MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SLB ABC SWADAYA KENDAL

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Disusun oleh :

Esti Istiqomah

NIM 2103036063

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Esti Istiqomah
NIM	: 2103036063
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi	: S1 Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI SLB ABC SWADAYA KENDAL

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 18 Juni 2025
Pembuat Pernyataan,



Esti Istiqomah
NIM: 2103036063

Dipindai dengan CamScanner

PENGESAHAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul	: **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SLB ABC Swadaya Kendal**
Nama	: Esti Istiqomah
NIM	: 2103036063
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi	: S1

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 3 Juli 2025

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Dr. Miswari, M.Ag.
NIP. 196900418199503200 2

Sekretaris Sidang,

Ruruh Saraisati, M.Pd.
NIP. 199104262020122008

Penguji I,

Hj. Zulaikha, M.Ag.,M.Pd.
NIP. 197601302005012001

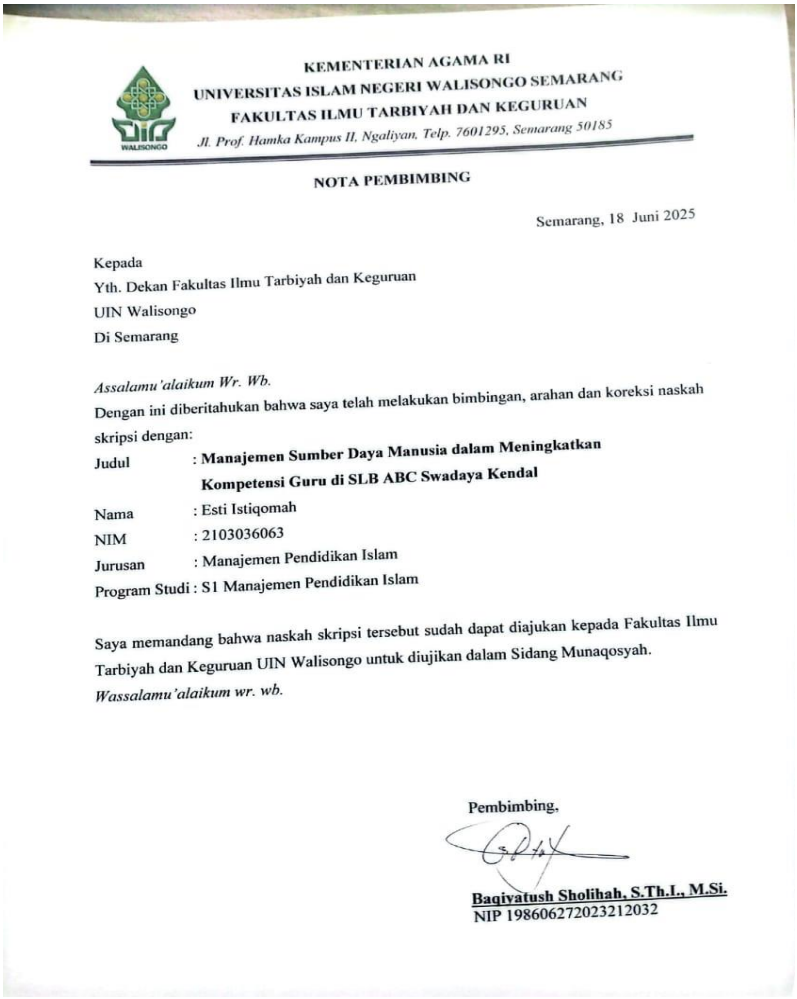
Penguji II,

Silviatul Hasanah, M.Stat.
NIP. 199408042019032014

Dosen Pembimbing,

Baqiyatush Sholihah, S.Th.I.,M.Si.
NIP. 198606272023212032

NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 18 Juni 2025

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SLB ABC Swadaya Kendal**
Nama : Esti Istiqomah
NIM : 2103036063
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1 Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing,

Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
NIP 198606272023212032

ABSTRAK

Judul : **Manajemen Sumber Daya Manusia dalama Meningkatkan Kompetensi Guru di SLB ABC Swadaya Kendal**

Nama : Esti Istiqomah

Nim : 2103036063

Pendidikan di Sekolah Luar Biasa (SLB) memerlukan penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif untuk menunjang keberhasilan pembelajaran. MSDM berperan dalam mengelola tenaga pendidik melalui perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan penerapan MSDM dalam meningkatkan kompetensi guru di SLB. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan MSDM di SLB telah berjalan sistematis dan berdampak signifikan pada peningkatan kompetensi guru, meliputi aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dengan demikian, MSDM terbukti menjadi landasan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan bagi peserta didik berkebutuhan khusus.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Guru, Sekolah Luar Biasa.

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab latin dalam penelitian ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	**ṡ**	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	ẓ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

ā = a panjang

ī = i Panjang

ū = u panjang

Bacaan diftong:

au = اَوَ

ai = اَيَ

iy = اَيَ

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukut penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru". Skripsi ini disusun guna memenuhi tugas dan persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan bagi kita, beserta keluarga, sahabat-sahabat dan seluruh pengikutnya.

Dengan kerendahan hati dan kesadaran penuh, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Nizar Ali, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, atas dukungannya dalam penyelenggaraan pendidikan.
2. Prof. Dr. H. Fatah Syukur. M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang telah memfasilitasi proses akademik selama studi
3. Dr. Hj. Nur Asiyah, M.S.I. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan telah memberikan arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Baqiyatush Sholihah, S.Th.i., M.S.i. Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk

memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan saran sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga rahmat dan keberkahan selalu mengiringi langkah beliau.

5. Bapak Muh. Ahlis Ahwan M.IP., Selaku Wali Dosen, atas motivasi dan pendampingannya selama menjalani studi, serta kepada seluruh dosen MPI yang telah membekali penulis dengan ilmu dan wawasan yang berharga.
6. Ibu Aulia Nailul Muna selaku Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal, yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian.
7. Seluruh bapak dan ibu guru serta tenaga kependidikan SLB ABC Swadaya Kendal, atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan selama proses penelitian.
8. Seluruh dosen, staf, dan civitas akademika UIN Walisongo Semarang, atas ilmu dan pengalaman yang telah diberikan selama masa studi.
9. Orang tua tercinta, Bapak Amik dan Ibu Muzaroah atas doa, dukungan moral, material, dan spiritual yang tak pernah putus. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan keberkahan kepada keduanya.
10. Kakak ku tercinta, Muhlisin, Rokhmat, Nurul Rozikin dan Kakak Ipar yang selalu mendoakan adiknya selama ini.
11. Keluarga besar MPI B 2021 dan seluruh mahasiswa MPI angkatan 2021, atas kebersamaan dan persaudaraan yang terjalin selama menempuh perkuliahan

12. Teruntuk Zahida Alfani, Marbelia Dinda, teman-teman KKN, serta teman teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sealalu membantu dan mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teruntuk transportasi umum berupa Brt yang selalu menemani penulis dari semester awal samapai terakhir.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun telah memberikan bantuan dan dukungan dalam bentuk apa pun. Semoga Allah membalas segala kebaikan yang telah diberikan.
15. Terakhir, untuk diri sendiri, atas ketabahan, kerja keras, dan kesabaran dalam menghadapi setiap proses, rintangan, dan tantangan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis,



Esti Istiqomah

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
PENGESAHAN ..... **iii**
NOTA PEMBIMBING ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
TRANSLITERASI ARAB LATIN ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **x**
BAB I PENDAHULUAN **2**
A. Latar Belakang 2
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 9
BAB II LANDASAN TEORI **12**
A. Deskripsi Teori 12
1. Manajemen 12
2. Sumber Daya Manusia 15
3. Manajemen Sumber Daya Manusia 17
4. Kompetensi guru 37
B. Kajian Pustaka 48

C. Kerangka Berpikir.....57
BAB III METODE PENELITIAN.....60
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....60
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....61
C. Sumber Data.....62
D. Fokus Penelitian 63
E. Teknik Pengumpulan Data.....63
F. Uji Keabsahan Data 68
G. Teknik Analisis Data.....71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....74
A. Deskripsi Data 74
B. Analisis Data 102
C. Keterbatasan Penelitian 117
BAB V PENUTUP 120
A. Kesimpulan 120
B. Saran.....123
DAFTAR PUSTAKA.....126
LAMPIRAN : Hasil Observasi.....140
LAMPIRAN III : DOKUMENTASI.....147
LAMPIRAN IV: SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN.....172

RIWAYAT HIDUP 175

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha yang disengaja dan terorganisasi oleh guru untuk membantu siswa mengembangkan potensi jasmani dan rohani supaya mencapai tujuan dan bertanggung jawab pada hidup mereka sendiri.[1]. Sekolah sebagai lembaga pendidikan sangat memerlukan yang namanya sumber daya manusia. Peran dan nilai dari sumber daya manusia sangat berarti dalam mencapai tujuan yang diharapkan baik daari individu maupun kelompok.

Sumber daya manusia ini menjadi komponen yang sangat penting dalam setiap proses pertumbuhan serta untuk mencapai dalam tujuan yang akan diharapkan. Meskipun untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam dunia pendidikan maka perlu adanya sumber daya manusia yang mengelola, menjalankan serta memanfaatkan teknologi yang berkembang saat ini. Jika dunia ini tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak akan tercapai apa yang sudah menjadi tujuan yang diharapkan oleh sekolah. Oleh sebab itu, pentingnya peran akan sumber daya manusia sangat penting dalam sekolah karena

[1] Rahmat Hidayat, Abdillah, *Ilmu Pendidikan: Teori, konsep dan imlpikasi* (Medan: LPPPIp, 2019) hlm. 24. Dikutip 21 januari 2025, pukul 21:17 WIB.

sebagai faktor utama dalam melakukan pengendalian yang menjadi keberhasilan organisasi.[2] Sekolah dalam mencapai keberhasilannya maka diperlukan yang namanya manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia perlu adanya yang dinamakan manajemen sumber daya manusia untuk sebuah proses yang akan dilakukan untuk melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tiap kegiatan, termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan motivasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia guna mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.[3] Lembaga yang baik memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mewujudkan visi misi yang diharapkan oleh lembaga sekolah.

Sekolah memerlukan yang namanya sumber daya manusia sangat dalam mengurus dan memanfaatkan yang ada pada perkembengan teknologi yang berkembang saat ini. Dalam konteks pendidikan sumber daya manusia yang mencakup pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Sesuai dengan undang-undang diatas

---

[2] Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *"Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan"*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan, Agustus, 1–195.

[3] Fachrurazi., Dkk., Teori dan Konsep *Manajemen Sumber Daya Manusia*., (Batam : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2021) hlm. 5

maka lembaga sekolah dalam mengatasi sumber daya manusia untuk dapat mewujudkan visi yang diharapkan maka diperlukannya manajemen sumber daya manusia ini, dikarenakan setiap lembaga itu memiliki sumber daya manusia yang sangat berbeda dalam tingkat kualitas, dari segi kemampuan, pendidikan, kompetensi dan lainnya. Manajemen sumber daya manusia hadir untuk mengatasi masalah dalam pendidik atau tenaga kependidikan.

Dalam konteks pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting, terutama di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang melayani siswa dengan kebutuhan khusus. Guru merupakan pendidik handal dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, menunjukan, melatih, menilai, serta mengevaluasi, siswa pada pendidikan anak umur dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar serta pendidikan menengah.[4] Peran guru merupakan modal dan aset pendidikan utama untuk membentuk generasi yang lebih baik.

Pendidik yang bermutu dapat membentuk kepribadian untuk mampu bersaing dengan perkembangan zaman. Membentuk guru yang berkualitas tidaklah mudah sehingga perlu adanya kompetensi yang memadai dalam mengajar. Menurut Supriadie dan Darmawan, kompetensi adalah sekumpulan kemampuan dan keterampilan yang

[4] Depdiknas. 2007.a. "*Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI Republik Indonesia* nomor 14 Tahun 2005. Jakarta: Asa Mandiri

dimiliki seseorang, yang harus dapat ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.[5]

Berdasarkan hasil prosiding Audi Hifi Veirissa tahun 2021, ada dua cara untuk menilai kualitas guru Indonesia, yaitu kompetensi dan kesejahteraan guru. Jika ditinjau dari aspek kesejahteraan, kondisi guru di Indonesia masih belum mencapai tingkat yang memadai. Selain itu dapat dilihat dari segi kompetensi, masih terdapat banyak guru di Indonesia yang belum memenuhi standar kemampuan yang dibutuhkan."Kurangnya minat guru dalam belajar, membaca, menulis, dan membuat media pembelajaran menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi guru. Faktor-faktor tersebut saling terkait, antara lain tingkat kesejahteraan guru yang masih belum memadai sehingga menyebabkan kompetensi guru masih rendah..[6]

Guru Gembul mengklaim bahwa guru Indonesia adalah yang terburuk di dunia, menurut Investor.id. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa hanya sekitar satu per tiga guru yang berhasil melewati ujian kompetensi tertulis. Ini berarti hanya sepertiga dari para pendidik yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk mengajar. Guru akan kesulitan menjalani pembelajaran digital di

---

[5] Cahyana & Agustin, 2024" Kompetensi Pedagogik Guru Kelas: Perencanaan, Penerapan dan Evaluasi dalam Pembelajaran", *jurnal ilmu pendidikan*

[6] Audi Hifi Veirissa, "Kualitas Guru di Indonesia", Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2019, hlm. 267-272.

masa mendatang jika masalah ini tidak segera diatasi. Lebih jauh, Guru Gembul meyakini bahwa bidang teknologi kecerdasan buatan (AI) yang berkembang sangat pesat akan bisa mengubah dunia kerja secara mendasar. Hal ini menunjukkan pentingnya menyiapkan pendidikan di Indonesia untuk menghadapi tantangan dari kecerdasan buatan . Akan tetapi, bukti dapat menunjukkan bahwa hanya sekitar 46% pengajar Indonesia yang cakap dalam menggunakan alat dalam media elektronik sebagai bahan untuk pembelajaran, yang menghadirkan masalah signifikan bagi sistem pendidikan negara ini..[7]

Informasi lain dibagikan oleh Sunanto dari Duta.com. Menurut data, 60 persen guru Indonesia tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengajar. Mereka juga tidak terlalu inovatif dalam proses pembelajaran. Informasi tambahan juga menunjukkan bahwa dalam 75 persen guru di semua kota di Indonesia tidak sepenuhnya memahami suatu proses agar dapat mendidik secara efektif dan terkendali, guru biasanya berfokus pada modul yang diajarkannya daripada tujuan pembelajaran. Hal ini mencegah mereka membuat teknik pengajaran, sumber daya pengajaran, alat penilaian, dan evaluasi pendidikan. Guru juga cenderung mendidik

[7] Muhammad Fakhruddin, "Guru Gembul Ungkap Dampak AI terhadap Pendidikan di Indonesia", Diakses https://investor.id/national/331085/guru-gembul-ungkapdampak-ai-terhadap-pendidikan-di-indonesia, Diakses pada tanggal 6 februari 2025 jam 12:21 WIB.

dengan cara yang monoton. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak menggunakan strategi pengajaran yang inovatif dan menarik yang dapat memicu minat siswa terhadap apa yang mereka pelajari di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa kecakapan pedagogis guru Indonesia masih dinilai tidak memadai. Elemen paling penting yang terkadang diabaikan adalah fase perencanaan, di mana pendidik harus dapat memodifikasi rencana pelajaran mereka untuk memenuhi kebutuhan siswa mereka sehinggaa diperlukannya manajemen sumber daya manusia.[8]

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan sebagai kerangka kerja sistematis dalam mengelola serta mengembangkan potensi guru. Fungsi utama MSDM mencakup perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Penerapan fungsi tersebut sangat penting di Sekolah Luar Biasa (SLB), karena guru dihadapkan pada tantangan untuk mendidik peserta didik dengan berbagai kebutuhan khusus, seperti tunagrahita, tunarungu, autisme, dan lainnya. Dengan karakteristik siswa yang beragam, guru perlu memiliki keterampilan khusus, pengalaman, serta strategi pembelajaran yang tepat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif melalui pelatihan relevan, pengembangan

[8] Sunanto, "Faktor Rendahmya Kualitas Guru", Diakses https://duta.co/faktor-rendahnya-kualitas-guru, Diakses pada tanggal 6 februari 2025 jam 12:21 WIB,

profesional berkelanjutan, serta dukungan evaluatif menjadi kebutuhan yang mendesak di lingkungan SLB.[9]

Salah satu studi kasus dapat dilihat di SLB ABC Swadaya Kendal yang memiliki 25 guru dari jenjang SD, SMP, dan SMA, dengan 8 guru di antaranya mengajar di tingkat SMP. Hasil wawancara menunjukkan adanya kendala dalam pengembangan kompetensi guru, antara lain latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, kesulitan dalam mengelola keberagaman kemampuan peserta didik, minimnya pengawasan dan program pengembangan yang efektif, serta keterbatasan sumber daya manusia.[10] Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran di SLB. Dengan demikian, perlu dilakukan kajian lebih mendalam mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pengembangan kompetensi guru di SLB. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan melalui penguatan peran MSDM.[11]

---

[9] Handayani, N., & Purwanti, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru sekolah luar biasa*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 12(2), hlm.101–110. https://doi.org/10.21009/jmp.122.01

[10] Aulia nailul Muna kepala sekolah slb abc swadaya kendal

[11] Arifin, M. (2021). *Strategi pengembangan kompetensi guru SLB melalui manajemen SDM berbasis kebutuhan*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 27(3), 201–213.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, dapat dirumuskan pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi guru di SLB ABC Swadaya Kendal?
2. Bagaimana dampak manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di SLB ABC Swadaya Kendal?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

   a. Manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi guru di SLB ABC Swadaya Kendal.
   b. Dampak Manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi guru di SLB ABC Swadaya Kendal.

2. Manfaat Penelitian

   Adapun terdapat manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

   a. Manfaat teoritis
      1) Sebagai usaha menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru.
      2) Sebagai usaha untuk menambah pengetahuan dalam peningkatan kompetensi guru.
      3) Sebagai bahan referensi dan acuan serta bahan tujuan bagi para pembaca dan para peneliti berikutnya.

b. Manfaat praktis

1) Bagi lembaga sekolah

a) Meningkatkan pemahaman tentang beartinya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan inklusif di SLB.

b) Memberikan panduan untuk merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk mendukung pengembangan kompetensi guru.

2) Bagi akademik

a) Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kurikulum atau program pelatihan untuk guru di SLB lainnya, serta sebagai pedoman bagi lembaga pendidikan dan pemerintah dalam merancang kebijakan pendidikan yang mendukung pengembangan kompetensi guru di SLB.

b) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang yang sama. Penelitian ini dapat memberikan gambaran umum tentang isu-isu yang relevan, metodologi yang dapat digunakan, dan temuan-temuan yang telah diperoleh sebelumnya.

3) Bagi guru

a) Menawarkan wawasan baru tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pengajaran mereka.
b) Memberikan strategi dan praktik terbaik untuk memberikan kompetensi mereka.

4) Bagi peneliti
a) Memperoleh informasi terbaru bagi penulis dam peneliti tentang manajemen sumber daya manusia melalui kompetensi guru.
b) Memperluas pemahaman peneliti tentang konsep-konsep manajemen sumber daya manusia dan aplikasinya dalam konteks pendidikan khusus pengembangan kompetensi guru di SLB.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen

   a. Pengertian Manajemen

      Secara etimologis kata 'manajemen' berasal dari bahasa Latin yaitu '*manus*' yang berarti 'tangan'. Makna ini kemudian berkembang menjadi kata Italia '*maneggiare*' yang berarti 'mengendalikan' dan akhirnya menjadi kata Inggris '*manage*' yang berarti 'mengatur'. Dari sini, kita dapat melihat bahwa konsep manajemen telah lama berkaitan dengan tindakan mengendalikan dan mengatur sesuatu.[12] Sedangkan manajemen menurut Abd. Rohman adalah usaha untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan cara merencanakan, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan manfaat, serta pengelolaan hubungan kerja mengkoordinasikan, mengintegrasikan, dan membagi tugas secara profesional dan seimbang. Selain itu, manajemen juga melibatkan pengorganisasian, pengendalian,

[12] Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 1. Dikutip pada 24 Januari 2025, pukul 18:59 WIB.

dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.[13]

Kata manajemen memiliki akar sejarah yang panjang dan kaya pada saat ini. Pertama kata ini hanya memiliki arti tangan lalu berkembang menjadi konsep yang lebih rumit dalam pengelolaan dan pengendalian sehingga tugas bisa dibagi secara seimbang. Dengan kata lain ”manajemen” sebernanya mencerminkan evalusi mengenai pemikiran manusia tentang bagaimana mengorganisir dari permaslahan yang mudah hingga yang rumit dalam pengelolaan.

a. Fungsi Manajemen

Mulyono mengemukakan bahwa implementasi manajemen melibatkan serangkaian tugas. Tugas-tugas ini, yang dikenal sebagai fungsi-fungsi manajemen, merupakan fondasi bagi pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi ini memastikan bahwa sumber daya dialokasikan dan dimanfaatkan secara efektif dan efisien.[14] Serangkaian fungsi manajemen yang saling berhubungan yaitu, perencanaan (menentukan tujuan dan arah kemana dalam mencapai tujuan), koordinasi (memastikan semua bagian

[13]Abd. Rohman, *Dasar- Dasar Manajemen,* (Malang : Inteligensia Media, 2017), hlm. 10. Diakses pada 20 Januari 2025, Pukul 20:30 WIB.

[14]Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan,* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2008), hlm. 22. Dikutip pada 31 Desember 2024, pukul 23.27 WIB.

bekerja selaras), pengawasan (memantau kinerja dan memastikan kesesuaian dengan rencana), dan pengendalian (mengambil tindakan korektif jika diperlukan). Semua fungsi-fungsi ini dijalankan untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Menurut brantas dalam teorinya menjabarkan lima kombinasi fungsi fundamental manajemen yang bertujuan untuk pencapaian tujuan organisasi. Kelima kombinasi tersebut memvariasikan elemen-elemen dalam fungsi manajemen seperti berikut[15] :

1) Perencanaan itu menentukan sebuah tujuan untuk masa akan datang dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
2) Organizing mengelompokan akan job desrkeripsi untuk dilaksanakan.
3) Staffing itu menentukan akan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen, penyaringan, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.
4) Memotivasi berarti memberikan dorongan atau dukungan kepada sumber daya manusia sehingga akan membetuk tujuan yang diinginkan.
5) Pengendalian berarti mengukur sejauh mana pelaksanaan itu sesuai dengan tujuan yang diharapkan

[15] Satriadi ., dkk., *Pengantar Manajemen,* (Sumatera : Bazka Pustaka), hlm.5

atu tidak sehingga akan tahu apakah ada penyimpangan dan akan mengambil sebuah keputusan korelatif bila dibutuhkan.

