



Accepted: January 2025	Revised: January 2025	Published: February 2025
----------------------------------	---------------------------------	------------------------------------

Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Siswa Tunagrahita

M. Hanif Satria Budi

Institut Agama Islam Faqih Asy'ari Kediri, Indonesia

e-mail: hanifsa@iaifa.ac.id

Abstract

This thesis is the result of research that presents the potential for teaching staff management in improving the quality of education for mentally retarded students at SLB C Dharma Wanita Pare. The purpose of this research is to determine the management of teaching staff at SLB C Dharma Wanita Pare which includes planning, implementation, evaluation as well as supporting and inhibiting factors in improving the quality of education. The research method used is descriptive qualitative, namely research that is oriented towards natural phenomena based on what occurs in the field and the approach used in this research is a case study. The results of this research show that: 1) Planning the management of teaching staff, namely by conducting a job analysis regarding the form of work, duties and positions to ensure that students' educational needs are met, 2) Implementation of teaching staff management is carried out through several processes, namely recruitment, selection, job placement, compensation, training and development, and dismissal of teaching staff, all of which went well because a thorough planning process had previously been carried out by the school principal, 3) Evaluation of the management of teaching staff was carried out in the form of supervision to measure the extent of effectiveness the work of teaching staff in meeting the needs of students. 4) Supporting and inhibiting factors greatly influence the success of the teaching staff management process, both from the school principal, the competence of teaching staff, facilities and infrastructure, financing, as well as the participation of parents and the school committee. The practical implications of the results of this research are that it is intended for educational institutions with a similar culture, namely schools with students with special needs only, whereas for educational institutions in general it is certainly very different, considering the learning environment is with ordinary regular students, so there are no specialties that must be had. by educators.

Keywords: *Management of Educators, Quality of Education, Mentally Disabled Students..*

Abstrak

Penelitian ini menyajikan potensi mengenai manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa tunagrahita di SLB C Dharma Wanita Pare. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik di SLB C Dharma Wanita Pare yang meliputi bagaimana perencanaan, pelaksanaan, evaluasi serta faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang berorientasi pada fenomena bersifat alami berdasarkan yang terjadi di lapangan dan pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah studi kasus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan, bahwa: 1) Perencanaan manajemen tenaga pendidik yaitu dengan melakukan analisis jabatan tentang bentuk pekerjaan, tugas dan jabatan untuk memastikan bahwa kebutuhan pendidikan peserta didik terpenuhi, 2) Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dilakukan melalui beberapa proses yakni perekrutan, seleksi, penempatan kerja, pemberian kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta pemberhentian tenaga pendidik, yang mana semua tahap tersebut berjalan dengan baik karena sebelumnya telah dilakukan proses perencanaan yang matang oleh kepala sekolah, 3) Evaluasi manajemen tenaga pendidik dilakukan dalam bentuk supervisi guna mengukur sejauh mana efektivitas kerja tenaga pendidik dalam pemenuhan kebutuhan peserta didik., 4) Faktor pendukung dan penghambat sangat memengaruhi keberhasilan dalam proses manajemen tenaga pendidik, baik berasal dari kepala sekolah, kompetensi tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pembiayaan, serta partisipasi orang tua dan komite sekolah. Adapun implikasi praktis pada hasil penelitian ini adalah ditujukan bagi lembaga pendidikan dengan budaya yang sejenis, yakni sekolah dengan siswa berkebutuhan khusus saja, sedangkan bagi lembaga pendidikan pada umumnya tentu sangatlah berbeda, mengingat lingkungan pembelajaran yang dilakukan bersama siswa biasa, sehingga tidak ada kekhususan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik.

Kata Kunci: Manajemen Tenaga Pendidik; Mutu Pendidikan; Siswa Tunagrahita.

