

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BAGI GURU DI SLB NEGERI PURBALINGGA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

Oleh:

**RAHMA HALIMATUS SA'DIYAH
NIM. 1917401001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Rahma Halimatus Sa'diyah
NIM : 1917401001
Jenjang : S-1
Jurusan : Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah skripsi yang berjudul "**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga**" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya atau karya saya sendiri, bukan hasil atau karya orang lain maupun saudara dan keluarga, dan bukan juga hasil terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya dan dikutip dalam skripsi ini, telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidaklah benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 1 Januari 2024

Saya yang menyatakan



Rahma Halimatus Sa'diyah

NIM. 1917401001

HASIL LOLOS PLAGIASI

Skripsi Rahma Halimatus Sa'diyah.docx

ORIGINALITY REPORT

16 %

SIMILARITY INDEX

16 %

INTERNET SOURCES

4 %

PUBLICATIONS

3 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	stkippgri-situbondo.ac.id Internet Source	1 %
2	core.ac.uk Internet Source	1 %
3	journal.unj.ac.id Internet Source	1 %
4	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	< 1 %
5	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	< 1 %
6	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	< 1 %
7	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	< 1 %
8	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	< 1 %
9	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	< 1 %

10	id.123dok.com Internet Source	< 1 %
11	docplayer.info Internet Source	< 1 %
12	repository.upi.edu Internet Source	< 1 %
13	repository.radenintan.ac.id Internet Source	< 1 %
14	jurnalfebi.uinsby.ac.id Internet Source	< 1 %
15	adoc.tips Internet Source	< 1 %
16	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	< 1 %
17	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	< 1 %
18	dspace.uil.ac.id Internet Source	< 1 %
19	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	< 1 %
20	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	< 1 %
21	www.scribd.com Internet Source	< 1 %

22	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	< 1 %
23	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	< 1 %
24	www.researchgate.net Internet Source	< 1 %
25	repository.uinsu.ac.id Internet Source	< 1 %

PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI GURU DI SLB
NEGERI PURBALINGGA**

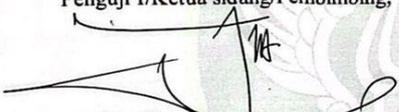
Yang disusun oleh Rahma Halimatus Sa'diyah (NIM.1917401001) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto telah diujikan pada tanggal 9 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

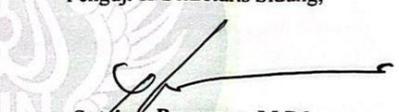
Purwokerto, 10 Juli 2024

Disetujui oleh:

Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing,

Penguji II/Sekretaris Sidang,


Dr. H. Tofir, S.Ag., M.Si.
NIP. 19721217200312 1 001


Sutirno Purnomo, M.Pd.
NIP. 19920108201903 1 015

Penguji Utama,



Drs. H. Yuslam, M.Pd.
NIP. 196801091994031001

Diketahui oleh :
Ketua Jurusan Pendidikan Islam,

Drs. H. Misbah, M.Ag.
NIP. 19741116200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdri. Rahma Halimatus Sa'diyah
Lampiran :
Yth. Ketua Jurusan Pendidikan Islam
Dekan FTIK UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

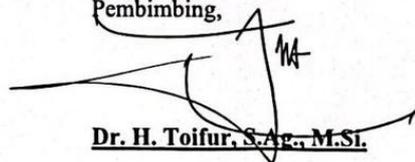
Nama : Rahma Halimatus Sa'diyah
NIM : 1917401001
Jurusan : Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga

Sudah dapat diajukan kepada Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.). Demikian, atas perhatian Bapak, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Purwokerto, 2 Juli 2024

Pembimbing,



Dr. H. Toifur, S.Ag., M.Si.

NIP. 19721217200312 1 001

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM BAGI GURU DI SLB NEGERI

PURBALINGGA

Rahma Halimatus Sa'diyah

1917401001

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia bagi guru merupakan sebuah upaya pasti yang dilakukan oleh pihak sekolah serta pihak pemerintah dalam rangka peningkatan kompetensi guru terutama untuk peningkatan kompetensinya dalam melaksanakan tugas keprofesiannya di sekolah. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi yang mendukung tugas keprofesiannya sebagai guru atau tenaga pendidik. Untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia bagi guru, sekolah harus melakukan inovasi dalam merancang program pengembangan secara berkelanjutan dan berkesinambungan. Tentu saja dalam mengupayakan hal tersebut memerlukan sebuah strategi yang dapat diwujudkan dalam beberapa program pengembangan kompetensi sumber daya manusia terhadap guru di sekolah, termasuk diantaranya adalah sekolah luar biasa. Strategi yang digunakan dalam penyusunan rancangan program pengembangan terhadap sumber daya guru di sekolah lazimnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi setiap sekolah pada saat itu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana Sekolah Luar Biasa Negeri Purbalingga sebagai salah satu sekolah bagi peserta didik berkebutuhan khusus dalam memberikan fasilitas pengembangan bagi guru di sekolahnya untuk keperluan peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh pihak sekolah melalui beberapa tahapan strategi pengembangan mulai dari identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru, analisis tujuan penetapan rancangan strategi pengembangan, serta penerapan strategi pengembangan melalui beberapa program pelatihan, seperti workshop, IHT, seminar pendidikan dan peningkatan kompetensi serta pelatihan khusus terhadap guru vokasi atau keterampilan melalui kerja sama dengan instansi diluar Sekolah Luar Biasa Negeri Purbalingga.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Guru Sekolah Luar Biasa

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY FOR TEACHER AT PURBALINGGA STATE EXTRAORDINARY SCHOOL

Rahma Halimatus Sa'diyah
1917401001

ABSTRACT

Human resource development for teachers is a definite effort made by the school and the government in order to improve teacher competence, especially to improve their competence in carrying out their professional duties at school. Competencies that must be possessed by teachers are competencies that support their professional duties as teachers or educators. To develop human resource competencies for teachers, schools must innovate in designing development programs in a sustainable and continuous manner. Of course, in pursuing this requires a strategy that can be realized in several human resource competency development programs for teachers in schools, including extraordinary schools. The strategy used in the design of the development program for teacher resources in schools is usually adjusted to the needs and conditions of each school at that time. This research uses a qualitative descriptive method that aims to describe how Purbalingga State Extraordinary School as one of the schools for students with special needs in providing development facilities for teachers in the school for the purposes of increasing competence carried out by the school through several stages of development strategies ranging from identifying teacher competency development needs, analyzing the objectives of determining the design of development strategies, and implementing development strategies through several training programs, such as workshops, IHT, educational seminars and competency improvement and special training for vocational or skills teachers through cooperation with agencies outside Purbalingga State Extraordinary School.

Keyword: Development Strategy, Human Resources, Extraordinary School Teachers

MOTTO

“Tinggalkan Cara Lama, Lakukan Perubahan, Tingkatkan Pembaruan”¹

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah sesuatu kaum sampai mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Q.S. Ar-Ra’d:11)²



¹ Nanny Mayasari, Nasruddin, dkk., *Manajemen Perubahan Sekolah*, (Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI: 2023), hlm. 8

² Siti Mariyati, dkk., *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid Warna, Rasm Ustmani*, (Bekasi: Al-Mughni), hlm. 250

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'aalamiin. Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas setiap proses yang telah dilalui penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan ini, penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua terkasih, yaitu mama Fitri yang telah melahirkan, merawat dan mendidik hingga saat ini dengan doa dan kasih cintanya, serta Ayah Ali Mursyidin yang telah berjuang untuk pendidikanku hingga dititik ini. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dunia hingga akhirat, *aamiin*.
2. Diriku sendiri, Rahma halimatus sa'diyah yang telah mampu menyelesaikan pendidikan S1 melalui skripsi ini.
3. Ibnu thoifur dwi rofinki yang sudah selalu bersedia menemani dan memberi dukungan emosional kepada penulis.
4. Dosen pembimbing Bapak Toifur, S.Ag, M.Si., yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada semua teman yang penulis temui selama proses perkuliahan di kota ini.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

Ucapan syukur tak henti-hentinya selalu dipanjatkan kepada Allah SWT atas berlimpahnya Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Karya ilmiah berupa skripsi ini berjudul “Strategi Pengembangan SDM Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga”.

Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang menjadi teladan yang baik bagi seluruh umat Islam, kepada keluarganya yang amanah, para sahabat, dan umatnya yang selalu istiqomah menjalankan syariat untuk mendapatkan syafaat di yaumul qiyamah.

Hambatan serta kesulitan yang dialami penulis selama penyelesaian skripsi ini terasa ringan karena berkat pertolongan dan petunjuk dari Allah SWT juga berkat motivasi serta bantuan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu izinkan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Fauzi, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Suparjo, M. A., selaku Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Nurfuadi, M. Pd. I., selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Subur, M. Ag. selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. M. Misbah, M. Ag. selaku Kepala Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Sutrimo Purnomo, M. Pd., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
7. Toifur S.Ag., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Sri Asih Harlami S.Pd. selaku Kepala SLB Negeri Purbalingga yang telah mengizinkan untuk melakukan riset untuk kebutuhan penelitian dalam menyusun naskah skripsi ini.
9. Rina Tri Septiyana Hidayat S.Pd. selaku tenaga pendidik di SLB Negeri Purbalingga.
10. Semua pihak yang sudah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga dengan terselesaikannya skripsi ini dapat bermanfaat baik kepada penulis, civitas akademik dan para pembaca umumnya. Aamiin.



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
HASIL LOLOS PLAGIASI	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Konseptual.....	7
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat.....	10
E. Penelitian Terkait.....	12
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
B. Peran dan Kompetensi Guru.....	27
C. Sekolah Luar Biasa.....	30
D. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru Di SLB.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI GURU DI SLB NEGERI PURBALINGGA	54
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga.....	54
B. Hasil Penelitian dan Analisis.....	55
1. Tahap Identifikasi Kebutuhan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga.....	55
2. Tahap Analisis Penetapan Tujuan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga.....	59
3. Tahap Penerapan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga.....	67
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rancangan Kegiatan Program Pengembangan Guru SLB Negeri Purbalingga Tahun 2024	65
Tabel 4.2 Rancangan Kegiatan Program Pengembangan Guru SLB Negeri Purbalingga Tahun 2022-2023	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Busana (Mengukur Pola Kain) di SMK Negeri 3 Purwokerto, Oktober 2021	72
Gambar 4.2	Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Rias dan Kecantikan (Facial) di SMK Negeri 3 Purwokerto, Oktober 2021.....	73
Gambar 4.3	Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Rias dan Kecantikan (Spa Yunior) di SMK Negeri 3 Purwokerto, Oktober 2021	74
Gambar 4.4	Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Graha (Garden) di SMK Negeri 3 Purwokerto, Oktober 2021	75
Gambar 4.5	Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Boga (Membuat Kulit Pastry) di UPTD BLK Purbalingga, Agustus 2023.....	76
Gambar 4.6	Workshop Peningkatan Kompetensi Guru Vokasi Membuat Batik (Membuat Batik Ecoprint) di SLB Negeri Purbalingga, November 2021	77



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Profil Sekolah
- Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3. Instrumen Wawancara
- Lampiran 4. Surat Izin Observasi Pendahuluan
- Lampiran 5. Surat Izin Riset Individu
- Lampiran 6. Surat Keterangan Telah Melakukan Observasi Pendahuluan
- Lampiran 7. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset Individu
- Lampiran 8. Surat Keterangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 9. Surat Keterangan Mengikuti Ujian Munaqasyah Skripsi
- Lampiran 10. Blangko Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11. Surat Rekomendasi Munaqasyah
- Lampiran 12. Surat Keterangan Waqaf
- Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara yang masuk dalam kategori negara berkembang. Hal ini dikarenakan tingkat pertumbuhan penduduk di Indonesia tergolong tinggi, yakni menempati posisi ke empat di dunia. Tingginya angka kelahiran atau pertumbuhan penduduk di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah sumber daya atau fasilitas yang disediakan oleh negara. Tak hanya itu, kualitas masyarakat di Indonesia sebagai sumber daya manusia juga masih cukup rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor pendidikan, kesehatan, dan ekonomi.³ Sudah tidak bisa dipungkiri lagi bahwa memang kondisi perekonomian masyarakat Indonesia masih belum cukup stabil. Hal ini terjadi karena semakin padatnya jumlah penduduk di Indonesia, yang mana hal ini justru berbanding terbalik dengan kondisi lapangan pekerjaan yang tersedia. Selain itu, dua faktor utama yakni faktor pendidikan dan kesehatan juga menjadi salah satu akar permasalahan dari rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

