seleksi Pelamar

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan kepala Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, Beliau Mengatakan bahwa:

“Dalam seleksi pelamar di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini tidak ada karena seleksi adalah kegiatan 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 tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan dan proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi tetapi di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini kami tidak melakukan seleksi terhadap Tenaga Pendidik, karna di SLB ini sangat minim sekali orang yang mau mengajar anak yang berkebutuhan khusus, karna itu sekolah hanya menginginkan orang yang mendaftar di SLB ini yang benar-benar sanggup dan mau untuk membimbing siswa yang berkebutuhan khusus” (Sari, 7 Februari 2022)

Kemudian hasil wawancara dengan staf Tenaga Tata Usaha (TU) tentang seleksi pelamar, yang menjelaskan bahwa :

“Untuk melakukan seleksi pelamaran Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi tidak dilaksanakan karena di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini sangat membutuhkan tenaga pendidik maka dari itu siapa saja yang mau menjadi tenaga pendidik di SLB ini maka dipersilahkan karena kepala sekolah tidak melakukan seleksi pelamar”(Komariah ,12 Februari 2022)

Hasil wawancara diatas diperkuat oleh Ibuk Gusnidarti, S.Pd, Sebagai guru Di SLB, beliau mengatakan bahwa :

“Setahu saya dalam melakukan seleksi pelamar langsung menghadap kepala Sekolah membawa surat lamaran karena

seleksi pelamar yang berwenang adalah Kepala Sekolah Luar Biasa (SLB)”. (Gusnidarti, 15 Februari 2022)

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi di atas, dapat penulis simpulkan bahwa dalam seleksi pelamar di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini tidak dilaksanakan oleh kepala sekolah karena Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini yang pertama sangat membutuhkan tenaga pendidik, dan yang kedua karna di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini minim sekali orang yang mau menjadi Tenaga pendidik di Pendidikan anak berkebutuhan khusus ini jadi oleh karena itu, untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah luar biasa (SLB) ini pihak sekolah tidak terfokuskan kepada pendidikan terakhir pelamar yang penting bisa Mengajar dan benar-benar mau mengajar siswa yang berkebutuhan khusus di SLB ini.

c. Evaluasi Rekrutmen

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dalam tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Evaluasi ini dapat dilakukan pada waktu proses kegiatan sedang berlangsung atau pada akhir suatu program itu untuk melihat sampai seberapa jauh keberhasilannya.

Untuk mendapatkan tenaga pendidik tentu ada kriteria dalam rekrutmen tenaga pendidik agar apa yang diinginkan sesuai dengan kriteria yang di tentukan. Ibuk Wima Kartika Sari, SE, Selaku Kepala

Sekolah (SLB) beliau menjelaskan tentang kriteria rekrutmen yang di terapkan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi. Sebagaimana dijelaskan oleh waka kurikulum yang mengatakan bahwa:

“Untuk kriteria rekrutmen Tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) tergantung disiplin ilmu yang dimiliki pelamar, misalnya dari jurusan biologi S1 dan setelah diterima nantinya biasanya akan ada pelatihan, namun pelatihan tersebut tidak dilaksanakan lagi karena adanya covid-19. Dan apapun disiplin ilmunya selagi dia bisa mengajarkan tentang yang positif kepada siswa yang berkebutuhan khusus kita persilahkan untuk menjadi tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi” (Trimurti,12, Februari 2022)

Kemudian, pendapat dari waka kesiswaan tentang kriteria tenaga pendidik, Beliau mengatakan bahwa:

“Nah, kriteria tenaga pendidik itu tergantung bagaimana tenaga pendidik dalam mengajar, walaupun Tenaga Pendidik tersebut dari lulusan S1 Jurusan Biologi yang penting Tenaga pendidik yang telah diterima di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini bisa Memahami siswa yang berkebutuhan khusus dan sabar dalam mengajar siswa berkebutuhan khusus”(Ichtiandi , 15 Februari 2022

Kemudian, Hasil wawancara diatas diperkuat oleh guru di SLB, beliau mengatakan bahwa :

“Ya saya sebagai guru kelas Tuna Daksa, dalam proses pembelajaran saya ditugaskan untuk membimbing dan memberi arahan kepada siswa, dan sebagai guru juga harus bersabar dalam menghadapi berbagai karakter siswa yang berkebutuhan khusus, begitulah kriteria Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini yaitu disiplin dalam mengajar, bisa memahami keadaan siswa, membantu siswa dalam kesulitan, dan tidak berbuat semena-mena kepada siswa yang berkebutuhan khusus ini”.(Gusniarti, 15 Februari 2022)

Berdasarkan hasil wawancara di atas yang penulis lakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini, bahwa Kriteria Tenaga

Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini tidak pernah memaksa dan meminta untuk tenaga pendidik kamu harus bisa mata pelajaran yang di tentukan oleh pihak sekolah, namun apa kemampuan yang ia miliki dan bagaimana cara ia memahami karakter siswa yang berkebutuhan khusus dan mendidik dengan sebaik-baiknya itulah yang di tuntut untuk mengajarkan para siswa yang berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa (SLB), Baik itu dari Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Seni budaya, Pendidikan Agama, Bahasa Indonesia, Pendidikan Jasmani Olahraga dan kesehatan dan lain sebagainya. Dan apapun disiplin ilmunya selagi dia bisa mengajarkan tentang yang positif dipersilahkan oleh pihak sekolah untuk menjadi tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi.

3. Faktor Pendukung dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yaitu Salah satu faktor pendukung dalam rekrutmen tenaga pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi. Adapun faktor-faktor pendukung dapat diklasifikasikan menjadi dua faktor, yaitu :

a) Faktor internal meliputi

Pimpinan Sekolah Luar Biasa (SLB), sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci yang mengatakan bahwa:

“Pimpinan Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah orang pertama yang paling bersemangat dan yang paling banyak memberikan dukungan serta masukan. Beliau selalu mengarahkan agar merekrut guru-guru yang profesional dan ikhlas dalam melaksanakan amanah sebagai pendidik atau tenaga kependidikan.” (Sari, 23 Februari 2022)

Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Hasil wawancara peneliti dengan guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci adalah sebagai berikut:

“ Selain pimpinan Sekolah Luar Biasa (SLB) guru dan pegawai juga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan mereka selalu memberikan masukan dalam perencanaan rekrutmen”. (Gusnidarti, 23 Februari 2022)

b).Faktor Eksternal

Sebagaimana dijelaskan bahwa faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yang meliputi manusia atau sosial budaya. Faktor eksternal yang menyebabkan adanya perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut;