2. Sumber Daya Manusia
   a. Pengertian sumber daya manusia

      Menurut Nawawi, sumber daya manusia (SDM) memiliki tiga pengertian. Pertama, SDM adalah orang-orang yang bekerja di suatu lembaga, seperti pegawai atau karyawan. Kedua, SDM adalah potensi atau kemampuan manusia yang mendorong jalannya organisasi agar bisa terus berjalan dan berkembang. Ketiga, SDM dianggap sebagai aset penting dalam organisasi yang bukan berupa uang atau barang, tetapi bisa diwujudkan dalam bentuk kemampuan nyata, baik secara fisik maupun nonfisik, untuk membantu keberlangsungan organisasi.[16] Sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2010), mencakup keseluruhan kemampuan mental dan fisik seseorang.[17]

      Dengan asumsi ini, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan kemajuan

[16] Amiruddin Indris, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Deepublish, 2016), hlm.98

[17] Zulfikar., Rozalia., Sumber Daya Manusia dalam Administratif Kependudukan pada dinas pendidikan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pide., Jurnal Ekobismen Fakultas Ekonomi Unigha., Volume 2, Nomor 1, Januari 2022., hlm.78

sebuah organisasi. Sumber daya manusia pada dasarnya adalah individu yang bekerja sebagai pelaku, pemikir, dan perencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suksesnya sebuah organisasi di era globalisasi dalam sekarang yang memiliki persaingangan yang begitu ketat. Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas pegawai sehingga bisa berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Istilah "pengembangan sumber daya manusia" mencakup empat elemen utama[18]:

1) Pelatihan (training), yang berfokus pada keterampilan teknis dan praktis untuk menunjang pekerjaan saat ini;
2) Pendidikan (education), untuk memperluas wawasan dan meningkatkan pemahaman konseptual;
3) Pengembangan karier (career development), yang bertujuan menyiapkan tenaga kerja menghadapi tanggung jawab lebih besar di masa depan; serta
4) Pembinaan berkelanjutan (*continuous development*), melalui kegiatan mentoring, coaching, atau workshop yang mendukung penguatan profesionalisme

[18] Mondy, R. Wayne. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson, 2016.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Menurut Werther dan Davis, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi merancang sistem resmi yang memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.[19] Dalam situasi seperti ini, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang direkrut dapat melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Semua tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas tinggi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Salah satu fungsi penting dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang bertanggung jawab untuk mengelola aset manusia secara efektif dan efisien. Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi

[19] Basuki Wibawa. *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 315. Diakses pada 28 Januari 2025 pukul 22:33 WIB

maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam situasi ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada perekrutan dan pengelolaan karyawan; itu juga mencakup perencanaan, pelatihan, pengembangan, dan penyediaan kompensasi yang adil dan sesuai. Fungsi manajemen SDM menurut Sedarmayanti sebagai berikut[20]:

1) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan merupakan suatu kegiatan memprediksi dan penyediaan sumber daya manusia di masa mendatang untuk mencari tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga bisa sesuai dengan kebutuhan perushaan atau lembaga untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai. Perencanaan ini dilakukan untuk menentukan program kepegawaian.

Perencanaan sumber daya manusia ini langkah awal dalam sebuah manajemen sumber daya manusia, yang mana tahap awal ini untuk merencanakan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang tepat sehingga bisa sesuai dengan tujuan yang diharapkan.[21] Perencanaan sumber daya manusia ini

[20] (Sedarmayanti., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil bandug: PT Refika Aditama: 2016*) di akses pada 4 juni 2025 pukul 04:58 WIB.

[21] Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jember : Jember press 2013) hlm.14. diakses pada 4 juni 2025 pukul 05:32 WIB

langkah awal dalam sebuah manajemen sumber daya manusia, yang mana tahap awal ini untuk merencanakan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang tepat sehingga bisa sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Adapun beberapa poin penting dalam perencanaan sumber daya manusia menurut Budiharjo antara lain[22]:

a) Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Langkah pertama dalam perencanaan SDM adalah menganalisis kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi. Hal ini mencakup jumlah, kualitas, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.

b) Peramalan Kebutuhan SDM

Setelah melakukan analisis kebutuhan, perencanaan SDM perlu meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan berdasarkan tren perkembangan organisasi dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi permintaan SDM, seperti perubahan pasar, teknologi, dan regulasi.

c) Perencanaan Pengadaan dan Rekrutmen

[22] Budiharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Samudra Biru, 2019), hlm. 8. Diakses pada 4 juni 2025 pukul 04:58 WIB.

Langkah berikutnya adalah merencanakan proses pengadaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang telah dianalisis dan diramalkan. Ini mencakup proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari calon karyawan yang tepat yang memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.[23]

d) Perencanaan Pengembangan dan Pelatihan

Setelah kebutuhan tenaga kerja teridentifikasi, perencanaan pengembangan SDM harus disusun untuk memastikan bahwa karyawan yang ada dapat memenuhi standar dan kompetensi yang diinginkan. Hal ini melibatkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

e) Perencanaan Penggantian dan Promosi

Dalam perencanaan SDM, penting juga untuk menyusun strategi penggantian posisi dan promosi bagi karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi. Ini mencakup identifikasi karyawan yang memiliki potensi untuk dipromosikan serta merencanakan jalur karier mereka.

f) Evaluasi dan Penyesuaian Perencanaan

[23] Budiharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Samudra Biru, 2019), hlm. 8. Diakses pada 4 juni 2025 pukul 04:58 WIB.

> Evaluasi secara berkala terhadap efektivitas perencanaan SDM perlu dilakukan untuk memastikan bahwa program yang dijalankan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan evaluasi tersebut, perencanaan dapat disesuaikan agar lebih relevan dengan kebutuhan dan kondisi yang berkembang.

Perencanaan SDM yang baik memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang cukup dan berkualitas untuk mencapai tujuannya..[24]

2) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan penerimaan pegawai baru yang berdasarkan pada kebutuhan lembaga serta bersifat berkelanjutan. Dalam rekrutmen harus melalui suatu prinsip bahwa sumber daya manusia yang direkrut harus dapat mengatasi masalah pegawai untuk sebuah kebutuhan SDM organisasi.[25] Rekruitmen memiliki dua pendekatan yaitu [26]

---

[24] Budiharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Samudra Biru, 2019), hlm. 8. Diakses pada 4 juni 2025 pukul 04:58 WIB.

[25] Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jember : Jember press 2013) hlm.51

[26]Adjunct., Marniati., *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Jakarta: 2020) *h*lm.58

a) Rekruitmen secara terbuka

Rekruitmen ini dilakukan secara terbuka dengan mencari pelamar di media masa atau media sosisal sehingga semua orang bisa memiliki kesempatan untuk melamar.

b) Rekruitmen tertutup

Rekruitmen secara terturtup dilakukan dengan tidak memberi informasi kepada semua orang yang dari media sosisal tetapi dilakukan dengan sembunyi pihak organisasi menerima pelamar dengan masuk sendirinya. Selain itu biasanya rekruitmen ini dilakukan dengan kerabat atau teman yang melamar dengan memberukan informasi secara langsung kepada orang yang mau bekerja di organisasi tersebut.

Rekrutmen yang baik memiliki langkah langkah untuk mencari calon pegawai yang diharapkan. Proses dalan langkah-langkah sebagai berikut[27]

a) Menentukan jabatan yang kosong dan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk melihat dinamika perencanaan sumber daya manusia.
b) Menggunakan analisis jabatan untuk mendapatkan informasi tentang jabatan untuk mendapatkan uraian jabatan

[27] Agung Anggoro Seto, dkk,. *Manajemen Sumber Daya* Manusia., (Sumatera : Global Eksekutif Tekhnologi 2023) hlm.34 diakses pada 4 juni 2025 pukul 05:32 WIB

(pekerjaan) dan spesifikasi jabatan (pekerjaan) sebagai dasar untuk membuat persyaratan jabatan.

c) Ada dua cara untuk memilih kandidat yang tepat: dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. Dalam hal ini, keduanya harus mempertimbangkan cara dan metode pengambilannya.
d) Perusahaan dapat memilih metode rekrutmen yang paling sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi. [28]
e) Memanggil kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan untuk dipersiapkan dalam proses seleksi.
f) Memeriksa dan memilih kandidat dengan salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa setiap metode seleksi dapat menilai karakteristik tertentu, sehingga informasi yang diberikan akan berbeda untuk setiap kandidat.
g) Membuat penawaran kerja dengan tujuan dari penawaran kerja ini adalah untuk membuat perjanjian kerja (KKB), menjelaskan peraturan dan kondisi kerja perusahaan, dan memastikan bahwa kandidat mulai bekerja. Pada tahap ini, hal terpenting bagi perusahaan adalah mempersiapkan

[28] Agung Anggoro Seto, dkk,. *Manajemen Sumber Daya* Manusia., (Sumatera : Global Eksekutif Tekhnologi 2023) hlm.34 diakses pada 4 juni 2025 pukul 05:32 WIB

kandidat cadangan untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.

h) Mulai bekerja dengan strategi rekrutmen yang baik. Proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efisien meningkatkan kemungkinan mendapatkan karyawan yang tepat

3) Seleksi

Seleksi merupkan langkah lembaga untuk memperoleh pegawai baru dari kualifikasi yang telah dilakukan dari rekrutmen. Pelaksaan akan seleksi harus bersifat objektif, jujur, cermat sehingga kualifikasi akan pegawai bisa benar benar diteriama untuk menjabat serta mengerjakan tugas yang sesuai dengan rekruitmen.[29] Menurut Ambar T Sulistiyani dan Rosidah seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.[30] Seleksi dalam mencari karyawan baru memiliki tujuan sebagai berikut :

a) Karyawan yang memiliki kualifikasi dan potensi yang memadai.
b) Karyawan yang jujur serta disiplin dalam menjalankan tugas.

---

[29] Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia : dasar dan kunci kebeerhasilan (Jakarta: CV Masagung, 1994), hlm.51-52

[30] Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,
(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm.151

c) Karyawan yang kompeten dengan ketepatan dalam pengambilan keputusan.
d) Karyawan yang terampil dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja.
e) Karyawan yang dinamis serta mampu berpikir kreatif.
f) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaannya.
g) Karyawan yang setia dan memiliki dedikasi yang tinggi.
h) Karyawan yang mudah dikembangkan untuk menghadapi tantangan di masa depan.
i) Karyawan yang mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan terus-menerus.
j) Karyawan yang memiliki sikap dan budaya rasa malu sebagai bentuk integritas..[31]

Tujuan seleksi diperlukan supaya bisa mendapatkan valon keryawan yang sesuai diharapkan. Metode seleksi yang digunakan oleh organisasi perusahaan maupun organisasi sosial dalam menerima karyawan baru hingga saat ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu seleksi non-ilmiah dan seleksi ilmiah.

Proses pemilihan calon tenaga kerja dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, yang meliputi hal-hal berikut:[32]

[31] Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia : dasar dan kunci kebeerhasilan, hlm.55

a. Seleksi Administrasi

Pada tahap seleksi administrasi, surat lamaran yang masuk ke bagian personalia atau panitia penerimaan tenaga kerja diteliti atau diperiksa kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah diumumkan. Beberapa persyaratan yang perlu diperiksa antara lain adalah surat lamaran yang ditulis tangan, fotokopi ijazah yang telah disahkan oleh pihak yang berwenang, daftar riwayat hidup, transkrip akademik atau SHUN untuk tingkat SMA/sederajat, kartu tanda bukti pendaftaran diri pada kantor departemen tenaga kerja, pas foto sesuai permintaan, fotokopi KTP, surat keterangan pengalaman kerja, surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian, surat keterangan kesehatan dari dokter, serta surat pernyataan yang menyatakan kesediaan untuk ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia.

b. Wawancara Pendahuluan

Wawancara pendahuluan dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai calon tenaga kerja. Pada tahap ini, panitia seleksi dapat menanyakan hal-hal terkait latar belakang

[32] I Komang Ardana, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm.74-78

pendidikan, pengalaman kerja, motivasi melamar, dan kesiapan calon untuk bekerja di lokasi yang ditentukan.[33]

c. Tes Kemampuan

Tes kemampuan bertujuan untuk mengukur sejauh mana calon tenaga kerja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan posisi yang dilamar. Tes ini dapat berupa tes tertulis, tes praktek, atau tes lainnya yang relevan dengan pekerjaan yang akan dijalankan.

d. Tes Psikologi

Tes psikologi dilakukan untuk menilai aspek kepribadian, kecerdasan, dan karakter calon tenaga kerja. Hasil tes ini membantu panitia seleksi dalam menentukan apakah calon tersebut memiliki potensi untuk berkembang dan cocok dengan budaya organisasi.[34]

e. Tes Kesehatan

Tes kesehatan bertujuan untuk memastikan bahwa calon tenaga kerja dalam kondisi fisik yang baik dan tidak memiliki penyakit yang dapat mengganggu kinerja. Tes ini biasanya dilakukan oleh tenaga medis yang berkompeten.

---

[33] I Komang Ardana, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm.74-78

[34] I Komang Ardana, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm.74-78

f. Pengumuman Hasil Seleksi

Setelah melalui seluruh tahapan seleksi, panitia akan mengumumkan hasil seleksi kepada calon tenaga kerja yang diterima. Pengumuman ini biasanya dilakukan melalui papan pengumuman, surat resmi, atau media komunikasi lainnya yang telah ditentukan.

g. Penandatanganan Kontrak Kerja

Calon tenaga kerja yang diterima akan diminta untuk menandatangani kontrak kerja yang berisi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kontrak ini menjadi dasar hukum bagi kerja sama antara karyawan dan lembaga.[35] Proses seleksi ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon tenaga kerja yang diterima memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kesiapan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

4) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk membantu mereka menjadi lebih cerdas, memperbaiki perilaku, dan membentuk sikap yang baik, terutama dalam menjalankan tugas-tugas yang

[35] I Komang Ardana, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm.74-78

menjadi tanggung jawab mereka. Menurut Triton dalam Sianturi, indikator yang ada pada pelatihan antara lain:[36]

a) Tujuan yang mana seperti diketahui bahwa pelatihan ditetapkan sebagai tujuan dalam mendukung tercapainya suatu perencanaan aksi yang dilakukan untuk penetapan sasaran serta hasil-hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.
b) Sasaran pelatihan harus dapat terinci dan terukur.
c) Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, sehingga pegawai yang akan mengikuti pelatihan harus benar-benar dipilih kualifikasi yang sesuai dengan bidang, professional dan berkompeten.
d) Materi yang diberikan di dalam pelatihan hendaknya diberikan sesuai dengan apa yang akan dibutuhkan.
e) Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif dan harus sesuai dengan jenis materi serta kemampuan peserta pelatihan.
f) Peserta pelatihan biasanya adalah peserta yang sudah dipilih sesuai dengan kualifikasinya.

5) Evaluasi Kinerja

[36] Sianturi, M. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. 44–85. repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30230/4/Chapter II.pdf

Menurut dessler penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyana secara relative pada waktu sekarang maupun yang telah dilakuakn yang dilakukan pada standar prestasi[37] Evaluasi kinerja diperlukan untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif tentang suatu program untuk ditindaklanjuti keberlanjutannya. Dalam Evaluasi harus dilakukan secara selektif untuk tercapai program yang diharapkan sesuai tujuan. Proses evaluasi kinrja memiliki 3 tahapan yang harus dilakukan. Adapun proses penilaian Kinerja sebagai berikut:[38]

a) Analisis Pekerjaan

Proses pertama dalam penilaian kinerja adalah melakukan analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan bertujuan untuk mengetahui dengan jelas tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam setiap posisi di dalam organisasi. Dengan melakukan analisis pekerjaan, perusahaan dapat menetapkan harapan yang jelas tentang hasil kerja yang diinginkan. Analisis ini mencakup identifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kualitas yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.[39]

---

[37] Budiharjo "Manajemen Sumber Daya Mansuaia " (Yogyakarta : samudra biru 2019) hlm. 69

[38] Budiharjo "Manajemen Sumber Daya Mansuaia " (Yogyakarta : samudra biru 2019) hlm. 74

[39] Budiharjo "Manajemen Sumber Daya Mansuaia " (Yogyakarta : samudra biru 2019) hlm. 74

b) Penetapan Standar Kinerja

Setelah analisis pekerjaan dilakukan, tahap selanjutnya adalah menetapkan standar kinerja yang akan digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai karyawan. Standar kinerja ini mencakup parameter yang jelas dan terukur, seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta sikap atau perilaku yang diharapkan dari karyawan dalam menjalankan tugasnya. Standar kinerja harus realistis dan dapat dicapai, namun tetap menantang untuk mendorong karyawan mencapai hasil yang optimal. Penetapan standar kinerja ini sangat penting karena memberikan arahan yang jelas bagi karyawan dan membantu manajer untuk mengevaluasi kinerja mereka.

c) Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Sistem ini dapat berupa penilaian berbasis hasil (output), penilaian berbasis perilaku, atau kombinasi keduanya. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik, seperti setiap bulan, triwulan, atau tahunan, dengan tujuan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai sejauh mana mereka telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian ini juga memberikan dasar untuk

pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, pelatihan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja.[40]

6) Kompensasi

a) Pengertian kompensasi

Menurut Simamora, Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.[41] Kompensasi itu memberi upah pada karyawan atas jasa yang telah diberikan untuk lembaga. Kompensasi adalah pemberian imbalan, baik berupa uang atau barang, kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk sekolah. Imbalan ini bisa diberikan secara langsung (seperti gaji) atau tidak langsung (seperti tunjangan kesehatan).

Ada dua prinsip utama dalam pemberian kompensasi:

(1) Adil berarti besaran kompensasi harus sesuai dengan hasil kerja atau kontribusi karyawan.

(2) Layak berarti kompensasi harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan mengikuti aturan upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Selain itu, pemberian kompensasi juga harus mempertimbangkan keseimbangan

---

[40] Budiharjo "Manajemen Sumber Daya Mansuaia " (Yogyakarta : samudra biru 2019) hlm. 74

[41] Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004), hlm. 245

internal (kesetaraan di dalam organisasi) dan eksternal (kesesuaian dengan standar pasar kerja di luar organisasi).[42]

b) Jenis kompensasi

(1) Kompensasi finansial langsung mencakup imbalan berupa gaji pokok atau upah, pembayaran atas prestasi kerja, insentif seperti bonus, komisi, pembagian keuntungan, serta opsi saham. Selain itu, termasuk juga kompensasi yang ditangguhkan seperti program tabungan karyawan dan pembelian saham perusahaan.

(2) Kompensasi finansial tidak langsung berupa berbagai program perlindungan, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, dan asuransi tenaga kerja. Termasuk juga tunjangan di luar jam kerja, seperti cuti tahunan, cuti hari besar, cuti melahirkan, serta fasilitas kerja seperti kendaraan dinas, ruang kantor, dan tempat parkir.

(3) Kompensasi non-finansial meliputi aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan, seperti tugas yang menantang, tanggung jawab, pengakuan atas kinerja, serta rasa pencapaian. Selain itu, juga mencakup lingkungan kerja yang mendukung, seperti kebijakan manajemen yang sehat,

[42] Triton P.B., Mengelola Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta : Penerbit Oriza 2009) hlm.132.

supervisi yang kompeten, hubungan kerja yang baik, dan suasana kerja yang nyaman.[43]

7) Pengintengrasian

Pengintegrasian adalah upaya untuk menyatukan tujuan perusahaan dengan kebutuhan para karyawan, agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Dalam proses ini, ada beberapa hal penting yang terlibat, yaitu:[44]

a) Motivasi kerja, yaitu dorongan atau semangat yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
b) Kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya.
c) Kepemimpinan, yaitu kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, baik secara individu maupun kelompok, agar bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan.

8) Pemeliharaan hubungan kerja

Pemeliharaan hubungan kerja merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi mental atau fisik dan loyalitas karyawan agar terciptanya hubungan yang lama.

---

[43] Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jember : Jember press 2013) hlm.224

[44] Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: CV. Pratama Kiran, 2012) hlm.11

Pemeliharaan ini sangat penting dalam dunia kerja untuk meningkatkan kualitas organisasi tersebut maka diperlukannya pemeliharaan dalam menjaga eksitensi organisasi. Pegawai atau karyawan merrupakan aset yang sangat berharga untuk organisasi maka perlu adanya timbal balik antara karyawan dan organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas. [45]

Hubungan yang baik pada karyawan perlu dijaga sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas pada karyawan. Maka perlu adanya asas-asas pemeliharaan karyawan merupakan komponen yang penting dalam suatu fungsi manajmen sumber daya manusia. Berikut ini adalah beberapa asas pemeliharaan karyawan yang dapat diperkenalkan:[46]

(1) Asas manfaat dan efisiensi.

Pemeliharaan karyawan harus efektif dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawannya. Pemeliharaan ini harus meningkatkan prestasi kerja, keamanan, dan kesehatan serta loyalitas karyawan sehingga perusahaan dapat bertahan dan mencapai tujuan.

(2) Asas kebutuhan dan kepuasan.

---

[45] Tanto heryanto program Pemeliharaan Karyawan Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam 1(1):89, 2021 hlm.95

[46] Artha Satya Dharma., *"Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Menjadi Faktor Penting dalam Peruhamaan "* Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis., Vol. 11 No. 1. 1 Maret 2018, 206 – 21., hlm.210

Semua karyawan dapat yakin bahwa kebutuhan mereka akan dipenuhi. Ini akan membuat mereka merasa aman, sehat, dan menunjukkan sikap yang baik di tempat kerja, yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan.

(3) Asas keadilan dan kelayakan.

Keadilan dan kelayakan juga menjadi dasar program pemeliharaan karyawan karena mereka membuat karyawan lebih tenang dan fokus, yang pada gilirannya dapat meningkatkan disiplin, kerja sama, dan semangat kerja.

(4) Asas peraturan hukum.

Peraturan hukum yang berasal dari undang-undang, undang-undang, dan keputusan presiden dan menteri adalah sumber pemeliharaan karyawan. Ini penting untuk menghindari konflik dan intervensi pemerintah dengan serikat buruh.

(5) Asas kemampuan perusahaan.

Asas ini tidak kalah pentingnya dengan asas lainnya, tetapi sangat mungkin perusahaan tidak dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. [47]

9) Pemberhentian

Menurut hasibuan pemeliharaan adalah adalah "usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan

[47] Artha Satya Dharma., *"Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Menjadi Faktor Penting dalam Peruhamaan "* Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis., Vol. 11 No. 1. 1 Maret 2018, 206 – 21., hlm.210

sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan".[48] Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964, Beberapa isi yang diatur dalam undang-undang ini antara lain[49]:

a. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja: Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang sedang sakit, menjalankan ibadah agama, atau karena alasan menikah, hamil, atau melahirkan.
b. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja: Pengusaha harus mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi dan jika tidak dapat dihindari, harus melalui proses musyawarah dengan pekerja atau serikat pekerja.
c. Izin Pemutusan Hubungan Kerja: Pemutusan hubungan kerja harus mendapatkan izin dari Panitia Daerah untuk PHK perorangan dan Panitia Pusat untuk PHK massal.
d. Pemberian Kompensasi: Pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian kepada pekerja yang di-PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Kompetensi guru
   a. Pengertian kompetensi guru

[48] Adjunct., Marniati., *Manajemen Sumber Daya Manusia., hlm 130*

[49] Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2680.