Dalam *World Competitiveness Year Book* pada tahun 2000, sumber daya manusia di Indonesia juga menempati posisi yang rendah dengan peringkat 46 dari 47 negara yang disurvei. Beberapa perguruan tinggi favorit di Indonesia seperti Universitas Indonesia dan Universitas Gadjah Mada juga menempati posisi rendah pada peringkat 61 dan 68 dari 77 perguruan tinggi di Asia. Tak hanya itu, pada tahun 2010 kualitas ranking Indonesia dalam bidang sumber daya manusia juga semakin melemah. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia belum maksimal dalam menghadapi

³ Lisaiyha Assijdah, "Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia", http://www.acadaemia.edu/35496233/RENDAHNYA_KUALITAS_SUMBER_DAYA_MANUSIA, diakses pada 28 Mei 2023, pukul 11.06

persoalan dalam dunia pendidikan. Walaupun demikian Indonesia masih terus melakukan inovasi untuk pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.⁴

Oleh karena itu, manusia perlu mengambil tindakan untuk beradaptasi dengan dua faktor yang melatarbelakangi keseimbangan sumber daya manusia tersebut, yakni faktor pendidikan dan faktor kesehatan. Proses adaptasi tersebut akan membawa manusia pada tahap penentuan kebijaksanaan sifat serta sikap dalam menjalin interaksi sosial dengan lingkungannya. Hal tersebut dapat dibentuk melalui pendidikan yang memfasilitasi manusia dengan atau sesuai kebutuhan yang diperlukan di masa kini hingga masa mendatang. Yang harus dipahami adalah, bahwa pendidikan tidak hanya sebatas istilah penyaluran ilmu atau nilai saja, melainkan lebih dari itu, pendidikan ditujukan untuk menyeimbangkan bahkan menyempurnakan proses perkembangan manusia agar suatu bangsa dapat mewariskan ilmu pengetahuan, pola pemikiran, karakter, budaya, serta nilai-nilai keagamaan bagi generasi mendatang yang akan sangat berdampak terhadap kelangsungan hidup bangsa dan negara. Beragam arti atau pandangan terhadap pendidikan oleh para ahli selalu merujuk pada sebuah tingkat peradaban atau perkembangan nilai-nilai kehidupan yang lebih baik.⁵

Pendidikan akan membantu sebuah negara dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghilangkan krisis moral dan karakter serta kesenjangan dalam ekonomi. Melalui pendidikan, usaha sadar dan terencana akan tercipta untuk mewujudkan suasana dalam proses pembelajaran yang efektif. Hal ini akan berdampak terhadap keaktifan dan perkembangan potensi dalam diri manusia untuk menumbuhkan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian dan karakter mulia serta keterampilan dalam menjalani

⁴ Janawi, *Kompetisi Guru: Citra Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2012) hlm 1

⁵ Chomaidi dan Salamah, *Pendidikan dan Pengajaran: Strategi Pembelajaran Sekolah*, (Jakarta: PT Grasindo:2018), hlm. 2-4

kehidupan berbangsa dan bernegara. Tak hanya itu, kondisi lingkungan belajar mulai dari kualitas pemimpin, guru, tenaga kependidikan hingga fasilitas atau sarana dan prasarananya juga sangat berdampak terhadap kelangsungan upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan. Oleh karena itu, selain kondisi lingkungan belajar atau kelengkapan dan kemajuan dari sarana dan prasarana, pendidikan melalui lembaga pendidikan yaitu sekolah juga harus memperhatikan kualitas dari pada pemimpin dan tenaga pendidik (guru) dalam mengendalikan keberlangsungan proses pembelajaran di sekolah.

Sejalan dengan berbagai arti atau makna dari pendidikan terhadap suatu masyarakat dan negara, tentunya yang menjadi inti dari pada itu adalah bagaimana sebuah negara melalui pendidikan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan kompeten. Kaitannya dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia berperan besar dalam mencapai tujuan pendidikan, karena komponen dalam pendidikan berupa *Material Resources* tentunya tidak dapat berguna sesuai fungsinya tanpa adanya komponen pendamping berupa *Human Resources*.⁶ Dalam hal ini pendidikan juga diharapkan mampu untuk berkontribusi bersama dengan pemerintah dalam upaya mengatasi segala bentuk permasalahan yang dihadapi bangsa dan negara terkait dengan keterbatasan kualitas sumber daya manusia.⁷

Kemudian dari sini munculah pertanyaan, perihal bagaimana sebuah lembaga pendidikan atau sekolah mampu menghasilkan sumber daya manusia sebagai generasi penerus bangsa yang kompeten. Tentu saja untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan tenaga pengajar dalam hal ini adalah guru yang memiliki kompetensi yang telah terstandarisasi. Untuk itu, sekolah perlu memperhatikan bentuk-bentuk dari standarisasi tersebut serta

⁶ Siti Yulia, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", Vol. 2, No. 2, 2021, hlm. 72

⁷ Sabarudi, dkk., "Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Luar Biasa (SLB) Insan Madani Metro", FKIP Unila, hlm. 2

memberdayakannya untuk keperluan jangka pendek maupun jangka panjang.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia bagi guru dalam pencapaian standar atau kompetensi sebagai pengajar semestinya dimulai dari perhatian terhadap hak-hak dari guru sebagai pengajar yang telah diatur juga dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang hak Guru dan Dosen, bahwasanya hak tersebut dapat terpenuhi melalui pelatihan dan pengembangan profesi sesuai bidangnya. Selain itu pula, dalam peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Pasal 5 (1) tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan guru, bahwa komponen pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru tersebut terdiri atas pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.⁸

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru dalam hal pengembangan diri meliputi, pendidikan dan pelatihan fungsional serta kegiatan pengembangan lainnya yang dilakukan secara individu oleh guru, forum kerja maupun organisasi profesi keguruan untuk mencapai standar kompetensi profesi dalam kurun waktu tertentu sesuai ketentuan yang berlaku. Kegiatan ini dapat berupa kegiatan kelompok atau lokakarya guru dalam penyusunan kelompok kurikulum atau pembelajaran dan sejenisnya yang sesuai bidang profesi atau tugas serta tanggung jawab guru sebagai tenaga pendidik.

Publikasi Ilmiah dalam upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan guru merupakan bentuk karya ilmiah yang telah berhasil dipublikasikan oleh guru kepada masyarakat umum sebagai wujud kontribusi nyata guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dalam dunia pendidikan yang dapat berupa presentasi pada forum ilmiah, menjadi narasumber dalam seminar atau forum sejenisnya, serta

⁸ Errisona Mei Sandi dkk., *Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Upaya Mengembangkan Guru Sekolah Luar Biasa Tunas Mulya Surabaya*, Vol. 6, No. 1, 2022, hlm. 4-6

publikasi karya tertulis berupa penelitian atau artikel inovatif dalam bidang pendidikan.

Karya Inovatif dalam hal ini juga bersifat pengembangan atau penemuan, pembaruan, hingga modifikasi sebuah karya seni, sains atau teknologi. Hal-hal yang meliputi karya tepat guna, seperti penggunaan alat teknologi dan seni, serta penyusunan standar pedoman soal dan sejenisnya pada tingkat provinsi hingga nasional.

Untuk memenuhi kebutuhan pemberdayaan dan peningkatan kualitas atau kompetensi guru di sekolah, sekolah harus memiliki strategi yang tersusun dengan kriteria atau ciri khas tertentu agar selain dapat memenuhi kebutuhan dari pada pemberdayaan dan peningkatan kualitas atau kompetensi dari guru, strategi yang disusun tersebut juga harus mampu memberikan kekuatan terhadap sekolah dan para penduduknya demi keberlangsungan serta eksistensi sekolah. Strategi yang disusun dalam upaya pengembangan sumber daya manusia bagi guru di tiap-tiap lembaga pendidikan atau sekolah baik formal maupun non formal tentu saja memiliki perbedaan atau ciri khas tersendiri.

SLB Negeri Purbalingga sebagai salah satu bentuk lembaga pendidikan formal berbasis kebutuhan khusus yang berada dalam jenjang SDLB, SMPLB, dan SMALB mendidik beragam peserta didik berkebutuhan khusus, dari tunarungu, tunadaksa, tunanetra, tunagrahita autis, dan beragam kebutuhan khusus lainnya. SLB Negeri Purbalingga telah berupaya untuk memfasilitasi beragam kebutuhan khusus terhadap peserta didiknya dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas atau kompetensi dari tenaga pendidiknya yakni guru. Hal tersebut dilakukan agar siswa dapat ditangani oleh pendidik yang tepat dan kompeten. Tetapi dalam hal ini tentu saja sebagai sekolah berbasis kebutuhan khusus, strategi yang disusun guna pengembangan sumber daya manusia bagi guru akan berbeda dengan sekolah lain pada umumnya, dikarenakan guru mengajar di sekolah berbasis kebutuhan khusus seperti

SLB Negeri Purbalingga ini juga harus memiliki kompetensi khusus sesuai bidang garapnya demi tercapainya tujuan dari pada pendidikan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan analisis terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga yang diimplementasikan melalui beberapa pelaksanaan kegiatan program pelatihan pengembangan ke dalam beberapa tahapan yaitu, tahap awal untuk identifikasi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia bagi guru, kemudian pada tahap kedua akan disajikan bagaimana proses analisis dalam penetapan tujuan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru, hingga pada tahap penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru melalui beberapa program pelatihan dan sejenisnya, diantaranya adalah program pengembangan keterampilan khusus bagi guru vokasi atau keterampilan pada jenjang SMPLB dan SMALB di SLB Negeri Purbalingga yang dilaksanakan dengan menjalin kerja sama atau MOU dengan instansi diluar SLB, yaitu dengan SMK Negeri 3 Purwokerto dan Balai Pelatihan Kerja di Purbalingga. Pendidikan vokasi di SLB Negeri Purbalingga terdiri dari beberapa bidang vokasi, diantaranya adalah vokasi bidang tata busana, tata rias, tata graha, tata boga, vokasi membatik, vokasi pertanian, dan vokasi perbengkelan. Diantara beberapa bidang vokasi atau keterampilan yang sudah mendapat pelatihan adalah vokasi pada bidang tata busana, tata rias, tata boga, tata graha dan vokasi pada bidang membatik.

Selain itu, SLB Negeri Purbalingga juga melakukan upaya pemberdayaan untuk pengembangan kompetensi terhadap sumber daya manusia bagi guru umum di semua jenjang, dari SDLB, SMPLB, dan SMALB melalui beberapa strategi pengembangan yang diwujudkan dalam bentuk program pengembangan kompetensi melalui workshop dan seminar pendidikan, diantaranya adalah workshop implementasi kurikulum merdeka bagi guru di SLB Negeri Purbalingga.

B. Definisi Konseptual

Dalam penelitian ini, peneliti telah memilih judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga”. Sebelum menuju pembahasan yang lebih terinci, peneliti akan memaparkan terlebih dahulu istilah-istilah yang terdapat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan pengendali arah dalam kegiatan administrasi dan manajemen, yang mana jika tidak ada unsur sumber daya manusia maka kegiatan tidak akan berjalan secara optimal. Potensi yang dimiliki manusia akan memberikan variasi dalam pelaksanaan administrasi, pengetahuan, keahlian dan sikap tekun yang merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau kelembagaan lainnya.⁹

2. Strategi Pengembangan

Menurut Craig and Grant, sebagaimana dikutip dalam buku *HR Plan and Strategy* oleh Herwan Abdul Muhyi, bahwa “strategi merupakan penetapan sasaran dan tujuan jangka panjang (*targeting and long-term goals*) sebuah upaya dan arah tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan (*achieve the goals and objectives*)”.¹⁰

Strategi pengembangan dapat dipahami sebagai usaha tersistematis yang dilakukan untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan cara yang kreatif dan inovatif serta berkesinambungan.