Pendahuluan

Menjadi bangsa yang maju merupakan cita-cita yang luhur bagi setiap negara di dunia. Maju atau tidaknya suatu negara tentu sangat dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Keberhasilan dalam menyelenggarakan pendidikan tentu tidak lepas dari yang namanya manajemen. Pada dasarnya manajemen akan berjalan dengan baik jika adanya sumber daya yang mendukung. Sumber daya yang sangat penting dimiliki oleh sekolah ialah sumber daya manusia. Dalam hal pendidikan, sumber daya manusia atau personalia disekolah meliputi: kepala sekolah, tenaga pendidik, staf tata usaha, dan karyawan sekolah. Sumber daya ini merupakan orang-orang yang menggerakkan program yang telah disusun oleh sekolah agar tercapai suatu tujuan.

Namun sebenarnya masih banyak permasalahan mengenai rendahnya kualitas tenaga pendidik yang tidak mampu merancang rencana pembelajaran dengan baik, serta masalah mengenai proses pembelajaran seperti penggunaan metode dan media yang kurang tepat. Untuk itu sudah selayaknya kepala sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab atas peningkatan mutu pendidik untuk memberikan petunjuk dan arahan serta mengikut sertakan tenaga pendidiknya dalam berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan tentu harus terbentuk dari kualitas keprofesionalan guru. Guru harus mengetahui dasar-dasar program pembelajaran bagi anak-anak, tak terkecuali bagi anak dengan gangguan intelektual atau biasa disebut anak tunagrahita. Seperti dalam gagasan EFA (*Education for All*) yang muncul pada tahun 1990 pada Konferensi Dunia tentang pendidikan kepada setiap warga di setiap Negara tanpa melihat bentuk fisik. Dan salah satu bunyi deklarasi EFA ialah

menghilangkan kekakuan, memberikan pedoman tentang sistem pendidikan dan memberikan pendidikan secara fleksibel.

Namun mengingat tidak semua guru mampu memahami karakteristik anak tunagrahita atau yang lebih di kenal sebagai anak dengan gangguan intelektual, maka perlu adanya pemberdayaan optimal antar sesama komponen yang ada di lingkungan sekolah untuk menghasilkan mutu lulusan sekolah serta *outcome* yang berdaya guna. Untuk itu anak yang memiliki kebutuhan khusus seperti siswa tunagrahita ini telah dipersiapkan lembaga yang disebut Sekolah Luar Biasa (SLB). SLB menjadi tempat pengembangan mutu layanan pendidikan yang tepat jika para komponen disekolah memahami dan memberikan pengajaran yang sesuai dengan anak yang berkebutuhan khusus itu sendiri seperti halnya pembelajaran yang dilaksanakan di SLB C Dharma Wanita Pare. SLB C Dharma Wanita Pare merupakan sebuah lembaga pendidikan yang di khususkan bagi anak-anak berkebutuhan khusus yang menginginkan haknya untuk mendapatkan pendidikan yang layak seperti siswa pada umumnya. Berbeda dengan SLB lainnya, SLB C Dharma Wanita Pare ini hanya dikhususkan bagi anak penyandang tunagrahita namun dengan berbagai tingkatan kebutuhan khusus seperti C- tunagrahita ringan, C1- tunagrahita sedang, Q- autisme, P- *Down Syndrome*, dan K- untuk anak yang kesulitan belajar.

Hasil studi penelitian menyatakan bahwa sebagian besar tenaga pendidik di SLB C Dharma Wanita Pare memiliki latar belakang Pendidikan Luar Biasa (PLB) dan memiliki kemampuan keterampilan khusus yang dibutuhkan saat melakukan pembelajaran dengan peserta didik. Dari data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebanyak 9 tenaga pendidik SLB C Dharma Wanita Pare, 5 diantaranya berlatar pendidikan PLB dan 4 lainnya dengan latar pendidikan yang berbeda namun telah memiliki kemampuan keterampilan khusus dan keterampilan interpersonal sesuai yang disyaratkan oleh SLB C Dharma Wanita Pare. Hal ini tentu menjadikan kompetensi guru SLB C Dharma Wanita Pare berbeda dengan kompetensi guru biasanya, guru bagi anak berkebutuhan khusus ini dituntut untuk memiliki soft skill berupa kesabaran, empati, komunikasi efektif, dan pemecahan masalah kreatif.