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut competency, ialah kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, serta perilaku yang ditampilkan lewat unjuk kerja yang dicapai sehabis menyelesaikan sesuatu program pembelajaran.[50] Penafsiran yang mendasar (competency) ialah keahlian ataupun kecakapan.[51] Bagi Echols serta Shadly“ Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, sikap, serta keahlian yang wajib dipunyai guru buat menggapai tujuan pembelajaran serta pembelajaran. Kompetensi diperoleh melalui pembelajaran, pelatihan, serta belajar mandiri dengan menggunakan sumber belajar”[52]

Kompetensi pada dasarnya ialah deskripsi bekerja, dan apa bentuk dari pekerjaan tersebut yang bisa nampak. Untuk bisa melaksanaan sesuatu pekerjaan, seseorang wajib mempunyai keahlian dalam pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaannya.[53] Seseorang dianggap kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan,

---

[50] J.B Situmorang dan Winarno, Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik, (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang,2008),hlm.17

[51] Jamil Suprihatiningkrum, Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.2014),hlm.97

[52] Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru : Melalaui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik,(Jakarta: Kencana, 2012),hlm.27

[53] Suyanto dan Asep Jihad, Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi,(Jakarta: Erlangga.2013), hlm.39

keahlian, dan perilakunya sesuai dengan standar atau ukuran yang diresmikan dan/atau diakui oleh lembaganya atau pemerintah. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keahlian, serta sikap yang harus dimiliki, dihayati, serta dipahami oleh guru ataupun dosen dalam melakukan tugas keprofesionalan.". [54]

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang harus dimiliki dan dapat diterapkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya. Menurut Mulyasa, standar kompetensi guru pada dasarnya adalah untuk memperoleh guru yang kompeten dan profesional yang dapat melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan umum, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tuntutan era.[55]

Dengan demikian, guru harus profesional dalam pekerjaan mereka sebagai pendidik. Mereka harus memahami tuntutan masyarakat dan zaman, seperti kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan.

---

[54] [54] E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2013), hlm.25

[55] E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,...hlm.17

Menurut Stephen P. Becker dan Jack Gordon, beriku adalah salah satu komponen konsep kompetensi: [56]

1) Pengetahuan (*knowledge)*, adalah pemahaman yang didefinisikan dalam ranah kognitif. Misalnya, seseorang guru mengetahui bagaimana
2) mengidentifikasi siswa, memberikan instruksi, dan menjalankan proses pembelajaran.
3) Pengertian *(understanding*), ialah kedalaman kognitif serta efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seseorang guru yang akan melakukan kegiatan wajib memiliki pemahaman yang baik tentang kondisi serta keadaan masyarakat belajar di lapangan, sehingga bisa melakukan program kegiatan secara baik serta efisien.
4) Keahlian (skill), ialah keahlian individu buat melaksanakan suatu tugas ataupun pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, keahlian yang dipunyai oleh guru untuk menyusun perlengkapan peraga pendidikan secara simpel.
5) Nilai (value), ialah suatu norma yang sudah diyakini ataupun secara psikologis sudah menyatu dalam diri orang.
6) Minat (interest), merupakan motivasi seseorang didasari oleh kondisi internal yang mencakup kemauan yang berkelanjutan serta orientasi psikologis tertentu. Sebagai

[56] Bernawi Munthe, Desain Pembelajaran,(Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.2009),hlm.29

contoh, seorang guru yang profesional akan senantiasa memiliki kepedulian dan ketertarikan terhadap peserta didik, serta berupaya membina dan memotivasi mereka agar mampu belajar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.[57]

b. Jenis kompetensi

Menurut Charles dalam Mulyasa, kompetensi diartikan sebagai suatu tindakan atau kinerja yang didasarkan pada pemikiran rasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sesuai dengan kondisi yang diharapkan.. [58] Menurut Sudjana, guru profesional perlu memahami dan menerapkan sejumlah kompetensi penting dalam proses pembelajaran di kelas. Kompetensi tersebut meliputi: pemahaman terhadap materi atau modul pelajaran, kemampuan mengelola program pembelajaran, pengelolaan kelas, pemanfaatan media dan sumber belajar, penguasaan dasar-dasar pembelajaran, serta kemampuan mengelola interaksi selama kegiatan belajar mengajar.[59]

Sebaliknya dalam Undang- undang Guru serta Dosen Nomor. 14/ 2005 Pasal 10 ayat 1 Dan Peraturan Pemerintah Nomor. 19/ 2005 pasal 28 ayat 3 yang menjelaskan mengenai

---

[57] Bernawi Munthe, Desain Pembelajaran,(Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.2009),hlm.29

[58] E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,...hlm.25

[59] Abdul Hadis dan Nurhayati, Manajemen Mutu Pendidikan, (Bandung: Alfabeta.2012),hlm.19-20

kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi profesional: [60]

1) Kompetensi Pedagogik

Secara etimologis kata pedagogi berasal dari kata bahasa Yunani, *paedos dan agagos* (paedos=anak serta *agage*= mengantar atau membimbing) sebab itu pedagogi berarti membimbing anak. Tugas membimbing ini melekat dalam tugas seorang pendidik. oleh karena itu, pedagogik merujuk pada seluruh upaya yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing peserta didik agar tumbuh menjadi individu yang dewasa dan matang.[61]

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan teknis yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dalam melaksanakan peran sebagai pengajar, pembimbing, dan pendamping belajar. Kompetensi ini berkaitan dengan pemahaman guru terhadap karakteristik peserta didik serta kemampuan mengelola proses pembelajaran yang bersifat mendidik dan dialogis. Secara substansial, kompetensi pedagogik mencakup kemampuan dalam memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil

[60] Jamil Suprihatiningkrum, Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru,),...hlm.100

[61]arselus R.Payong,Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya,(Jakarta:PT.Indeks.2011),hlm.28-29

belajar, serta mengembangkan potensi peserta didik secara optimal.[62] Dengan demikian, kompetensi pedagogik mencerminkan kemampuan guru dalam menciptakan proses belajar yang efektif dan bermakna.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik secara efektif. Selain itu, kompetensi ini juga tercermin dalam kemampuan guru untuk membantu, membimbing, dan memimpin peserta didik. Dalam hal ini, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan sebagai berikut:[63]

a) Memahami berbagai karakteristik peserta didik, baik dari segi fisik, moral, sosial, budaya, emosional, maupun intelektual.
b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang bersifat mendidik sebagai dasar dalam merancang dan melaksanakan proses belajar mengajar.

---

[62] J.B Situmorang dan Winarno, Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik,...hlm.23

[6363] Imam Wahyudi,Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru, (Jakarta: PT.Prestasi Pustakarya,2012), hlm.22

c) Mengembangkan kurikulum yang relevan dengan mata pelajaran atau bidang keahlian yang menjadi tanggung jawabnya.
d) Melaksanakan proses pembelajaran yang mendidik, yaitu pembelajaran yang tidak hanya mentransfer ilmu tetapi juga membentuk karakter siswa.
e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung dan memperkaya proses pembelajaran.
f) Memberikan fasilitasi bagi peserta didik dalam mengembangkan kemampuannya, guna mengaktualisasikan potensi yang dimiliki.
g) Berkomunikasi dengan peserta didik secara efektif, empatik, dan santun, guna menciptakan suasana belajar yang kondusif.
h) Melakukan evaluasi dan penilaian pembelajaran secara sistematis dan objektif, untuk mengukur pencapaian belajar siswa.
i) Melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran guna meningkatkan kualitas dan efektivitas pembelajaran ke depan.[64]

[64] Imam Wahyudi,Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru, (Jakarta: PT.Prestasi Pustakarya,2012),hlm.22

Selain itu, Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Kependidikan menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah keahlian seorang guru dalam mengelola pembelajaran siswanya, yang setidaknya meliputi hal-hal berikut:[65]

a) Memahami pengetahuan dan dasar pendidikan, atau kemampuan untuk mengelola pendidikan
b) Pemahaman terhadap peserta didik
c) Perancangan pembelajaran
d) Penerapan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
f) Penilaian hasil belajar
g) Pengembangan peserta didik bertujuan untuk membantu mereka dalam mengaktualisasikan berbagai potensi dan kemampuan yang dimiliki.

Harapan untuk seorang guru memiliki kompetensi pedagogik yang baik, sehingga mampu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan terarah.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, dewasa, bijaksana,

[65] Jamil Suprihatiningkrum, Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru,),...hlm.101-103

berwibawa, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan menunjukkan akhlak mulia. Kepribadian guru memiliki pengaruh besar terhadap perannya sebagai pendidik. Kewibawaan seorang guru tercermin dari kepribadiannya. Akan sulit bagi guru untuk menanamkan disiplin kepada peserta didik apabila ia sendiri tidak menunjukkan sikap disiplin. Peserta didik cenderung meneladani perilaku gurunya, sehingga konsistensi antara ucapan dan tindakan guru sangat penting. Guru yang menjalankan tugasnya dengan jujur dan tulus akan memberikan kesan berbeda dibandingkan dengan guru yang mengajar hanya karena tidak memiliki pilihan pekerjaan lain dan hal ini mudah dikenali oleh peserta didik..[66]

Permendiknas Nomor 16/2007 menetapkan lima kompetensi utama sebagai berikut[67]:

a) Bertindak sesuai dengan standar agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Indonesia;
b) Menunjukkan diri sebagai orang yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat;
c) Menunjukkan diri sebagai orang yang teguh, normal, dewasa, arif, dan berwibawa;

[66] J.B Situmorang dan Winarno, Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik,...hlm.21

[67] Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru

d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab besar, dan bangga menjadi guru.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik untuk berpartisipasi dalam Masyarakat buat berbicara serta berteman secara efektif bekerja sama dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik, dan komunitas sekitar. Selanjutnya, ada persyaratan tambahan yang harus dipenuhi oleh tiap guru. Seorang guru harus mampu:

a) Menjadi inklusif, bertindak secara objektif, dan tidak diskriminatif tanpa mempertimbangkan agama, ras, jenis kelamin, keadaan fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
b) Berbicara secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat dalam situasi seperti ini.

4. Kompetensi Profesional

Menurut para ahli pendidikan, sebuah pekerjaan dianggap sebagai profesi jika dilakukan untuk mencari nafkah dan membutuhkan tingkat keahlian yang tinggi. [68] Kompetensi profesional adalah kemampuan guru untuk menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam. Menurut Wina Sanjaya, kompetensi profesional adalah kemampuan

[68] Agus Wibowo dan Hamrin, Op.Cit. hal 117

atau kompetensi yang berkaitan dengan menyelesaikan tugas-tugas keguruan.[69] Di antara kriteria yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

a) Memahami substansi dan metodologi keilmuan bidang studi
b) Memahami struktur dan materi kurikulum
c) Memahami dan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran; dan
d) Mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi.
e) Penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.[70]

B. Kajian Pustaka

Dalam upaya mengembangkan penelitian ini, penulis telah melakukan penelusuran mendalam terhadap berbagai sumber pustaka yang membahas tentang kurikulum dan pengembangan karakter religius siswa. Tujuan dari penelusuran ini adalah untuk mengidentifikasi penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan topik, sehingga dapat diketahui korelasi antara penelitian-penelitian tersebut dan penelitian yang sedang dilakukan. Dengan demikian, diharapkan dapat menghindari pengulangan pembahasan

[69] Agus Wibowo dan Hamrin, Op.Cit. hal 118
[70] Abdul Hadis dan Nurhayati B. Op.Cit.hal. 30-32

dan memberikan kontribusi yang orisinal pada bidang studi ini. Berikut beberapa literatur membahas mengenai kompetensi guru :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Purnama & Atiza (2022) mengenai *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Luar Biasa* di SLB Al-Akbar Dharmawan, Sidoarjo, menunjukkan bahwa penerapan MSDM yang terencana dapat mendukung kelancaran proses pembelajaran sekaligus administrasi sekolah. Sejak awal berdirinya, sekolah ini menerapkan perencanaan SDM melalui analisis kebutuhan tenaga kerja sesuai keterampilan yang diperlukan agar tujuan organisasi tercapai. Implementasi MSDM di sekolah tersebut dilakukan melalui enam tahapan utama, yaitu (1) rekrutmen dan seleksi dengan memanfaatkan media sosial dan wawancara mendalam, (2) pelatihan dan pengembangan guru melalui program internal maupun eksternal, (3) evaluasi kinerja guru secara rutin melalui supervisi, (4) pemberian penghargaan (reward) bagi guru berprestasi, serta (5) pengembangan soft skill dan kreativitas, dan (6) pembinaan kepemimpinan serta coaching. Penerapan ini terbukti meningkatkan kedisiplinan, motivasi, serta semangat mengajar guru. Hasilnya, proses pembelajaran berlangsung lebih efektif, siswa mengalami peningkatan prestasi, dan mutu pendidikan tetap terjaga meskipun sekolah masih tergolong

baru. [71]Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas mengenai MSDM serta ruang lingkup pada sekolah luar biasa (SLB). Perbedaan dengan penelitian ini adalah mengenai peningkatan mutu dengan kompetensi guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Andri (2020) di MAN 1 Mojokerto menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru melalui perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan pemberian kompensasi, dengan fokus pada program percepatan studi berbasis sistem Kredit Semester (SKS). Sementara itu, penelitian di SLB ABC Swadaya Kendal lebih menyoroti penerapan MSDM dalam konteks pendidikan luar biasa, di mana tantangan utamanya terletak pada ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru, keterbatasan jumlah tenaga pendidik, serta kesulitan dalam mengelola keberagaman kemampuan peserta didik. Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama menekankan peran strategis MSDM dalam meningkatkan kompetensi guru dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis implementasinya. Namun, perbedaannya terletak pada konteks dan fokus kajian: penelitian Andri

[71] Angga Wirayudha Purnama, Apriati Nur Atiza *"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu SLB AL AKBAR DHARMAWAN."* Business and Entrepreneurship Journal (BEJ), (Vol. 6, No. 1, Februari 2025)

lebih menekankan aspek disiplin dan kompensasi dalam pendidikan reguler, sedangkan penelitian di SLB ABC Swadaya Kendal menitikberatkan pada bagaimana MSDM dapat mendukung guru dalam menghadapi tantangan mendidik siswa berkebutuhan khusus. [72]

3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam pengembangan kompetensi pendidik. Penelitian Rini Sriwiji Lestari di Madrasah Diniyah Minqothrotul Ulum (MINQU), Pondok Pesantren Ngashor Gumukmas, menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan pendidik dimulai dari rekrutmen internal maupun eksternal, dengan dominasi internal agar calon pendidik memahami kultur lembaga. Seleksi dilakukan berdasarkan akhlak dan kemampuan dasar, sementara pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui diskusi, kegiatan kelompok, dan dorongan melanjutkan pendidikan formal. Penelitian ini menekankan pengembangan empat kompetensi guru sesuai UU No. 14 Tahun 2005: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang berdampak pada

[72] Andri "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di kelas sistem Kredit Semester" (SKS) di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Mojokerto",* Education Achievment: Journal of Science and Research, (Vol. 4, No.1, Maret 2023)

peningkatan efektivitas pembelajaran dan profesionalisme pendidik. Jika dibandingkan dengan penelitian ini, terdapat kesamaan dalam fokus pada peran MSDM, peningkatan kompetensi guru melalui rekrutmen, seleksi, dan pengembangan, serta penggunaan pendekatan kualitatif deskriptif. Perbedaannya terletak pada konteks dan lokasi; penelitian Rini pada pendidikan nonformal yang menggabungkan keagamaan dan teknologi, sedangkan penelitian ini pada pendidikan formal bagi anak berkebutuhan khusus (ABK). Perbedaan konteks tersebut memengaruhi strategi pengembangan kompetensi, tetapi prinsip dasar pengelolaan SDM tetap relevan dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan lembaga.[73]

4. Penelitian oleh Rolia Ade Astagin dkk. (*Penerapan MSDM dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*) menekankan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kompetensi guru melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan tantangan seperti kurangnya

[73] Rini Sriwiji Lestari, pada skripsi dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kompetensi Pendidik di Madrasah Diniyah Minqothrotul Ulum (MINQU) Teknik Komputer dan Jaringan, Pondok Pesantren Ngashor Gumukmas", (2021). Diakses pada 18 Februari, pukul 21:59 WIB.

pelatihan formal, pengembangan profesional yang sebagian besar melalui jaringan informal, serta ketidakkonsistenan penugasan guru di luar bidang keahlian. Dukungan kepemimpinan sekolah, orang tua, dan masyarakat juga dianggap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Jika dibandingkan dengan penelitian ini, keduanya memiliki kesamaan dalam menekankan peran MSDM untuk meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pendidikan melalui rekrutmen, seleksi, dan pengembangan profesional, namun berbeda dalam konteks dan fokus; penelitian Rolia dkk. berfokus pada pendidikan formal secara umum, sedangkan penelitian ini pada pendidikan formal khusus untuk anak berkebutuhan khusus (ABK), sehingga strategi MSDM disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan kebutuhan lembaga.[74]

5. Jurnal hasil penelitian oleh Jamaludin dkk, Penelitian ini berfokus pada penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP IT Al-Futuhiyah. Penelitian ini menggali bagaimana pengelolaan SDM yang baik dapat mendukung peningkatan mutu sekolah,

[74] Rolia Ade Astagin, Nur Izzatin Nadifah, & Aisyah Dana Luwihta," Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru", Aksi*: Jurnal manajemen pendidikan islam Vol. 1 No. 1 (2022) : 32-43*. Diakses pada 01 Januari 2025, pukul 12.45 WIB.

khususnya dalam konteks pengembangan kualitas guru dan sumber daya pendidikan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip MSDM yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan profesional dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi guru. Penelitian ini juga menyoroti tantangan yang dihadapi dalam manajemen SDM di sekolah, termasuk keterbatasan dana dan kurangnya pelatihan yang berkelanjutan. Penelitian ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dalam mendukung keberhasilan implementasi MSDM untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.[75] Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini mengenai manajemen SDM di SLB ABC Swadaya Kendal fokus pada pengelolaan SDM dalam konteks pendidikan khusus bagi anak-anak berkebutuhan khusus. Salah satu perbedaan utama adalah bahwa penelitian ini menyoroti tantangan yang lebih spesifik terkait dengan kompetensi guru dalam menangani kebutuhan pendidikan anak berkebutuhan khusus. Selain itu, penelitian ini juga membahas lebih mendalam mengenai strategi adaptasi MSDM dalam menghadapi kebutuhan yang sangat berbeda

[75] Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, *1*(2), 13-27.

dibandingkan dengan sekolah umum seperti SMP IT Al-Futuhiyah. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan penerapan MSDM di SLB juga berkaitan dengan kebutuhan khusus yang harus dipenuhi untuk mendukung pengajaran yang lebih inklusif, yang tentunya berbeda dengan tantangan yang dihadapi sekolah umum.

6. Jurnal hasil penelitian oleh Sari dkk, Penelitian ini berfokus pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang berada di bawah Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong. Penelitian ini mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru di SLB, khususnya dalam mengelola proses pembelajaran bagi anak-anak berkebutuhan khusus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang untuk pengembangan SDM guru sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan pengajaran dan pemahaman tentang kebutuhan pendidikan khusus. Penelitian ini juga menyoroti tantangan yang dihadapi dalam pengembangan SDM di SLB, termasuk keterbatasan sumber daya, kurangnya materi pelatihan yang sesuai, dan kesulitan dalam menyesuaikan pelatihan dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan inklusif. Penelitian ini menekankan perlunya penyediaan pelatihan yang berkelanjutan dan relevan agar guru dapat terus

mengembangkan kemampuan mereka dalam memberikan pendidikan yang lebih berkualitas kepada siswa dengan kebutuhan khusus.[76] Perbedaan dengan penelitian adalah Penelitian ini lebih fokus pada aspek pelatihan dan pengembangan kompetensi guru dalam konteks pendidikan luar biasa, dengan lebih mendalam mengkaji bagaimana program pelatihan dapat membantu guru SLB untuk lebih efektif dalam menangani anak-anak berkebutuhan khusus. Sementara itu, penelitian tentang "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SLB ABC Swadaya Kendal" lebih menekankan pada strategi umum dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru, tanpa terlalu fokus pada aspek pelatihan yang lebih teknis dan berkelanjutan seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Sari, dkk. Penelitian ini juga menyarankan perlunya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan, sedangkan penelitian lainnya lebih pada pengelolaan SDM secara luas dalam konteks pendidikan inklusif.

[76] Sari, A. A., Tifani, R. N., Susdiyanto, S., & Dasmadi, D. (2023). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GURU SLB PADA YAYASAN PENDIDIKAN MANDIRI PUTRA LOWONG. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, *4*(3), 1367-1373.

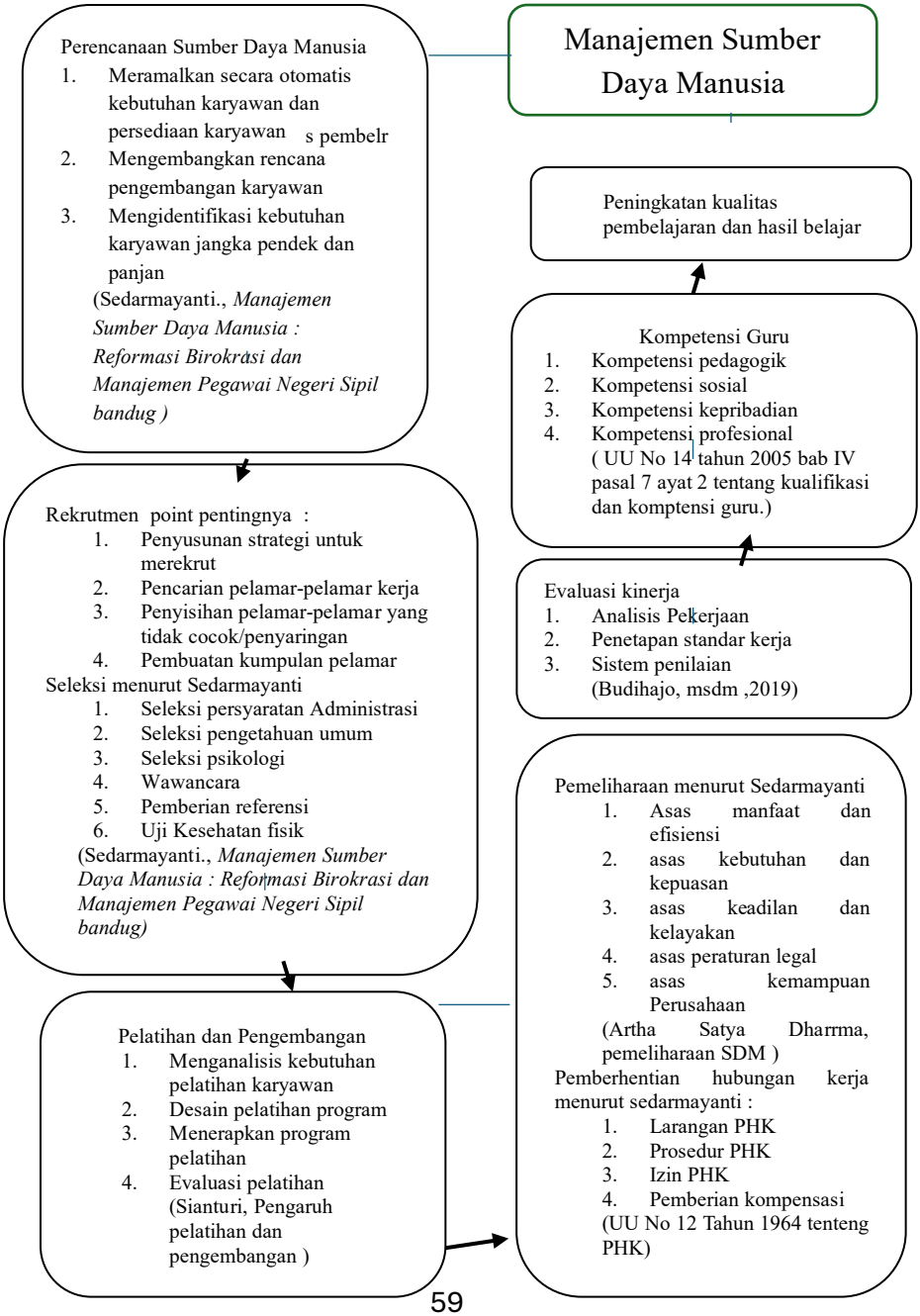
C. Kerangka Berpikir

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran di lembaga pendidikan, termasuk di SLB ABC Swadaya Kendal. MSDM bertujuan untuk memfasilitasi individu agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, fokus utamanya adalah pengelolaan tenaga pengajar yang berkualitas, yaitu guru. SLB ABC Swadaya Kendal menghadapi tantangan besar untuk meningkatkan kualitas pengajaran dengan memaksimalkan potensi guru. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan.