3. Guru Sekolah Luar Biasa

Para guru di sekolah luar biasa memegang peran terpenting dalam keberlangsungan proses pembelajaran di sekolah terutama di

⁹ Joharis Lubis dan Haidir, *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Optimalisasi Bagi Personel Sekolah dan Korporasi*, (Jakarta: Prenada Media Group:2019), Cet. 1, hlm. 26

¹⁰ Herwan Abdul Muhyi, *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raih Aksa Sukses: 2016), Cet.1, hlm. 29-30

dalam kelas. Tak hanya itu, guru juga mengemban tanggung jawab besar dalam proses perkembangan peserta didiknya. Dimana dalam hal ini, guru harus mampu mengendalikan diri dan situasi dalam proses pembelajaran di kelas maupun di lingkungan sekolah. Guru di SLB juga harus memiliki hati yang tulus dan tekun dalam mendidik peserta didiknya serta menikmati pekerjaan mereka, agar kemudian mereka juga dapat menikmati aktifitas dalam kehidupan pribadinya.¹¹

Pada intinya, guru merupakan bagian dari sumber daya manusia di sekolah yang mengemban peran dan tanggung jawab paling berpengaruh terhadap perkembangan peserta didiknya, baik dari segi moral, prestasi akademik maupun non akademik dan beragam hal lainnya yang berkaitan dengan proses pembelajaran.

4. SLB Negeri Purbalingga

SLB Negeri Purbalingga merupakan sekolah formal berbasis kebutuhan khusus dengan akreditasi A, yang dikhususkan untuk calon peserta didik penyandang disabilitas. SLB Negeri Purbalingga terbagi dalam tiga jenjang pendidikan, yakni ada pada jenjang pendidikan SDLB, SMPLB, dan SMALB yang dibangun dalam satu lahan di Kecamatan Purbalingga Desa Kembaran. SLB Negeri Purbalingga memiliki kurang lebih 193 siswa laki-laki dan 169 siswa perempuan yang terbagi dalam 44 rombongan belajar. Sedangkan total guru ada 46 dengan rincian 21 sebagai guru PNS, 15 sebagai guru GTT, dan 10 guru honorer.

Terkait dengan bagaimana strategi yang dirancang dalam upaya pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga, seperti sekolah formal pada umumnya yang memiliki jadwal dan program khusus untuk memberdayakan serta mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh guru di sekolah

¹¹ Ibnu Firmansyah dan Erlina Listiyanti Widuri, “*Subjective Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB)*”, Vol.2, No. 1, 2014, hlm. 2

tersebut, SLB Negeri Purbalingga sudah rutin melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia bagi guru disemua jenjang dan bidangnya masing-masing. Beberapa program pengembangan sumber daya manusia bagi guru yang menjadi fokus utama setelah pengembangan kompetensi yang diberikan kepada guru umum di SLB pada semua jenjang, adalah pengembangan terhadap guru vokasi atau keterampilan yang hanya ada pada jenjang SMPLB dan SMALB Negeri Purbalingga. Program vokasi atau keterampilan di SLB Negeri Purbalingga terdiri dari vokasi bidang tata busana, tata rias, tata boga, tata graha, dan membatik. Pengembangan kompetensi untuk guru vokasi tersebut dilaksanakan melalui pelatihan khusus serta kerja sama dengan instansi diluar SLB. Selain itu, SLB juga mengadakan kegiatan rutin untuk evaluasi sekaligus membahas tentang rencana atau pembaruan kegiatan pendidikan dan kebutuhan lainnya terhadap guru-guru di SLB mulai dari guru jenjang SDLB hingga SMALB dalam perkumpulan yang dinamakan dengan “Komunitas Belajar Ki Hajar Dewantoro”. Kegiatan ini sudah berlangsung sejak awal kepemimpinan di SLB Negeri Purbalingga yang rutin dilaksanakan pada tiap pekan.

Maka dari itu, dalam penelitian ini bentuk upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga akan dirumuskan melalui beberapa tahapan, mulai dari tahapan awal yaitu dari pihak tim pengembangan dan kepala SLB yang melakukan identifikasi terhadap kebutuhan pengembangan yang diperlukan oleh para guru SLB Negeri Purbalingga menggunakan raport pendidikan sebagai salah satu acuan perbaikan untuk pengembangan pada beberapa poin penilaian yang masih kurang serta melalui kegiatan rutin “Komunitas Belajar Ki Hajar Dewantoro” setiap satu atau dua pekan sekali yang biasanya dibarengi dengan pelaksanaan workshop atau seminar pendidikan dan materi pelatihan terkait pengembangan kompetensi guru umum dan guru khusus vokasi atau keterampilan. Setelah itu hasil dari identifikasi kebutuhan yang didapat dari kegiatan

tersebut, selanjutnya akan dianalisis oleh tim pengembangan, kepala SLB serta anggota struktural lainnya yaitu waka kesiswaan, waka humas, bendahara dan sekretaris untuk di rumuskan kedalam bentuk-bentuk program pengembangan lainnya untuk jangka menengah dan jangka panjang. Setelah itu, masuk pada tahap akhir proses penerapan hasil analisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB yang dirangkum dalam beberapa bentuk program pelatihan kompetensi dan edukasi seputar pengajaran dan pengembangan dalam lingkup pendidikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan diatas, maka peneliti menarik kesimpulan dari objek penelitian yang akan diteliti dan dipaparkan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru Di SLB Negeri Purbalingga Tersebut Diterapkan Dengan Melalui Beberapa Tahapan Awal Dalam Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Guru, Penetapan Tujuan Strategi Pengembangan, Hingga Pada Tahap Penerapan Strategi Pengembangan Untuk Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagi Guru?”.

D. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari pada penelitian yang saya lakukan ini adalah untuk menganalisis tentang bagaimana upaya SLB Negeri Purbalingga dalam mengembangkan kompetensi bagi para guru, mulai dari tahap awal untuk menganalisis kebutuhan pengembangan kompetensi guru, dilanjutkan dengan tahap menetapkan tujuan dari hasil analisis kebutuhan yang sebelumnya telah dilakukan, kemudian hingga pada tahap akhir dalam proses ini yaitu pada penerapan kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan pada tahap sebelumnya.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan pada penelitian ini diantaranya adalah:

- 1.) Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan kajian atau referensi lebih lanjut oleh peneliti maupun oleh peneliti lain dalam penelitiannya.
- 2.) Menemukan strategi baru atau khusus yang lebih inovatif dan lebih maksimal dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia terhadap guru pendidikan luar biasa terutama bagi guru bidang vokasi atau keterampilan.

b. Manfaat praktis

1.) Bagi peneliti

Proses dan hasil penelitian mampu memberikan pemahaman lebih kepada peneliti tentang bagaimana strategi yang diterapkan guna pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB, terutama terhadap guru di SLB Negeri Purbalingga, serta memperluas wawasan ilmu pengetahuan yang berguna dalam bidang akademik.

2.) Bagi lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau pertimbangan untuk bahan evaluasi lebih lanjut terhadap pihak SLB Negeri Purbalingga dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia bagi para guru terutama bagi guru bidang vokasi atau keterampilan di SLB Negeri Purbalingga dan pada SLB di daerah lainnya yang masih belum aktif dalam memberdayakan pengembangan kompetensi dan keterampilan terhadap guru vokasi di sekolah mereka.

3.) Bagi tenaga pendidik

Dapat memberikan motivasi terhadap para guru agar mau dan terus berupaya untuk mengasah kompetensi dirinya sebagai

tenaga pendidik dalam rangka peneladanan dari pada tugas atau tanggung jawab yang diemban sebagai guru yang mendidik peserta didik di SLB.

E. Penelitian Terkait

Skripsi oleh Muhammad Sudrajad Abdillah dengan judul “Strategi Pengembangan SDM Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Prestasi Akademik Siswa Di MAN Sumenep”. Hasilnya menjelaskan bahwa MAN Sumenep sudah mampu melaksanakan strategi untuk mengembangkan SDM Guru di sekolah mereka dengan beberapa cara, yaitu dengan memfasilitasi para guru melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) berbasis madrasah, kabupaten hingga provinsi, memfasilitasi para guru dengan mengadakan pelatihan, bimbingan, workshop, dan pembinaan dalam penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), serta mengikutsertakan para guru dalam diklat Jawa Timur dan Kabupaten.¹² Persamaan dari penelitian oleh Muhammad Sudrajad Abdillah dengan peneliti terletak pada beberapa bagian dalam objek penelitian yaitu terkait strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru, yang mana hal tersebut juga akan dianalisis oleh peneliti. Sedangkan perbedaannya terletak pada tujuan dari pada objek penelitian oleh peneliti, yakni terkait bagaimana strategi yang diterapkan oleh SLB Negeri Purbalingga dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia bagi para guru yang notabennya adalah guru SLB. Berbeda dengan tujuan daripada objek penelitian oleh Muhammad Sudrajad Abdillah, tentang bagaimana kompetensi para guru di MAN Sumenep tersebut mampu meningkatkan mutu pembelajaran serta prestasi akademik bagi siswa, yang mana berarti penelitian tersebut mengikutsertakan siswa sebagai subjek penelitian.

Skripsi oleh Sabarudin, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Luar Biasa Di SLB Insan Madani Metro”. Dalam

¹² Muhammad Sudrajad Abdillah, “Strategi Pengembangan SDM Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Prestasi Akademik Siswa di MAN Sumenep”, Skripsi, (Malang, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2021), hlm. 76

penelitiannya memaparkan bagaimana SLB Insan Madani melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia di sekolah tersebut, yakni dengan cara melakukan perencanaan oleh kepala sekolah dengan yayasan, melakukan pengorganisasian terhadap seluruh tanggung jawab oleh kepala sekolah dan tenaga pendidik, penggerakan melalui arahan atau bimbingan oleh kepala sekolah, serta pengawasan secara rutin.¹³ Letak persamaan dalam penelitian oleh Sabarudin dengan peneliti adalah sama-sama mengandung unsur analisis terhadap proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bagi guru. Perbedaannya adalah, skripsi oleh Sabarudin menganalisis tentang manajemen yang lebih rinci dalam proses perencanaan dan pengorganisasiannya dalam upaya pengembangan sumber daya manusia bagi guru, sedangkan peneliti akan lebih fokus terhadap bagaimana implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga melalui beberapa tahapan, yaitu mulai dari tahapan identifikasi kebutuhan pengembangan, analisis penetapan tujuan strategi pengembangan, hingga pada tahap penerapan strategi pengembangan bagi para guru di SLB Negeri Purbalingga.

Skripsi oleh Eliza Pitri dengan judul “Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Memberikan Mutu Pelayanan Di SMALB Pondok Gajah Kab. Bener Meriah”. Dalam skripsinya telah disajikan tentang bentuk perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi terkait dengan upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik baik guru PLB maupun non PLB di SMALB Pondok Gajah Bener Meriah.¹⁴ Subjek dalam penelitian oleh Eliza Pitri memiliki kesamaan dengan peneliti, yakni kepala sekolah dan beberapa guru di SMALB. Hanya saja subjek pada penelitian yang akan dikaji oleh peneliti memiliki subjek tambahan yakni tim pengembangan sekolah. Sedangkan perbedaannya terletak pada dimensi

¹³ Sabarudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Luar Biasa (SLB) Insan Madani Metro*”, Vol.7, No.1, 2021, hlm. 229-230

¹⁴ Eliza Pitri, “*Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Memberikan Mutu Pelayanan Di SMALB Pondok Gajah Kab. Bener Meriah*”, Skripsi, (Banda Aceh, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2022) hlm. 39-55

objek kajian antar peneliti, dimana dalam penelitian oleh Eliza Pitri objek kajian langsung mengerucut pada pengelolaan program peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Sedangkan objek kajian yang akan dikaji oleh peneliti, memaparkan tentang bagaimana sebuah upaya pengembangan atau peningkatan kompetensi sumber daya manusia terhadap guru atau tenaga pendidik itu dapat dikembangkan melalui rancangan strategi yang dibentuk oleh pihak struktural SLB Negeri Purbalingga.

F. Sistematika Pembahasan

Bab I merupakan bagian pendahuluan yang terdiri dari beberapa pembahasan seperti latar belakang, definisi konseptual, rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti terkait dengan “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga”. Dilanjutkan pada Bab II yang berisi tentang kerangka konseptual yang menjelaskan terkait teori-teori dari objek kajian yang akan diteliti mengenai tahapan-tahapan dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi Guru SLB melalui tahap awal identifikasi kebutuhan, analisis penetapan tujuan strategi, hingga pada tahap akhir yaitu proses penerapan strategi pengembangan yang diwujudkan dalam program-program pengembangan seperti pelatihan keterampilan dan materi edukasi seputar pengajaran dalam lingkup pendidikan guru SLB. Setelah itu pada Bab III memuat tentang metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian dengan rancangan awal yang menjelaskan objek dan subjek penelitian, metode pengumpulan data hingga metode analisis data.