Selain sebagai wadah untuk membimbing dan mendidik siswa tunagrahita, SLB C Dharma Wanita Pare mampu melakukan lebih dari itu, seperti dengan berpartisipasi pada berbagai event serta perlombaan dengan mengirimkan peserta didik-nya sebagai delegasi pada lomba tersebut dan tak jarang siswa-siswi-nya pulang dengan membawa penghargaan dan menjadi juara. Berdasarkan hasil studi penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dan tenaga pendidik terlibat dalam membimbing dan melatih siswa secara langsung, selain itu tenaga pendidik turut aktif mendampingi, mengantar dan membersamai segala proses perlombaan yang diikuti oleh peserta didik.

Untuk itu dalam penelitian ini membahas mengenai empat poin manajemen tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah berupa perencanaan, pelaksanaan, evaluasi serta faktor pendukung dan penghambat tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan siswa tunagrahita di SLB C Dharma Wanita Pare Kediri.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif dan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan metode studi kasus (*case study*). Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung (Salim dan Haidir, 2019: 49). Sedangkan penggunaan metode studi kasus karena dapat menemukan dan

menjelaskan kasus secara komprehensif dengan menganalisis berbagai fenomena lain yang memiliki keterkaitan konteks dari kejadian yang sedang diteliti (Dede Rosyada, 2020: 65). Dalam mengumpulkan data diperlukan beberapa teknik yang harus dilakukan oleh peneliti agar mendapatkan sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berada di lokasi penelitian, sedangkan data sekunder merupakan data tambahan berupa segala bentuk dokumen, baik dalam bentuk tertulis maupun foto. Adapun teknik yang peneliti gunakan yaitu observasi berupa pengamatan secara langsung, dokumentasi dan wawancara dengan memberikan seputar pertanyaan mengenai aplikasi PMM kepada ibu Dewi Nurmasari, S. Pd. selaku kepala sekolah, ibu Erwin Dewi Kusniandra, S. Pd. selaku waka kurikulum dan bapak Rio Kresna, S. Pd. selaku tenaga pendidik SLB C Dharma Wanita Pare. Dalam penelitian ini menggunakan tiga langkah analisis data yaitu reduksi data (penyaringan data yang dianggap penting seputar manajemen tenaga pendidik di SLB C Dharma Wanita Pare), penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik mengacu pada konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM merupakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan memperhatikan aspek efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Harsuko Riniwati, 2016:1). Berdasarkan pengertian tersebut, manajemen sumber daya manusia merupakan konsep yang tepat serta sesuai dengan konsep manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang mana pengelolaan manajemen tenaga pendidikan ini mencakup jumlah, kualifikasi, dan kompetensi tenaga pendidik yang memadai.

Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien agar mencapai hasil yang optimal sesuai dengan yang direncanakan. Dalam hal ini semua tenaga pendidik (guru) memiliki peran penting untuk menjalankan kegiatan mengajar agar berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan lembaga pendidikan. Pada penelitian ini, manajemen tenaga pendidik dimulai proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi serta faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa tunagrahita di SLBC Dharma Wanita Pare Kediri.

Mutu Pendidikan

Mutu juga disebut dengan kualitas, merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang sesuai dengan yang distandarkan bahkan melebihi dari yang diharapkan. Sedangkan Menurut *Garvin* dan *Davis* mutu adalah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses, dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan (Riyuzen, 2018:61)

Jika mengacu pada pengertian diatas maka mutu pendidikan dapat dipahami sebagai suatu kualitas atau keunggulan dalam pengelolaan pendidikan sehingga menghasilkan keunggulan akademik yang sesuai dengan standar pendidikan atau bahkan melebihi yang diharapkan.