1).Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Pada era sekarang, di era globalisasi informasi juga era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menuntut semua dimensi dari kehidupan yang ada untuk merespek dan mengantisipasinya. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah banyak memberikan dampak positif bagi seluruh kehidupan umat manusia. Hal ini diungkapkan oleh Kepala Sekolah di SLB Kemantan Tinggi:

“Bahwa perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan yang profesional di dalam Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan suatu bentuk antisipatif dan respon atas perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga diharapkan agar nantinya para lulusan SLB bisa optimal dalam berjuang, karena memasuki era globalisasi ini kita dituntut mahir dalam ilmu pengetahuan serta mempunyai *ilife skill* yang memadai.”(Sari, 23 Februari 2022)

Begitu juga dengan penjelasan dari waka kurikulum SLB

Kemantan Tinggi yang mengatakan bahwa:

“Yang menjadi pendukung itu karena adanya dukungan kemajuna Teknologi Informasi yang memudahkan dalam proses rekrutmen dan banyak masyarakat yang memberikan informasi tentang perekrutan tenaga pendidik baru di SLB Kemantan Tinggi Seperti instagram, Facebook, Whatsap, dengan melalui media lah mereka mendapat informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik Sekolah Luar Biasa (SLB) “(Trimurti, 23 Februari 2022)

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di SLB Kemantan Tinggi bahwa memang ada beberapa faktor yang mendukung berjalannya proses rekrutmen di di SLB Kemantan Tinggi ini. Salah satunya karena adanya dukungan dari masyarakat, dan adanya teknologi informasi dan juga dilibatkan. Sehingga dengan adanya faktor pendukung tersebut mampu terlaksana dengan baik dan sesuai yang diinginkan

2).Dukungan Masyarakat

Dalam perkembangan dan kemajuan pendidikan tidak terlepas dari sumbangsih masyarakat sekitarnya. Dengan demikian masyarakat adalah salah satu faktor untuk

mengembangkan pendidikan dalam rangka pencapaian pendidikan nasional. Hasil wawancara dengan guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci, dan beliau menjelaskan;

“Dalam perencanaan rekrutmen peranan masyarakat cukup besar yaitu adanya donatur tetap dan bantuan masyarakat seperti uang komite dan uang sumbangan lainnya”(Gusnidarti, 23 Februari 2022)

Sebagaimana dijelaskan oleh masyarakat Desa Kemantan Tinggi yang mengatakan bahwa:

“dengan adanya saya melihat spanduk bertuliskan penerimaan tenaga pendidik baru, saya dapat memberikan informasi mulut-kemulut dan juga melalui teknologi sekarang Handphone, dengan adanya informasi tersebut dapat memberitakan lebih luas ke masyarakat”
“(Desi, 23 Februari 2022)

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang peneliti lakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, adapun faktor pendukung dalam rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yaitu dengan menggunakan media sosial contohnya media instagram, facebook, dan whatsapp. Dan adanya dukungan dari masyarakat, dan adanya teknologi informasi dan juga dilibatkan. Sehingga dengan adanya faktor pendukung tersebut mampu terlaksana dengan baik dan sesuai yang diinginkan.

4. Faktor Penghambat dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci

Kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pendidik dan tenaga kependidikan, lembaga pendidikan Sekolah Luar Biasa (SLB) harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala. Kendala yang dihadapi adalah;

a) Citra lembaga pendidikan

Pelamar pendidik dan tenaga kependidikan biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja dalam lembaga pendidikan tertentu. Citra lembaga pendidikan, menjadi pertimbangan pula sebagai kendala potensial. Hasil wawancara peneliti dengan guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi menjelaskan sebagai berikut:

“Citra dan nama Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi belum diketahui dan juga terletak dari jauh pusat kota sehingga menyulitkan calon pendidik dan tenaga kependidikan untuk datang melamar kerja. (Gusnidarti, 25 Februari 2022)

Untuk mendukung informasi guru Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi tersebut peneliti mewawancarai guru lain yaitu Guru Kelas, hasil wawancara adalah sebagai berikut;

“Citra sebuah lembaga pendidikan sangat menentukan sekali, kalau lembaga itu jelek dan amburadul tentu tidak banyak orang yang ingin mengapdi dilembaga tersebut, Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi mempunyai sarana prasarana yang masih kurang baik, saya pikir Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi mempunyai citra yang positif hanya kelemahanya akses jalan menuju Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi tidak kondusif masih jauh calon pendidik

dan tenaga kependidikan untuk datang mencari kerja selanjutnya belakangan ini pendidik yang bertugas di sekolah tidak bisa diprioritas menjadi PNS menjadikan alasan baru bagi pelamar di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi. (Zurmiati, A.Ma, 25 Februari 2022)

b) Kebijakan Kompensasi.

Untuk mengetahui kebijakan kompensasi di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi. Hasil wawancara peneliti dengan kepala Sekolah di SLB Kemantan Tinggi;

“kendala yang sering dihadapi dalam proses perencanaan rekrutmen adalah ketidak sanggupannya pihak Sekolah Luar Biasa (SLB) untuk memberikan honor yang lebih kepada calon pendidik dan tenaga kependidikan yang dianggap profesional, karena biasanya pendidik dan tenaga kependidikan yang berpengalaman berharap akan diberi honor sesuai dengan kemampuan mereka.”(Sari, 25 Februari 2022)

Untuk mendukung informasi dari kepala Sekolah di SLB tersebut peneliti mewawancarai guru lain yaitu guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, hasil wawancara adalah sebagai berikut;

“Adalah wajar jika pendidik dan tenaga kependidikan diberikan honor berdasarkan pengabdian, kemampun, latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Semakin banyak pengalaman, tinggi pendidikan dan senior tentu harus semakin tinggi honor yang didapatkan.(Gusnidarti, 25 Februari 2022)

Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi sampai saat ini terdapatnya masalah waktu rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan proses rekrutmen, dengan adanya semua elemen yang ada di SLB Kemantan Tinggi, jadi

tidak menimbulkan hambatan atau kendala. Oleh karena itu, proses Rekrutmen Tenaga Pendidik sangat penting karena merupakan proses awal yang harus dilakukan dalam sebuah pekerjaan untuk menjalankan suatu tanggung jawab. Penghambat yang peneliti temukan dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yaitu kurang efektifnya dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik Non PLB, seharusnya tenaga pendidik Non PLB harus di Beri pelatihan khusus agar mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan pengalaman dan keahliannya dalam bidang ke-PLB-an.