Bab IV pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan bagaimana “Strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga”. Strategi apa yang diterapkan oleh SLB untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia bagi guru, serta bagaimana praktek pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap guru tersebut dilakukan mulai dari tahap identifikasi kebutuhan pengembangan bagi para guru,

analisis penetapan tujuan strategi pengembangan, serta penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga. Bagian akhir pembahasan dalam skripsi ini dirangkum dalam Bab V yang berisi tentang kesimpulan dan saran oleh peneliti dari penelitian yang telah dilakukan. Pada bagian ini juga nantinya peneliti akan menyertakan beberapa bentuk lampiran sebagai penguat atau pendukung data penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian dan Tujuan Strategi

Strategi secara umum berarti sebuah cara atau alat guna mencapai tujuan dengan lebih baik dan cepat. Seiring dengan perkembangan jaman, pengertian strategi juga semakin meluas. Chandler mengartikan strategi sebagai alat untuk mencapai tujuan jangka panjang, program lanjutan, serta prioritas alokasi sumber daya.¹⁵

Menurut Glueck dan Jauch, sebagaimana dikutip oleh Khoiril Umam dalam jurnalnya, strategi merupakan program yang sangat makro dalam mencapai tujuan yang sudah ada dalam organisasi atau instansi. Kata “program” bermakna peran yang aktif dan rasional dalam merancang strategi organisasi yang dilakukan oleh kepala pimpinan untuk menggerakkan sumber daya yang dimiliki untuk diarahkan menuju tujuan daripada organisasi atau instansi tersebut. Strategi merupakan sebuah pendekatan yang dilaksanakan berdasarkan keseluruhan yang berkaitan dengan implementasi, ide atau gagasan, serta perumusan sebuah proses kegiatan secara berkesinambungan.¹⁶

Dalam artikel yang ditulis oleh Porter dengan judul *Competitive Strategy (Harvard Business Review)*, menyatakan bahwa strategi merupakan sekumpulan bentuk tindakan atau kegiatan beragam yang ditujukan untuk menciptakan nilai yang berkarakter atau unik.¹⁷ Arthur juga mengatakan bahwa strategi merupakan kegiatan yang dipenuhi oleh daya saing serta beberapa pendekatan bisnis untuk memaksimalkan kinerja agar dapat mencapai tujuan.

¹⁵ Sri Hamdaniah et.al, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene”, Vol. 1, No. 2, 2019, hlm. 26-7

¹⁶ Khoiril Umam, Akhmad Yunan, “Strategi Pengembangan SDM Karyawan CV Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya”, Vol. IV, No. 1, 2021, hlm. 72

¹⁷ Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016), hlm. 15-16

Strategi dalam pengambilan keputusan merupakan upaya sadar yang rasionalistik, yang mana secara keseluruhan bagian dalam strategi telah disusun dengan tersistematis oleh pusat atau pimpinan sebagai instruksi atau perintah untuk pihak lain untuk melaksanakan rancangan strategi yang telah ditetapkan.¹⁸

Dengan demikian, secara umum strategi dapat diartikan sebagai sebuah upaya yang dirancang untuk menciptakan pergerakan, pembaruan, dan peningkatan, guna mewujudkan tujuan serta manfaat terhadap sumber daya atau pelaku serta instansi terkait dengan memanfaatkan atau menjalankan rutinitas yang dapat mendukung proses pelaksanaan pengembangan tersebut.

Strategi dalam pendidikan digunakan sebagai upaya tersistematis untuk mendorong sumber daya manusia dalam pendidikan agar mau berkompetisi dalam meningkatkan mutu secara personal. Hal tersebut kemudian juga akan berdampak terhadap kelangsungan eksistensi mutu sekolah guna menciptakan pendidikan yang sejahtera.

2. Jenis-Jenis Strategi

Strategi memiliki tiga tingkatan atau jenis, yaitu strategi yang menekankan pada proses, strategi yang menekankan pada hasil, serta strategi komprehensif.¹⁹

a. *The Process Oriented Strategy*

Strategi yang menekankan pada proses merupakan jenis strategi yang tumbuh dari dasar. Sekolah menjadi dasar dalam penentuan strategi yang akan ditetapkan dan dilaksanakan. Tiap sekolah harus mampu membangun beragam inovasi dalam upaya mewujudkan tujuan secara maksimal, karena proses pelaksanaan strategi akan terus menunjukkan arah peningkatan hanya jika sekolah mampu mengupayakannya dengan maksimal pula secara

¹⁸ Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2016), Cet.1, hlm. 29

¹⁹ Kusnandi, "*Konsep Dasar Dan Strategi Penjaminan Mutu Pendidikan*", Vol. 1, No. 2, 2017, hlm. 113

berkesinambungan. Namun tentu saja hal demikian bisa terwujud diseluruh sekolah secara nasional, apabila kemampuan ditiap-tiap sekolah juga telah memenuhi standarnya.

b. *The Output Oriented Strategy*

Strategi yang menekankan pada hasil ini bersifat *top down*. Hal ini berarti bahwa, secara keseluruhan hasil dari strategi yang akan dilaksanakan itu telah menentukan kriteria baik dari segi kualitas hingga kuantitasnya. Ketentuan hasil tersebut berasal dari atas atau pemerintah pusat sebagai tuas kendali. Strategi yang menekankan pada hasil ini telah menetapkan standar kompetensi yang harus dicapai oleh tiap-tiap instansi atau lembaga yang bersangkutan dan berwenang. Standar tersebut dapat berupa standar proses, standar pengelolaan, standar fasilitas dan standar tenaga pendidik.

c. *The Comprehensif Strategy*

Strategi komprehensif merupakan gabungan dari strategi yang menekankan pada proses dan strategi yang menekankan pada hasil. Hasil yang dicapai tetap berada dibawah kewenangan pusat, artinya ketentuan hasil secara keseluruhan telah ditentukan oleh pusat untuk diterapkan ditiap-tiap sekolah secara nasional. Hasil yang ditetapkan tersebut memiliki standarisasi yang berhak diatur oleh masing-masing lembaga atau instansi. Artinya, setiap instansi atau sekolah memiliki kewenangan untuk berkreasi atau mengelola standarisasi tersebut dalam upaya mewujudkan hasil yang telah ditetapkan secara nasional tersebut secara maksimal.

3. Pengelolaan Strategi

Dalam mengelola sebuah strategi terutama dalam strategi pengembangan untuk pemberdayaan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah, perlu ditekankan pada proses perumusan awal hingga pada proses penerapan strategi pengembangan yang diwujudkan

dalam beberapa bentuk program pelatihan maupun pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan tiap-tiap instansi yang bersangkutan.

Strategi pengembangan yang disusun juga harus selaras dengan keadaan di masa kini untuk keperluan yang berdampak juga terhadap keberlangsungan strategi pengembangan untuk jangka panjang. Strategi pengembangan sumber daya manusia dikategorikan ke dalam beberapa bagian, diantaranya adalah :²⁰

- a. Penentuan kebutuhan
- b. Penentuan sasaran
- c. Penentuan program
- d. Identifikasi prinsip belajar
- e. Pelaksanaan program
- f. Penilaian pelaksanaan program

Strategi pengembangan dalam lingkup pendidikan, khususnya strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru dapat dikategorikan atau dirumuskan ke dalam beberapa tahapan, yaitu :²¹

- a. Tahap Identifikasi Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan merupakan sebuah kegiatan maupun proses identifikasi dan penilaian terhadap kebutuhan suatu organisasi sebagai dasar pengembangan atau peningkatan suatu organisasi. Identifikasi kebutuhan dalam lembaga pendidikan kaitannya dengan upaya pertahanan eksistensi serta peningkatan mutu lembaga pendidikan dari berbagai aspek, salah satunya adalah aspek pengembangan sumber daya manusia terhadap guru.

Secara umum, identifikasi kebutuhan bertujuan untuk menyiapkan informasi mengenai berbagai macam jenis kebutuhan oleh suatu lembaga untuk kemudian ditindak lanjuti dalam bentuk

²⁰ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), hlm. 11

²¹ Riska Gustiana, dkk., "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia", Vol. 3, Issue. 6, 2022, hlm. 664

pelaksanaan program tertentu, yang dengan hal tersebut diharapkan dapat meminimalisir kesenjangan atau ketidaksesuaian antara kebutuhan dengan pengadaan kebutuhan.²²

Identifikasi kebutuhan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia terhadap guru diperuntukan agar para guru dapat berkontribusi secara aktif dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya sebagai seorang guru melalui program-program atau kegiatan pengembangan serta peningkatan kompetensi terhadap guru oleh sekolah maupun pemerintah pusat.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa identifikasi kebutuhan sejatinya adalah kegiatan pengamatan serta penanggulangan dari pada kekurangan atau kesenjangan tertentu dalam organisasi, komunitas tertentu maupun perorangan untuk kemudian ditindak lanjuti upaya penyelesaiannya.

b. Tahap Analisis Penetapan Tujuan

Penetapan tujuan merupakan langkah yang dilakukan setelah hal-hal yang menimbulkan kesenjangan, kekurangan, atau penurunan terhadap mutu sekolah sudah berhasil diidentifikasi. Dalam proses penetapan tujuan juga harus memiliki kriteria ketercapaian yang selaras dengan hasil dari proses identifikasi kebutuhan pengembangan terhadap SDM sekolah yang telah dilakukan. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui beberapa tahapan, mulai dari penentuan subjek atau target sesuai kebutuhan dan kesiapan, penanggung jawab atau penyelenggara, jenis kebutuhan, serta fasilitas yang memadai selama kegiatan berlangsung.

c. Tahap Penerapan Strategi

Setelah melalui dua tahapan diatas, selanjutnya adalah bagian penerapan dari hasil identifikasi kebutuhan serta penetapan tujuan.

²² Syaihol Amin, Ali Nurhadi, "Urgensi Analisis Kebutuhan Diklat Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI Dan Budi Pekerti, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*", hlm. 84-89

Pada tahap ini, pelaksanaan dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan serta tujuan yang diharapkan. Dalam upaya pelaksanaannya, penanggung jawab atau instansi harus memastikan secara detail dari awal hingga akhir pelaksanaan melalui bimbingan khusus terhadap masing-masing subjek serta objek kebutuhan. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan mampu menghasilkan capaian sesuai dengan yang diharapkan. Penerapan strategi pengembangan juga sepenuhnya menjadi tugas dari pihak sekolah dalam mewujudkannya. Penerapan strategi di sekolah dapat diwujudkan dengan mengadakan beberapa program pelatihan dan pengembangan kompetensi melalui seminar atau workshop dari dalam maupun luar instansi atau sekolah.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dengan prosedur yang sistematis dan terstruktur oleh sumber daya manusia yang bersangkutan yang telah menguasai teori konseptual pengembangan guna mencapai tujuan bersama.²³ Pengembangan merupakan sebuah aktifitas untuk memperbaiki kemampuan pegawai melalui peningkatan pengetahuan, penguasaan teori pengambilan kebijakan dalam menyelesaikan persoalan dalam sebuah organisasi.²⁴

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sistem formal dalam suatu organisasi yang berfokus pada penerapan bakat maupun kompetensi lainnya yang dimiliki oleh tiap-tiap individu sebagai pemegang profesi secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan organisasi dengan hasil yang maksimal.²⁵

²³ Anwar Prabu, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: REFLIKA DIATAMA, 2003), hlm. 50

²⁴ John Suprihanto, *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Pegawai*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 88

²⁵ Rita Pusvitasari, "Human Resources Management In Improving The Quality Of Education", Vol. 05, No. 2, 2021, hlm. 125-126

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan sebuah proses peningkatan, pembenahan, dan pembaruan kompetensi sumber daya manusia, sistem dan rancangan dalam organisasi yang dilaksanakan melalui pendidikan maupun pelatihan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya yang dilakukan untuk menciptakan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia dengan daya saing yang tinggi. Hal ini dipersiapkan untuk mempertahankan eksistensi serta menghadapi persaingan pasar instansi dalam masing-masing lingkungannya.²⁶

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga dimaknai sebagai aktifitas yang wajib dilakukan oleh tiap-tiap instansi maupun organisasi agar kemampuan dan keterampilan mereka dapat memenuhi standar kompetensi bidang pekerjaan atau bidang garapnya masing-masing. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan serta mengatasi kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan agar dapat berjalan beriringan dengan kemajuan ilmu teknologi yang diterapkan.²⁷

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah usaha peningkatan kompetensi sumber daya manusia dari berbagai aspek, baik dari penguasaan teori dan praktek, pengendalian diri, serta penerapan hak dan kewajiban sumber daya manusia, sehingga dapat memenuhi standar kompetensi sumber daya manusia yang baik.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan kegiatan yang tersusun secara sistematis untuk memfasilitasi para pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawab dalam pekerjaan jangka pendek maupun jangka panjang. Pengembangan sumber daya manusia

²⁶ Rahmat Fadhil et.al, “*Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Agroindustri Kopi Gayo Dala Masyarakat Ekonomi ASEAN*”, Vol. 16, No. 2, 2017, hlm. 154

²⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo, 2013), hlm. 5

dalam pendidikan dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam organisasi melalui program-program pelatihan pendidikan dan pengembangan.²⁸ Hal demikian juga akan secara langsung berdampak terhadap kemajuan serta eksistensi dari lembaga pendidikan yang bersangkutan sebagai bentuk pertahanan dari faktor persaingan global agar pihak sekolah secara optimal memberikan fasilitas pengembangan kepada para tenaga pendidik terutama sumber daya manusia bagi guru sesuai dengan bidang keprofesian dan kemampuannya.