Siswa Tunagrahita

Anak tunagrahita adalah anak yang memiliki intelegensi yang signifikan berada dibawah rata-rata dan disertai dengan ketidakmampuan dalam adaptasi perilaku yang muncul dalam masa perkembangan (Kustiawan, 2013: 14). Penyebutan tunagrahita dapat diperjelas dengan menyebut orang yang mengalami gangguan intelektual. Gangguan intelektual ini bisa disebabkan oleh beberapa

faktor seperti kelahiran prematur yang menyebabkan kerusakan otak akibat kekurangan oksigen, anomali dalam kromosom atau gen, masalah kehamilan yang dialami sang ibu sehingga berpengaruh pada pertumbuhan janin, serta penyakit, cedera dan lingkungan yang dapat menimbulkan trauma.

Edgare Dole mengemukakan dalam buku *Amka* (2021: 126) tentang ciri-ciri anak tunagrahita sebagai berikut:

1. Tidak berkemampuan secara sosial dan tidak mampu mengelola dirinya sendiri sampai tingkat dewasa
2. Mental dibawah normal
3. Terlambat kecerdasannya sejak lahir
4. Terlambat tingkat kematangannya
5. Cacat mental disebabkan pembawaan dari keturunan atau penyakit
6. Tidak dapat disembuhkan.

Dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar bagi siswa tunagrahita juga diperlukan penyesuaian pendidikan dengan cara memahami terlebih dahulu sifat gangguan intelektual siswa agar mengerti cara belajar apa yang sesuai. Selain itu perlu adanya strategi pembelajaran yang diindividualisasikan, maksudnya dalam pembelajaran dilakukan secara bersama-sama dalam satu kelas namun guru menggunakan teknik pembelajaran yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan masing-masing siswa.

Perencanaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Dalam kegiatan manajemen, perencanaan merupakan hal yang penting untuk dipersiapkan karena berjalannya kegiatan setelahnya ialah tergantung dari perencanaan yang matang tersebut. Adapun perencanaan yang dilakukan di SLB C Dharma Wanita Pare yaitu dengan diadakan analisis dahulu terkait bentuk pekerjaan, tugas dan jabatan sesuai yang dibutuhkan sekolah. Terdapat langkah-langkah analisis yang dilakukan kepala sekolah dalam proses perencanaan tenaga pendidik diantaranya:

1. Mengidentifikasi kebutuhan pendidikan sekolah seperti visi misi sekolah, tujuan akademik maupun non akademik sekolah, menganalisis kurikulum, identifikasi kebutuhan khusus peserta didik, dan jumlah peserta didik.
2. Menentukan kualifikasi calon tenaga pendidik diantaranya pendidikan terakhir tenaga pendidik, pengalaman kerja, sertifikat keterampilan khusus baik pedagogik maupun kemampuan IT, memperhatikan aspek kemampuan komunikasi seperti menguasai bahasa isyarat, selain itu keterampilan interpersonal juga dibutuhkan tenaga pendidik untuk bekerja bersama peserta didik, sesama tenaga pendidik dan wali murid.
3. Mengevaluasi pertimbangan kebutuhan masa depan adakah perubahan kurikulum atau kebijakan pendidikan yang mempengaruhi kebutuhan tenaga pendidik.

Dalam kegiatan perencanaan tenaga pendidik, terdapat kriteria yang disyaratkan bagi calon tenaga pendidik di SLB C Dharma Wanita Pare diantaranya harus berlatar belakang Pendidikan Luar Biasa, namun karena keterbatasan lulusannya, maka atas kebijakan sekolah dengan menerima calon tenaga pendidik yang masih dalam proses skripsi dan berbagai jurusan selainnya. Selain itu harus memiliki kemampuan dan keterampilan mengajar anak tunagrahita.

Pelaksanaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

1. Perekrutan Tenaga Pendidik (recruitment)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SLB C Dharma Wanita Pare telah melakukan perekrutan yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah, yaitu saat sekolah kekurangan tenaga pendidik dikarenakan jumlah peserta didik yang semakin banyak. Terdapat dua cara penginformasian terkait pembukaan rekrutmen yaitu dengan menginformasikan secara langsung kepada calon tenaga pendidik dan dengan menyebarluaskan lewat media sosial seperti *Instagram*, *Facebook* yang semua itu langsung terhubung dengan link *Whatsapp*

Rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga pendidik baru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam proses rekrutmen harus menentukan kriteria yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik. Agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan mudah seiring dengan tujuan SLB C Dharma Wanita Pare. Demikian bahwa proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon sebanyak jumlah yang diperlukan dan mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan (Sutrisno, 2017: 46)

2. Seleksi Tenaga Pendidik

Seleksi adalah proses memilih individu dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Dalam proses seleksi dilakukan oleh kepala sekolah agar nantinya tidak terjadi kesalahan dalam memilih calon tenaga pendidik yang selanjutnya akan mengisi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan (Raharjo, 2022:98).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala sekolah SLB C Dharma Wanita Pare dengan melihat latar belakang pendidikan, melihat praktik mengajar, serta kemampuan bidang IT. Dan dari semua itu, yang terpenting dimiliki tenaga pendidik baru ialah soft skill berupa kesabaran dan ketelatenan karena siswa yang dihadapi ialah siswa dengan kebutuhan khusus. Untuk itu dalam proses penyeleksian ini calon tenaga pendidik akan melewati masa training selama 3 bulan guna mengetahui apakah kemampuan mengajar telah sesuai dengan kebutuhan sekolah atau tidak.

3. Penempatan Kerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian di SLB C Dharma Wanita Pare menunjukkan bahwa penempatan kerja ialah dengan melakukan dahulu analisis karakter guru dan anak berkebutuhan khusus yang sesuai agar pembelajaran dapat optimal. Selanjutnya dilakukan penentuan guru kelas secara bergilir untuk pemerataan pengalaman mengajar berbagai karakteristik anak berkebutuhan khusus. Untuk penempatan kerja di SLB C Dharma Wanita Pare ini menerapkan sistem diperbantukan, maksudnya setiap tenaga pendidik baru akan didampingi oleh satu guru senior yang membantu dan mengarahkan setiap proses pembelajaran, mengingat tidak mudah menghadapi anak berkebutuhan khusus sehingga membutuhkan pengalaman dari sesama tenaga pendidik.

Sementara pengangkatan dan penempatan merupakan pembagian tugas kepada para personil sekolah baik tenaga pendidik lama maupun tenaga pendidik baru dengan mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan dan penempatan ini akan mengurangi kesenjangan dalam penguasaan materi yang selanjutnya akan disampaikan kepada peserta didik. Sebagaimana menurut Zulkifli penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon agar berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda.

Tugas dari penempatan yaitu untuk menilai para calon dan mencocokkan kualifikasi mereka dengan persyaratan yang telah ditetapkan semula dari setiap pekerjaan (Zulkifli, 2016:24).

4. Pemberian Kompensasi Tenaga Pendidik

Sebagaimana diketahui bahwa kompensasi merupakan suatu upaya untuk menyejahterakan tenaga pendidik yang telah melakukan suatu hal yang lebih untuk sekolah. Menurut *Garry Dessler*, definisi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja yang dilakukan dapat dinilai dan diukur berdasarkan suatu penilaian yang telah ditentukan organisasi secara objektif.

Sementara kompensasi di SLB C Dharma Wanita Pare dilakukan oleh kepala sekolah kepada tenaga pendidik yang telah berkontribusi lebih pada sekolah. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan tenaga pendidik untuk sekolah, biasanya kompensasi ini berupa piagam penghargaan dan uang pembinaan tergantung jenis keberhasilan yang tenaga pendidik dapatkan, seperti saat tenaga pendidik berhasil membawa peserta didiknya pada jenjang perlombaan tertentu.

5. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik

Untuk terus mengupgrade kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik, perlu dilakukan yang namanya pelatihan dan pengembangan sesuai dengan teori *Ivancevich* bahwa pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera (Sutrisno, 2017: 67).

Adapun pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di SLB C Dharma Wanita Pare bertujuan untuk mengupgrade ilmu dan meningkatkan kemampuannya. Pelatihan dilakukan dalam bentuk workshop dan KKG (Kelompok Kerja Guru) lingkup SLBC sekabupaten Kediri yang dilakukan per 3 bulan sekali dan 1 bulan sekali yang diikuti oleh salah satu tenaga pendidik SLB C Dharma Wanita Pare. Selang beberapa hari itulah diadakan himpunan KKGS (Kelompok Kerja Guru Tingkat Sekolah) dalam lingkup SLB C Dharma Wanita Pare, disana tenaga pendidik dapat menyampaikan ilmunya ke sesama tenaga pendidik dalam kegiatan himpunan KKGS tersebut yang di dalamnya berupa pelatihan dalam penanganan anak berkebutuhan khusus, pelatihan kurikulum, pedagogic dan IT.

6. Pemberhentian Tenaga Pendidik

Pemberhentian adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan (Zulkifli, 2016:121). Di SLB C Dharma Wanita Pare bahwa pemberhentian diberlakukan jika terjadi tindakan asusila atau terdapat tenaga pendidik yang melanggar kode etik guru dan sangat fatal. Namun selama ini belum pernah ada tenaga pendidik yang diberhentikan oleh kepala sekolah, hal ini menjadi cerminan bahwa suasana tenaga pendidik di SLB C Dharma Wanita Pare sangat tenang dan kekeluargaan.

Evaluasi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Evaluasi merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga agar dapat menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan (Kasmawati, 2012:55).

Hasil penelitian di SLB C Dharma Wanita Pare menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dengan diperlukan upaya dari sekolah untuk mendukung dengan memperhatikan kinerja tenaga pendidik. Hal ini tentu melibatkan kepala sekolah dalam proses pengawasan tenaga pendidik agar tetap bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan di SLB C Dharma Wanita Pare ialah melakukan supervisi kelas secara berkala. Supervisi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pemenuhan kebutuhan peserta didik yang telah dilakukan oleh guru. Menurut Umi Zulfa terdapat beberapa tahapan yang dilakukan dalam proses supervisi diantaranya persiapan, pelaksanaan, serta penilaian dan tindak lanjut supervisi.

Hal ini sesuai dengan kegiatan supervisi yang dilakukan di SLB C Dharma Wanita Pare yang dilakukan melalui tiga tahap, antara lain:

1. Tahap pra observasi

Pada tahap awal ini merupakan tahap persiapan bagi tenaga pendidik sebelum dilakukan tahap observasi oleh kepala sekolah. Kepala sekolah mewawancarai tenaga pendidik terkait materi apa yang akan diajarkan, alat peraga apa yang akan digunakan, metode pembelajaran apa yang akan diterapkan, serta asesmen anak-anak yang bagaimana saat kegiatan observasi nanti.

2. Tahap observasi

Pada tahap ini kepala sekolah akan melihat proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yang selanjutnya akan di adakan diskusi bersama pada tahap pasca observasi bilamana terdapat kelebihan dan kekurangan saat proses observasi berlangsung.

3. Tahap pasca observasi

Pada tahap akhir ini guru bersama kepala sekolah melakukan refleksi dan tindak lanjut dari hasil refleksi tadi mengenai umpan balik seperti apa dan dilakukan paradigma coaching sehingga guru diberikan peluang dan fasilitas untuk menemukan permasalahan selama proses pembelajaran dan dirangsang untuk membuat solusi yang sesuai dengan inovasinya.