B. Pembahasan

1. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi

a. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi yaitu dengan menetapkan kriteria, kerja sama yang baik dengan ketua yayasan dan kepala tata usaha dan juga Pihak sekolah berencana untuk mencari alumni mahasiswa lulusan sarjana yang ada di kemantan Tinggi yang belum memiliki pekerjaan dan mengajak kaum-kaum muda untuk ikut bergabung agar mereka peduli dengan dunia pendidikan, dan juga melihat posisi tenaga pendidik yang kosong di SLB.

Menurut teori George R. Terry dalam jurnal Karwanto (2021) perencanaan bahwa kepala sekolah membuat informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik baru guna mengisi bangku kosong dilihat dari kriteria jabatan yang kosong. Ditetapkannya beberapa kriteria seperti calon guru dengan bukti ijazah yang dibutuhkan, jumlah calon guru tidak kurang dan tidak lebih. Kepala sekolah tidak bekerja sendiri tetapi juga melibatkan peran kepala tata usaha, yayasan sekolah serta waka-waka dalam menyusun rencana rekrutmen tenaga pendidik. (Karwanto, 2021: 232)

Maka dapat disimpulkan dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di sekolah luar biasa (SLB) di kemantn tinggi terlaksana dengan baik, hal ini sesuai dengan temuan peneliti dan teori yaitu dengan melihat posisi tenaga pendidik yang kosong, dan kriteria seperti calon guru dengan bukti ijazah, jumlah calon guru tidak kurang dan tidak lebih, dan kerjasama antara kepala sekolah dengan kepala tata usaha dan yayasan sekolah.

b. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Dalam pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB Baru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ada beberapa tahap yang harus dilalui sebagai berikut :

- 1) Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru, berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa dalam melaksanakan rekrutmen atau penarikan tenaga pendidik baru, Sekolah Luar Biasa (SLB)

Kemantan Tinggi dilakukan hanya secara lisan dari guru ke guru kita sampaikan dan dengan menyebarkan brosur yang telah disiapkan, di SLB ini tidak ada pengumuman dengan siaran radio karena dari minimnya biaya. Dari yang sudah dijalankan oleh Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi dapat kita lihat bahwa Rekrutmen Tenaga Pendidik memiliki Tujuan Menyerap Tenaga Pendidik Baru, dengan menetapkan beberapa saluran atau metode dalam melakukan rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi.

Menurut teori Isnaini (2015:113) dalam penyebaran pengumuman tenaga pendidik (guru) seharusnya melakukan penyebaran Brosur, siaran radio dan surat kabar supaya informasinya bisa cepat sampai kepada masyarakat.

- 2) Penerimaan Lamaran Guru Baru, berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa Setelah pengumuman lowongan Tenaga Pendidik baru telah tersebar maka masyarakat atau mahasiswa lulusan sarjana S1 yang mengetahui bahwa ada lowongan pekerjaan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, sebagaimana tercantum dalam pengumuman lowongan Tenaga Pendidik Baru. Maka banyak masyarakat atau alumni lulusan sarjana S1 yang belum memiliki pekerjaan berminat dan memasukkan lamarannya.

Menurut teori Isnaini (2015: 113) dalam penerimaan lamaran tenaga pendidik (guru) Baru Harus siap melayani masyarakat yang memasukkan lamaran, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua persyaratan yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar dan riwayat pendidikan.”

- 3) Seleksi Pelamar, berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa dalam melaksanakan seleksi tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi disini tidak menggunakan tahapan.adapun hasil analisis dan hasil temuan penelitian tentang seleksi Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini tidak melakukan seleksi terhadap Tenaga Pendidik, karna di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini sangat minim sekali orang yang mau mengajar anak yang berkebutuhan khusus, karna itu sekolah hanya menginginkan orang yang mendaftar di SLB ini yang benar-benar sanggup dan mau untuk membimbing siswa yang berkebutuhan khusus.

Menurut teori Isnaini (2015:113) bahwa Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaanya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam

hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.

Kesimpulan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi pada pelaksanaannya ada beberapa yang belum terlaksana di sekolah luar biasa (SLB) Kemantan tinggi yaitu pada seleksi pelamar masih kurang baik dan belum sesuai dengan teori yang ada, yang mana pada hasil yang ditemukan hanya dilakukan 2 kegiatan seperti Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru, Penerimaan Lamaran Guru Baru, tidak di lakukannya seleksi pelamar, sedangkan pada teori terdapat keterangan bahwa dilaksanakan seleksi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.

c. Evaluasi Rekrutmen

Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini tidak pernah memaksa dan meminta untuk tenaga pendidik harus bisa mata pelajaran yang di tentukan oleh pihak sekolah, namun apa kemampuan yang ia miliki dan bagaimana cara ia memahami karakter siswa yang berkebutuhan khusus dan mendidik dengan sebaik-baiknya itulah yang di tuntutan untuk mengajarkan para siswa yang berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa (SLB),

Menurut teori George R. Terry dalam jurnal Karwanto bahwa agar perekrutan berjalan sesuai dengan rencana awal, baik dalam sistem

pengawasan, inspeksi hingga audit. Hal ini bukan hanya sebagai pengendalian program dan kegiatan organisasi, tetapi juga memonitoring, proses rekrutmen tersebut agar pelaksanaan bisa lebih efektif dan efisien, dari segi waktu, kriteria pelamar, jumlah pelamar, waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan kosong (Karwanto, 2021:234)

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi rekrutmen tenaga pendidik di sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi masih kurang baik dengan teori yang ada. pada hasil yang ditemukan bahwa jumlah pelamar tidak diharuskan berapa yang akan direkrut di Sekolah Luar Biasa (SLB) karena minimnya orang yang sanggup mendidik anak yang berkebutuhan khusus, sedangkan pada teori terdapat jumlah pelamar yang harus ditentukan.

2. Faktor Pendukung Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci

Dari hasil obsevasi penulis dilapangan maka diperoleh gambaran mendasar tentang perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi tersebut mempunyai fator-faktor pendukung.

a) Faktor Internal

Pimpinan Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah orang pertama yang paling bersemangat dan yang paling banyak memberikan dukungan serta masukan. Pimpinan mengarahkan agar merekrut

guru-guru yang profesional dan ikhlas dalam melaksanakan amanah sebagai pendidik atau tenaga kependidikan.

Selain pimpinan Sekolah Luar Biasa (SLB) guru dan pegawai juga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan mereka selalu memberikan masukan dalam perencanaan rekrutmen.