Pentingnya upaya pengembangan sumber daya manusia bagi guru serta staff tenaga pendidikan adalah faktor utama yang akan mendominasi kinerja suatu organisasi atau sekolah. Yang mana jika upaya pengembangan terhadap sumber daya manusia di sekolah terutama sumber daya manusia bagi guru tersebut dilakukan sesuai dengan prosedur dan sistem yang baik, maka dengan hal itu pula manfaat yang didapat akan sangat berdampak besar terhadap kelangsungan pertahanan mutu sekolah atau organisasi yang bersangkutan.²⁹ Setiap sekolah atau organisasi akan dapat berkembang hanya jika sekolah atau organisasi tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang serta tugas keprofesiannya. Upaya pengembangan terhadap sumber daya manusia di sekolah terutama bagi guru tersebut akan selalu berbanding lurus dengan upaya sadar oleh para individu sumber daya manusia di sekolah untuk melakukan peningkatan kualitas diri secara berkelanjutan.

5. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk memperbaiki kinerja yang kemudian akan berdampak terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia itu sendiri, sehingga

²⁸ Noto Atmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 91

²⁹ Darul Qutni, "Human Resources Management in Improving The Quality Of Education", Vol. 2, No. 2, 2021, hlm. 355-356

dengan itu tujuan dari organisasi akan tercapai secara maksimal melalui upaya pengembangan kinerja yang berkesinambungan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia akan memberikan dampak terhadap masyarakat atau pengguna jasa serta terhadap penyedia jasa dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia akan berdampak terhadap beberapa hal, diantaranya adalah dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja, efisiensi (waktu, tenaga), minimalisir kerusakan dan kecelakan kerja, pelayanan jasa, kepuasan pengguna jasa, serta mutu organisasi.³⁰

Pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan sebagai bentuk kompensasi atau balas jasa atas tanggung jawab atau tugas yang telah ditunaikannya terhadap organisasi atau instansi yang mereka tempati. Pengembangan sumber daya manusia diadakan untuk menciptakan karakter sumber daya manusia yang kompeten serta lingkungan yang selaras dengan program pengembangan sumber daya manusia.³¹

6. Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia atau pekerja itu sendiri agar keahlian khusus atau kemampuan dalam bidang tertentu dapat dimiliki oleh para sumber daya manusia atau pekerja dalam bisnis maupun instansi tersebut. Upaya pengembangan sumber daya manusia juga harus dilakukan dengan mengikuti alur perkembangan teknologi serta informasi agar produk atau sumber daya manusia yang dihasilkan dapat melakukan inovasi terhadap kemampuan dan tanggung jawab keprofesian yang diemban. Dikarenakan kualitas dari pada sumber daya manusia sangatlah berdampak terhadap kelangsungan bisnis maupun

³⁰ Arief Subyantoro, dkk., *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING, 2020), Cet. 1, hlm. 3-5

³¹ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja*, (Surabaya: Refika Aditama, 2018), hlm. 9

instansi yang bersangkutan, oleh karena itu upaya pengembangan harus dilakukan secara konsisten agar hasilnya optimal.³²

Upaya pengembangan tersebut dapat diwujudkan melalui beberapa bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dikategorikan ke dalam bentuk pengembangan kompetensi secara formal (melalui instansi atau pihak bisnis yang bersangkutan) dan secara informal (kesadaran atas kewajiban dari individu masing-masing untuk terus melakukan pembaruan peningkatan kompetensi diri).³³

a. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal merupakan upaya pengembangan yang dilakukan oleh individu yang bersangkutan dengan niat atau keinginan yang datang dari diri sendiri sebagai wujud kesungguhan dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab. Upaya pengembangan yang timbul atau ditimbulkan dari dalam diri sendiri juga akan berdampak terhadap kelangsungan kinerja sumber daya manusia serta hasil capaian dalam perusahaan atau instansi.

b. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia yang datang dari dalam instansi atau perusahaan. Upaya pengembangan ini diadakan oleh instansi sebagai bentuk pemberdayaan dan penghargaan kepada sumber daya manusia serta investasi terhadap instansi dalam jangka panjang. Bentuk pengembangan secara formal dilakukan melalui program-program yang secara keseluruhan difasilitasi oleh instansi terhadap para pekerja atau sumber daya manusia yang bersangkutan lainnya.

³² Torraco, Swanson, *The Strategic Roles Of Human Resources Development, Human Resources Planing*, hlm. 11-12

³³ Muh.Said, Ahmad Firman, *Konsep Dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Makasar: Nobel Press, 2021), Cet. 1, hlm. 34-35

7. Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses pembelajaran tentang bagaimana sumber daya manusia dapat melakukan sesuatu hal atau pekerjaan. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, baik dari segi afektif (sikap) maupun kognitif (pengetahuan). Pelatihan pengembangan sumber daya manusia juga bertujuan untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi dan menangani segala bentuk perubahan serta permasalahan yang datang dari luar maupun dari dalam lingkungan pekerjaan.

Secara lebih luas, pelatihan ditujukan agar individu sumber daya manusia dapat menguasai berbagai jenis keterampilan kerja dengan terstruktur yang mana hal ini akan berdampak terhadap pengembangan pola pikir serta kinerja sumber daya manusia dalam jangka panjang. Selain itu, pelatihan pengembangan sumber daya manusia juga memiliki beberapa manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:³⁴

a. Produktivitas

Pelatihan akan memberikan dampak baik terhadap efektivitas peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta perilaku dari individu sumber daya manusia yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

b. Pengembangan Kualitas Diri

Dasar dari pelatihan adalah sebagai wujud pengembangan kualitas sumber daya manusia, yang mana dalam hal ini juga diharapkan tiap-tiap individu dari sumber daya manusia mampu meminimalisir kekurangan atau kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan itu, sumber daya manusia yang bersangkutan

³⁴ Muhammad Darari Bariqi, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", Vol. 5, No. 2, 2018, hlm. 65-66

akan lebih bisa menjaga serta menata moral atau sikapnya dalam lingkungan pekerjaan.

c. **Kompensasi Tidak Langsung**

Pelatihan juga merupakan bentuk balas jasa kepada tiap-tiap individu sumber daya manusia terhadap prestasi serta kinerja yang telat dicapai agar individu atau pihak terkait juga dapat mengembangkan potensi diri secara lebih luas lagi.

d. **Keselamatan dan Kesehatan**

Pelatihan bermanfaat terhadap kelangsungan proses pelaksanaan tugas serta tanggung jawab oleh tiap-tiap individu sumber daya manusia di lingkungan kerja. Yang mana dalam hal ini, tentunya tingkat kecelakaan kerja dapat diminimalisir sekecil mungkin, agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga diperuntukan agar kondisi atau suasana di lingkungan kerja tetap aman, damai, tenang dan kondusif.

B. Peran dan Kompetensi Guru

Guru merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan serta pengalaman dalam tiap-tiap bidang ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk dapat menyalurkan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki tersebut melalui proses pengajaran baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.³⁵ Hal demikian merupakan tugas atau tanggung jawab oleh tiap-tiap guru yang wajib dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan tupoksinya masing-masing. Setiap guru harus memiliki visi misi dalam pelaksanaan tugas atau tanggung jawabnya selama menjadi guru, yang mana dalam hal ini tentu saja setiap apa yang diajarkan harus mampu mendidik serta mengandung kebermanfaatan bagi siapa yang diajarkan.

Guru SLB memiliki kesempatan yang sama dengan guru lainnya dalam mendidik dan membimbing anak-anak di sekolah agar mampu

³⁵ Gatot Jariono, et.al, “*Pendampingan dan Pelatihan Peran Guru Dalam Mengurangi Perilaku Hiperaktif Anak Berkebutuhan Khusus Di SLB Negeri Sukoharjo*”, Vol. 1, No. 1, 2021, hlm. 38

menjadi anak-anak yang lebih berdaya guna cerdas akal, dan baik budi pekertinya. Tetapi tentu saja, guru SLB akan memiliki peranan lebih aktif dan dominan dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya, dibanding dengan guru umum lainnya. Hal ini dikarenakan guru SLB memiliki kewajiban untuk mendidik serta membimbing peserta didik dengan beragam jenis difabel yang tentu saja keberagaman tersebut masih sangat jarang ditemukan di sekolah formal pada umumnya. Untuk itu, perlunya sekolah memberikan dukungan kepada para guru SLB melalui pelatihan serta pemberian hak guru selama mengajar di sekolah agar mereka dapat lebih kompeten dalam menangani keberagaman siswa di SLB.³⁶

Dalam mengemban tanggung jawab serta perannya sebagai guru di SLB, para guru tersebut tidak hanya cukup dengan memiliki pengetahuan atau wawasan serta keterampilan dasar terkait peran pentingnya sebagai guru di SLB, tetapi yang paling utama adalah tentang bagaimana kompetensi yang dimiliki tersebut dapat secara penuh diberikan kepada tiap-tiap difabel yang membutuhkan, tidak hanya peserta didik yang berada di SLB saja.

Penyaluran kompetensi tersebut harus sesuai dengan bidang keahlian oleh guru yang bersangkutan serta kebutuhan dari beragam jenis difabel. Berbagai bidang keahlian guru PLB diantaranya adalah:³⁷

- a. Guru khusus untuk anak berbakat
- b. Guru khusus untuk anak yang memiliki kesulitan dalam belajar, membaca, menulis dan berhitung
- c. Guru khusus untuk anak dengan gangguan emosi
- d. Guru khusus bina wicara untuk anak dengan gangguan komunikasi
- e. Guru khusus untuk anak tunanetra
- f. Guru khusus untuk tunagrahita

³⁶ Rani Abdah, "Peranan Guru Dalam Memberikan Bimbingan Terhadap Anak Dengan Kebutuhan Khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Kota Jambi", Vol. 3, No. 2, 2019, hlm. 508

³⁷ Irah Kasirah, "Kompetensi Pedagogis Guru PLB Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Anak Berkebutuhan Khusus", Vol. 24, No. 15, 2011, hlm. 168-169

g. Guru khusus untuk anak tunadaksa

Guru PLB dengan semua bidang keahlian untuk menangani beragam jenis difabel tersebut haruslah mampu untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolah khusus maupun reguler, serta memberikan layanan pendidikan kepada yang membutuhkan, baik di dalam keluarga, panti, rumah sakit, dan instansi lainnya yang membutuhkan dan menyediakan layanan pendidikan terhadap anak-anak luar biasa.

Kompetensi guru pendidikan khusus pada dasarnya terdiri dari tiga kemampuan utama, diantaranya yaitu kemampuan umum, kemampuan dasar dan kemampuan khusus yang memiliki makna atau pengertian seperti berikut ini.

Kemampuan umum merupakan kemampuan yang dibutuhkan guna mendidik peserta didik tidak dengan kebutuhan khusus, dalam artian adalah peserta didik yang normal pada umumnya. Sedangkan kemampuan dasar merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh guru PLB untuk mendidik anak-anak luar biasa dengan beragam jenis difabel. Kemudian untuk kemampuan khusus yaitu merupakan kemampuan yang harus dimiliki untuk mendidik anak-anak dengan kebutuhan atau difabel jenis tertentu.