Fungsi utama MSDM di SLB ABC Swadaya Kendal mencakup beberapa tahapan yang berpengaruh pada kompetensi guru. Pertama, perencanaan SDM yang baik untuk menentukan jumlah dan jenis guru yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Kemudian, rekrutmen dan seleksi yang selektif memastikan guru yang diterima memiliki kompetensi dasar yang dibutuhkan. Setelah itu, pelatihan berkelanjutan penting untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial guru. Evaluasi kinerja juga diperlukan untuk menilai sejauh mana guru memenuhi standar yang ditetapkan, serta memberikan umpan balik untuk pengembangan lebih lanjut. Fungsi pemeliharaan dan pemberhentian juga menjadi bagian penting dari MSDM, dengan pemeliharaan guru berkinerja baik melalui insentif,

sementara pemberhentian dilakukan jika guru tidak memenuhi standar.

Kompetensi guru, yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sangat mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Rekrutmen, seleksi yang cermat, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang terstruktur mendukung pengembangan kompetensi guru. Dengan pengelolaan SDM yang baik, SLB ABC Swadaya Kendal dapat meningkatkan kompetensi guru secara berkesinambungan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada diagram berikut:


Manajemen Sumber Daya Manusia
Perencanaan Sumber Daya Manusia
1. Meramalkan secara otomatis kebutuhan karyawan dan persediaan karyawan s pembelr
2. Mengembangkan rencana pengembangan karyawan
3. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan jangka pendek dan panjan
(Sedarmayanti., Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil bandug)
Peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar
Kompetensi Guru
1. Kompetensi pedagogik
2. Kompetensi sosial
3. Kompetensi kepribadian
4. Kompetensi profesional
(UU No 14 tahun 2005 bab IV pasal 7 ayat 2 tentang kualifikasi dan komptensi guru.)
Evaluasi kinerja
1. Analisis Pekerjaan
2. Penetapan standar kerja
3. Sistem penilaian
(Budihajo, msdm ,2019)
Rekrutmen point pentingnya :
1. Penyusunan strategi untuk merekrut
2. Pencarian pelamar-pelamar kerja
3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan
4. Pembuatan kumpulan pelamar
Seleksi menurut Sedarmayanti
1. Seleksi persyaratan Administrasi
2. Seleksi pengetahuan umum
3. Seleksi psikologi
4. Wawancara
5. Pemberian referensi
6. Uji Kesehatan fisik
(Sedarmayanti., Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil bandug)
Pelatihan dan Pengembangan
1. Menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan
2. Desain pelatihan program
3. Menerapkan program pelatihan
4. Evaluasi pelatihan
(Sianturi, Pengaruh pelatihan dan pengembangan)
Pemeliharaan menurut Sedarmayanti
1. Asas manfaat dan efisiensi
2. asas kebutuhan dan kepuasan
3. asas keadilan dan kelayakan
4. asas peraturan legal
5. asas kemampuan Perusahaan
(Artha Satya Dharrma, pemeliharaan SDM)
Pemberhentian hubungan kerja menurut sedarmayanti :
1. Larangan PHK
2. Prosedur PHK
3. Izin PHK
4. Pemberian kompensasi
(UU No 12 Tahun 1964 tenteng PHK)

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SLB ABC Swadaya kendal" menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan jenis penelitian *Field Research* / Penelitian lapangan.

Dengan demikian, metode penelitian adalah prosedur yang dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan pada penelitian.[77] Kemudian Sugiyono menegaskan bahwa, metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.[78]

Pendekatan kualitatif yang digunakan oleh peneliti termasuk dalam naturality inguiry, yang memerlukan manusia sebagai instrument karena penelitinya yang sarat oleh muatan naturalistic, seperti dikemukakan bahwa "*Naturalistic inguiry is always carried out, logically enough, in a natural setting, since context is so heavily implicated in meaning Instrumen"* yang artinya peneliti yang terlebih dahulu periu sepenuhnya

---

[77] Yaya Suryana, Metode Penelitian Manajemen Pendidikan, (Bandung :
Pustaka Setia, 2015),Cet-1.Hlm.148

[78] ugiyono, Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RmD, (Bandung : Alfabeta, 2010),Hlm.6

memahami dan bersifat adaptif terhadap situasi sosial yang dihadapi dalam kegiatan penelitiannya itu.[79]

Sedangkan, penelitian lapangan (Field Research), yaitu penelitian kualitatif dimana penelitian mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati budaya setempat. Peneliti secara individu berbicara dan mengamati secara langsung orang- orang sedang diteliti.[80]

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 7 Januari 2025 hingga 13 Februari 2025 di SLB ABC Swadaya Kendal. Tempat di Jalan Raya Timur Kaliwungu No.136, Karangtengah Lor, Kebonadem, Kec. Brangsong, Kabupaten Kendal, Jawa Tengah 51371. Sekolah tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian karena berada dibawah naugan Dinas Pendidikan dan memiliki komitmen yang kuat untuk membantu guru dalam mengembangkan kompetensi yang mereka miliki.

[79] Zuchri Abdussamad, "Metode Penelitian Kualitatif ", (Makassar: CV.
Syakir Media Press), 2021, hlm 43.

[80] Fadlun Maros and others, "Penelitian Lapangan (Field Research)", Ilmu Komunikasi, 2016, 25.hlm.5

C. Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data penelitian dalam bentuk data primer dan data sekunder:

1. Sumber Data Primer

   Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber utama, yaitu kepala sekolah dan guru SLB ABC Swadaya Kendal. Dalam pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi dengan tujuan untuk mendapatkan data informasi yang relevan dan spesifik tentang bagaimana kepala sekolah melakukan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kompetensi guru. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari kepala sekolah, dan guru.

2. Sumber Sekunder

   Data sekunder adalah sumber data yang tidak lagngsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen – dokumen yang terkait dalam penelitian.

D. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami manajemen manajemen sumber daya manusia dalam menigkatkan kompetensi guru di SLB ABC Swadaya Kendal. Adapun manajemen sumber daya manusia yang menjadi fokus penelitian ini, difokuskan pada 9 aspek utama, yaitu:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Perekrutan
3. seleksi.
4. pelatihan dan pengembangan.
5. Evaluasi kinerja.
6. Pemeliharaan
7. pemberhentian.
8. Pengintegrasian
9. kompensasi

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan serangkaian prosedur sistematis yang saling terkait, bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.[81] Proses ini melibatkan kegiatan observasi, wawancara, dan analisis dokumen untuk menghasilkan data yang valid dan dapat

[81] Nasarudin, dkk., Metodologi Peneitian Kuantitatif, (Padang: PT.Global Eksekutif Teknologi, 2023), hlm. 58. Dikutip pada 29 September 2024, pukul 13:12 WIB.

diandalkan.Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi:

1. Observasi

   Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala yang diselidiki.[82] Observasi digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari lapangan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kompetensi guru di SLB ABC SWADAYA Kendal. Dengan mengamati secara langsung perilaku, interaksi, atau kejadian yang relevan, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan kaya akan konteks.

   Menurut Moris, observasi adalah selaku kegiatan mencatat sesuatu indikasi dengan dorongan instrumen-instrumen serta merekamnya dengan tujuan ilmiah ataupun tujuan lain yang dilakukan secara pengamatan oleh peneliti. Observasi dilakukan untuk mengamati perilaku dan interaksi yang terjadi di lapangan. Observasi ini bersifat partisipatif, dimana peneliti terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati.

[82] uchri Abdussamad. Metode Penelitian Kualitatif. (Makassar: Syakir Media Press, 2021) hlm. 147. Dikutip pada 31 Januari 2025, Pukul 22:23 WIB.

Dalam penelitian ini observasi dilakukan di SLB ABC Swadaya Kendal, dengan melakukan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data yang diinginkan peneliti. Adapun hal- hal yang peneliti observasi sebagai berikut:

a) Aktivitas pembelajaran di kelas.
b) Pola interaksi antara siswa dan guru di kelas.
c) Siswa aktif dalam pembelajaran.
d) Metode yang digunakan guru.

2. Wawancara

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik wawancara. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data secara mendalam dan langsung dari sumbernya terkait manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kompetensi guru di SLB ABC Swadaya Kendal secara lebih komprehensif.

Menurut Joko, wawancara adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang dilakukan dengan cara berinteraksi langsung dengan responden. Melalui wawancara, peneliti dapat memperoleh informasi yang mendalam mengenai perspektif, pengalaman, dan pendapat responden dengan menyesuaikan pertanyaan dan topik pembicaraan sesuai

konteks dan respon yang diberikan.[83] Hal ini dapat membuat peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif mengenai perspektif pengalaman, dan perasaan responden. Wawancara juga memungkinkan peneliti untuk membangun hubungan yang lebih personal dengan responden. Hubungan yang baik ini dapat menciptakan suasana yang nyaman dan terbuka, sehingga responden merasa lebih bebas untuk berbagi informasi yang jujur dan autentik. Dengan demikian, data yang diperoleh melalui wawancara cenderung lebih kaya dan lebih bermakna dibandingkan dengan data yang diperoleh melalui metode lain.

Penelitian ini menggunakan wawancara semi-terstruktur, di mana peneliti menetapkan panduan pertanyaan tetapi tetap fleksibel untuk menambahkan pertanyaan guna mendalami topik. Wawancara akan dilakukan dengan beberapa responden, sesuai dengan tabel ini :

[83] Joko Subagyo, Metode Penelitian Dalam Teori & Praktik, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 39. Dikutip pada 10 September 2024, pukul 11:12 WIB.

No	Informan	Tujuan wawancara
1	Kepala Sekolah	Mengetahui penerapan dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru.
2	Guru	Mengetahui hasil dari pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sehingga bisa menghasilkan kualitas pengajaran.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian.[84] Ini mencakup data yang diperoleh dari dokumen dan data yang sudah ada, biasanya berupa teks tertulis, gambar, dan lainnya.

Menurut Sugiyono, dokumentasi merupakan kegiatan mengelola informasi secara terstruktur. Proses dokumentasi meliputi pengumpulan data, pengolahan data, penyimpanan data, dan penyebaran data. Dokumentasi dapat dilakukan secara manual atau menggunakan sistem manajemen

[84] Umar Sidik, dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode penelitian Kualitatif di Bidang pendidikan,* (Ponorogo: CV Nata Karya, 2019), hlm. 73

dokumen elektronik seperti rekaman atau catatan dari suatu peristiwa, ide, atau informasi yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya seni.[85] Dokumen berfungsi sebagai bukti, referensi, atau sumber informasi tentang masa lalu. Contoh dokumen tertulis meliputi catatan harian, biografi, dan kebijakan. Sementara itu, gambar, sketsa, serta karya seni seperti patung dan film juga termasuk dalam kategori dokumen.

Teknik ini diharapkan dapat mendukung dan memperkuat data yang telah diperoleh melalui metode pengumpulan data lainnya. Adapun dokumen yang peneliti ambil untuk mendukung penelitian ini, yaitu:

a) Data pendidik dan tenaga kependidikan.
b) Pamflet / brosur rekruitmen.
c) Dokumentasi foto kegiatan dikelas, wawancara, visi dan misi sekolah.
d) Hasil belajar siswa.

F. Uji Keabsahan Data

Data yang diperoleh di lapangan perlu diuji keabsahannya untuk memastikan kebenarannya. Peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk menguji keabsahan data. Triangulasi adalah

[85] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 240. Dikutip pada 10 September 2024, pukul 11:39 WIB

teknik yang memanfaatkan sumber lain di luar data itu sendiri untuk memeriksa atau membandingkan data.[86] Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi teknik, triangulasi sumber, dan triangulasi waktu:

1. Triangulasi teknik, Triangulasi teknik dimanfaatkan untuk menguji tingkat keabsahan sebuah data. Hal ini dilakukan dengan cara memverifikasi kebenaran data dari sumber yang sama melalui teknik yang berbeda.[87] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penggunaan berbagai teknik ini bertujuan untuk meningkatkan keabsahan data yang telah dikumpulkan.
2. Triangulasi sumber, metode untuk memverifikasi kebenaran data dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber. Tujuannya adalah untuk memperoleh data yang sama dari berbagai sumber, sehingga kebenaran data dari berbagai

[86] Lexy J Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: Rosdakarya, 2013), hlm. 330, Diakses pada 05 Juni 2024, pukul 16.17 WIB.

[87] Andarusni Alfansyur dan Mariyani, "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial", HISTORIS : Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah, (Vol. 5, No. 2, Tahun 2020), http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis, hlm. 149, Diakses pada 05 Juni 2024, pukul 18:28 WIB.

sumber yang digunakan dapat diuji.[88] Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber, yaitu kepala sekolah, guru. Penggunaan berbagai sumber ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian.

3. Triangulasi waktu, metode untuk memverifikasi kebenaran data dengan melakukan pengumpulan data pada waktu yang berbeda. Tujuannya adalah untuk memperoleh data yang sama pada waktu yang berbeda, sehingga kekonsistenan data dari waktu ke waktu dapat diuji.[89] Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data pada tiga waktu, yaitu sebelum pelaksanaan program, saat pelaksanaan program, dan setelah pelaksanaan program. Penggunaan berbagai waktu ini bertujuan untuk meningkatkan validitas hasil penelitian.

Dengan menggunakan triangulasi teknik, sumber, dan waktu, diharapkan dapat diperoleh data yang lebih kaya, valid, dan reliabel. Kombinasi dari berbagai metode pengumpulan data dan sumber data ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas

[88] Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 327 Dikutip pada 05 Juni 2024, pukul 16:43 WIB.

[89] Sugiyono, Metode Peneliain Pendidikan, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 374, Diakses pada 05 Juni 2024, pukul 16:28 WIB.

manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di SLB ABC Swadaya Kendal.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.[90]

1. Reduksi (*Data Reduction*)

Data mentah yang diperoleh dari lapangan seringkali berjumlah besar dan kompleks. Untuk mengubah data mentah ini menjadi informasi yang bermakna, peneliti perlu melakukan reduksi data. Proses ini melibatkan seleksi, pemfokusan, dan transformasi data mentah menjadi bentuk yang lebih terstruktur dan mudah dipahami. Dengan demikian, reduksi data memungkinkan peneliti untuk mengelola data yang kompleks dan mengidentifikasi pola-pola yang tersembunyi di dalamnya.

Reduksi data merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan selama penelitian untuk menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasi data mentah yang diperoleh dari catatan lapangan. Proses ini dimulai sejak awal penelitian, bahkan sebelum data dikumpulkan,

[90] Milles dan Huberman, Analisis Data Kualitatif, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992). hlm. 16. Dikutip pada 05 mei 2025, pukul 16:46 WIB.

sebagaimana tercermin dalam kerangka konseptual penelitian, rumusan masalah, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti.[91]

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Data yang telah dilakukan reduksi kemudian dilakukan penyajian data. Untuk pembuatan laporan atau analisis perlu diatur, disusun, dan disajikan dalam bentuk yang jelas dan mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan lain sebagainya. Maksudnya adalah untuk memaparkan data sebagai sekumpulan informasi yang terstruktur dan memberikan peluang untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Penyajian data digunakan untuk meningkatkan pemahaman kasus dan berbagai acuan pengambilan tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis data yang disajikan.[92] Penyajian data merupakan langkah krusial dalam penelitian untuk mengorganisasi informasi yang kompleks menjadi bentuk yang mudah dipahami. Tujuan utama penyajian data adalah untuk memvisualisasikan pola, tren, dan hubungan antar variabel, sehingga memudahkan peneliti

---

[91] Rijali, A., ”Analisis Data Kualitatif”, Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah, (Vol. 17, No. 33, 2019), hlm. 81–95. https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374, hlm. 91. Diakses pada 10 mei 2025 pukul 16:44 WIB.

[92] Miles, B. Mathew dan Michael Huberman, Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru, (Jakarta: UIP, 1992), hlm. 19. Diakses pada 05 mei 2025, pukul 17:11 WIB.

dalam menarik kesimpulan yang akurat dan mengambil keputusan yang tepat berdasarkan data yang ada.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan proses yang sistematis dalam menganalisis dan menginterpretasi data penelitian secara mendalam, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang valid dan relevan dengan permasalahan penelitian.[93] Penarikan kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan dengan analisis data, dapat diidentifikasi beberapa kategori utama yang saling berkaitan, yaitu manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru.

[93] Putri, A. P., Rahhayu, R. S., Suswandari, M., & Ningsih, P. A. R., *"Strategi Pembelajaran Melalui Daring dan Luring Selama Pandemi Covid-19 di SD Negeri Sugihan 03 Bendosari",* Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan, (Vol. 2, No. 1, Tahun 2021, 1-8), https://doi.org/10.37478/jpm.v2i1.728. hlm. 04. Diakses pada 05 Mei 2025, pukul 17:24 WIB.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Umum

   a. Sejarah Singkat SLB ABC Swadaya Kendal

      SLB ABC SWADAYA Kendal merupakan sosial non pemerintah yang didirikan pada 28 September 1965 oleh Soesatyo yang bertempat tinggal dijalan Rinjani 20 Semarang. Pada tahun 1960an keluarga Soesatyo menemukan seseorang guru berupaya membagikan dorongan kepada anak sahabat keluarga ialah keluarga Soediarto yang memiliki anak bernama Odji Sudioto(yang mengalami kebutaan semenjak kecil) untuk memberikan pelajaran supaya bisa mendapatkan pembelajaran seperti kanak- kanak yang lain, guru ini bernama ibu Hartini. Merasa anaknya bisa belajar serta menulis huruf braille, hingga secara bertahap data tentang adanya seorang yang bisa berikan pelajaran kepada anak yang hadapi kebutaan. Sejak seperti itu kanak-kanak yang belajar di rumah keluarga Soesatyo terus menjadi meningkat. Buat membagikan wadah supaya pendidikan tersebut memperoleh kekuatan hukum, hingga terbentuklah suatu yayasan pendidikanm“ SWADAYA”.

Pendidikan ini berasal dari usaha dan kemampuan individu dengan tujuan sosial, sehingga diberi nama SWADAYA. Pada saat yang sama, anak didiknya terus tumbuh dari berbagai jenis kekurangan yang dirasakan oleh anak-anak. tidak hanya tunanetra tetapi ada tunanrungu. Karena rumah di jalan Rinjani 20 tidak memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pendidikan, pengurus harus mencari tempat yang lebih sesuai. Saat itu, mendapat dorongan untuk meminjam tempat di ruang perpustakaan di jalan pemuda semarang (kini perpustakaan jawa tengah). Kemudian dia menemukan pinjaman di suatu rumah di jalan Bedagan.

Keluarga Soesatyo pindah ke Kendal pada akhir tahun 1970. Sementara itu, SLB ABC "SWADAYA" di Semarang terus beroperasi dan memiliki banyak peserta didik yang meningkat. Pada tahun 1972, Walikota Semarang, bapak Hadiyanto, mendorongnya. Hingga saat ini, gedung ini berada di jalan Seteran Miroto. Setelah itu, pada tahun 1982, Bapak Soesatyo dan Ibu Hartini memikirkan untuk memulai bisnis dan ingin mendirikan sekolah yang luar biasa di Kendal berkat keahlian dan kepintaran Ibu Hartini. Karena mereka berbahasa Belanda dan memiliki hubungan dengan orang Belanda, rencana untuk mendirikan sekolah yang luar biasa dapat terwujud dengan pembangunan area rumah bapak

Soesatyo di Jalan Raya 167 Kendal untuk kegiatan pembelajaran berkebutuhan khusus.

Mula-mula, bapak Soesatyo mencari siswa berkebutuhan khusus, terutama anak tunanetra, di seluruh kabupaten Kendal. Dia menemukan beberapa anak tunanetra yang ingin menjadi siswa di SLB SWADAYA Kendal. Di area rumah bapak Soesatyo, mereka ditempatkan di asrama. Alhamdulillah, bapak Soesatyo menemukan dorongan dari bidang Kesra Kabupaten Kendal untuk biaya anak-anak pada saat itu. Namun, karena banyak orang tua yang tidak tega berpisah dari anaknya sendiri hingga anaknya dikembalikan.

Anak-anak berkebutuhan khusus di Kendal mulai dididik pada tahun 1985. Anak-anak tunanetra yang tinggal di asrama di Jalan Raya 167 adalah siswa pertama yang masuk. Walaupun hanya sebagian kecil siswa yang mendaftar, salah satunya adalah Antok dari Weleri yang telah lulus dan menjadi pegawai negari di Jakarta, SLB ini semakin berkembang dan tempat di Jalan Raya 167 sudah tidak mencukupi lagi.

Pada tanggal 28 November 2003, mantan kepala sekolah HR. Soetardjo Muslim, yang juga merupakan pimpinan BPD Desa Karangtengah Kecamatan Kaliwungu, dan kepala desa Karangtengah Bapak Sofyan Soepadjo SLB SWADAYA mendorong pengajuan pinjaman gedung SMA

Sudirman yang terletak di lingkungan Balai Desa Karangtengah Kecamatan Kaliwungu untuk digunakan sebagai tempat belajar anak-anak berkebutuhan khusus.

b. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Terwujudnya anak- anak berkebutuhan khusus yang mempunyai keimanan ketaqwaan, sehat jasmani serta rohani, berpengetahuan serta keahlian, cinta tanah air dan berbudi pekerti luhur

b. Misi

1) Melakukan pendidikan efisien serta mengasyikkan bersumber pada keimanan serta ketaqwaan.
2) Melakukan pembinaan hidup sehat serta bersih.
3) Memaksimalkan kemampuan peserta didik yang masih dimiliki.
4) Melakukan pembelajaran berbasis keahlian organisasi

c. Struktur Organisasi dan Jumlah Murid

Di SLB ABC Swadaya Kendal, manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan perkembangan siswa. Sekolah ini memiliki jumlah siswa sebanyak 167, yang terdiri dari berbagai latar belakang dan kebutuhan khusus. Untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan, sekolah mengelola SDM dengan

melibatkan 24 guru yang memiliki peran penting dalam pembelajaran siswa ABK. Selain itu, terdapat 3 karyawan yang juga mendukung kegiatan operasional sekolah. Manajemen SDM di SLB ABC Swadaya Kendal mencakup berbagai kebijakan, mulai dari seleksi guru yang tepat, pemberian pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta penghargaan bagi guru yang berprestasi. Dengan pengelolaan SDM yang baik, diharapkan kualitas pengajaran di SLB ABC Swadaya Kendal terus meningkat, memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa ABK. **Lampiran ada di hlm. 149.**

A. Deskripsi Khusus Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SLB ABC Swadaya Kendal

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru di SLB ABC Swadaya Kendal

   a. Perencanaan SDM

      Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di SLB ABC Swadaya Kendal dilaksanakan dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur, dimulai dengan evaluasi terhadap kebutuhan SDM yang didasarkan pada hasil evaluasi tahun sebelumnya. Kepala sekolah menjelaskan*:*

      > "Evaluasi tahunan ini penting sebagai dasar untuk menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT). RKT kami dirancang untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi dalam empat area utama: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kami ingin para

> guru berkembang secara menyeluruh, baik dalam teknik mengajar maupun dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa." [94]

Keempat aspek ini menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. RKT tersebut dirancang agar guru dapat mengembangkan kemampuan mereka secara menyeluruh, baik dalam aspek teknik mengajar maupun dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa.