Menurut Sondang P. Siagian (2012). Adapun faktor-faktor yang mendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dilihat dari tiga bentuk yaitu, faktor dari organisasi, kebiasaan para pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi. Seperti Kebijakan promosi dari dalam, Kebijakan tentang imbalan, Kebijakan tentang status kepegawaian, Rencana sumber daya manusia. Dan Kebiasaan pencari tenaga kerja, dan faktor Eksternal Lingkungan (Sondang, 2012:93)

Adapun yang dimaksud dari faktor internal di atas bahwa faktor internal adalah faktor yang muncul yang berasal dari lingkungan Sekolah Luar Biasa (SLB) Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pengajar dan pendidik Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi berkeinginan untuk meningkatkan efesiensidan efektifitas proses belajar mengajar, maka diperlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Berangkat dari kondisi ini Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi harus merekrut

pendidik dan tenaga kependidikan yang handal, berpengalaman, dan profesional.

b) Faktor Eksternal

Sebagaimana dijelaskan bahwa faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yang meliputi manusia atau sosial budaya. Faktor eksternal yang menyebabkan adanya perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut:

a) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di SLB Kemantan Tinggi bahwa memang ada beberapa faktor yang mendukung berjalannya proses rekrutmen di di SLB Kemantan Tinggi ini. Salah satunya karena adanya dukungan dari masyarakat, dan adanya teknologi informasi dan juga dilibatkan. Sehingga dengan adanya faktor pendukung tersebut mampu terlaksana dengan baik dan sesuai yang diinginkan.

Perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan yang profesional di dalam Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan suatu bentuk antisipasif dan respon atas perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga diharapkan agar nantinya para lulusan SLB bisa optimal dalam berjuang, karena memasuki era globalisasi ini kita dituntut mahir dalam ilmu pengetahuan serta mempunyai *ilife skill*

yang memadai

1) Dukungan Masyarakat

Dalam perkembangan dan kemajuan pendidikan tidak terlepas dari sumbangsih masyarakat sekitarnya. Dengan demikian masyarakat adalah salah satu faktor untuk mengembangkan pendidikan dalam rangka pencapaian pendidikan nasional. Adapun dukungan masyarakat adalah sebagai berikut:

1. Dalam perencanaan rekrutmen peranan masyarakat cukup besar yaitu adanya donatur tetap dan bantuan masyarakat seperti uang komite dan uang sumbangan lainnya
2. Pemasangan spanduk bertuliskan penerimaan tenaga pendidik baru, dapat memberikan informasi mulut-kemulut dan juga melalui teknologi sekarang seperti Handphone, dengan adanya informasi tersebut dapat memberitakan lebih luas ke masyarakat

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang peneliti lakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, adapun faktor pendukung dalam rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi yaitu dengan menggunakan media sosial contohnya media instagram, facebook, dan whatsapp. Dan adanya dukungan dari masyarakat, dan adanya teknologi informasi dan juga dilibatkan. Sehingga

dengan adanya faktor pendukung tersebut mampu terlaksana dengan baik dan sesuai yang diinginkan

3. Faktor Penghambat Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci

Kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankantugasnya mencari calon-calon pendidik dan tenaga kependidikan, lembaga pendidikan harus menyadari bahwa mereka menghadapiberbagai kendala. Kendala yang biasa dihadapi adalah;

a) Citra lembaga pendidikan

Lembaga pendidikan yang mempunyai citra positif dikalangan pelamar pendidik dan tenaga kependidikan tidak akan kesulitan mengumpulkan banyak pelamar. menghasilkan pelayanan dan mutu terbaik yang diketahui oleh pelamar sangatlah mungkin mempunyai citra dimata pelamar. Sedangkan Citra lembaga Sekolah Luar Biasa (SLB) masih kurang baik seperti bangunan dan sarana prasarana yang belum memadai dengan akses jalan yang rusak dan cukup jauh dari kota.

b) Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dapat berwujud uang dan diberikan secara berkelanjutan. Misalnya, honor, tunjangan, fasilitas perumahan, isentif, kendaraan, dan lain-lain. Kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi pemimpin pendidikan. Kepala madrasah harus ekstra hati-hati menghadapi masalah ini karena sangat sensitif.

Menurut Sondang P. Siagian (2012) Faktor penghambat rekrutmen guru non PLB Sedangkan Citra lembaga Sekolah Luar Biasa (SLB) masih kurang baik seperti bangunan dan sarana prasarana yang belum memadai dengan akses jalan yang rusak dan cukup jauh dari kota. Dan Kompensasi yang diberikan kepada guru seperti honor, tunjangan, fasilitas perumahan, isentif, kendaraan, dan lain-lain. Kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi pemimpin pendidikan. (Sondang, 2012:93)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung terdiri dari faktor Internal yakni faktor yang muncul yang berasal dari lingkungan Sekolah Luar Biasa (SLB)) Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pengajar dan pendidik Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi berkeinginan untuk meningkatkan efesiensidan efektifitas proses belajar mengajar, maka diperlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Sedangkan faktor eksternal adalah rekrutmen melalui teknologi sekarang seperti Handphone, dengan adanya informasi tersebut dapat memberitakan lebih luas ke masyarakat.

Sedangkan faktor penghambat dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik. 1) Citra lembaga pendidikan, Citra lembaga Sekolah Luar Biasa (SLB) masih kurang baik seperti bangunan dan sarana prasarana yang belum memadai dengan akses jalan yang rusak dan cukup jauh dari kota. 2) Kompensasi merupakan imbalan yang

dapat berwujud uang dan diberikan secara berkelanjutan. seperti, honor Guru Non PLB di SLB Kemantan Tinggi. Kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi pemimpin pendidikan. Kepala sekolah harus berhati-hati menghadapi masalah ini karena sangat sensitif.

Berdasarkan penulis dapatkan selama melakukan penelitian mengenai strategi rekrutmen tenaga pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi Kerinci, bahwa Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi kerinci Hasilnya Banyak tenaga pendidik yang dari Non Pendidikan Luar Biasa yang mengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) dibandingkan dengan Tenaga pendidik yang dari PLB sehingga hasil dari perekrutannya kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa dalam Strategi rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di kemantan Tinggi Kerinci masih kurang baik sehingga tenaga pendidik yang mengajar anak yang berkebutuhan khusus banyak dari Non PLB dibandingkan tenaga pendidik dari PLB.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian serta membahas data hasil yang diperoleh tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Muiz di Kemantan Tinggi masih kurang baik karena pada dua langkah dalam strategi rekrutmen tenaga pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi kerinci ada yang belum dilaksanakan yaitu pada langkah pelaksanaann dalam hal ini pada bagian seleksi pelamar dan pada bagian langkah evaluasi dari segi jumlah pelamar.
2. Faktor Pendukung di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi terdiri dari faktor Internal yakni faktor yang muncul yang berasal dari lingkungan Sekolah Luar Biasa (SLB) Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pengajar dan pendidik Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi berkeinginan untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas proses belajar mengajar, maka diperlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Sedangkan faktor eksternal adalah rekrumen melalui teknologi sekarang seperti Handphone, dengan adanya

informasi melalui media sosial tersebut dapat memberitakan lebih luas ke masyarakat.