Selain kemampuan tersebut diatas, sebagai tenaga pendidik guru PLB juga harus memiliki kemampuan dalam memberikan serta menunjukkan sifat sikap yang baik dan dapat diteladani oleh peserta didik luar biasa. Sebagai guru yang mendidik peserta didik yang luar biasa tersebut, guru juga tidak boleh melupakan kemampuan dasar yang harus dikuasai sebagai guru, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan pembelajaran, kurikulum, dan sejenisnya.

Untuk mengupayakan pengembangan kompetensi terhadap sumber daya manusia di sekolah terutama bagi guru, sangat diperlukan upaya sadar dari para pimpinan tim pengembangan sekolah terutama oleh kepala sekolah sebagai peran utama penentu tata kelola administrasi pengembangan sekolah termasuk di dalamnya adalah sumber daya manusia bagi guru serta staf ketenaga pendidikan lainnya dalam mewujudkan tingkatan

kompetensi sumber daya manusia di sekolah terutama guru yang lebih kompeten dan professional. Hal ini dapat diupayakan oleh sekolah dengan cara mewajibkan kepada seluruh guru untuk mengikuti pelatihan secara formal dari sekolah maupun mitra sekolah serta pelatihan kompetensi yang dilakukan secara mandiri melalui beberapa program pelatihan yang mendominasi terhadap tugas keprofesiannya di sekolah.³⁸

C. Sekolah Luar Biasa

1. Pengertian Sekolah Luar Biasa (SLB)

Sekolah luar biasa merupakan sebuah tempat atau lembaga pendidikan formal yang menyediakan pelayanan pendidikan bagi anak-anak dengan kebutuhan khusus. Sekolah luar biasa juga dibentuk oleh beberapa unsur seperti pada sekolah formal lainnya yang menumbuhkan pengarahannya untuk mencapai standar capaian dari tujuan pendidikan di sekolah luar biasa. Sekolah luar biasa adalah bagian terpadu dari sistem pendidikan nasional yang secara khusus diselenggarakan bagi peserta didik yang memiliki kelainan dalam fisik maupun perilakunya dengan tingkat kesulitan lain yang berbeda pada umumnya dalam mengikuti proses pembelajaran dikarenakan adanya kelainan fisik, emosional sosial tetapi berpotensi memiliki kriteria kecerdasan khusus dan bakat yang istimewa.³⁹

2. Sistem Sekolah Luar Biasa

Terdapat dua jenis sistem pendidikan di sekolah luar biasa.⁴⁰

a. Sistem pendidikan segregasi

Merupakan sebuah sistem pendidikan yang dirancang dengan memisahkan sistem pendidikan anak yang memiliki kebutuhan khusus dengan sistem pendidikan pada anak normal pada umumnya.

³⁸ Munaddhomah, "Quality Improvement Management in Teacher Professional Development", Vol. 5, Issue. 1, 2024, hlm. 140-141

³⁹ Tiara Indriarti, "Peran Sekolah Luar Biasa (SLB) Dalam Layanan Pendidikan Agama Islam Bagi Anak Tuna Grahita", Vol. 1, No. 1, 2022, hlm. 178-179

⁴⁰ Fauziyah Nasution, dkk., "Pengertian Pendidikan, Sistem Pendidikan Sekolah Luar Biasa, dan Jenis-Jenis Sekolah Luar Biasa", Vol.3, No.2, 2022, hlm. 423-426

Dalam penyelenggaraannya sistem segregasi ini memiliki beberapa keuntungan bagi para penyandang kebutuhan khusus di sekolah, yaitu dapat merasakan ketenangan dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah, dapat berkomunikasi dengan mudah karena didukung oleh faktor lingkungan di sekolah, metode pembelajaran khusus sesuai dengan kebutuhan atau kelainan dari masing-masing anak, serta sarana dan prasarana yang memadai.

Sistem ini juga memiliki kelemahan dalam pelaksanaannya, yang mana dalam hal ini pendidikan bagi anak dengan kebutuhan atau kelainan khusus akan memiliki keterbatasan dalam bersosialisasi serta penyelenggaraan pendidikan khusus yang biasanya lebih mahal dari sekolah formal pada umumnya.

b. Sistem pendidikan integrasi

Sistem ini adalah sistem pendidikan yang menyediakan pendidikan kepada anak dengan kebutuhan khusus untuk mendapatkan kesempatan belajar di lingkungan sekolah umum bersama dengan anak normal atau tanpa kelainan khusus di satu atap sekolah yang sama. Dengan hal itu, siswa dengan kebutuhan atau kelainan khusus di sekolah akan merasa mendapatkan hak pendidikan yang sama dengan anak normal lainnya, sehingga siswa dengan kebutuhan khusus tersebut dapat secara alamiah mengembangkan bakat minat dan kemampuannya secara optimal.

Selain itu, mereka juga akan lebih banyak mengenal kehidupan orang-orang normal pada umumnya dan terbiasa untuk melakukan kegiatan bersama manusia normal lainnya, sehingga dengan itu diharapkan anak dengan kebutuhan khusus dapat memiliki kesempatan yang sama dengan anak normal lainnya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan terus belajar bersama dalam kegiatan serta lingkungan yang normal.

D. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru Di SLB

Pendidikan merupakan bentuk dari usaha manusia dalam pembinaan kepribadian agar sesuai dengan nilai-nilai budaya atau kebiasaan di lingkungan masyarakat sehingga pengetahuannya, kecakapan, nilai, sikap dan pola perilaku dapat ditingkatkan dengan benar. Pendidikan sifatnya menumbuhkan, mengembangkan, dan mempertahankan nilai-nilai kebaikan yang dapat berguna dalam kehidupan dimasa kini hingga masa mendatang.⁴¹ Selain itu, pendidikan juga harus tetap dilaksanakan dengan berpedoman kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang mengakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap dalam tuntutan perubahan.

Sejalan dengan hal itu, diperlukan kesadaran dan aksi nyata untuk melakukan perubahan dan pengembangan terhadap kualitas layanan sekolah terutama dalam kualitas sumber daya manusia bagi tenaga pendidiknya agar proses pembelajaran di sekolah terutama sekolah khusus dapat berjalan secara optimal. Tingkatan kualitas lembaga pendidikan atau sekolah ditandai dengan tingkat efektivitas dan produktivitas sekolah yang semakin berkembang dan terus meningkat seiring dengan perubahan zaman.

Membangun kualitas sumber daya manusia bagi guru yang kompetitif berarti membangun sebuah negara yang maju dan berkualitas, yang mana hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kualitas sumber daya manusia tiap lulusan dari sebuah lembaga pendidikan atau sekolah yang mampu berkompetisi dengan kemajuan teknologi dan perubahan dari masa ke masa.⁴² Pembangunan kualitas sumber daya manusia bagi guru dalam sebuah lembaga pendidikan tentu saja akan terus sejalan dengan pengembangan terhadap kualitas dalam diri tiap individu guru sebagai tenaga pendidik dalam menjalankan tugas keprofesiannya. Karakter yang baik sangat lekat dalam perjalanan kehidupan terutama dalam lingkup

⁴¹ I Nyoman Bayu Pramatha, "Sejarah dan Sistem Pendidikan Sekolah Luar Biasa Bagian A Negeri Denpasar Bali", Vol.3, No.2, 2015, hlm. 68-70

⁴² Khairan Muhammad Arif, "Strategi Membangun SDM yang Kompetitif, Berkarakter dan Unggul Menghadapi Era Disrupsi", Vol. 4, No. 1, 2021, hlm. 2-3

pendidikan, yang mana dari sinilah karakter asli dari dini tersebut akan dikembangkan, dan dipertahankan nilai kebaikannya.

Pengembangan terhadap kualitas sumber daya manusia bagi guru di sebuah lembaga pendidikan atau sekolah memerlukan sebuah rancangan strategi pengembangan yang disusun dengan berpedoman terhadap kebutuhan masyarakat dan sekolah. Pihak sekolah terutama pimpinan pengembangan dan kepala sekolah harus memahami hal tersebut dengan melakukan identifikasi awal terhadap komponen apa saja yang menjadi dasar kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap sekolah. Pihak sekolah juga harus melakukan analisis terhadap hasil dari proses identifikasi tersebut, untuk mengukur bentuk-bentuk kebutuhan pengembangan yang diperlukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kondisi lembaga pendidikan atau sekolah pada saat itu.

Strategi pengembangan yang dirancang oleh tiap-tiap lembaga pendidikan atau sekolah terutama sekolah khusus (SLB) mestinya akan memiliki beberapa bentuk kesamaan dan perbedaan dikarenakan upaya pengembangan terhadap kualitas sumber daya manusia dan lembaga diserahkan sepenuhnya kepada pihak sekolah terkait. Hal ini menuntut setiap lembaga pendidikan atau sekolah termasuk sekolah khusus (SLB) untuk terus melakukan inovasi pengembangan untuk perubahan dan perbaikan mutu sekolah terutama sumber daya manusia bagi guru sebagai tenaga pendidik yang memiliki peran paling penting dalam kelangsungan proses pengembangan tersebut.

Strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di sekolah khusus (SLB) dapat diwujudkan dengan mengadakan beberapa program atau kegiatan pelatihan yang dapat membangun kesadaran para tenaga pendidik untuk terus ikut serta dalam mengupayakan keberhasilan pengembangan mutu layanan SDM sekolah yang baik. Pelatihan dalam pendidikan adalah program yang dirancang untuk mengembangkan potensi kinerja guru atau pegawai di suatu lembaga pendidikan dalam jangka panjang dengan menggunakan beberapa prosedur dasar yang sistematis

sehingga tingkatan kompetensi yang baik dapat diwujudkan sesuai dengan standar pencapaian masing-masing sekolah khusus atau SLB.⁴³

Strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga diwujudkan dengan melakukan tahap awal untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat terutama kebutuhan pengembangan kompetensi guru di SLB. Tahap identifikasi dilakukan oleh tim pengembangan dibawah pengawasan dari pimpinan atau kepala SLB Negeri Purbalingga melalui beberapa kegiatan rapat atau forum rutin yang disebut dengan “Komunitas Belajar Ki Hajar Dewantoro”. Hasil dari kegiatan rutin tersebut dapat dijadikan sebagai bahan identifikasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga. Selain itu, pihak tim pengembangan juga melakukan identifikasi terhadap kebutuhan perubahan atau peningkatan terhadap penilaian di dalam raport pendidikan. Hal ini dimaksudkan agar pengembangan yang dilakukan terhadap kompetensi sumber daya manusia bagi guru di SLB tetap menjadikan kebutuhan peserta didik sebagai acuan pengembangan kompetensi keprofesian mereka.

Pada tahap selanjutnya, pihak pimpinan atau kepala SLB beserta tim pengembangan dan struktural lainnya mengadakan kegiatan rapat struktural secara rutin untuk membuat rancangan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru SLB berdasarkan hasil dari identifikasi kebutuhan pengembangan yang telah dilakukan sebelumnya. Pada kegiatan ini, nantinya akan dilakukan analisis terhadap penetapan tujuan dari pada rancangan strategi yang akan diagendakan. Menuju pada tahap akhir penerapan hasil rancangan strategi pengembangan yang dilaksanakan melalui beberapa program pelatihan keterampilan umum dan khusus seperti pelatihan khusus terhadap guru vokasi atau keterampilan bidang tata rias, tata busana, tata graha, dan tata boga melalui kerja sama dengan instansi

⁴³ Desak Ketut Caturwangi, dkk., “Pelatihan Kompetensi Guru Sekolah Inklusif Dalam Pemahaman Anak Berkebutuhan Khusus di Kabupaten Karimun”, Vol. 4, No. 1, 2017, hlm. 82

diluar SLB, serta workshop atau seminar rutin pendidikan untuk menopang kebutuhan seluruh sumber daya manusia bagi guru pada tiap-tiap bidangnya dalam menjalankan tugas keprofesiannya sebagai seorang guru SLB.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Yang mana data atau informasi hasil dari penelitian yang dilakukan kemudia dianalisis sesuai fakta di lapangan menggunakan beberapa landasan teori yang dijadikan sebagai rujukan atau pemandu proses pelaksanaan penelitian oleh peneliti. Dalam penelitian ini juga peneliti diharuskan untuk mengikutsertakan diri atau mengamati secara langsung bentuk kejadian atau fenomena yang terjadi pada setiap kegiatan yang berkaitan dengan penelitian yang dimaksud oleh peneleti sebagai bahan atau data dalam penelitiannya.⁴⁴