Faktor Pendukung dan Penghambat Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu

Berdasarkan kegiatan manajemen tenaga pendidik yang dilaksanakan tentunya terdapat hambatan dan dorongan yang bisa datang dari lingkungan sekolah, tenaga pendidik, maupun siswa itu sendiri. Dalam pengelolaan tenaga pendidik di suatu lembaga/organisasi pendidikan akan ditemui beberapa dorongan dan hambatan. Dorongan dan hambatan itu datang dari kepala sekolah, kompetensi pendidik, sarana dan prasarana, serta pembiayaan (Tilaar H,A,R , 1992:36).

1. Faktor Pendukung Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa tunagrahita di SLB C Dharma Wanita Pare diantaranya:

- a. Adanya peran kepala sekolah dalam memberikan layanan pendidikan terbaik, hal ini dibuktikan dengan upaya kepala sekolah dalam mengoptimalkan sumber daya sekolah seperti fasilitas dan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan pembelajaran, selain itu kepala sekolah memberi kebebasan penuh tenaga pendidik dalam memberikan gaya pembelajaran yang akan diterapkan pada peserta didik serta memfasilitasi penuh kebutuhan proses pembelajaran dengan peserta didik.
- b. Kepala sekolah selalu aktif membangun komunikasi dengan tenaga pendidik maupun wali murid terkait sejauh mana kebutuhan dan perkembangan peserta didik.

- c. Pembiayaan berupa anggaran pemasukan sekolah yang telah memenuhi kebutuhan operasional sekolah untuk satu tahun ke depan.
- d. Partisipasi masyarakat sekitar SLB C Dharma Wanita Pare sangat baik sehingga mendukung tenaga pendidik dalam proses pembelajaran dengan peserta didik.

2. Faktor Penghambat Tenaga Pendidik

Selain faktor pendukung, terdapat pula kendala-kendala yang menghambat tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa tunagrahita di SLB C Dharma Wanita Pare, yaitu:

- a. Kurangnya partisipasi dan kerjasama orang tua peserta didik, hanya sekitar 60% orang tua yang aktif dan 40% kurang bahkan tidak aktif, adapun hambatan dari orang tua peserta didik antara lain:
 - 1) Orang tua terlalu menyepelkan pendidikan anaknya dan tidak begitu memperhatikan kegiatan keseharian anak di rumah, sehingga kurang optimalnya pembelajaran di sekolah dikarenakan siswa yang tantrum dan susah diarahkan.
 - 2) Orang tua kurang memahami tingkat keterbatasan intelektual anak. Sehingga dalam ekpektasi orang tua, anak mampu membaca dan menulis tapi untuk fakta sebenarnya bahwa pembelajaran di SLB C Dharma Wanita Pare ini disesuaikan dengan tingkat keterbatasan anak, sehingga pembelajaran lebih difokuskan pada keterampilan dan bina diri.
- b. Belum semua kompetensi pendidik sesuai dengan bidangnya, hal ini dikarenakan keterbatasan lulusan PLB sehingga kurangnya pengalaman tenaga pendidik dalam menangani dan memahami karakteristik masing-masing siswa.
- c. Keterbatasan intelektual siswa yang menjadi hambatan tenaga pendidik dalam membimbing dan mendidik, itu berarti siswa dengan hambatan intelektual tersebut sudah pasti menjadi hambatan bagi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Penutup

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menjadi tenaga pendidik perlu adanya manajemen yang baik guna mewujudkan tujuan lembaga pendidikan yang diinginkan. Tenaga pendidik atau guru sebagai komponen utama dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi guna melakukan pembelajaran dengan siswa tunagrahita. Adapun kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan juga dituntut untuk dapat mengelola tenaga pendidik dengan sebaik mungkin agar dapat mencetak siswa yang bermutu dan berdaya guna.