Selain itu, kegiatan pembiasaan seperti apel pagi, bersalaman, dan motivasi di sekolah berfokus pada pengembangan kepribadian guru. Kepala sekolah menegaskan :

> "Kami sangat mengutamakan pengembangan kepribadian guru karena itu berperan dalam menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung bagi siswa. Pembiasaan ini tidak hanya memperkuat kedisiplinan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai sosial yang baik di antara guru." [95]

Pembiasaan yang dilakukan di sekolah ini bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai sosial yang baik di antara guru, yang pada gilirannya akan membentuk interaksi yang

---

[94] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

[95] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

harmonis dan produktif di dalam kelas. Dengan pendekatan ini, diharapkan para guru dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa, sekaligus memberikan dampak positif terhadap suasana belajar yang kondusif.

Perencanaan SDM juga melibatkan analisis kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan tantangan yang dihadapi oleh siswa ABK. Kepala sekolah menjelaskan :

> "Pelatihan-pelatihan yang kami adakan tidak hanya berfokus pada kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga pada pengembangan kemampuan sosial dan kepribadian guru. Kami tahu bahwa guru di sini membutuhkan keterampilan tambahan untuk mengatasi beragam kondisi di kelas, termasuk penanganan siswa dengan berbagai tingkat kemampuan dan keterbatasan."[96]

Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan keterampilan tambahan kepada guru dalam menghadapi beragam kondisi di kelas, seperti penanganan siswa dengan berbagai tingkat kemampuan dan keterbatasan. Program pelatihan yang intensif ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan mempermudah guru dalam menjalankan peran mereka. Guru menambahkan :

> "Pelatihan yang kami terima sangat membantu kami dalam menghadapi tantangan yang ada di kelas. Kami

[96] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

> tidak hanya diajarkan cara mengajar, tetapi juga diberikan pemahaman tentang bagaimana berinteraksi dengan siswa dengan cara yang lebih personal dan efektif."[97]

Kepala sekolah juga mengungkapkan bahwa pemilihan guru di SLB ABC Swadaya Kendal dilakukan dengan sangat hati-hati, dengan memperhatikan komitmen mereka terhadap pendidikan ABK. Kepala sekolah menyatakan,

> "Kami memilih guru yang memiliki niat kuat dan dedikasi tinggi terhadap pendidikan ABK. Untuk memastikan kesiapan mereka, kami memberikan pelatihan awal selama tiga bulan. Pelatihan ini memberikan dasar yang penting bagi mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan tantangan yang ada."[98]

Dengan pelatihan yang berlangsung selama tiga bulan, para guru diberikan kesempatan untuk beradaptasi dengan budaya dan lingkungan sekolah, sehingga mereka dapat lebih siap menghadapi tantangan dan memberikan yang terbaik bagi siswa. Dengan demikian, diharapkan kompetensi mereka dalam mengajar terus meningkat sesuai dengan kebutuhan sekolah.

b. Rekruitmen dan Seleksi

[97] Astikah. S.Pd.I., Guru kelas 7C ., wawancara di ruang kepala sekolah pada tanggal 22 januari 2025

[98] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

Dalam perencanaan dan seleksi sumber daya manusia (SDM) di SLB ABC Swadaya Kendal, kepala sekolah mengungkapkan bahwa proses rekrutmen guru dilakukan dengan memperhatikan latar belakang pendidikan yang relevan, seperti lulusan pendidikan ABK atau psikologi. Kepalasekolah menjelaskan,

> "Kami memilih guru yang memiliki pemahaman mendalam tentang pendidikan ABK, karena itu sangat penting dalam menghadapi tantangan pengajaran di SLB. Rekrutmen kami tidak hanya didasarkan pada kualifikasi akademik, tetapi juga pada kemampuan untuk memahami karakteristik dan kebutuhan siswa ABK." [99]

Proses seleksi ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru yang diterima tidak hanya memenuhi standar akademik, tetapi juga mampu menyesuaikan pendekatan pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa ABK yang memiliki tantangan dan keunikan masing-masing.

Hasil observasi di kelas menunjukkan bahwa seleksi guru yang mengutamakan pemahaman mendalam mengenai karakteristik siswa ABK berdampak positif pada kualitas pengajaran. Sebagai contoh, di kelas 7C, guru menggunakan pendekatan yang sangat individual dan personal, serta memanfaatkan alat bantu visual seperti gambar dan kartu

[99] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

angka untuk membantu siswa dengan kebutuhan khusus memahami materi. Pendekatan ini mencerminkan pentingnya pemahaman tentang ABK yang dimiliki oleh guru, yang tercermin dalam metode pengajaran yang diterapkan. Guru-guru yang terlatih mampu menyesuaikan gaya mengajar mereka untuk memenuhi kebutuhan spesifik siswa ABK, yang pada akhirnya mendukung pencapaian hasil pembelajaran yang lebih baik.

Dalam wawancara, guru mengungkapkan bahwa meskipun ada tantangan dalam menyesuaikan diri dengan dunia pendidikan ABK, mereka merasa terbantu dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah. Seperti yang disampaikan oleh salah satu guru :

> "Meskipun tantangannya besar, kami merasa lebih siap karena pelatihan yang diberikan sekolah sangat mendukung. Pelatihan ini membantu kami untuk lebih memahami cara mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa ABK dengan cara yang lebih efektif." [100]

Pelatihan yang diberikan oleh sekolah memang berfokus pada pengembangan kompetensi pedagogik dan sosial guru, serta keterampilan dalam beradaptasi dengan pendekatan yang lebih fleksibel dalam mengajar. Pelatihan ini terbukti memperkuat kemampuan guru untuk menangani beragam

[100] Astikah. S.Pd.I., Guru kelas 7C SLB ABC Swadaya Kendal ., wawancara di ruang kepala sekolah pada tanggal 22 januari 2025

kondisi di kelas dan mengimplementasikan strategi yang sesuai dengan tingkat pemahaman siswa.

Hasil observasi lebih lanjut menunjukkan bahwa penerapan pelatihan ini terlihat jelas dalam cara guru mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa. Di kelas 8C, guru menggunakan berbagai metode yang disesuaikan dengan tingkat pemahaman siswa, seperti memberikan contoh konkret dan menggunakan alat peraga untuk memudahkan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima oleh guru memberi mereka keterampilan yang diperlukan untuk menyesuaikan materi ajar dengan kemampuan siswa secara individual. Keberhasilan dalam penerapan pelatihan ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan efektif, di mana siswa merasa lebih diperhatikan dan lebih mampu mengikuti proses pembelajaran. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar guru, tetapi juga membantu mereka dalam menciptakan suasana belajar yang lebih baik bagi siswa ABK.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru di SLB ABC Swadaya Kendal dilakukan melalui berbagai program yang fokus pada peningkatan kompetensi profesional guru,

yang mencakup aspek pedagogik, sosial, dan kepribadian. Observasi menunjukkan bahwa pelatihan ini melibatkan partisipasi aktif guru dalam webinar dan program pelatihan yang dirancang untuk memperkaya pengetahuan mereka dalam menangani siswa ABK dengan lebih efektif. Di kelas, para guru menerapkan teknik pengajaran yang repetitif dan menggunakan alat peraga konkret, seperti gambar, kartu angka, dan benda-benda nyata untuk memudahkan pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan.

Teknik pengajaran berbasis pendekatan praktis ini sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan siswa ABK, yang sering membutuhkan pengulangan materi agar benar-benar dapat memahaminya. Penggunaan alat peraga yang tepat juga membantu menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan mudah dipahami oleh siswa dengan berbagai tingkat kemampuan.

Wawancara dengan guru menunjukkan bahwa mereka secara aktif mengikuti berbagai webinar yang diselenggarakan oleh sekolah dan lembaga pendidikan lainnya. Guru-guru ini mengungkapkan bahwa webinar yang mereka ikuti sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan pengajaran siswa ABK. Mereka merasa mendapatkan wawasan baru dan keterampilan tambahan yang memperkaya metode

pengajaran mereka. Selain itu, pelatihan yang mereka terima juga diikuti dengan penerapan yang langsung di kelas, memastikan bahwa apa yang mereka pelajari dapat diterapkan dengan efektif dalam mendukung perkembangan siswa ABK. Kepala sekolah juga menambahkan,

> "Pelatihan yang diberikan kepada guru kami tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik dan sosial, tetapi juga bertujuan untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih fleksibel dan individual sesuai dengan prinsip-prinsip kurikulum Merdeka."[101]

Dengan pelatihan berbasis kurikulum Merdeka, para guru diharapkan dapat memberikan pendekatan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan masing-masing siswa, memperhatikan kecepatan belajar mereka dan memberikan pembelajaran yang lebih inklusif.

Melalui berbagai pelatihan tersebut, guru merasa lebih percaya diri dalam mengelola kelas dan menyesuaikan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan setiap siswa. Mereka menyadari bahwa dengan pendekatan yang lebih fleksibel dan individual, siswa ABK dapat belajar dengan lebih efektif dan berkembang sesuai dengan kemampuannya.

[101] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

Selain itu, pelatihan ini juga membantu guru dalam mengenali dan menangani tantangan yang dihadapi oleh siswa ABK, seperti kesulitan dalam konsentrasi atau pemahaman materi.

Program pelatihan berbasis kompetensi ini memberi mereka alat dan strategi yang lebih baik untuk menangani siswa dengan beragam kemampuan, serta menciptakan pengalaman belajar yang lebih menyenangkan dan bermakna bagi siswa ABK di SLB ABC Swadaya Kendal. Para guru juga mengapresiasi kesempatan yang diberikan untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, yang tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memberikan mereka rasa pencapaian dan kepuasan pribadi dalam memberikan yang terbaik bagi siswa.

d. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru di SLB ABC Swadaya Kendal dilakukan secara berkala untuk memastikan kualitas pengajaran yang optimal. Observasi menunjukkan bahwa evaluasi ini dilakukan melalui pengamatan langsung di kelas dan interaksi yang intens dengan siswa. Kepala sekolah dan rekan sejawat memberikan umpan balik yang bersifat konstruktif, yang bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Proses evaluasi ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis pengajaran, tetapi

juga pada bagaimana guru berinteraksi dengan siswa, memperhatikan kebutuhan individu mereka, dan menyesuaikan metode pengajaran sesuai dengan perkembangan siswa ABK. Dalam evaluasi ini, guru didorong untuk lebih responsif terhadap tantangan yang ada di kelas, sehingga dapat melakukan perbaikan dan pengembangan dalam waktu yang tepat.

Dalam wawancara, guru mengungkapkan bahwa evaluasi dilakukan melalui refleksi diri dan pertemuan rutin dengan kepala sekolah dan rekan sejawat. Evaluasi berbasis refleksi diri memberikan kesempatan bagi guru untuk menilai pencapaian mereka, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim pengajar. Sebagaimana dijelaskan oleh salah satu guru,

> "Evaluasi ini memungkinkan kami untuk melihat sejauh mana kami berhasil mencapai tujuan pembelajaran dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Hal ini juga membantu kami beradaptasi dengan kecepatan belajar siswa yang bervariasi, karena tidak semua siswa dapat mengikuti materi dengan cara yang sama."[102]

Melalui evaluasi yang berbasis pada diskusi reflektif ini, guru dapat memperbaiki teknik pengajaran mereka,

[102] Astikah. S.Pd.I., Guru kelas 7C di SLB ABC Swadaya Kendal ., wawancara di ruang kepala sekolah pada tanggal 22 januari 2025

menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan siswa, dan terus berkembang dalam profesinya. Evaluasi yang dilakukan secara berkala juga mendorong peningkatan kualitas pendidikan yang lebih inklusif dan adaptif di SLB ABC Swadaya Kendal, yang sangat penting untuk mendukung perkembangan siswa ABK.

e. Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemeliharaan

Pengelolaan hubungan kerja di SLB ABC Swadaya Kendal dilakukan dengan pendekatan yang sangat memperhatikan aspek komunikasi dan kedekatan personal antara guru dan siswa. Observasi menunjukkan bahwa guru secara aktif menciptakan iklim yang kondusif di dalam kelas dengan cara membangun komunikasi yang terbuka dan membangun hubungan yang lebih personal dengan siswa. Guru sering memberikan motivasi dan perhatian khusus kepada setiap siswa, terutama kepada mereka yang memiliki kebutuhan khusus. Pendekatan ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung bagi siswa untuk berkembang. Dengan memberikan perhatian yang personal, guru dapat memahami lebih baik kondisi siswa dan menyesuaikan pengajaran dengan kebutuhan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran dan membantu siswa merasa lebih diterima dan dihargai di kelas.

Dalam wawancara, kepala sekolah menekankan pentingnya menjaga hubungan yang harmonis antara guru dan siswa untuk meningkatkan motivasi dan disiplin. Kepala sekolah menyatakan,

> "Hubungan yang baik antara guru dan siswa adalah kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Kami berusaha memastikan bahwa setiap siswa merasa dihargai, didengarkan, dan didukung dalam proses pembelajaran."[103]

Selain itu, guru-guru di SLB ABC Swadaya Kendal juga terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi profesi yang mendukung pengembangan sosial mereka. Salah satunya adalah perkuni, yang merupakan wadah bagi guru untuk saling bertukar pengalaman, membahas perkembangan pendidikan ABK, serta memperluas jejaring profesional mereka. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat hubungan antar guru, tetapi juga memperkaya pengetahuan mereka dalam menghadapi tantangan pengajaran anak berkebutuhan khusus. Dengan adanya pengelolaan hubungan kerja yang harmonis dan kegiatan yang mendukung pengembangan sosial para guru, diharapkan dapat menciptakan suasana

[103] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran di SLB ABC Swadaya Kendal.

f. Kompensasi

SLB ABC Swadaya Kendal ini memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pendidikan kepada anak-anak berkebutuhan khusus. Dalam pelaksanaannya, guru di sekolah ini memikul tugas yang tidak ringan, sehingga manajemen sekolah berupaya memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan guru melalui pemberian kompensasi**.** Kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan atas dedikasi dan kerja keras para guru, terutama dalam lingkungan pendidikan yang menuntut kesabaran dan ketekunan tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, SLB ABC Swadaya Kendal menerapkan sistem kompensasi yang terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji pokok, tunjangan fungsional, serta insentif tambahan berdasarkan kinerja. Sementara itu, kompensasi non-finansial meliputi penghargaan simbolis, kesempatan pelatihan, suasana kerja yang nyaman, serta dukungan moral dari pihak manajemen sekolah. Kepala sekolah SLB ABC Swadaya Kendal, dalam wawancara menjelaskan,

"Kami memberikan kompensasi berupa gaji pokok, tunjangan fungsional, serta insentif tambahan bagi guru yang menunjukkan kinerja baik. Selain itu, kami juga mendukung pengembangan guru lewat pelatihan, workshop, dan pemberian penghargaan di acara-acara sekolah."[104]

Ibu Astikah menyampaikan bahwa kompensasi merupakan hal penting dalam mempertahankan semangat dan loyalitas guru. Ia mengatakan,

"Kompensasi adalah bentuk apresiasi kepada guru atas kerja keras mereka. Terutama di SLB, beban kerja guru cukup berat karena harus menangani siswa dengan kebutuhan khusus. Kompensasi yang layak bisa menjadi motivasi agar guru tetap semangat dan loyal."

Kompensasi ini tidak hanya bersumber dari dana BOS atau bantuan pemerintah, tetapi juga melibatkan dana dari yayasan serta partisipasi orang tua siswa.

"Sumber dana berasal dari BOS, bantuan dinas pendidikan, serta dana partisipasi dari yayasan atau orang tua siswa. Kami juga mengusahakan bantuan tambahan dari program pemerintah daerah,"[105].

[104] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

[105] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

Kompensasi yang diberikan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja yang telah dilakukan selama bekerja sehingga dapat menngkatkan loyalitas terhadap sekolah.

g. Pengintegrasian

SLB ini , sebuah sekolah luar biasa yang melayani siswa berkebutuhan khusus. Dalam proses pembelajarannya, SLB ABC Swadaya Kendal berupaya mengintegrasikan berbagai komponen pendidikan guna menciptakan suasana belajar yang adaptif dan menyeluruh. Pengintegrasian dalam konteks ini mencakup penyatuan antara aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam pembelajaran, serta kolaborasi antara berbagai program, seperti terapi, pelatihan keterampilan, dan pelajaran akademik. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa peserta didik tidak hanya berkembang secara akademis, tetapi juga secara sosial, emosional, dan keterampilan hidup.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru kelas, dan guru pendamping, diketahui bahwa pengintegrasian pembelajaran di SLB dilakukan melalui berbagai strategi. Salah satunya adalah dengan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Individual (RPPi) yang menggabungkan kompetensi dasar dari kurikulum nasional dengan kebutuhan spesifik siswa. Selain itu, pembelajaran juga mengintegrasikan aktivitas terapi okupasi, terapi

wicara, dan pelatihan keterampilan sebagai bagian dari kurikulum harian. Guru berkolaborasi dengan terapis dan orang tua untuk menyelaraskan tujuan pembelajaran akademik dan perkembangan personal siswa. Dalam wawancara, kepala sekolah SLB ABC Swadaya Kendal, menjelaskan:

> "Kami tidak bisa hanya mengajar seperti di sekolah umum. Di sini, kami harus menyesuaikan semua aspek pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan masing-masing anak. Jadi, kami mengintegrasikan terapi, pembelajaran akademik, dan pembiasaan dalam satu rangkaian kegiatan harian."

Guru kelas, Ibu Astikah juga memberikan pandangannya:

> "Misalnya dalam pelajaran matematika, kami menggabungkan materi angka dengan kegiatan motorik, seperti menghitung benda sambil menyusun balok. Ini membantu siswa memahami konsep sambil melatih keterampilan motoriknya."[106]

Selain itu, pengintegrasian juga terlihat dalam pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan seperti berkebun, memasak, dan seni menjadi bagian dari program yang dirancang untuk membangun kemandirian siswa. Guru pendamping, Ibu Fauziah, menambahkan:

> "Kegiatan seperti memasak itu tidak hanya soal keterampilan, tapi juga ada hitungan, koordinasi, dan

[106] Astikah. S.Pd.I., Guru kelas 7C di SLB ABC Swadaya Kendal ., wawancara di ruang kepala sekolah pada tanggal 22 januari 2025

kerja sama tim. Semua nilai pelajaran bisa masuk lewat kegiatan seperti itu."[107]

Dari hasil observasi, pengintegrasian pembelajaran ini terlihat efektif dalam membangun suasana belajar yang lebih bermakna bagi siswa. Siswa tampak lebih aktif, terlibat, dan menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek kemampuan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pendidikan inklusif yang menekankan fleksibilitas kurikulum dan keberagaman metode mengajar.

2. Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SLB ABC Swadaya Kendal

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di SLB ABC Swadaya Kendal memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru, yang tercermin dalam beberapa aspek utama seperti kompetensi pedagogik, sosial, profesional, serta dampaknya terhadap kinerja pembelajaran dan motivasi guru.

a. Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru

Salah satu dampak utama dari manajemen SDM yang efektif di SLB ABC Swadaya Kendal adalah peningkatan kompetensi pedagogik guru. Melalui pelatihan yang terus-menerus dan pengembangan yang terfokus, guru

[107] Fauziah. S.H.., Guru kelas 8C di SLB ABC Swadaya Kendal ., wawancara di ruang kepala sekolah pada tanggal 21 januari 2025.

menunjukkan peningkatan keterampilan dalam mengelola kelas dan mengadaptasi metode pengajaran sesuai dengan karakteristik siswa ABK. Observasi menunjukkan bahwa guru-guru di SLB ABC Swadaya Kendal mulai menggunakan teknik pengajaran yang lebih inovatif dan sesuai dengan kebutuhan individu siswa. Misalnya, di kelas 7B, guru menggunakan alat peraga yang konkret seperti gambar dan benda-benda nyata untuk membantu siswa memahami konsep matematika yang lebih abstrak. Teknik pengajaran berbasis repetisi juga diterapkan untuk siswa dengan tingkat pemahaman yang lebih lambat, seperti dalam mengajarkan keterampilan motorik halus atau mengenal huruf dan angka. Hal ini memungkinkan siswa untuk lebih mudah mengikuti pembelajaran dan meningkatkan pemahaman mereka.

Wawancara dengan guru mengungkapkan bahwa mereka merasa semakin percaya diri dalam menggunakan metode pengajaran yang lebih bervariasi dan adaptif setelah mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan oleh sekolah. Salah satu guru menyatakan,

> "Pelatihan yang kami terima membuat kami lebih kreatif dalam mengajar. Kami sekarang lebih sering menggunakan alat peraga untuk membantu siswa memahami materi. Dengan teknik repetisi yang diterapkan, kami juga bisa memastikan bahwa siswa

dengan kebutuhan khusus bisa belajar dengan cara yang lebih efektif."[108]

Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan siswa ABK sangat berperan dalam meningkatkan kemampuan guru untuk mengelola kelas dengan lebih efektif.

> "Pelatihan yang kami selenggarakan tidak hanya mengajarkan teknik-teknik mengajar, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana cara beradaptasi dengan kebutuhan masing-masing siswa ABK. Hal ini sangat membantu guru dalam menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan menyeluruh,"[109] ujar kepala sekolah.

Dengan peningkatan kompetensi pedagogik yang tercapai melalui pelatihan yang berkelanjutan, guru di SLB ABC Swadaya Kendal mampu memberikan pembelajaran yang lebih responsif dan sesuai dengan kecepatan belajar siswa, sehingga menghasilkan peningkatan kualitas pengajaran yang berdampak positif pada perkembangan siswa ABK.

b. Peningkatan Kompetensi Sosial dan Profesional

---

[108] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

[109] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik di SLB ABC Swadaya Kendal tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik guru, tetapi juga memberikan dampak yang baik pada pengembangan kompetensi sosial dan profesional guru. Guru mengungkapkan bahwa setelah mengikuti berbagai pelatihan dan program pengembangan yang diselenggarakan oleh sekolah, mereka merasa lebih mampu dalam berkomunikasi dengan siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Salah satu guru menyatakan,

> "Pelatihan yang kami ikuti tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar kami, tetapi juga memperbaiki kemampuan komunikasi dan interpersonal kami. Kami kini lebih percaya diri dalam berinteraksi dengan orang tua dan masyarakat, yang pada akhirnya membantu menciptakan kolaborasi yang lebih baik dalam mendukung perkembangan siswa ABK."[110]

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh sekolah tidak hanya berfokus pada aspek pedagogik, tetapi juga mencakup keterampilan sosial yang penting untuk menciptakan hubungan yang lebih baik dengan siswa dan komunitas.