Metode penelitian kualitatif disebut juga sebagai metode penelitian naturalistik. Hal ini dikarenakan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif hanya dilakukan dengan atau dalam kondisi yang alamiah atau sesuai kondisi yang apa adanya terhadap suatu fenomena.⁴⁵ Dengan kata lain peneliti merupakan instrumen kunci dalam penelitian ini yang akan melakukan interaksi yang intensif di lapangan atau lokasi penelitian menggunakan teknik, metode atau pendekatan tertentu yang telah disusun untuk mendapatkan data dari sumber penelitian. Penelitian kualitatif ini akan fokus terhadap keaslian dan kealamiah data yang diperoleh berupa kata-kata atau kalimat, gambar, vidio serta rekaman suara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian untuk mendapatkan data guna penyusunan skripsi oleh peneliti akan dilaksanakan di SLB Negeri Purbalingga yang beralamat di Jl. Krida Mulya No.1, Kembaran Kulon, Kecamatan

⁴⁴ Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara: 2021), hlm. 6-7

⁴⁵ Mamik, *Metodologi Kualitatif*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher: 2015), hlm. 3

Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Peneliti memilih SLB Negeri Purbalingga sebagai lokasi penelitian adalah karena SLB Negeri Purbalingga adalah sekolah negeri yang mendidik anak-anak berkebutuhan khusus dengan tenaga pendidik atau guru serta sarana dan prasarana yang sudah terakreditasi A tentunya. SLB Negeri Purbalingga sebagai SLB yang sudah aktif memberdayakan upaya pengembangan sumber daya manusia bagi guru yang dimiliki dengan memberikan pelayanan pengembangan secara formal melalui program seminar pendidikan, salah satunya adalah melalui mentoring and coaching implementasi kurikulum merdeka untuk seluruh guru di SLB Negeri Purbalingga pada semua jenjang, dan workshop atau pelatihan keterampilan khusus bagi guru vokasi tata busana, tata rias, tata graha, tata boga, dan membatik pada jenjang SMPLB dan SMALB Negeri Purbalingga melalui kerja sama dengan instansi diluar SLB.

2. Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung dari tanggal 15 September sampai dengan 3 November 2023.

C. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek merupakan sebuah bentuk peristiwa atau keadaan yang bisa muncul dikarenakan adanya persoalan atau permasalahan terhadap suatu kejadian tertentu melalui beberapa elemen, seperti tempat, pelaku, dan aktivitas atau peristiwa alam sejenisnya yang berinteraksi secara sinergis. Terdapat dua bentuk perbedaan di dalam objek penelitian, yaitu objek primer dan objek sekunder. Objek primer adalah bentuk objek yang utama, sedangkan objek sekunder adalah bentuk objek yang kedua.⁴⁶

Dalam proses pengambilan data penelitian melalui salah satu tahapan wawancara, objek primer pada penelitian ini terletak pada hasil

⁴⁶ Surokim, *Riset Komunikasi Strategi Praktis Bagi Peneliti Pemula*, (Jawa Timur: Pusat Kajian Komunikasi Publik: 2016), hlm. 132-133

wawancara yang detail dan mendalam tentang bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga tersebut dilakukan. Sedangkan objek sekunder dalam penelitian ini terletak pada data dokumen-dokumen pendukung objek data hasil penelitian, seperti berkas rancangan program pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru SLB, laporan hasil seminar pelatihan kompetensi sumber daya manusia bagi guru, berkas dokumentasi hasil pelatihan, berkas raport Pendidikan, berkas profil sekolah, dan data guru kelas vokasi.

2. Subjek Penelitian

Subjek merupakan sumber data dalam penelitian. Kuantitas subjek dalam penelitian kualitatif bukan merupakan hal yang paling pokok. Sehingga dengan demikian, pemilihan subjek atau informan dalam penelitian kualitatif didasarkan pada kualitas informasi yang selaras dengan tema penelitian yang akan diteliti.

Subjek penelitian disebut sebagai informan, yaitu orang yang menyampaikan informasi atau keterangan tentang suatu fenomena atau keadaan dari tempat atau lokasi penelitian dilakukan. Subjek penelitian dideskripsikan sebagai seseorang atau sesuatu yang dimanfaatkan untuk dapat memperoleh informasi atau keterangan yang berkaitan dengan tema penelitian.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian subjek dalam penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian sangat erat kaitannya dengan sumber data dan situasi dalam penelitian yang akan dilakukan. Hal ini berarti bahwa subjek penelitian merupakan hal yang pokok dan menjadi fokus utama untuk pengumpulan data dalam proses penelitian.

Menentukan sumber data atau subjek dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara menentukan informan kuncinya terlebih dahulu. Hal tersebut dapat dilakukan dengan atau melalui beberapa kriteria penentuan, bahwa informan atau yang akan menjadi subjek dalam

penelitian tersebut sudah cukup lama dan intensif terikat dalam kegiatan atau bidang kajian yang akan diteliti. Selain itu, informan juga harus memiliki waktu yang cukup untuk dapat selalu kooperatif dalam membantu memberikan informasi atau keterangan guna kelengkapan data dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Informan atau seseorang yang akan dijadikan subjek dalam penelitian harus memiliki kemampuan lebih dalam bidang ilmu atau bidang kajian yang akan diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif, subjek atau informan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu informan kunci, informan utama, dan informan pendukung.⁴⁷

Informan kunci adalah seseorang yang memiliki pengetahuan mendalam dan mau serta mampu untuk memberikan informasi secara spesifik tentang permasalahan atau objek kajian yang akan diteliti oleh peneliti. Informan utama sebagai individu yang sama aktifnya dalam keterlibatannya dalam proses penyampaian informasi atau keterangan terkait kelengkapan data utama sebagai pokok kajian yang akan diteliti oleh peneliti. Informan utama juga harus mereka yang aktif berpartisipasi di dalam lingkungannya, baik dalam lingkup organisasi, kelompok, hingga pada lingkup budaya.

Informan pendukung adalah individu yang dapat memberikan informasi atau keterangan tambahan sebagai pendukung kelengkapan serta keabsahan data dalam penelitian. Ketiga aspek informan tersebut tidak harus selalu ada atau terpenuhi dalam setiap kajian penelitian kualitatif, karena hal tersebut tentu saja kembali kepada konteks permasalahan atau objek kajian yang akan diteliti. Tiga jenis kriteria informan tersebut digunakan sebagai aspek untuk memastikan keakuratan atau keabsahan dari setiap informasi atau keterangan yang peneliti butuhkan.

⁴⁷ Mochamad Nashrullah, *Riset Komunikasi Strategi Praktis Bagi Peneliti Pemula*, (Jawa Timur: Pusat Kajian Komunikasi Publik: 2016), hlm. 132-133

Pemilihan informan dalam penelitian dapat didasarkan pada dua aspek utama, yaitu aspek teori dan aspek praduga, yang mana keduanya memiliki fokus pada pemahaman dan pengalaman yang mendalam dari pada responden dalam penelitian. Aspek teori mengacu pada konsep atau kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian. Dalam aspek ini, pemilihan informan didasarkan pada kemampuan informan dalam memberikan informasi atau keterangan yang relevan dan signifikan terkait dengan topik atau kajian dalam penelitian. Berbeda dengan aspek praduga yang didasarkan pengetahuan awal dari peneliti tentang subjek dalam penelitian serta pengalaman sebelumnya terkait informan yang diyakini oleh peneliti bahwa informan tersebut memiliki pemahaman atau pengalaman yang relevan terkait dengan topik penelitian.

Pemilihan informan dalam penelitian ini juga peneliti dasarkan pada keyakinan dan fakta bahwa tiap-tiap individu yang menjadi subjek atau informan dalam penelitian ini adalah seseorang yang memilki keterkaitan yang dominan dengan objek atau kajian dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti juga menentukan informan berdasarkan informasi serta kesepakatan dengan pihak sekolah, bahwa informan yang akan terlibat dalam objek kajian penelitian oleh peneliti, merupakan seseorang yang memiliki pemahaman dan pengalaman dalam bidang terkait, sehingga hal tersebut tentu saja akan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data-data selama proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini, peneliti telah menentukan tiga subjek atau informan dalam penelitian ini, yaitu Kepala SLB Negeri Purbalingga sebagai informan kunci, Koor tim pengembangan dan kurikulum sebagai informan utama, dan Guru SLB jenjang SMP SMA sebagai informan pendukung.

a. Kepala SLB Negeri Purbalingga

Kepala sekolah adalah tokoh yang mendasari terlaksananya sebuah sistem perubahan untuk perkembangan tata kelola dan sumber daya di sekolah. Kepala sekolah juga menjadi informan

utama dalam penelitian ini untuk membantu proses pengumpulan data berdasarkan fakta lapangan

b. Tim Pengembangan SLB Negeri Purbalingga

Subjek ini akan menjadi titik berkumpulnya para tokoh yang berperan aktif dalam upaya pengembangan mutu sekolah serta sumber daya manusia bagi guru melalui program-program yang dirancang dan dikendalikan bersama, serta mendapat pantauan khusus dari tim pengembangan.

c. Guru SLB Negeri Purbalingga

Beberapa Guru SLB Negeri Purbalingga juga menjadi narasumber inti setelah data pokok telah diperoleh dari informan utama yakni kepala sekolah dan pihak tim pengembangan. Mencari sumber data dari beberapa guru ini dimaksudkan untuk memastikan kebenaran dari informasi yang telah diperoleh sebelumnya dan juga menggali informasi lain guna kelengkapan data penelitian terkait upaya sekolah dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia bagi guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:⁴⁸

1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam sebuah penelitian merupakan suatu kondisi dimana peneliti akan menanyakan atau mengulik informasi dari narasumber atau informan guna kelengkapan data yang dibutuhkan oleh peneliti melalui beberapa instrumen pertanyaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap kepala SLB Negeri Purbalingga Tim Pengembangan, serta beberapa Guru vokasi dan Guru umum SLB

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta:2019) Cet.1, hlm. 297-314

Negeri Purbalingga untuk mendapatkan data yang peneliti butuhkan terkait dengan bagaimana upaya pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga dilakukan melalui beberapa tahapan strategi, mulai dari identifikasi kebutuhan sumber daya manusia dan sekolah, analisis tujuan pengelolaan strategi pengembangan, sampai dengan tahapan penerapan rangkaian strategi pengembangan terhadap sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga.

Terdapat tiga jenis tipe wawancara, yaitu:

a. Wawancara terstruktur

Yang mana dalam wawancara jenis ini, sebelumnya peneliti harus sudah menyiapkan dan mengetahui apa saja bentuk pertanyaan yang akan peneliti ajukan kepada narasumber atau informan guna melengkapi data penelitian.

b. Wawancara semi terstruktur

Dalam wawancara jenis ini, proses pelaksanaan penggalian informasi atau data akan lebih bebas atau terbuka. Yang mana nantinya narasumber atau informan akan dimintai pendapat atau ide-idenya terkait dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

c. Wawancara tak berstruktur

Merupakan jenis wawancara yang bersifat bebas. Artinya, peneliti tidak akan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis untuk kegunaan pengumpulan data penelitian. Singkatnya, peneliti hanya akan menggunakan inti atau garis besar pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber.