3. faktor penghambat dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik. 1) Citra lembaga pendidikan, Citra lembaga Sekolah Luar Biasa (SLB) masih kurang baik seperti bangunan dan sarana prasarana yang belum memadai dengan akses jalan yang rusak dan cukup jauh dari kota. 2) Kompensasi merupakan imbalan yang dapat berwujud uang dan diberikan secara berkelanjutan. seperti, honor Guru Non PLB di SLB Kemantan Tinggi. Kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi pemimpin pendidikan.

B. Saran-Saran

Ada beberapa saran dan masukan penulis kepada semua pihak dalam menulis skripsi ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah, Sebaiknya Rekrutmen tenaga pendidik harus lebih matang, agar dapat memenuhi kebutuhan pendidikan dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan dan rekrutmen kedepannya tidak hanya dari Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) tetapi secara umum
2. Bagi Penelitian Selanjutnya peneliti berikutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak subjek sehingga bisa diperoleh hasil yang bisa digenerasikan ke kelas lain.

BIBLIOGRAFI

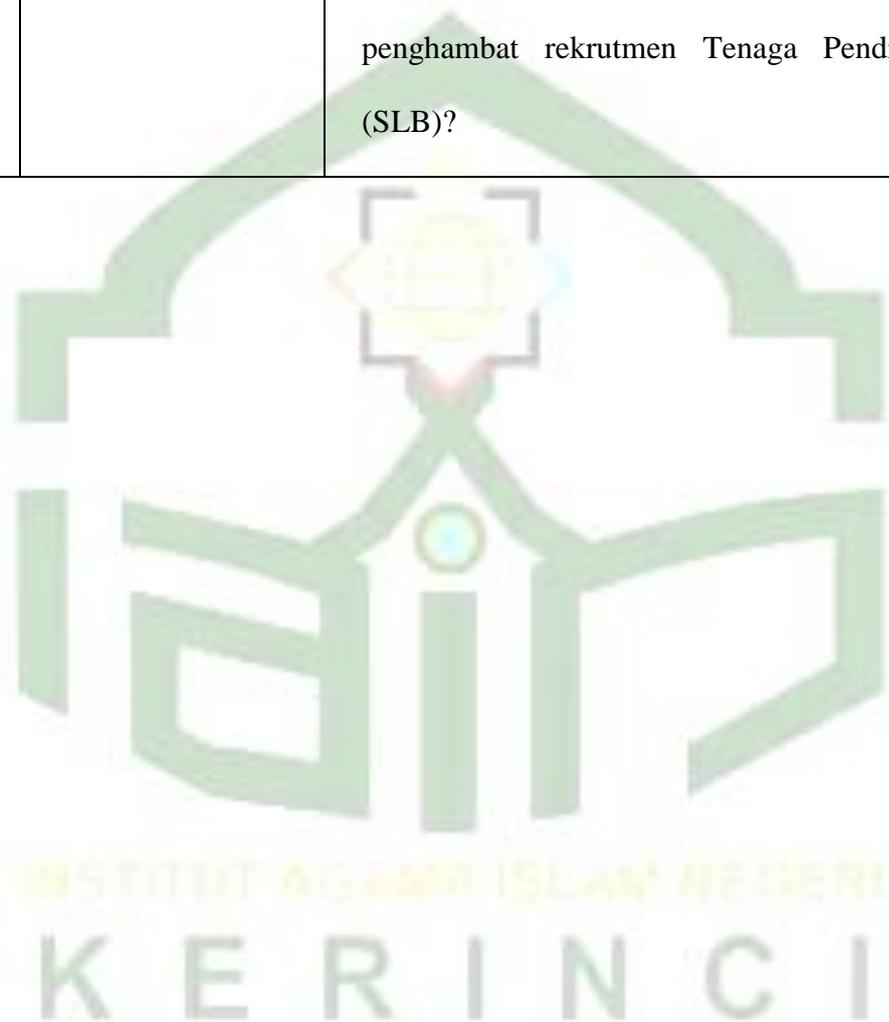
- Agustina Yulida, 2019, *Rekrutmen Tenaga Pendidik Di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuk Balak Kabupaten Tanggamus*, Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ananda Rusyadi. 2018. *Statistik Pendidikan Teori dan Praktik dalam Pendidikan*. Medan: CP. Widya Puspita.
- Beni Ahmad Saebani. 2008. *Metode Penelitian*, Bandung : CV Pustaka Setia
- Rohmatun Lukluk Isnaini. 2015. *Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam)*. Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. XII, No. 1.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung: Syaamil Cipta Media.
- Efendi Roma Pratama. 2019. *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Di Sekolah* Skripsi Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
- Ellyta Yullyanti. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*. Jurnal. Volume 16, Nomor 3. <https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1221&context=jbb>
- Hargio Santoso. 2012. *Cara Memahami Dan Mendidik Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta:Gosyen Publishing.
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imron Arifin, 2019, *Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA*, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 4, No. 7, Juli, Hal 850 <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/view/12613/5835>
- Isman Muhlis. 2019. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Penghargaan Prestasi Terhadap Motifasi Kerja di Sanggar Genius Yatim Mandiri Makassa.*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, VOL III, NO 2, Desember. https://jurnal.uin-alauddin.ac.id/index.php/i_daerah/article/view/10719

- Irdamurni, 2018. *Memahami Anak Berkebutuhan Khusus*, Jawa Barat: Goresan Pena
- Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumaning Putri Karwanto, 2021 *Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume 09 Nomor 01
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Prof. Dr. Afifuddin, M.M. 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV.PUSTAKA SETIA
- Prayitno. 2009. *Pendidikan Dasar Teori Dan Praksis*, Padang : UNP Press.
- Roma Efendi, 2019 " *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas di Sekolah Luar Biasa (SLB) Muaro Jambi di Kabupaten Muaro Jambi*" Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi
- Rulam Ahmadi. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : Media.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suparno. 2007. *Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus*, Jakarta: Dirjen Dikti.
- Sunardi. 2005. *Kecenderungan dalam Pendidikan Luar Biasa*, Jakarta: Depdikbut.
- Suhar Saputra. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. Bandung : PTN Refika Aditama.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research Jilid 2*, Yogyakarta.
- Ulfatin Nurul. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Garafindo Persada.
- UU Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Veithza Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yosep Aspat Alamsyah. 2016. *Membedah Syarat-syarat untuk menjadi guru ahli atau Expert Teacher*, Jurnal. Volume 3, Nomor 1.