[110] Astikah. S.Pd.I., Guru kelas 7C di SLB ABC Swadaya Kendal ., wawancara di ruang kepala sekolah pada tanggal 22 januari 2025

Selain itu, observasi menunjukkan bahwa dengan adanya kegiatan organisasi profesi seperti perkuni (Perkumpulan Karyawan Ujian Nasional Indonesia), guru memiliki kesempatan untuk memperluas jejaring sosial mereka dan meningkatkan pemahaman terhadap isu-isu yang berkaitan dengan pendidikan ABK. Kegiatan organisasi ini memberikan ruang bagi guru untuk berbagi pengalaman, membahas tantangan yang dihadapi dalam mengajar siswa ABK, serta memperdalam pengetahuan tentang tren terbaru dalam dunia pendidikan inklusif. Kepala sekolah menjelaskan,

> "Kami mendorong guru untuk terlibat dalam kegiatan profesi seperti perkuni, karena ini memberi mereka kesempatan untuk belajar dari pengalaman orang lain, memperluas wawasan mereka, dan menerapkan pengetahuan baru tersebut dalam pengajaran mereka."[111]

Keterlibatan dalam kegiatan sosial-profesional seperti ini tidak hanya memperkaya pengetahuan guru, tetapi juga membantu mereka untuk menerapkan teknik pengajaran yang lebih inovatif dan berbasis pada pengalaman serta pengetahuan yang diperoleh dari komunitas profesi tersebut.

[111] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

Dengan demikian, pengembangan kompetensi sosial dan profesional guru di SLB ABC Swadaya Kendal berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan. Guru yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik, serta mampu berkolaborasi dengan orang tua dan masyarakat, dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan mendukung bagi siswa ABK. Keterlibatan dalam organisasi profesi juga memperkaya pengalaman mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka untuk menerapkan teknik pengajaran yang lebih inovatif dan relevan dengan perkembangan pendidikan ABK.

c. Peningkatan Kompetensi Kepribadian

Manajemen sumber daya manusia yang baik pada guru tidak hanya mengenai kompetensi pedagogik, social, dan profesional melainkan perlu adanya kepribadian dari seorang guru. Melalui pelatihan yang terus-menerus dan pengembangan yang terfokus, guru menunjukkan peningkatan yang baik dalam kepribadiannya. kompetensi kepribadian memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Ibu Astikah menyampaikan bahwa dalam menghadapi siswa berkebutuhan khusus, guru dituntut untuk memiliki kesabaran tinggi, mampu mengendalikan emosi, dan tidak mudah terpancing amarah. Ia mengatakan,

> "Kepribadian itu sangat penting, karena anak-anak di SLB memiliki kebutuhan yang berbeda. Kita harus sabar, tidak mudah marah, dan bisa menjadi contoh yang baik bagi mereka." [112]

Hal ini menunjukkan bahwa guru memahami pentingnya kestabilan emosi dalam menciptakan suasana kelas yang aman dan nyaman. Meskipun diakui terdapat tantangan dalam menjaga konsistensi emosi, seperti ketika siswa menunjukkan perilaku yang sulit, Ibu Astikah tetap berusaha menjaga ketenangan dan memahami kondisi masing-masing anak. Lebih lanjut, guru juga menekankan pentingnya konsistensi sikap sebagai bentuk keteladanan, seperti dalam penggunaan bahasa tubuh, intonasi suara, dan ekspresi wajah yang lembut, karena siswa berkebutuhan khusus sangat peka terhadap perubahan emosi.

Sementara itu, Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya kendal, Ibu Aulia menyatakan bahwa sebagian besar guru di sekolah tersebut telah menunjukkan kepribadian yang stabil dan penuh empati.

[112] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Januari 2025

"Saya melihat sebagian besar guru memiliki kepribadian yang sabar, stabil, dan penuh empati. Itu menjadi modal utama dalam mengajar di SLB." [113]

Beliau juga menambahkan bahwa pihak sekolah secara rutin mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan psikologi anak dan teknik menghadapi siswa berkebutuhan khusus. Hal ini menunjukkan adanya upaya kelembagaan dalam mendukung pengembangan kompetensi kepribadian guru. Ibu Aulia juga menilai bahwa guru-guru di SLB menunjukkan kemandirian dalam menjalankan tugas dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa. Tantangan utama yang dihadapi guru, menurut beliau, adalah menjaga kestabilan emosi secara konsisten dalam menghadapi siswa dengan gangguan perilaku.

B. Analisis Data

1. Manajemen SDM dalam Upaya Meningkatkan Komptensi Guru
   a. Perencanaan sumber daya manusia

      Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat krusial dalam memastikan bahwa guru terus berkembang dalam pengajaran, terutama di lingkungan

[113] Aulia Nailul Muna S.Psi, M.Pd., Kepala Sekolah SLB ABC Swadaya Kendal., wawancara di ruang kepala sekolah, pada jum'at tanggal 24 Jnuari 2025

yang khas seperti di SLB ABC Swadaya Kendal. Perencanaan yang matang, seleksi yang tepat, serta pelatihan yang berkelanjutan adalah elemen-elemen penting dalam manajemen SDM yang dapat memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pengajaran yang dinamis. Manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan seleksi, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan dan dukungan berkelanjutan untuk menghadapi tantangan pengajaran siswa ABK.

Menurut Flippo dalam Manuain (2022), manajemen SDM dalam pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi tenaga pengajar melalui perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan yang efektif terhadap kegiatan SDM[114]. Yasmin et al (2024) juga menekankan pentingnya manajemen SDM yang mendukung pengembangan keterampilan profesional, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan. Pengembangan ini, dalam konteks pengajaran ABK, mencakup keterampilan pedagogik serta kemampuan untuk

[114] Manuain, E. A. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(4), 10-20.

beradaptasi dengan kebutuhan siswa yang beragam[115]. Barry Cushway (2013) mengungkapkan bahwa salah satu tujuan utama manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang memadai, yang dapat dicapai melalui pelatihan berkelanjutan dan evaluasi yang sistematis[116].

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Angga Karina dan Rindaningsih (2023) yang menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pengajaran. Penelitian ini menyoroti bahwa dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan dan kebijakan pengembangan profesional yang tepat, guru dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan di kelas dan memberikan pengajaran yang lebih responsif terhadap kebutuhan siswa ABK[117]. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif sangat berpengaruh pada pengembangan keterampilan guru, yang pada gilirannya

---

[115] Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature review: Pengembangan karir yang efektif di era 4.0. *Journal of Management and Creative Business*, *2*(3), 37-53.

[116] Renaldi, A. (2022). Determination of work culture and performance: motivation analysis and information technology (literature review of human resource management). *training*, *3*(4).

[117] Karina, C., & Rindaningsih, I. (2023). Literature Review: Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, *2*(1), 48-60.

meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa ABK di SLB ABC Swadaya Kendal.

b. Rekruitmen dan seleksi

Proses rekrutmen guru di SLB ABC Swadaya Kendal menitikberatkan pada kesesuaian latar belakang pendidikan dengan kebutuhan sekolah, khususnya lulusan pendidikan anak berkebutuhan khusus (ABK) atau psikologi. Selain itu, aspek komitmen terhadap dunia pendidikan inklusif juga menjadi pertimbangan penting. Seleksi dilakukan secara hati-hati agar guru yang diterima tidak hanya memenuhi standar kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang karakteristik siswa ABK. Temuan ini sejalan dengan *Person-Job Fit Theory* yang dikemukakan oleh Kristof-Brown, bahwa kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja[118]. Sejalan dengan pendapat Handoko, seleksi berbasis komitmen dan kompetensi terbukti menghasilkan tenaga pendidik yang lebih stabil dan berkualitas[119]. Dari temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa faktor sikap dan dedikasi guru

[118] Kristof-Brown, A. L. (2005). Person–organization fit and person–job fit: A meta-analysis of predictors of outcomes. *Personnel Psychology, 58*(2), 281–342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

[119] Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

memiliki peran lebih menentukan dibandingkan hanya kualifikasi formal. Hal tersebut memperkuat konsep *value-based recruitment* dalam dunia pendidikan, serta menjawab rumusan masalah bahwa seleksi yang tepat mampu menghadirkan guru yang adaptif dalam menyusun strategi pembelajaran sesuai kebutuhan siswa ABK.

c. Pelatihan dan Pengembangan

SLB ABC Swadaya Kendal secara konsisten melaksanakan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian guru. Program tersebut dirancang agar selaras dengan prinsip Kurikulum Merdeka, sehingga guru memiliki fleksibilitas dalam mengembangkan pendekatan pembelajaran individual. Temuan ini mendukung pendapat Guskey yang menekankan pentingnya pengembangan profesional guru melalui pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pengajaran[120]. Penelitian Kurniawati dkk. juga menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan guru ABK mampu meningkatkan kemampuan guru dalam memberikan layanan

[120] Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching, 8*(3), 381–391. https://doi.org/10.1080/135406002100000512

pembelajaran yang adaptif.[121] Makna dari temuan ini adalah bahwa pelatihan tidak bersifat teoritis semata, tetapi langsung diimplementasikan dalam proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan konsep *experiential learning* dari Kolb , di mana pengalaman langsung dan refleksi menjadi sumber utama pembelajaran[122]. Kaitan dengan rumusan masalah menunjukkan bahwa pelatihan terbukti menjadi solusi untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menghadapi keragaman kondisi siswa ABK.

d. Evaluasi kinerja Guru

Evaluasi kinerja di SLB ABC Swadaya Kendal dilakukan secara berkala melalui observasi kelas, refleksi diri, dan pertemuan dengan kepala sekolah maupun rekan sejawat. Evaluasi berorientasi pada pemberian umpan balik yang konstruktif dan adaptif terhadap kebutuhan siswa ABK. Temuan ini sejalan dengan Armstrong yang menyatakan bahwa *performance appraisal* yang efektif harus bersifat berkelanjutan dan memberikan ruang perbaikan[123]. Sejalan dengan itu, Fadhilah juga menegaskan bahwa evaluasi

---

[121] Kurniawati, E., Suryani, N., & Supriyanto, A. (2019). Pelatihan guru berbasis kebutuhan ABK untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Khusus, 15*(1), hlm.45–56.

[122] Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

[123] Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page

berbasis refleksi mampu meningkatkan kesadaran guru terhadap pencapaian maupun kekurangannya[124]. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai penilaian administratif, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri guru. Dengan demikian, evaluasi kinerja di SLB ABC Swadaya Kendal menjawab rumusan masalah dengan memastikan kualitas pembelajaran senantiasa terjaga dan adaptif terhadap kebutuhan siswa ABK.

e. Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemeliharaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemeliharaan hubungan kerja di SLB ABC Swadaya Kendal dilakukan melalui komunikasi terbuka, kedekatan personal, serta dukungan dari organisasi profesi seperti Perkuni. Temuan ini sejalan dengan Mathis dan Jackson yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor non-finansial, seperti iklim kerja dan dukungan organisasi, dibandingkan kompensasi finansial semata[125]. Hal ini memperkuat bahwa pendekatan *humanistic management*, yang menekankan kedekatan emosional antara guru dan

[124] Fadhilah, N. (2018). Evaluasi kinerja guru berbasis refleksi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 13*(2), 145–156. https://doi.org/10.21009/JMP.132.05

[125] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

siswa, menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas hubungan kerja. pemeliharaan hubungan kerja berperan dalam keberlanjutan tenaga pendidik yang berkualitas, sekaligus menjawab rumusan masalah terkait bagaimana sekolah menjaga eksistensi guru dalam jangka panjang.

f. Kompensasi

Penelitian menemukan bahwa kompensasi di SLB ABC Swadaya Kendal terdiri dari kompensasi finansial, seperti gaji pokok, tunjangan, dan insentif kinerja, serta kompensasi non-finansial berupa pelatihan, penghargaan, dan suasana kerja yang kondusif. Temuan ini mendukung teori *Two-Factor Motivation* dari Herzberg, yang membedakan kompensasi finansial sebagai *hygiene factor* dan kompensasi non-finansial sebagai faktor motivator[126]. Penelitian Setiawan juga menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas guru[127]. Dari temuan ini dapat dipahami bahwa kesejahteraan

[126] Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing.

[127] Setiawan, A. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap loyalitas guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 5*(2),hlm. 201–212

guru tidak hanya ditentukan oleh aspek material, tetapi juga penghargaan simbolis dan kesempatan pengembangan diri. Kaitan dengan rumusan masalah menunjukkan bahwa kompensasi yang seimbang mampu menjaga motivasi dan loyalitas guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran siswa ABK.

g. Pengintegrasian

SLB ABC Swadaya Kendal melaksanakan strategi pengintegrasian pembelajaran melalui penyusunan RPP individual, kolaborasi antara guru, terapis, dan orang tua, serta kegiatan ekstrakurikuler berbasis keterampilan hidup. Temuan ini sejalan dengan konsep pendidikan inklusif dari unesco, yang menekankan pentingnya fleksibilitas kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan siswa. Penelitian Kurniati dan Hidayat juga menegaskan bahwa integrasi antara akademik dan terapi berpengaruh positif terhadap perkembangan keterampilan sosial dan kemandirian siswa ABK[128]. Makna yang dapat diambil adalah bahwa integrasi

[128] Kurniati, E., & Hidayat, M. (2020). Integrasi akademik dan terapi dalam pendidikan anak berkebutuhan khusus. *Jurnal Pendidikan Inklusif, 7*(2), hlm.123–134.

antara akademik, terapi, dan pengembangan keterampilan hidup menciptakan pengalaman belajar yang menyeluruh. Dengan demikian, strategi integrasi menjawab rumusan masalah terkait upaya sekolah dalam mewujudkan pendidikan yang holistik bagi siswa ABK.

2. Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif di SLB ABC Swadaya Kendal memberikan dampak nyata terhadap peningkatan empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Peningkatan ini terjadi melalui kebijakan yang mencakup pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, serta dukungan kesejahteraan guru.

a. Kompetensi pedagogik

Dalam konteks ini, manajemen SDM yang mencakup pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi guru, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi memiliki dampak langsung dalam

meningkatkan kompetensi pedagogik dan kualitas pengajaran guru[129].

Kompetensi pedagogik guru di SLB ABC Swadaya Kendal mengalami peningkatan baik berkat program pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa ABK. Guru menjadi lebih terampil dalam mengelola kelas, memilih metode pembelajaran yang tepat, dan menyesuaikan strategi pengajaran dengan karakteristik individual siswa. Mereka mampu memanfaatkan alat peraga konkret, menerapkan metode repetisi, dan mengakomodasi beragam gaya belajar sehingga pembelajaran lebih efektif. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa guru yang mengikuti pelatihan menjadi lebih percaya diri dan mampu merancang pembelajaran yang responsif terhadap kebutuhan siswa.

Sebagaimana disarankan oleh Haris (2022), kebijakan SDM dalam pendidikan harus dirancang untuk memastikan bahwa guru memperoleh keterampilan yang diperlukan

[129] Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia. *Journal of Creative Student Research*, *1*(4), 42-56.

untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mengatasi tantangan di kelas yang beragam[130].

Pelatihan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dalam anak ABK sangat lah penting sehingga dapat mengetahui karakteristik tiap anak yang berbeda. Sesuai dengan pendapat dari Wuryaningsih (2023) mengemukakan bahwa salah satu elemen utama dalam pengembangan profesi guru adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan tantangan di kelas[131].

b. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial guru tercermin dari kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis, baik dengan sesama rekan sejawat maupun dengan kepala sekolah. Kebijakan manajemen SDM yang memberikan penghargaan bagi guru berprestasi dan kesempatan mengikuti pengembangan profesional menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran.

---

[130] Haris, I. (2022). KEBIJAKAN PENGELOLAAN SDM, KEUANGAN DAN OPERASIONAL UMKM PERDESAAN:(Tinjauan Literatur Usaha Kecil). *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, *3*(1), 22-32.

[131] Wuryaningsih, W. (2023). Program Pendidikan Guru Penggerak, Efektifkah?: Sebuah Ulasan pada Kerangka Pengembangan Profesional Guru. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, *4*(2), 17-26.

Kondisi ini berdampak pada iklim pembelajaran yang kondusif bagi siswa ABK.

Hal ini sejalan dengan temuan Doni dan Janata (2024) dalam kajian mereka menyatakan bahwa kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, seperti pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi, sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja mereka[132]. Herzberg's Two-Factor Theory (1959) juga mendukung hal ini, menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi, seperti penghargaan atas prestasi, akan mempengaruhi kepuasan kerja dan mendorong guru untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka[133]. Dari kesejahteraan guru sehingga dapat memengaruhi kualitas pengajaran yang ada.

c. Kompetensi proofesional

Kompetensi profesional, guru mampu menguasai materi pembelajaran dan teknik pengajaran yang relevan dengan konteks pendidikan inklusif. Program pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan profesional yang diterapkan

---

[132] Doni, A., & Janata, A. D. P. (2024, December). Systematic Literature Review: Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kesejahteraan dan Pengembangan Profesional. In *Vocational Education National Seminar (VENS)* (Vol. 3, No. 1).

[133] Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022). Herzberg's motivation theory in workplace. *Psychology*, *12*(12), 971-978.

sekolah mendorong guru untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Guru tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mengadaptasi metode sesuai perkembangan pendidikan anak berkebutuhan khusus. Pelatihan yang diterima memungkinkan mereka mengembangkan pendekatan yang inovatif, relevan, dan sesuai tuntutan kurikulum.

d. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian terkait sikap, karakter, dan integritas guru. Analisis menunjukkan guru tunagrahita memiliki kesabaran tinggi, konsistensi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Guru mampu menghadapi perbedaan kemampuan siswa dengan tenang dan menyesuaikan perilaku sesuai etika profesional. Pengembangan kompetensi kepribadian terjadi melalui pembinaan internal, pengalaman mengajar, dan pelatihan. Dampaknya terlihat pada terciptanya hubungan positif guru-siswa, meningkatnya kepercayaan orang tua, dan lingkungan sekolah yang harmonis[134].

Dari segi kompetensi kepribadian, guru menunjukkan integritas, tanggung jawab, dan komitmen tinggi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik bagi siswa ABK. Nilai-

[134] Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017, hlm. 120–122

nilai moral dan ajaran agama, khususnya ajaran Islam, menjadi landasan sikap dan perilaku mereka. Pelatihan dan dukungan SDM tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk karakter guru yang sabar, tekun, dan penuh dedikasi.

Dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik sangat penting dalam memastikan kualitas dan kompetensi guru, yang berperan sebagai pendidik dan pembimbing bagi generasi mendatang. Pendidikan dalam Islam tidak hanya dilihat sebagai proses transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai upaya pembinaan karakter, akhlak, dan peningkatan kualitas diri.

Islam sangat menganjurkan peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan, sebagaimana tercermin dalam banyak ayat Al-Qur'an yang mengajak umatnya untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Salah satu ayat yang relevan adalah Surah *Al-Mujadilah* (58:11):

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَافْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْۚ وَاِذَا قِيْلَ انْشُزُوْا فَانْشُزُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْۙ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿١١﴾

Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah.

Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.[135]

Ayat ini menunjukkan bahwa ilmu pengetahuan dan kompetensi adalah aspek yang sangat dihargai dalam Islam. Guru, sebagai pendidik, memiliki tanggung jawab yang besar dalam menuntun siswa untuk mendapatkan ilmu yang bermanfaat. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan berkelanjutan, agar dapat mengelola kelas dengan lebih efektif, memahami karakteristik siswa, dan memberikan pengajaran yang lebih baik. Dalam konteks ini, pelatihan bagi guru adalah bagian dari ikhtiar (usaha) untuk memenuhi kewajiban mendidik dengan baik, sesuai dengan ajaran Islam.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan Sumber Daya

   Penelitian ini terbatas pada satu lembaga pendidikan, yaitu SLB ABC Swadaya Kendal. Hal ini membatasi generalisasi hasil penelitian karena pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sekolah lain yang memiliki karakteristik berbeda mungkin tidak sepenuhnya sebanding.

2. Metode Penelitian yang Digunakan

[135] https://quran.nu.or.id/al-mujadilah/11

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara dan observasi sebagai metode pengumpulan data. Keterbatasan metode ini adalah subyektivitas dalam interpretasi hasil wawancara dan observasi, yang bisa berbeda antar peneliti atau peserta wawancara, serta tidak dapat menggambarkan secara kuantitatif dampak kebijakan yang diterapkan.

3. Waktu dan Ruang Lingkup Penelitian

   Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu (misalnya satu tahun ajaran) dan di satu lokasi sekolah. Waktu yang terbatas mungkin tidak cukup untuk menilai dampak jangka panjang dari kebijakan manajemen SDM terhadap kompetensi guru dan kualitas pengajaran secara menyeluruh. Juga, fokus pada satu sekolah membatasi pemahaman tentang bagaimana kebijakan yang sama diterapkan di sekolah lain dengan konteks yang berbeda.

4. Sumber Data yang Terbatas

   Penelitian ini banyak bergantung pada pendapat kepala sekolah dan guru. Meskipun ini memberikan wawasan yang mendalam, namun perspektif dari orang tua siswa, siswa itu sendiri, atau masyarakat sekitar yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan, tidak sepenuhnya terlibat. Hal ini membatasi pemahaman holistik terhadap dampak kebijakan SDM.

5. Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan

   Manajemen SDM dalam penelitian ini didasarkan pada kebijakan dan program pelatihan yang sudah ada. Namun, perubahan kebutuhan dan dinamika dalam pendidikan, terutama untuk anak-anak berkebutuhan khusus, membutuhkan adaptasi yang lebih cepat dan lebih dinamis. Keterbatasan dalam adaptasi ini bisa menjadi tantangan di masa mendatang yang tidak sepenuhnya teratasi dalam penelitian ini.

Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan tersebut, diharapkan penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk memperluas cakupan dan pemahaman tentang penerapan manajemen SDM dalam pendidikan inklusif di berbagai konteks yang berbeda.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (SDM) di SLB ABC Swadaya Kendal dilaksanakan melalui perencanaan yang terstruktur dan dievaluasi secara berkala melalui Rencana Kerja Tahunan (RKT). Proses rekrutmen dilakukan dengan menyebarkan pamflet melalui media sosial untuk menjaring pelamar, kemudian dilanjutkan dengan seleksi yang mencakup pemeriksaan administrasi, wawancara, serta program pelatihan intensif selama tiga bulan. Pada tahap ini, calon guru ditempatkan di kelas terkecil sebagai bentuk adaptasi awal, dengan keputusan akhir untuk melanjutkan atau mengundurkan diri sepenuhnya berada pada pelamar.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru difokuskan pada pendidik yang belum pernah mengikuti program serupa, dengan harapan ilmu dan keterampilan yang diperoleh dapat dibagikan kepada rekan sejawat. Program pelatihan ini, antara lain, berorientasi pada penerapan *Kurikulum Merdeka* dan strategi pembelajaran adaptif bagi siswa ABK. Selain itu, guru juga aktif mengikuti seminar dan pelatihan, baik yang diselenggarakan pemerintah maupun yang diperoleh melalui informasi di media sosial, sehingga kompetensi mereka senantiasa terbarui.