Dalam manajemen tenaga pendidik di SLB C Dharma Wanita Pare di lakukan melalui proses perencanaan tenaga pendidik berupa analisis bentuk pekerjaan dan jabatan, pelaksanaan tenaga pendidik yang terdiri dari perekrutan, seleksi, penempatan kerja, pemberian kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta pemberhentian tenaga pendidik yang mana keseluruhan pelaksanaan tenaga pendidik ini telah berjalan dengan baik karena sebelumnya telah dilakukan perencanaan yang matang oleh kepala sekolah. Selanjutnya dilakukan proses evaluasi untuk mengetahui sejauh mana kinerja tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran dengan peserta didik, untuk itu di SLB C Dharma Wanita Pare dilakukan supervisi secara berkala dengan melalui 3 tahap yakni pra observasi, observasi, dan pasca observasi.

Adapun dalam pengelolaan tenaga pendidik tentu terdapat faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi keberhasilan tenaga pendidik. Faktor pendukung berasal dari kepala sekolah

Kemampuan kepala sekolah dalam mengoptimalkan sumber daya sekolah serta kepala sekolah selalu aktif membangun komunikasi dengan guru dan wali murid, sarana dan prasarana yang memadai, anggaran pembiayaan yang telah memenuhi kebutuhan operasional sekolah, dan partisipasi masyarakat sekitar yang sangat baik. Selain itu faktor penghambat yang menjadi kendala dalam pengelolaan tenaga pendidik berasal dari kurangnya partisipasi dan kerjasama orang tua peserta didik, belum semua kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya, dan intelegensi siswa yang berada dibawah rata-rata.

Daftar Pustaka

- Amka. (2021). *Strategi pembelajaran anak berkebutuhan khusus*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Fitriani, F., Trisnamansyah, S., & Insan, H. S. (2022). Manajemen penyelenggaraan pendidikan inklusi dalam meningkatkan mutu layanan pembelajaran peserta didik berkebutuhan khusus. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 929–938.
- Kasmawati. (2012). *Pengembangan kinerja tenaga kependidikan*. Makassar: Alauddin University Press.
- Kustiawan, M., dkk. (2017). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Masrokan, P., & Fuadi, I. (2023). Manajemen pelayanan dalam peningkatan mutu pendidikan inklusi sekolah di Tulungagung. *Al-fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1).
- Munirom, A. (2021). Pengembangan model manajemen kurikulum berbasis life skill pada anak tuna grahita ringan di sekolah luar biasa. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan dan Keislaman*, 7(02).
- Mursiawati, M., Sukmawati, S., & Chiar, M. Manajemen pengembangan pendidikan kecakapan hidup bagi anak berkebutuhan khusus dengan retardasi mental di SLB. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 8(11).
- Nurlindah, dkk. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Idaarah*, IV(1), 44.
- Nopprima, A. L., Sumadi, S., & Rini, R. (2013). Manajemen pembelajaran anak berkebutuhan khusus. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 1(3).
- Raharjo. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Riyanti, S. N., Setiyanti, A. A., & Tacoh, Y. T. (2023). Manajemen pendidikan pada pembelajaran anak berkebutuhan khusus di SMP Negeri 1 Salatiga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7653–7662.
- Rokhmah, S. F. (2017). *Manajemen evaluasi pendidikan agama Islam bagi siswa tunagrahita kelas VII SLB ABCD Kuncup Mas Banyumas* (Doctoral dissertation). IAIN.
- Rosyada, D. (2020). *Penelitian kualitatif untuk ilmu pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Salim, & Haidir. (2019). *Penelitian pendidikan: Metode, pendekatan, dan jenis*. Jakarta: Kencana.

Sudana, I. M., & Sudarsana, I. K. (2018). Strategi peningkatan mutu pembelajaran agama Hindu di sekolah luar biasa C Negeri Bangli. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 4(02), 208–218.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kenc