PEDOMAN WAWANCARA

No	Wawancara	Pertanyaan
1.	Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik	a. Bagaimana Sejarah Awal Berdirinya Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi Kerinci? b. Bagaimana Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB Di Sekolah Luar Biasa (SLB) ? c. Bagaimana Perencanaan Bapak/Ibuk dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB Di Sekolah Luar Biasa (SLB) ? d. Bagaimana Pelaksanaan Bapak/Ibuk Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) ? e. Bagaimana Penyebaran Penerimaan Guru Baru di Sekolah Luar Biasa (SLB) ? f. Bagaimana Pendapat Bapak/Ibuk Tentang Penerimaan Lamaran di Sekolah Luar Biasa (SLB) ? g. Bagaimana Pendapat Bapak/ Ibuk tentang proses seleksi pelamar di Sekolah Luar Biasa (SLB) ? h. Bagaimana Pendapat Bapak Tentang Evaluasi

		Rekrutmen di Sekolah Luar Biasa (SLB)?
2.	Faktor Pendukung Dan Penghambat	<p>a. Bagaimana Pendapat Bapak/Ibuk Tentang Faktor Pendukung Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?</p> <p>b. Bagaimana pendapat Bapak/Ibuk tentang Faktor penghambat rekrutmen Tenaga Pendidik di (SLB)?</p>



Hasil Wawancara

Pertanyaan:

A. Kepala Sekolah

1. Bagaimana Sejarah Awal Berdirinya Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi Kerinci ?

Jawaban : Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci adalah salah satu unit di yayasan kabupaten kerinci yang memberikan pelayanan pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB). Sejak berdirinya sampai saat ini sudah memastikan siswa sebanyak 105 Orang peserta didik. Sekolah luar biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci ini terdiri dari 9 rombongan belajar dari kelas A (Tuna Netra), B (Tuna Grahita), C (Tuna Grahita Ringan), C1 (Tuna Grahita Sedang), D (Tuna Daksa) dan Autis.

2. Bagaimana Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB Di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban : “Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, disini tidak ada penerapan Rekrutmen secara Formal, namun semua orang bisa menjadi tenaga pendidik/guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi. Kami meminta kesadaran dari alumni lulusan sarjana dan di utamakan dari lulusan Pendidikn Luar Biasa (PLB) yang ada di kemantan tinggi untuk peduli terhadap pendidikan”

3. Bagaimana Perencanaan Bapak/Ibuk dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB Di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban : “Perencanaan rekrutmen di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi, disini kita berencana untuk mencari alumni mahasiswa lulusan sarjana yang ada di kemantan Tinggi yang belum memiliki pekerjaan dan yang peduli akan dunia pendidikan, dan juga menggunakan pamflet atau Brosur yang akan disebarakan kepada masyarakat, jadi jika masyarakat telah mengetahui tentang penerimaan tenaga pendidik mereka bisa langsung mendaftar dengan mendatangi Sekolah Luar Biasa (SLB) tersebut”

4. Bagaimana Pelaksanaan Bapak/Ibuk Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban : “Sebagai Kepala Sekolah saya mengharapkan dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini berjalan dengan lancar, dan pelaksanaan ini kami lakukan dengan cara menganalisis segala hal agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, saya harapkan dengan adanya perencanaan yang matang, yang jelas maka perekrutan dapat sesuai yang diinginkan”

5. Bagaimana Penyebaran Penerimaan Guru Baru di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban : ”Dalam penyebaran pengumuman bahwa di SLB ini membuka penerimaan Tenaga Pendidik Baru agar informasi ini tersampaikan kepada masyarakat dilakukan hanya secara lisan dari guru ke guru kita sampaikan dan dengan menyebarkan brosur yang telah disiapkan, di SLB

ini tidak ada pengumuman dengan siaran radio karena dari minimnya biaya.”

6. Bagaimana Pendapat Bapak/Ibuk Tentang Penerimaan Lamaran di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban : “Dalam melakukan penerimaan lamaran Tenaga pendidik baru di sekolah luar biasa (SLB) kemantan tinggi pelamar harus melengkapi administrasinya ”

7. Bagaimana Pendapat Bapak/ Ibuk tentang proses seleksi pelamar di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban : “Dalam seleksi pelamar di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini tidak ada karena seleksi adalah kegiatan 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 tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan dan proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi tetapi di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini kami tidak melakukan seleksi terhadap Tenaga Pendidik, karna di SLB ini sangat minim sekali orang yang mau mengajar anak yang berkebutuhan khusus, karna itu sekolah hanya menginginkan orang yang mendaftar di SLB ini yang benar-benar sanggup dan mau untuk membimbing siswa yang berkebutuhan khusus”

8. Bagaimana Pendapat Bapak/Ibuk Tentang Faktor Pendukung Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban : “Bahwa perencanaan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan yang profesional di dalam Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan suatu bentuk antisipatif dan respon atas perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga diharapkan agar nantinya para lulusan SLB bisa optimal dalam berjuang, karena memasuki era globalisasi ini kita dituntut mahir dalam ilmu pengetahuan serta mempunyai ilife skill yang memadai.”

9. Bagaimana pendapat Bapak/Ibuk tentang Faktor penghambat rekrutmen Tenaga Pendidik di (SLB)?

Jawaban : “kendala yang sering dihadapi dalam proses perencanaan rekrutmen adalah ketidak sanggupan pihak Sekolah Luar Biasa (SLB) untuk memberikan honor yang lebih kepada calon pendidik dan tenaga kependidikan yang dianggap profesional, karena biasanya pendidik dan tenaga kependidikan yang berpengalaman berharap akan diberi honor sesuai dengan kemampuan mereka.”