Evaluasi kinerja guru dilaksanakan secara rutin setiap minggu melalui mekanisme observasi, refleksi, dan diskusi, yang bertujuan membantu guru dalam melakukan perbaikan diri, meningkatkan keterampilan, serta mengukur capaian pembelajaran yang telah dilakukan. Sementara itu, pemutusan hubungan kerja diterapkan apabila guru dipindahkan ke sekolah lain, menunjukkan perilaku yang tidak sopan, atau melanggar etika profesi sebagai tenaga pendidik. Sebaliknya, pemeliharaan hubungan kerja dilakukan dengan memberikan motivasi, perhatian, serta dukungan emosional, baik kepada rekan sejawat maupun siswa ABK, sehingga tercipta suasana sekolah yang aman, nyaman, dan kondusif.

Kompensasi yang diberikan sekolah kepada guru terbagi menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi finansial berupa gaji dan insentif atas kinerja, serta kompensasi non-finansial berupa tunjangan dan fasilitas seperti BPJS kesehatan serta ketenagakerjaan. Sumber pendanaan kompensasi tidak hanya mengandalkan dana BOS atau dukungan yayasan, tetapi juga berasal dari kontribusi orang tua dan donatur. Selain itu, pengintegrasian pembelajaran dilakukan secara menyeluruh, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, dengan penerapan beragam metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur di SLB ABC Swadaya Kendal membawa dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik maupun

kualitas pembelajaran. Proses rekrutmen yang selektif dan disertai pelatihan intensif selama tiga bulan membuat guru lebih siap beradaptasi dengan kondisi kelas inklusif serta mampu memahami karakteristik siswa ABK sejak tahap awal. Pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada *Kurikulum Merdeka* serta keaktifan guru dalam mengikuti seminar turut memperkaya wawasan dan keterampilan mereka, sehingga kompetensi pedagogik dan profesional semakin meningkat. Evaluasi kinerja mingguan mendorong guru untuk terus melakukan refleksi diri dan memperbaiki kualitas pengajaran secara berkesinambungan. Sementara itu, kebijakan pemeliharaan hubungan kerja yang dilandasi komunikasi terbuka, motivasi, serta dukungan emosional menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, memperkuat kompetensi sosial guru, dan menumbuhkan rasa kebersamaan. Pemberian kompensasi finansial maupun non-finansial juga berperan penting dalam menjaga loyalitas dan motivasi guru, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, penerapan aturan tegas terkait pemutusan hubungan kerja bagi guru yang melanggar etika profesi menjadi kontrol moral yang memperkuat kompetensi kepribadian. Lebih jauh, pengintegrasian aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam pembelajaran mendorong terciptanya pendidikan yang holistik dan adaptif bagi siswa ABK. Dengan demikian, manajemen SDM yang diterapkan

tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi guru, tetapi juga pada kualitas layanan pendidikan inklusif yang lebih optimal.

B. Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan untuk mendukung pengembangan lebih lanjut dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di SLB ABC Swadaya Kendal:

1. Pengembangan Program Pelatihan yang Lebih Variatif dan Terarah.

   Mengingat pentingnya pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru, disarankan agar SLB ABC Swadaya Kendal mengembangkan akan program pelatihan yang lebih variatif, inovatif dan terarah, sesuai dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan ABK. Program pelatihan ini dapat mencakup topik-topik yang lebih mendalam mengenai penggunaan teknologi dalam pengajaran, pembelajaran berbasis inklusif, serta strategi pengajaran untuk siswa dengan kebutuhan khusus yang lebih kompleks. Selain itu, pelatihan dapat disesuaikan dengan tingkat pengalaman guru untuk memberikan tantangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

2. Peningkatan Evaluasi dan Umpan Balik yang Lebih Terstruktur.

   Evaluasi kinerja guru di SLB ABC Swadaya Kendal sudah berjalan dengan baik, namun disarankan agar evaluasi

dilakukan secara lebih terstruktur dan melibatkan lebih banyak aspek penilaian. Umpan balik yang diberikan kepada guru bisa lebih spesifik dan berbasis pada data yang objektif, seperti hasil belajar siswa dan keterlibatan mereka dalam kegiatan pembelajaran. Penilaian terhadap aspek-aspek non-akademik seperti pengelolaan kelas dan keterampilan sosial juga dapat ditambahkan dalam evaluasi untuk memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja guru.

3. Peningkatan Dukungan terhadap Kesejahteraan Guru.

   Kesejahteraan guru memiliki dampak besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar SLB ABC Swadaya Kendal memperkuat program-program kesejahteraan guru, termasuk memberikan penghargaan yang lebih beragam dan lebih inklusif, tidak hanya untuk guru yang berprestasi dalam pengajaran, tetapi juga bagi mereka yang berperan aktif dalam kegiatan pengembangan profesional atau organisasi profesi. Selain itu, menciptakan lebih banyak kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam forum atau kegiatan yang mendukung kesejahteraan mereka, seperti program dukungan kesehatan mental atau kegiatan rekreasi, dapat membantu meningkatkan kesejahteraan keseluruhan guru.

4. Peningkatan Kolaborasi Antar Guru dan Pihak Terkait

   Meningkatkan kolaborasi antar guru, kepala sekolah, dan pihak terkait lainnya di lingkungan sekolah, seperti orang tua

siswa dan komunitas sekitar, sangat penting untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih kondusif. Mengadakan pertemuan atau forum rutin yang melibatkan orang tua dan masyarakat dapat mempererat hubungan dan membangun dukungan bersama dalam mendukung perkembangan siswa ABK. Selain itu, kolaborasi antar guru dapat diperkuat dengan menyelenggarakan lebih banyak sesi berbagi praktik terbaik dan pengalaman antara rekan sejawat guna meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Abd. Rohman. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Malang: Inteligensia Media.

Abdussamad, Zuchri. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: CV. Syakir Media Press.

Abdussamad, Zuchri. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: CV. Syakir Media Press.

Alfansyur, Andarusni, & Mariyani. (2020). "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial." HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah, 5(2), 149.

Andri. (2023). "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di Kelas Sistem Kredit Semester (SKS) di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Mojokerto." Education Achievement: Journal of Science and Research, 4(1), Maret.

Ardana, I. K., dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.

Astagin, Rolia Ade, Nadifah, Nur Izzatin, & Luwihta, Aisyah Dana. (2022). "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." Aksi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(1), 32-43.

Audi Hifi Veirissa,(2019) "Kualitas Guru di Indonesia", Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang

Budiharjo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Samudra Biru.

Cahyana, & Agustin. (2024). "Kompetensi Pedagogik Guru Kelas: Perencanaan, Penerapan dan Evaluasi dalam Pembelajaran." Jurnal Ilmu Pendidikan.

Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 4*(2).

Depdiknas. 2007.a. "*Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI Republik Indonesia* nomor 14 Tahun 2005. Jakarta: Asa Mandiri

Doni, A., & Janata, A. D. P. (2024, December). Systematic Literature Review: Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kesejahteraan dan Pengembangan Profesional. In *Vocational Education National Seminar (VENS)* (Vol. 3, No. 1).

Effendi, Usman. (2014). Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.

Fachrurazi, Dkk. (2021). Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Fadhilah, N. (2018). Evaluasi kinerja guru berbasis refleksi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 13*(2)

Fadlun Maros, dkk. (2016). Penelitian Lapangan (Field Research). Ilmu Komunikasi, 25, 5.

Fakhruddin, M. (2025). "Guru Gembul Ungkap Dampak AI terhadap Pendidikan di Indonesia." Diakses dari https://investor.id/national/331085/guru-gembul-ungkapdampak-ai-terhadap-pendidikan-di-indonesia.

Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching, 8*(3).

Hadis, Abdul, & Nurhayati. (2012). Manajemen Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Haris, I. (2022). KEBIJAKAN PENGELOLAAN SDM, KEUANGAN DAN OPERASIONAL UMKM PERDESAAN:(Tinjauan Literatur Usaha Kecil). *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS), 3*(1), 22-32.

Hasibuan, Malayu. (1994). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: CV Masagung.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing.

Hidayat, Rahmat, & Abdillah. (2019). Ilmu Pendidikan: Teori, Konsep dan Implikasi. Medan: LPPPIp.

Indris, A. (2016). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah: Study

Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut." Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN), 1(2), 13-27.

Karina, C., & Rindaningsih, I. (2023). Literature Review: Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains, 2*(1), 48-60.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Kristof-Brown, A. L. (2005). Person–organization fit and person–job fit: A meta-analysis of predictors of outcomes. *Personnel Psychology, 58*(2)

Kurniati, E., & Hidayat, M. (2020). Integrasi akademik dan terapi dalam pendidikan anak berkebutuhan khusus. *Jurnal Pendidikan Inklusif, 7*(2)

Kurniawati, E., Suryani, N., & Supriyanto, A. (2019). Pelatihan guru berbasis kebutuhan ABK untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Khusus, 15*(1)

Lestari, Rini Sriwiji. (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kompetensi Pendidik di Madrasah Diniyah Minqothrotul Ulum (MINQU) Teknik Komputer dan Jaringan, Pondok Pesantren Ngashor Gumukmas." Skripsi.

Lexy J. Moleong. (2013). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosdakarya.

Manuain, E. A. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1*(4), 10-20.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Miles, B. Mathew & Huberman, Michael. (1992). Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UIP.

Moleong, Lexy J. (2013). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosdakarya.

Muhammad Fakhruddin, "Guru Gembul Ungkap Dampak AI terhadap Pendidikan di Indonesia", Diakses https://investor.id/national/331085/guru-gembul-ungkapdampak-ai-terhadap-pendidikan-di-indonesia

Mulyasa, E. (2013). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyono. (2008). Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

Munthe, Bernawi. (2009). Desain Pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.

Musfah, Jejen. (2012). Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana.

Mustaqim, I., & Fauzi, A. (2022). Literature review: Analisis pengaruh perencanaan SDM, pendidikan, dan pelatihan SDM terhadap performa karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis, 2*(3), 43-48.

Nasarudin, dkk. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Padang: PT.Global Eksekutif Teknologi.

Patrick, W. S., Jha, J. K., & Sharma, K. G. (2022). Strategic international human resource management (SIHRM) framework: an integrated review and directions for future research. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research, 11*(2), 274-294.

Payong, Arselus R. (2011). Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya. Jakarta: PT. Indeks.

Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022). Herzberg's motivation theory in workplace. *Psychology, 12*(12), 971-978.

Purnama, Angga Wirayudha, & Atiza, Apriati Nur. (2025). "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu SLB AL AKBAR DHARMAWAN." Business and Entrepreneurship Journal (BEJ), 6(1), Februari.

Rahmat Hidayat, Abdillah. (2019) Ilmu Pendidikan: Teori, konsep dan imlpikasi Medan: LPPPI

Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia. *Journal of Creative Student Research, 1*(4), 42-56.

Renaldi, A. (2022). Determination of work culture and performance: motivation analysis and information technology (literature review of human resource management). *Training, 3*(4).

Sari, I. P., Mutaqin, E. J., Alani, N., & Taofik, D. B. I. (2025). STRATEGI PEMBELAJARAN UNTUK ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS KATEGORI CERDAS DAN BAKAT ISTIMEWA (CIBI): TINJAUAN LITERATUR. *caXra: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar, 5*(1), 259-264.

Satriadi, dkk. Pengantar Manajemen. Sumatera: Bazka Pustaka.

Setiawan, A. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap loyalitas guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 5*(2)

Sidik, Umar, & Choiri, Moh. Miftachul. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. Ponorogo: CV Nata Karya.

Situmorang, J. B., & Winarno. (2008). Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang.

Subagyo, Joko. (2011). Metode Penelitian Dalam Teori & Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar T., & Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunanto, "Faktor Rendahmya Kualitas Guru", Diakses https://duta.co/faktor-rendahnya-kualitas-guru

Suprihatiningkrum, Jamil. (2014). Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Suryana, Yaya. (2015). Metode Penelitian Manajemen Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

Suyanto, & Jihad, Asep. (2013). Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi. Jakarta: Erlangga.

Syafni, H., Zaeni, R. A., & Nur, M. F. (2025). Systematic Literature Review of Scientific Approaches in Islamic Education Pedagogy. *Tasqif: Journal of Islamic Pedagogy, 2*(1), 25-42.

Tsauri, Sofyan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: Jember Press.

Ugiyono. (2010). Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Usman Effendi. (2014) Manajemen, Jakarta: Rajawali Pers

Wahyudi, Imam. (2012). Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru. Jakarta: PT.Prestasi Pustakarya.

Wibawa, Basuki. (2017). Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). "Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan." Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan.

Wuryaningsih, W. (2023). Program Pendidikan Guru Penggerak, Efektifkah?: Sebuah Ulasan pada Kerangka Pengembangan Profesional Guru. *Jurnal Widyaiswara Indonesia, 4*(2), 17-26.

Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature review: Pengembangan karir yang efektif di era 4.0. *Journal of Management and Creative Business, 2*(3), 37-53.

Zulfikar, Rozalia. (2022). "Sumber Daya Manusia dalam Administratif Kependudukan pada Dinas Pendidikan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pide." Jurnal Ekobismen Fakultas Ekonomi Unigha, 2(1), 78.

LAMPIRAN I : HASIL WAWANCARA

No.	Pernyataan Wawancara	Pertanyaan yang Diajukan
1.	**Kepala Sekolah:** "Pengelolaan SDM yang baik membantu kami memastikan bahwa setiap guru terus berkembang, baik secara profesional maupun pribadi, agar dapat memberikan yang terbaik untuk siswa ABK."	1. Bagaimana kebijakan SDM yang diterapkan di SLB ABC Swadaya Kendal dalam mendukung pengembangan kompetensi guru?
2.	**Kepala Sekolah:** "Pelatihan yang kami berikan berfokus pada pengembangan keterampilan pedagogik yang lebih baik, yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran di SLB."	2. Apa saja fokus utama dari program pelatihan yang diberikan kepada guru di SLB ABC Swadaya Kendal?
3.	**Kepala Sekolah:** "Kami memberikan pelatihan yang berfokus pada kebutuhan siswa ABK, agar guru dapat menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan individu siswa."	3. Bagaimana pelatihan yang diberikan berhubungan dengan kebutuhan siswa ABK dan pengembangan keterampilan guru?

4.	**Guru:** "Pelatihan ini memberi kami pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mengajarkan siswa ABK, dan kami bisa lebih fleksibel dalam menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan individu siswa."	4. Bagaimana pelatihan yang diberikan oleh sekolah membantu Anda dalam mengajar siswa ABK?
5.	**Guru:** "Pelatihan yang kami terima sangat membantu kami dalam menghadapi tantangan yang ada di kelas. Kami tidak hanya diajarkan cara mengajar, tetapi juga diberikan pemahaman tentang bagaimana berinteraksi dengan siswa dengan cara yang lebih personal dan efektif."	5. Bagaimana pelatihan ini meningkatkan kemampuan Anda dalam berinteraksi dengan siswa ABK secara personal dan efektif?
6.	**Kepala Sekolah:** "Kami percaya bahwa guru yang merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesionalnya akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka."	6. Apa yang dilakukan sekolah untuk memastikan bahwa guru merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional mereka?
7.	**Guru:** "Ketika kami dihargai atas kinerja kami, kami merasa lebih	7. Bagaimana penghargaan bagi guru yang berprestasi

	termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran kami."	dapat memengaruhi motivasi dan kinerja Anda?
8.	**Kepala Sekolah:** "Dengan memberikan pelatihan yang relevan, kami dapat mendukung guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka."	8. Apa jenis pelatihan yang dianggap relevan untuk mendukung peningkatan kualitas pengajaran di SLB ABC Swadaya Kendal?
9.	**Guru:** "Kami merasa lebih percaya diri dalam menggunakan berbagai teknik pengajaran dan lebih mampu menyesuaikan pendekatan kami sesuai dengan kemampuan masing-masing siswa."	9. Bagaimana pelatihan berkelanjutan memengaruhi kepercayaan diri Anda dalam menggunakan berbagai teknik pengajaran di kelas?
10.	**Kepala Sekolah:** "Kami sangat menghargai setiap guru yang menunjukkan dedikasi tinggi dan prestasi dalam pengajaran. Penghargaan ini bukan hanya sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga untuk memotivasi mereka agar terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi siswa ABK."	10. Apa pengaruh penghargaan yang diberikan terhadap kinerja dan motivasi guru dalam memberikan pengajaran yang terbaik untuk siswa ABK?

11.	**Guru:** "Pelatihan ini memungkinkan kami untuk lebih fleksibel dalam menggunakan berbagai metode pengajaran dan lebih responsif terhadap kebutuhan masing-masing siswa."	11. Bagaimana pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa ABK meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas Anda dalam mengajar?
12.	**Kepala Sekolah:** "Pelatihan yang kami selenggarakan tidak hanya mengajarkan teknik-teknik mengajar, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana cara beradaptasi dengan kebutuhan masing-masing siswa ABK."	12. Apa manfaat utama dari pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah bagi perkembangan kompetensi Anda dalam mengajar siswa ABK?
13.	**Guru:** "Dengan memahami cara mengajar yang lebih fleksibel, saya bisa melihat kemajuan signifikan pada siswa saya, terutama dalam keterampilan akademik seperti membaca dan menulis."	13. Sejauh mana pelatihan yang diterima mempengaruhi kemajuan siswa ABK dalam hal keterampilan akademik dan sosial?
14.	**Kepala Sekolah:** "Kami berusaha memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, baik dalam	14. Bagaimana kebijakan SDM di sekolah ini memastikan bahwa pengembangan kompetensi

	keterampilan pedagogik maupun dalam aspek sosial dan profesional."	guru meliputi aspek pedagogik, sosial, dan profesional?
15.	**Guru:** "Pelatihan berkelanjutan memberi kami alat dan teknik untuk mengelola kelas dengan lebih efektif, sehingga kami bisa menghadapi tantangan dalam mengajarkan siswa dengan kebutuhan khusus."	15. Apa yang paling membantu dalam pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mengelola kelas dan mengatasi tantangan dalam mengajar siswa ABK?

LAMPIRAN : Hasil Observasi

Hasil Observasi ini telah di koding dan diklasifikasikan sehinggan mendapatkan data yang akurat serta terstruktur.

Kelas	Jumlah Siswa	Wali Kelas	Aspek Pembelajaran	Metode dan Teknik Pengajaran	Media Pembelajaran	Observasi Kelas
Kelas 7C	7 Siswa (4 Laki-laki, 3 Perempuan)	Bu Astikah, S.Pd.	Pengembangan kompetensi pedagogik guru dimulai dengan pembiasaan berdoa dan ice breaking. Wali kelas berperan	Teknik pengajaran berbasis repetisi dan pendekatan individual untuk siswa dengan kesulitan.	Gambar, kartu angka, manik-manik, balok	Kelas kondusif pada awal pembelajaran, namun terganggu oleh kebisingan dari kelas sebelah. Guru menggunakan alat

			sebagai pelaksana pembelajaran, fasilitator, pembimbing, dan motivator. Pembelajaran dilakukan dengan pendekatan individual, penggunaan media visual dan alat peraga konkret seperti			peraga visual untuk mendukung pemahaman siswa. Beberapa siswa membutuhkan pendampingan lebih intensif.

			manik-manik dan balok untuk membantu pemahaman siswa.			
Kelas 8C	6 Siswa	Bu Fauziah	Pembelajaran dimulai dengan pembiasaan dan ice breaking. Pengajaran matematika untuk siswa tunagrahita dilakukan dengan	Penggunaan metode visual, praktis, dan repetitif. Pengulangan instruksi serta memberikan ruang untuk belajar	Balok, gambar, benda nyata	Kelas kondusif, meskipun beberapa siswa memerlukan waktu lebih lama untuk memahami instruksi. Kolaborasi dengan orang tua

			pendekatan intensif dan personal, menggunakan alat peraga seperti balok dan gambar. Pengulangan materi sangat penting untuk memastikan siswa memahami. Kolaborasi antara guru dan orang tua	sesuai kecepatan siswa.		dan tenaga ahli untuk mendukung pembelajaran. Siswa yang lebih cepat membantu teman sekelasnya.

			serta tenaga ahli juga ditekankan untuk mendukung perkembangan siswa.			
Kelas 9C	4 Siswa	Wid, S.Pd.	Pembelajaran tentang bencana alam dilakukan dengan menggunakan media visual dan video sederhana untuk	Pendekatan langsung dan praktis, penggunaan lagu atau gerakan tubuh untuk memudahkan	Gambar, video pendek, peta, dan alat peraga berbentuk sederhana	Penggunaan media visual dan video sangat berpengaruh pada pemahaman siswa. Guru memberi motivasi kepada

			membantu siswa memahami materi. Guru menggunakan pendekatan langsung dan praktis, seperti simulasi gempa bumi, untuk memudahkan pemahaman. Interaksi sosial	pemahaman.		siswa untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka. Keterbatasan kognitif siswa beragam, namun beberapa siswa menunjukkan antusiasme tinggi.

			antar siswa terlihat positif meskipun terdapat beberapa siswa yang membutuhkan pendampingan lebih intensif.			