B. Waka Kurikulum dan Waka Kesiswaan

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibuk Tentang Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawab : “Sebelum melakukan Rekrutmen Pendidik Non PLB, kita Melihat posisi Tenaga Pendidik apa yang kosong di Sekolah Luar Biasa (SLB) ini, dan berapa Tenaga Pendidik yang dibutuhkan untuk mengajar anak yang berkebutuhan khusus dan di bidang mata pelajaran apa saja”

2. Bagaimana Pendapat Bapak Tentang Evaluasi Rekrutmen di Sekolah Luar Biasa (SLB)?

Jawaban : “Untuk kriteria rekrutmen Tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) tergantung disiplin ilmu yang dimiliki pelamar, misalnya dari jurusan biologi S1 dan setelah diterima nantinya biasanya akan ada pelatihan, namun pelatihan tersebut tidak dilaksanakan lagi karena adanya covid-19. Dan apapun disiplin ilmunya selagi dia bisa mengajarkan tentang yang positif kepada siswa yang berkebutuhan khusus kita persilahkan untuk menjadi tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi”

3. Bagaimana Pendapat Bapak/Ibuk Tentang Faktor Pendukung Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban : “Yang menjadi pendukung itu karena adanya dukungan kemajuna Teknologi Informasi yang memudahkan dalam proses rekrutmen dan banyak masyarakat yang memberikan informasi tentang perekrutan tenaga pendidik baru di SLB Kemantan Tinggi Seperti instagram, Facebook, Whatsap, dengan melalui media lah mereka mendapat informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik Sekolah Luar Biasa (SLB) “

C. Guru

1. Bagaimana Menurut Bapak/Ibuk Tentang Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Non PLB di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawab : “Sepengetahuan saya, dalam persiapan Rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini mempersiapkan daftar persyaratan yang di butuhkan pihak sekolah, kemudian dengan melihat di SLB ini kekurangan tenaga pendidik maka harus melihat dulu kebutuhan tenaga pendidik dan juga mempertimbangkan tenaga pendidik dengan siswa”

2. Bagaimana Pendapat Bapak/Ibuk Tentang Penyebaran Pengumuman Guru Baru di Sekolah Luar Biasa (SLB)?

Jawaban :“Kami para Tenaga pendidik yang mengajar di SLB ini hanya membicarakannya pada saat guru-guru selesai mengajar dan istirahat di ruang guru yang membahas tentang pembukaan penerimaan guru baru, kami Hanya membicarakan secara lisan disampaikan dari guru satu keguru yang lain dan kemudian disampaikan kepada masyarakat atau tetangga-tetangga, disini tidak melalui surat kabar atau siaran radio lainnya, maka penyebarannya kami laksanakan secara manual”

3. Bagaimana Pendapat Bapak/Ibuk Tentang Penerimaan Lamaran di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban :“Setahu Saya dalam penerimaan lamaran guru baru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi cukup bermannfaat untuk orang-orang yang belum mempunyai pekerjaan, karna saya dulu dalam melamar menjadi tenaga pendidik di SLB ini juga disuruh langsung menemui kepala Sekolah untuk dilihat surat lamarannya apakah sesuai atau tidak dalam bidang saya untuk mengajar tuna daksa”

4. Bagaimana Menurut Bapak/Ibuk Tentang proses seleksi pelamar di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban :“Setahu saya dalam melakukan seleksi pelamar langsung menghadap kepala Sekolah membawa surat lamaran karena seleksi pelamar yang berwenang adalah Kepala Sekolah Luar Biasa (SLB)”

5. Bagaimana Pendapat Bapak/ibuk tentang evaluasi rekrutmen di Sekolah Luar Biasa (SLB) ?

Jawaban :“Ya saya sebagai guru kelas Tuna Daksa, dalam proses pembelajaran saya ditugaskan untuk membimbing dan memberi arahan kepada siswa, dan sebagai guru juga harus bersabar dalam menghadapi berbagai karakter siswa yang berkebutuhan khusus, begitulah kriteria Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi ini yaitu disiplin dalam mengajar, bisa memahami keadaan siswa, membantu siswa dalam kesulitan, dan tidak berbuat semena-mena kepada siswa yang berkebutuhan khusus ini”

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Ristika Hemeliyana
Tempat/Tanggal Lahir : Kemantan Hilir, 24 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Kemantan Hilir, Kecamatan Air Hang
Kabupaten



Kerinci

Nama Orang Tua : Ayah : M. Rusli
Ibu : Emi Efrita

No	Pendidikan	Tempat	Tahun Tamat
1	SDN 179/III Kemantan Hilir	Kemantan Hilir	2012
2	MtsN Pendung Tengah Penawar	Kerinci	2015
3	MAN 1 Kerinci	Sebukar	2018
4	IAIN Kerinci	Kota Sungai Penuh	2018-sekarang

Kemantan Hilir, April 2022

PENULIS

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

RISTIKA HEMELIYANA

NIM. 1810206038

DOKUMENTASI



Gambar 1 : Dokumentasi Wawancara



Gambar 2 : Dokumentasi Wawancara dengan Guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi Kerinci



Gambar 3 : Proses Wawancara



Gambar 4 : Dokumentasi Wawancara



Gambar 5 : Dokumentasi Arsip di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi Kerinci



Gambar 6 : Dokumentasi Struktur Organisasi di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kemantan Tinggi Kerinci



Gambar 7 : Dokumentasi Ruang Kelas di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi



PEDOMAN DOKUMENTASI

No.	Uraian	Kelengkapan	
		Ada	Tidak
1.	Buku panduan kurikulum	✓	
2	Alat kelengkapan pembelajaran	✓	
3	Absensi	✓	
4	Struktur Organisasi	✓	
5	Sistem penyampaian	✓	
6	Jadwal Pembelajaran	✓	
7	Sistem administrasi	✓	
8	Sarana dan Prasaran	✓	
9	Data Guru	✓	
10	Data Siswa	✓	
11	Letak Geografis SLB	✓	
12	Visi dan Misi SLB	✓	



DAFTAR INFORMAN

No	Nama	Pekerjaan
1.	Wima Kartika Sari, SE	Kepala Sekolah
2.	Eka Trimurti, S.Pd	Waka Kurikulum
3.	Rian Ichtiandi, S.Pd	Waka Kesiswaan
4.	Ririn Nur Komariah, SE	TU
5.	Gusnidarti	Guru-non-PLB

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI



PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Jend. Basuki Rahmat Telp/Fax : (0748) 21980
SUNGAI PENUH