LAMPIRAN III : DOKUMENTASI



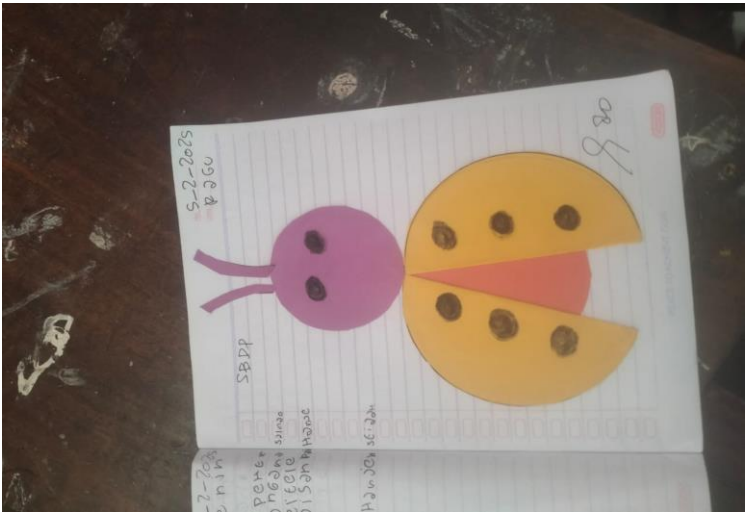
Gambar 1 rekruitmen guru



Gambar 2 wawancara guru



Gambar 3 observasi di kelas



Gambar 5 hasil belajar siswa



gambar 5 wawancara dengan kepala sekolah

DOKUMENTASI



Gambar 6 Struktur organisasi

LAMPIRAN RKT TAHUN 2024

BAB IV

RENCANA KERJA TAHUN 2024

A. Rencana Kegiatan

Sasaran	Program (Indikator)	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Penanggung Jawab
Pengembangan Kompetensi Lulusan	1. Kompetensi Lulusan Akademik	1. Analisis Standar Kompetensi Lulusan 3 Mapel 2. Proyeksi soal berdasarkan SKL 3. Pengayaan Asesmen Sumatif 4. Latihan Asesmen Sumatif	1.1 Menganalisis Standar Kompetensi lulusan Mata Pelajaran Bahasa Indonesia,IPA dan Matematika 2.1 Mengumpulkan bank soal 2.2 Memproyeksikan soal sesuai dengan SKL 3.1 Menyusun jadwal pengayaan UN 3.2 Melaksanakan pengayaan UN 5.1 Pembuatan Kis-kisi 3 Mata Pelajaran 5.2 Pembuatan naskah	Kepala Sekolah dan Guru kelas

		5. Ujian Sekolah 7 Mata Pelajaran	soal 3 Mata Pelajaran 5.3 Penggandaan soal 3 Mata Pelajaran 5.4 Pelaksanaan Try Out 5.5 Pemeriksaan hasil TO 5.1 Pembuatan Kisi-kisi Ujian Sekolah 7 Mapel 5.2 Pembuatan Soal Ujian Sekolah 7 Mapel 5.3 Pembuatan soal Ujian Praktek 5.4 Penggandaan soal Ujian 7 Mata Pelajaran 5.5 Pelaksanaan Ujian Tertulis dan praktek 5.6 Pemeriksaan hasil Ujian sekolah 7 Mapel	

	2. Kompetensi Lulusan Non Akademik	1. O2SN 2. SPKSG	1.1 Menyeleksi siswa calon peserta O2SN 1.2 Menyusun jadwal kagiatan latihan 1.3 Melaksanakan latihan 1.4 Mengikuti Pelaksanaan O2SN 2.1 Menyeleksi siswa calon peserta SPKSG 2.2 Menyusun jadwal kagiatan latihan 2.3 Melaksanakan latihan 2.4 Mengikuti Pelaksanaan SPKS	Kepala Sekolah dan Guru kelas
Pengembangan Kurikulum (KSP)	1. Pengembangan KSP (Dok 1)	1. Merumuskan Pembuatan KSP Dokumen 1 (Revisi)	1.1 Menjalin kerjasama dengan komite sekolah dan *stake holder* lainnya dalam rangka mengoptimalkan potensi warga sekolah dalam pengembangan KSP	Kepala Sekolah komite sekolah dan Guru kelas

			1.2 Menjalin kerjasama antar warga sekolah untuk mencapai ketuntasan kompetensi dan standar kelulusan tiap tahunnya	
	2. Penyusunan KSP Dokumen 2	Mengkoordinir penyusunan KSP Dokumen 2	2.1 Identifikasi standar isi (kompetensi dasar 2.2 Merumuskan indikator 11 Mapel 2.3 Menyusun silabus 11 Mapel 2.4 Membuat RPP 11 Mapel 2.5 Penggandaan dokumen KTSP dokumen 2	Kepala Sekolah dan Guru kelas
	3. Pengembanganbahan ajar / Diktat/LKS	3.Worksop	a. Peningkatan inovasi sumber pembelajaran b. Bahan referensi pembelajaran	Kepala Sekolah dan Guru kelas

	4. Pengembangan panduan Evaluasi	Membuat panduan uji kompetensi, analisis hasil evaluasi, perbaikan dan pengayaan, ujian blok, ulangan umum, gelar kompetensi dan ujian akhir	4.1 Penyusunan kisi-kisi 11 mapel 4.2 Penyusunan master soal 11 mapel 4.3 Analisisbutirsoal 11 mapel	Kepala Sekolah dan Guru kelas
Pengembangan Proses Pembelajaran	1. Pemenuhan Persiapan Pembelajaran (PSB)	1. Melaksanakan Penerimaan Siswa Baru	1.1. Pengadaan formulir Pendaftaran 1.2. Pengadaan formulir bio data siswa 1.3. Administrasi pendaftaran 1.4. Daftar ulang 1.5. Pembuatan spanduk sekolah gratis 1.6. Penerimaan peserta didik baru	Kepala Sekolah dan Guru kelas

			1.7. Pengenalan siswa baru	
	2. Pemenuhan pelaksanaan Pembelajaran	2. Kelengkapan administrasi guru kelas	2.1 Melengkapi administrasi seluruh guru kelas	Guru Kelas
	3. Peningkatan Proses Pembelajaran	3. Monitoring dan supervise	3.1 Program monitoring dan evaluasi internal 3.2 Supervisi pengawas Pembina	Kepala sekolah dan pengawas pembina
	4. Pemenuhan fasilitas pembelajaran dan penilaian	4. Melengkapi buku sumber belajar guru	4.1 Buku pegangan guru 4.2 Buku pengayaan 4.3 Buku teks 4.4 Pengadaan alat perbaikan	Guru
	5. Pemenuhan alat olah raga	5. Melengkapi alat-alat olah raga	5.1 Menambah alat olah raga yang dibutuhkan	Guru kelas/guru olah raga
	6. Pemenuh	6. Melengka	6.1 Membeli alat peraga	Guru

	an alat peraga	pi alat peraga	6.2 Membuat alat peraga	kelas
	7. Home visit	7. Melakukan kunjungan kerumah siswa yang bermaslah	7.1 merencanakan kunjungan 7.2 Melaksanakan kunjungan 7.3 Melaporkan hasil kunjungan	Kepalasekolah dan Guru kelas
	8. Pembelian /pengadaan komputer	8. penambahan komputer	8.1 Membeli komputer yang baru 8.2 Memperbaiki komputer yang rusak	Kepala sekolah
Pengembangan system Penilaian	1. Peningkatan prekuensiulangan harian	1. Pelaksanaan ulangan harian	1.1 Pembuatan soal ulangan harian 1.2 Penggandaan soal ulangan harian	Kepala sekolah dan guru kelas
	2. Peningkatan Pelaksanaan ATS	2. Pelaksanaan	2.1 Pembuatan soal ATS 2.2 Penggandaan soal uts	

	3. Pengembangan materi AAS I	3. Pelaksanaan AAS	3.1 Penyusunan kisi-kisi 3.2 Pembuatan soal AAS 3.3 Penggandaan soal AAS 3.4 Pengawasan Ruangan 3.5 Pemeriksaan hasil AAS	
	4. Pengembangan Materi AKK	4. Pelaksanaan AKK	4.1 Penyusunan kisi-kisi 4.2 Pembuatan soal AKK 4.3 Penggandaan soal AKK 4.4 Pengawasan Ruangan 4.5 Pemeriksaan hasil AKK	
	5. Peogram Remidial	5. Pelaksanaan Remidial	5.1 Pengawasan dan pemeriksaan hasil remedial	
Pengembanganpendidik dan Tenaga Kependidikan	1. Peningkatan kompetensi tenaga	1. Dalam kecamatan	1.1 Diklat kepemimpinan 1.2 Bintek manajemen pengelolaan sekolah 1.3 KKG tingkat gugus 1.4 Diklat KTI/ PTK	Dinas Pendidikan kabupaten, UPTD

	pendidik dan kependid ikan		1.5 Diklat media pembelajarn 1.6 Bintek KTSP 1.7 Bintek Manajemen pengelolaan BOS	Pendidika n Kepala sekolah
		2. Luar kecamatan	2.1 Diklat Kepemimpinan 2.2 Bintek manajemen pengelolaan sekolah 2.3 Diklat Peningkatan Profesi Guru	
Pengembanga nsarana dan PrasaranaSeko lah	1. Pemenuh an sarana dan Prasaran a minimal	1. Melaksana kan Pemenuha n sarana dan Prasarana minimal	1.1 Pengadaan media pembelajaran 1.2 Pengadaan Mebeulair 1.3 Pengadaan papan tulis	Kepala sekolah,k omite dan guru
	2. Pemenuh an sarana lainnya	2. Melaksana kan Pemenuha n sarana	2.1 Pengadaan perangkat Komputer 2.2 Pengadaan perangkat	

		dan Prasarana lainnya	internet 2.3 Pengadaan multi media	
	3. Pemeliharaan dan perbaikan	3. Melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan sarana dan prasarana sekolah	3.1 Pengecatan & pelaburan 3.2 perbaikanpintu / jendela 3.3 Pebaikan atap & lantai 3.4 Prbaikanpagar / halaman 3.5 PerbaikanMebeulair	
Pengembangan Manajemen sekolah	1. Penyusunan RKAS	1. Membuat RKAS	1.1 Rapat pembentukan tim perumus 1.2 Identifikasi analisis SWOT 1.3 Proyeksi Program skala prioritas 1.4 Singkronisasi Program 1.5 Penyempurnaan draf	Kepala sekolah, Komite sekolah, Guru kelas

			1.6 Rapat pleno / sosialisasi	
	2. Kegiatan Rapat	2. Menyelenggarakan rapat dinas	2.1 Rapat awal tahun pelajaran/pembagian tugas 2.2 Rapat pembinaan 2.3 Rapat semester 2.4 Rapat AN/AAS 2.5 Rapat kenaikan kelas 2.6 Rapat Kelulusan 2.7 Rapat rutin/bulanan 2.8 Rapat komite sekolah	Kepala sekolah, Komite sekolah, Guru kelas
	3. Perjalanan Dinas	3. Melaksanakan perjalanan dinasdalam dan luar kecamatan	3.1 Perjalanan dinas kepala sekolah/komite sekolah 3.2 Perjalanan dinas guru	
	4. Akreditasi sekolah	4. Menyiapkan akreditasi sekolah	4.1 Membuat Perencanaan 4.2 Melaksanakan sosialisasi	

			4.3 Melengkapi keperluan akreditasi 4.4 Melaksanakan akreditasi Sekolah 4.5 Mengevaluasi hasil akreditasi sekolah	
	5. Pengelolaan BOS	5. Menyelenggarakan pengelolaan BOS	5.1 Mendistribusikan keuangan sesuai dengan yang telah dibuat 5.2 Membuat pelaporan pertanggungjawaban kegiatan	Kepala sekolah dan bendahara BOS
PembinaanKesiswaan/Ekstrakurikuler	1.Kegiatan siswa	1. Kegiatan rutin	1.1 Perencanaan kegiatan 1.2 Pelaksanaan kegiatan 1.3 Evaluais kegiatan 1.4 Pelaporan	Kepalasekolah ,PKS Kesiswaan, guru kelas
	2.kegiatan Pramuka	2. Latihan Rutin	2.1 Perencanaan kegiatan 2.2 Pelaksanaan kegiatan 2.3 Evaluais kegiatan	

			2.4 Pelaporan	
		3.Pelaksanaan HUT Pramuka	3.1 Perencanaan kegiatan 3.2 Pelaksanaan kegiatan 3.3 Evaluais kegiatan 3.4 Pelaporan	
		4.Pelantikan	4.1 Perencanaan kegiatan 4.2 Pelaksanaan kegiatan 4.3 Evaluais kegiatan 4.4 Pelaporan	
		5. Kegiatan lomba	5.1 Perencanaan kegiatan 5.2 Pelaksanaan kegiatan 5.3 Evaluais kegiatan 5.4 Pelaporan	
	3. UKS/PMR	3. Kegiatan rutin	3.1 Perencanaan kegiatan 3.2 Pelaksanaan kegiatan 3.3 Evaluasi kegiatan 3.4 Pelaporan	
	4. Paskibra	4. Kegiatan rutin	4.1 Perencanaan kegiatan 4.2 Pelaksanaan kegiatan 4.3 Evaluasi kegiatan 4.4 Pelaporan	Kepalasekolah ,PKS Kesiswaan, Pembina paskibra /

				guru kelas
	5.Keagamaan	5.Shalat Berjamaah	5.1 Perencanaan kegiatan 5.2 Pelaksanaan kegiatan 5.3 Evaluasi kegiatan 5.4 Pelaporan	Kepala sekolah ,PKS Kesiswaan, Pembina keagamaan / guru kelas
		6. Baca tulisAlquran	6.1 Perencanaan kegiatan 6.2 Pelaksanaan kegiatan 6.3 Evaluasi kegiatan 6.4 Pelaporan	Kepala sekolah ,PKS Kesiswaan, Pembina keagamaan / guru kelas /agama
		7.Pesantren kilat	7.1 Perencanaan kegiatan 7.2 Pelaksanaan kegiatan 7.3 Evaluasi kegiatan 7.4 Pelaporan	
Budaya dan Lingkunganse	1.Penyelenggaraan	1.Pengembangan budaya	1.1Pembelian tempat sampah	Kepala sekolah,

kolah	Budaya lingkungan sekolah	bersih	1.2 Pembelian sapu 1.3Pembelian alat kebersihan lainnya	Komite sekolah, Guru kelas
		2. Pemeliharaan system sanitasi&Drainase	2.1 Pemeliharaan WC Guru 2.2 Pemeliharaan WC siswa	
		3.Peningkatan kerjasama denganintansi lain yang relevan	3.1Rapat koordinasi dengan lembaga terkait	
Pendidikan Karakter dan Budaya Bangsa/Kewirausahaan	1.Pelaksanaan pendidikan karakter dan budaya bangsa/ kewirausahaan	1.Bintek kurikulum Pendidikan berkarakter	1.1 Perencanaan kegiatan 1.2 Pelaksanaan kegiatan 1.3 Evaluais kegiatan 1.4 Pelaporan	Kepala sekolah, Komite sekolah, Guru kelas
		2.Administrasi penunjang kurikulum	2.1Melengkapi administrasi penunjang kurikulum pendidikan berkarakter	

B. Jadwal Kegiatan

No	Uraian Program dan KegiatanStrategis	TAHUN PELAJARAN 2024/2025			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
I	**STANDAR ISI**				
	1.1 PENGEMBANGAN KURIKULUM (KTSP)				
	1.1.1 Pembuatan KSP Dokumen 1 (revisi)	V	v	v	V
	1.2 PENGEMBANGAN SILABUS				
	1.2.1 Pembuatan Silabus berdasarkan Standar Isi				
	Dan Standar kompetensi Lulusan	V	V	-	-
	1.2.2 Pembuatan silabus dilakukan oleh guru	V	V	-	-
	1.3 PENGEMBANGAN RPP				
	1.3.1 Pembuatan RPP berdasarkan prinsip-prinsip	V	V	-	-
	Perencanaan pembelajaran				
	1.3.2 OSIS	V	-	-	-
	1.3.3 KKG	V	V	V	V

	1.3.4 P5	V	-	-	V
2.	**STANDAR PROSES**				
	2.1 Pencegahan Napza Dan HIV AIDS	V	-	-	-
	2.2 Keagamaan :				
	2.2.1 Pesantren Ramadhan	V	V	-	-
	2.2.2 Idul Adha	-	-	V	-
	2.2.3 Kegiatan Maulid	-	V	-	-
	2.3 Kegiatan Pramuka	-	V	-	-
	2.4 PPDB	-	-	-	V
	2.5 MPLS	-	-	V	-
	2.6 LKSN/O2SN/FLSN	V	V	-	-
	2.7 Kespro	-	-	-	V
	2.8 Rapat Komite	-	-	-	V
	2.3 PEMENUHAN SUMBER BELAJAR				
	2.3.1 Pengadaan buku panduan, buku pengayaan				
	Buku referensi, dan buku pelajaran	V	-	V	-
	2.4 PENGEMBANGAN SUPERVISI DAN EVALUASI PROSES PEMBELAJARAN				
	2.4.1 Perencanaan supervise	V	V	V	V
	2.4.2 Pelaksanaan supervise	V	V	V	V
	2.4.3 Penilaian hasil supervise	V	V	V	V

3	**STANDAR KOMPETENSI LULUSAN**				
	3.1 Kompetensi Lulusan Akademik				
	1. Analisis Standar Kompetensi Lulusan 3 Mapel	-	V	-	V
	2. Proyeksi Soal berdasarkan SKL 3 Mapel	-	V	-	V
	3. Pengayaan US	-	V	-	V
	4. Latihan US/Try out US	-	V	-	V
	5. Ujian Sekolah	-	V	-	V
	6. Ujian Praktek	-	V	-	V
	3.2 Kompetensi Lulusan Non Akademik				
	1. O2SN	V	V	-	-
	2. Kreasi seni/porseni	V	-	-	-
	3. SPKSG	V	V	-	-
4	**STANDAR PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**				
	4.1 Pemenuhan jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan	V	V	V	V
	4.2Peningkatan kompetensi tenaga pendidik				
	a. Dalam kecataman	V	V	V	V
	b. Luar kecamatan	V	V	V	V
6	**STANDAR SARANA DAN PRASARANA**				
	6.1 Pemenuhan sarana dan prasarana	V	V	V	V

	minimal				
	6.2 Pemenuhan sarana dan prasarana lainnya	V	-	V	-
	6.3 Pemeliharaan dan perbaikan	V	-	V	-
	6.4 Belanja barang pendukung PBM dan Manajemen kantor	V	-	V	-
	6.5 Langganan daya dan jasa	V	V	V	V
	6.6 Pengembangan budaya bersih	V	V	V	V
	6.7 Pemenuhan sistim sanitasi/Drainase	V	V	V	V
	6.8 Peningkatan kerjasama dengan lembaga lain	V	V	V	V
	6.9 Pemenuhan Persiapan Pembelajaran	V	V	V	V
	6.10 Pemenuhan Pelaksanaan Pembelajaran	V	V	V	V
	6.11 Pemenuhan fasilitas Pembelajaran/ penilaian	V	V	V	V
	6.12 Pemenuhan alat olah raga	V	V	V	V
	6.13 Pemenuhan alat peraga	V	V	V	V
	6.14 Pembelian/pengadaan computer	V	-	V	-
	6.15 Kegiatan refleksi Pembelajaran	V	V	V	V
7	**STANDAR PENGELOLAAN**				
	7.1 Penyusunan RKT dan RKJM	V	V	V	V
	7.2 Penyusunan Evalusi Diri Sekolah (EDS)	V	V	V	V
	7.3 Kegiatan Rapat	V	V	V	V

	7.4 Perjalanan Dinas				
	• Dalam kecamatan	V	V	V	V
	• Luar Kecamatan	V	V	V	V
	7.5 Akreditasi Sekolah				
	7.6 Pengelolaan BOS	V	V	V	V
	7.7 Pengelolaan ICT	V	V	V	V
	7.8 Penyusunan Program Suvervisi PTK	V	V		
	7.9 Penyusunan Program akademik	V			
	7.10 Penyusunan Program non akademik	V			
	7.11 Kegiatan Kesiswaan	V	V		
		V	V		
	7.13 UKS/PMR	V	V		
	7.15 Kegiatan Kreativitas siswa		V		
	7.16 Paskibra	V	V		
8.	**STNDAR PEMBIAYAAN**				
	8.1 Penyusunan RKAS / RAPBS	V	V	V	V
	8.2 Penyusunan dan pelaporan SPJ	V	V	V	V
	8.3 Penyusunan MOU dengan pihak lain	V			
	8.4 Honor Tenaga Pendidik tidak tetap	V	V	V	V
	8.5 Honor Tenaga Kependidikan tidak tetap	V	V	V	V
9	**STNDAR PENILAIAN PENDIDIKAN**				
	9.1 Peningkatan frekuensi ulangan harian	V	V		

	9.2 Peningkatan pelaksanaan UTS	V	V		
	9.3 Pengembangan materi UAS 1	V	V		
	9.4 Pengembangan materi UKK		V		
	9.5 Program remidial	V	V		

LAMPIRAN IV: SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km.2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: http://fitk.walisongo.ac.id

Nomor : B-[illegible]/Un.10.3/K/KM.01.1/1/2025 Semarang, 7 Januari 2025
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian/Riset

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SLB ABC Swadya
di Kendal

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir mahasiswa prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ifa Istiqomah
NIM : 2103026063
Semester : 7

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru di SLB ABC Swadya Kendal
Dosen Pembimbing : Ibu Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si

untuk melakukan penelitian/riset di SLB ABC Swadya Kendal yang Bapak/Ibu pimpin. Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan terlaksananya kegiatan tersebut. Untuk, yang akan dilaksanakan pada tanggal 15 Januari 2025 sampai dengan tanggal 28 Februari 2025

Demikian, atas perhatian dan terlaksananya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,
Kepala Bagian Tata Usaha

Siti Khotimah

Tembusan :
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Dipindai dengan CamScanner

SLB ABC SWADAYA KENDAL
Jl. Masjid 38 Desa Karanglangah
Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kendal
Telephone : 08157683454, e-mail: yayasanswadaya@gmail.com

SURAT KETERANGAN
No : 067/ S.Ket SLB AB/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : AULIA NAILUL MUNA, S.Pd.I M.Pd
NIY : 199203031162
Jabatan : Kepala SLB ABC Swadaya Kendal

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :
Nama : Umi Istiqomah
NIM : 2103018003
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Bahwa yang tersebut di atas telah diijinkan dan melakukan penelitian/riset dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru di SLB ABC Swadaya Kendal" guna mendapatkan datanya sebagai syarat untuk menyelesaikan skripsi di SLB ABC SWADAYA KENDAL, pada tanggal 13 Januari 2025 sampai dengan 28 Februari 2025.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya. Atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Kendal, 13 Februari 2025
Kepala SLB ABC Swadaya Kendal

AULIA NAILUL MUNA, S.Pd.I M.Pd
NIY. 199203031162

PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH XIII

Jalan Soekarno-Hatta No.22 Kabupaten Bagian Kendal 51314 Telp. (0294) 3951318
Surat Elektronik : cabdin.xiii@gmail.com

SURAT REKOMENDASI
Nomer : 544.2/1122/II/2025

Menunjuk Surat dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor : 0096/Un.10.3/K/KM.00.1/11/2024, tanggal 7 Desember 2024 Perihal Permohonan Izin Penelitian, a.n :

Nama	:	ESTI ISTIQOMAH
NIM	:	2103036083
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	7
Tempat Penelitian	:	SLB ABC Swadaya Kendal
Tanggal Penelitian	:	13 Januari 2025 s.d 28 Februari 2025
Judul Penelitian	:	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru di SLB ABC Swadaya Kendal
Dosen Pembimbing	:	Ibu Bagiyatush Sholihah,S.Th.I,M.Si

Pada dasarnya kami sangat mengapresiasi dan memberikan rekomendasi untuk kegiatan tersebut, dengan catatan :

1. Melaksanakan Penelitian dengan sungguh-sungguh dan mengikuti prosedur yang ada;
2. Kegiatan Penelitian memperhatikan protokol Kesehatan sesuai standar yang berlaku;
3. Kegiatan Penelitian bermanfaat untuk proses belajar mengajar di sekolah;
4. Kegiatan Penelitian tidak Mengganggu Kegiatan Belajar Mengajar;
5. Melaporkan hasil kegiatan Penelitian ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah dan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII.

Demikian rekomendasi ini kami buat, untuk di pedomani dalam pelaksanaanya.

Kendal, 4 Februari 2025
a.n. KEPALA CABANG DINAS PENDIDIKAN
WILAYAH XIII
Kepala Sub Bagian Tata Usaha

ARIF INGROHO, S.IP.
Pembina Tk. I
NIP. 19841106 201001 1 023

Tembusan, Yth.
1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah (sebagai laporan);
2. Plt.Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII
3. Pengawas Sekolah Menengah dan Khusus

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1	Nama	:	Esti Istiqomah
2	Tempat & Tgl. Lahir	:	Kendal, 9 Maret 2001
3	Jenis Kelamin	:	Perempuan
4	Agama	:	Islam
5	Alamat Rumah	:	Desa Bugangin RT 01/02 Kec. Kendal, Kab. Kendal, Jawa Tengah
	No Hp	:	081774158259
	Email	:	Estiistiqomah029@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. RA Amalia (2006)
2. MIN Bugangin (2007-2013)
3. MTs N Kendal (2013-2016)
4. MAN Kendal (2016-2019)
5. UIN Walisongo Semarang (2021-Sekarang)