Email : kesbangpolkabupatenkerinci@gmail.com

Kode pos : 37112



REKOMENDASI IZIN PENELITIAN

Nomor : 0711/037/Kesbang-Pol/2022

- Membaca : Surat dari : IAIN Kerinci Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/196/2022
Tanggal : 25 Januari 2022 Perihal : Izin Penelitian
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan Melakukan Penelitian dan Pengembangan Bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Organisasi Asing;
3. Peraturan menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
4. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten kerinci sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2013 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci;
5. Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2014 tentang Uraian Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci.
- Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan
- Memberikan izin kepada : Nomor Urut : 037
Nama : RISTIKA HEMELIYANA
NIM / NPM : 1810206038
Agama : ISLAM
Kebangsaan : INDONESIA
No HP : 082289544220
Alamat : Desa Kemantan Hilir Kec. Air Hangat Timur
- Untuk : Mengadakan Penelitian
- Judul : REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK NON PENDIDIKAN LUAR BIASA (PLB) DI SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) DI KEMANTAN TINGGI KERINCI
- Tempat Penelitian : Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci
- Waktu : Januari s/d Februari 2022
- Dengan Ketentuan : 1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu melaporkan kepada Kaban/Kadis/Kakan/Instansi yang bersangkutan untuk mendapat petunjuk seperti
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan dan adat istiadat yang berlaku ditempat penelitian
3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian dimaksud
4. Laporan Hasil Penelitian disampaikan kepada Bupati Kerinci melalui Badan Kesbangpol dan Politik Kabupaten Kerinci dan disampaikan kepada OPD dan atau Lembaga yang menjadi Objek Penelitiannya.
5. Tidak menggunakan Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah
6. Tetap patuh dan mentaati protokol kesehatan selama melaksanakan penelitian
7. Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini akan dicabut kembali apabila pemegangnya tidak mentaati ketentuan tersebut diatas

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Bupati Kerinci (sebagai laporan)
2. Sdr. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci
3. Sdr. Kepala Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci
4. Sdr. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Alamat : Jalan Kapten Muradi Sungai Penuh Telp. 0748 – 21065 Faks : 0748 – 22114
Kode Pos . 37112. Website: www.stainkerinci.ac.id e-mail : info@stainkerinci.ac.id

SURAT PENETAPAN PEMBIMBING/PEMBAHAS DAN JUDUL SKRIPSI

Nomor : In.31/D1/PP.00.9/30 /2021

Berdasarkan rapat Tim seleksi Judul Skripsi Mahasiswa Jurusan dalam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci tentang Penetapan judul dan pembimbing Skripsi mahasiswa, Dengan ini dekan fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan IAIN Kerinci Menunjuk:

Nama : Dr. Eka Putra, SH M.Pd Nama : Rasmita, M.Pd
Pangkat/Gol : IV/a Pangkat/Gol : III/d
Jabatan : Lektor Kepala Jabatan : Lektor
Sebagai : Pembimbing I Sebagai : Pembahas I

Nama : Rini Syevyilni Wisda, M.Pd Nama : Seprianto, M.Pd
Pangkat/Gol : III/c Pangkat/Gol : III/c
Jabatan : Lektor Jabatan : Lektor
Sebagai : Pembimbing II Sebagai : Pembahas II

Dalam Penulisan Skripsi :

Nama : Ristika hemelyana
NIM : 1810206038
Jurusan : MPI
Judul Skripsi : Rekrutmen Tenaga Pendidik Non Pendidikan Luar Biasa (PLB) Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Di Kemantan Tinggi Kerinci

Demikianlah surat Penetapan ini disampaikan agar dapat dilaksanakan sebagai mana mestinya.

DITETAPKAN DI : SUNGAI PENUH
PADA TANGGAL : 27 Oktober 2021



Dr. HADI CANDRA, S.Ag, M. Pd

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
2. Kepala Bagian TU FTIK
3. Kepala Sub Bagian Akademik Mahasiswa dan Alumni FTIK
4. Ketua Jurusan
5. Dosen Pembimbing
6. Mahasiswa yang bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
KOMPLEK PERKANTORAN BUKIT TENGAH
SIULAK

Website : <http://disdik.kerincikab.go.id> e-mail : dikjar@kerincikab.go.id

Siulak, 31 Januari 2022

Nomor : 420/028/TU/Pdk-2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Izin Melakukan Penelitian**

Kepada
Yth. Sdra. **RISTIKA HEMELIYANA**
Mahasiswa IAIN KERINCI
di-
Tempat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat dari IAIN Kerinci Nomor: In.31/D.1/PP.00.9/196/2022 Tanggal 25 Januari 2022 Perihal Mohon Izin Penelitian, dan Berdasarkan Rekomendasi Penelitian Kesbangpol Kab.Kerinci No 071/037/kesbang-Pol/2022 tanggal 25 Januari 2022 tentang Rekomendasi Izin Penelitian.

Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberi izin kepada Mahasiswa IAIN Kerinci untuk mengadakan Penelitian mulai Januari s.d. Maret 2022 Atas Nama:

Nama : RISTIKA HEMELIYANA
NPM : 1810206038
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan melakukan penelitian pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Kemantan Tinggi Kerinci

Dengan Judul : **"REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK NON PENDIDIK LUAR BIASA (PLB) DI SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) KEMANTAN TINGGI KERINCI"**.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Agar melapor kepada Kepala Sekolah yang bersangkutan sebelum melaksanakan Penelitian
2. Supaya dapat menjaga Ketertiban, Keamanan, dan Tata Krama yang berlaku di Sekolah bersangkutan.
3. Setelah selesai melaksanakan Praktek agar melapor kembali ke Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dengan membuat laporan tertulis tentang hasil Praktek yang telah dilaksanakan.
4. Data yang dibutuhkan selama Praktek tidak boleh disalahgunakan
5. Point 1 sampai dengan point 4 untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan apabila ternyata tidak dilaksanakan, maka surat izin ini kami cabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Demikianlah Surat Izin ini kami berikan, untuk dapat dipedomani dan terima kasih.

An. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN KERINCI
Ub. Kasubbag Umum dan Kepegawaian

YANTOBIUM, SST, Par., M, Si
NIP. 19691217 199803 1 004

Tembusan Yth :

1. Bapak Bupati Kerinci (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



**SEKOLAH LUAR BIASA AL-MUIZ
KABUPATEN KERINCI PROVINSI JAMBI**

Jl. RadjoMudoDesaKemantanTinggiKec. Air HangatTimurKab. Kerinci Email: slbalmuiz@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 070/005/SLB-AM/III/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah Luar Biasa (Al-Muiz) Kabupaten Kerinci menerangkan sesungguhnya bahwa :

NO.	BP	NIM	NAMA	KET
1.	2018	1810206038	Ristika Hemeliyana	Penelitian

Berdasarkan surat no:420/028/TU/Pdk-2022 tertanggal 25 Januari 2022, yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian di sekolah luar biasa Al-Muiz Kabupaten Kerinci dengan judul "REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK NON PENDIDIKAN LUAR BIASA (PLB) DI SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) DI KEMANTAN TINGGI KERINCI" terhitung mulai dari tanggal (25 Januari s/d 24 Maret 2022).

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan yang bersangkutan sebagai mana mestinya.

Dikeluarkan di : Kemantan Tinggi

Pada Tanggal : 24 Maret 2022

Kepala Sekolah
SLB Al-Muiz

WIMA KARTIKA SARI, S.E