Dengan berbagai pengertian dari tipe wawancara dalam penelitian yang telah dipaparkan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan tipe wawancara terstruktur. Yang mana nantinya peneliti akan menyiapkan terlebih dulu instrument pertanyaan atau pedoman pertanyaan yang telah dirancang dengan sistematis untuk kemudian digunakan dalam proses wawancara dengan narasumber.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap kepala SLB Negeri Purbalingga sebagai penentu kebijakan atas perumusan tahapan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru dan sekolah dengan menyertakan beberapa instrumen pertanyaan terkait yang dilaksanakan pada tanggal 19 September 2023. Wawancara kedua dilakukan terhadap tim pengembangan SLB Negeri Purbalingga sebagai penyusun rumusan strategi pengembangan beserta dengan program-program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan khusus bagi guru vokasi atau keterampilan dan seminar pendidikan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga dengan menggunakan beberapa instrumen pertanyaan terkait pada tanggal 15 September 2023. Wawancara berikutnya dilakukan terhadap beberapa guru di SLB Negeri Purbalingga, salah satunya adalah guru Pembina vokasi perbengkelan dengan menyertakan instrumen pertanyaan terkait untuk mendapatkan informasi tambahan dan pendukung serta untuk memastikan kebenaran informasi dan data-data yang diperoleh dari narasumber sebelumnya, yaitu kepala SLB dan tim pengembangan yang dilaksanakan pada tanggal 30 Oktober 2023.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu tindakan pengamatan atau peninjauan secara langsung dengan benda atau objek yang akan diamati atau diteliti. Observasi dilakukan dengan mendatangi langsung tempat, objek serta subjek penelitian untuk menyaksikan fakta dan mendapatkan informasi secara detail dan jelas. Sehingga hal-hal dan benda-benda sekecil apapun itu dapat diamati secara langsung dan jelas. Terdapat beberapa jenis observasi beserta kriteria pengamatannya sebagai berikut:

Pada penelitian ini observasi yang dilakukan peneliti ditujukan sebagai bahan pertimbangan atau pengujian kebenaran dari informasi atau data yang telah diperoleh tentang strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga. Peneliti melakukan

pengamatan secara langsung dan ikut serta dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga melalui beberapa program seminar dan pelatihan dari dalam lingkup sekolah, salah satu kegiatan yang peneliti ikuti adalah kegiatan pengembangan workshop untuk peningkatan kompetensi guru vokasi tata graha yang dilaksanakan pada tanggal 23 September 2023 dengan beberapa narasumber, salah satunya adalah Ibu Hindun M.Pd., dari SMK Negeri 3 Purwokerto yang masih konsisten menjalin MOU atau kerja sama dengan pihak SLB.

a. Observasi partisipatif

Dalam penelitian dengan jenis ini, peneliti akan turun ke lapangan langsung dan mengikuti kegiatan terhadap subjek atau objek yang akan diamati, sehingga peneliti juga merasakan dan melakukan hal yang sama seperti yang dirasakan dan dilakukan oleh subjek.

1) Partisipasi pasif

Dalam hal ini, peneliti datang ke lokasi dari subjek atau objek penelitian tetapi tidak ikut serta dalam kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh subjek penelitian.

2) Partisipasi moderat

Pada kondisi ini merupakan keseimbangan antara peneliti dengan subjek atau objek penelitian. Yang mana peneliti dalam hal ini akan mengikuti beberapa kegiatan sesuai kebutuhan tetapi tidak semua kegiatan akan diikuti oleh peneliti.

3) Partisipasi aktif

Dalam hal ini peneliti akan melakukan apa saja yang dilakukan oleh subjek penelitian, tetapi belum sepenuhnya lengkap. Artinya, peneliti akan melakukan segala bentuk kegiatan yang sama dengan narasumber atau subjek penelitian, walaupun tidak semuanya dituntaskan dalam kurun waktu yang bersamaan.

4) Partisipasi lengkap

Dalam upaya pengumpulan datanya, peneliti sudah menjadi bagian dari kegiatan atau memposisikan diri selayaknya sebagai sumber data, sehingga dalam kondisi ini segala bentuk aktifitas atau kegiatan yang dilakukan akan terlihat sangat nyata dan tidak direkayasa sedemikian rupa.

b. Observasi terus terang atau tersamar

Dalam kondisi ini, peneliti akan menyatakan dengan terus terang bahwa peneliti akan melakukan pengamatan terhadap subjek atau objek pada lokasi penelitian, sehingga subjek akan mengetahui dengan sadar bahwa dia sedang terlibat dalam penelitian dengan peneliti.

c. Observasi tak berstruktur

Merupakan jenis observasi yang mana peneliti tidak mempersiapkan secara sistematis subjek atau objek apa yang akan diteliti atau diamati karena memang pada kenyataannya belum jelas atau belum fokus terhadap suatu subjek atau objek yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi jenis partisipasi pasif, yang mana dalam prosesnya peneliti tidak ikut serta atau tidak berpartisipasi secara langsung dalam pelaksanaan kegiatan selama penelitian. Dalam hal ini berarti peneliti hanya akan melakukan pengamatan saja terhadap subjek penelitian. Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk menjadi bahan pertimbangan atau pengujian kebenaran dari informasi atau data yang telah diperoleh tentang strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap beberapa program seminar dan pelatihan dari dalam lingkup sekolah, salah satu kegiatan yang peneliti ikuti adalah kegiatan pengembangan workshop untuk peningkatan kompetensi guru vokasi tata graha yang dilaksanakan pada tanggal 23 September 2023 dengan Ibu Hindun

M.Pd., sebagai narasumber dari SMK Negeri 3 Purwokerto yang masih konsisten menjalin MOU atau kerja sama dengan pihak SLB.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan bentuk pengumpulan data atau fakta lapangan yang bisa diperoleh dalam bentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang. Bentuk dokumentasi tersebut bisa didapat dari data yang sudah lama ada maupun fakta terbaru. Dokumentasi digunakan sebagai pendukung data yang diperoleh dari proses wawancara agar informasi atau data yang berusaha peneliti kumpulkan lebih valid nantinya.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dokumentasi terhadap lingkungan SLB Negeri Purbalingga, seluruh informan dalam penelitian, serta tahapan proses penyusunan hingga pada tahap penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru yang sedang atau sudah berlangsung dan dapat diamati oleh peneliti. Proses pendokumentasian beberapa kegiatan dan data-data serta informasi untuk kelengkapan penyusunan penelitian dilakukan selama proses penelitian di SLB Negeri Purbalingga berlangsung, yaitu dari tanggal 15 September sampai dengan 3 November 2023.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis berdasarkan teori dari Miles and Huberman sebagaimana dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya yang mengemukakan bahwa aktifitas atau kegiatan yang dilakukan selama penelitian kualitatif dilaksanakan secara interaktif dan berkesinambungan hingga data atau informasi yang diperoleh bersifat jenuh bahkan valid. Metode analisis yang digunakan terbagi menjadi empat jenis, yakni.⁴⁹

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 297-314

1. Pengumpulan data (*Data collection*)

Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi atau penggabungan diantara ketiga cara tersebut (triangulasi). Pengumpulan data atau informasi seputar fakta lapangan dikumpulkan peneliti dalam kurun waktu kurang lebih selama 3 bulan, dari tanggal 15 September sampai dengan 3 November 2023. Dalam proses pengumpulan data penelitian, peneliti berhasil mengumpulkan data-data atau informasi seputar topik kajian dalam penelitian ini yaitu terkait dengan “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga”. Dari beberapa tahapan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti telah mengumpulkan data penelitian berupa informasi terkait tahapan dalam perumusan dan pengelolaan strategi pengembangan melalui tahap identifikasi, analisis penetapan tujuan, hingga pada tahap penerapannya. Kemudian data yang diperoleh dari hasil observasi dan dokumentasi oleh peneliti, berupa pengamatan secara langsung terhadap beberapa program pengembangan yang dilaksanakan serta dokumentasi raport pendidikan, rancangan program pengembangan yang sudah terlaksana 1 tahun sebelumnya dan yang akan dilaksanakan pada tahun berikutnya, serta dokumentasi yang diperoleh sebagai bukti pelaksanaan program pengembangan melalui seminar pendidikan dan pelatihan khusus bagi guru vokasi atau keterampilan.

2. Reduksi data (*Data reduction*)

Setelah melakukan observasi dan pengumpulan data atau informasi, peneliti harus merangkum beberapa informasi atau data pokok yang jelas atau detail. Tahap ini disebut dengan tahap reduksi data yakni merangkum atau memilah data pokok yang lebih spesifik agar memudahkan peneliti dalam menelaah informasi yang diperoleh.

Dari banyaknya informasi yang peneliti dapatkan melalui proses wawancara dengan kepala SLB, tim pengembangan dan beberapa guru SLB Negeri Purbalingga, peneliti hanya mengambil informasi pokok

yang langsung merujuk pada strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga dalam tiga tahapan yaitu, tahap identifikasi kebutuhan, tahap analisis penetapan tujuan pengembangan, dan tahap penerapan strategi pengembangan melalui beberapa program seminar pendidikan dan pelatihan khusus bagi guru vokasi atau keterampilan pada jenjang SMPLB dan SMALB Negeri Purbalingga.

3. Penyajian data (*Data display*)

Dalam penelitian kualitatif umumnya peneliti menyajikan data dalam bentuk teks yang bersifat naratif. Namun peneliti juga bisa menggunakan bagan, hubungan antar kategori, maupun *flowchart* sebagai metode untuk menyajikan data dalam penelitian.

Dalam penyajian informasi atau data yang peneliti peroleh dari proses penelitan, peneliti menyajikannya ke dalam bentuk narasi serta data pendukung lainnya berupa tabel perencanaan pengembangan kompetensi guru yang telah terlaksana dan akan dilaksanakan pada tahun berikutnya oleh SLB Negeri Purbalingga.

4. *Conclusion drawing / Verification*

Penarikan kesimpulan pada penelitian kualitatif tidak bisa menjadi titik temu dari sebuah penelitian yang telah dilakukan dikarenakan sebuah *conclusion* sifatnya sementara. Yang mana dilain waktu *conclusion* tersebut bisa saja berubah atau dirubah sejak awal maupun diakhir penelitian nanti.

Pada hasil kajian dalam penelitian ini, peneliti menarik kesimpulan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga dilaksanakan melalui beberapa tahapan awal sebagai identifikasi kebutuhan pengembangan bagi guru, analisis penetapan tujuan program pengembangan, dan penerapan strategi pengembangan melalui beberapa program seminar pendidikan dan pelatihan keterampilan khusus bagi guru vokasi pada jenjang SMPLB dan SMALB Negeri Purbalingga. Tahapan tersebut tentu saja dapat

berubah sesuai dengan kebijakan pihak SLB. Hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga dapat sepenuhnya dikembangkan bahkan dirubah oleh pihak-pihak yang berkepentingan lainnya.

F. Teknik Uji Keabsahan Data

Penelitian kualitatif merupakan salah satu bentuk atau jenis penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara mendalam terkait dengan objek kajian dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, hasil yang didapatkan harus memiliki keabsahan data atau informasi, yang mana dalam hal ini akan lebih menekankan pada standar objektivitas hasil penelitian yang didasarkan serta dipengaruhi oleh keberadaan informan dalam memberikan informasi atau keterangan hasil wawancara secara subjektif.

Dalam penelitian kualitatif, pengujian dilakukan bukan berdasarkan alat ukur instrument penelitian, tetapi melalui informasi atau keterangan yang didapatkan. Kebenaran data dalam penelitian kualitatif bersifat jamak, sehingga jika data yang dihasilkan dalam penelitian tersebut semakin jamak atau luas, maka hal tersebut menandakan bahwa peneliti telah menggali informasi atau sumber-sumber data secara mendalam dan maksimal.⁵⁰

1. Uji Kredibilitas (*Credibility*)

Uji kredibilitas dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk mengetahui Tingkat keakuratan data yang dihasilkan dari suatu penelitian. Uji kredibilitas dalam suatu penelitian dilakukan melalui beberapa cara, yaitu dengan perpanjangan pengamatan selama proses penelitian, meningkatkan ketekunan dan ketelitian, melakukan triangulasi, melakukan analisis kasus negatif dan analisis bahan referensi terkait relevansi penelitian.

a. Perpanjangan pengamatan

Cara ini akan mampu meningkatkan kredibilitas data dalam penelitian karena kurun waktu yang cukup lama dalam proses pengumpulan informasi atau data-data penelitian melalui tahapan

⁵⁰ Feny Rita, Mohammad Wasil, dkk., *Metodology Penelitian Kualitatif*, (Padang Sumatera Barat: PT.GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI:2022) Cet.1, hlm. 176-188

wawancara, observasi, dan dokumentasi tersebut akan memberikan keluasan terhadap peneliti dalam menggali data-data melalui informan. Hal ini juga dapat berpengaruh terhadap keakuratan data yang dihasilkan, dikarenakan dengan proses wawancara atau penggalian informasi yang dilakukan secara berulang, maka hasil yang didapatkan akan cenderung lebih akurat.

Selama proses penggalian data dan informasi melalui informan dalam penelitian, peneliti juga dapat berinteraksi lebih dekat dan lebih lama dengan informan, sehingga informasi yang disampaikan akan lebih wajar dan realistis.

b. Meningkatkan ketekunan dan ketelitian

Hal ini dilakukan agar menghindari kesalahan dalam pengambilan kesimpulan dikarenakan terdapat data atau informasi yang terlewatkan. Maka dari itu, peneliti perlu meningkatkan pemeriksaan kembali terhadap data-data yang telah dianalisis tidak hanya saat menganalisis data, tetapi juga saat proses pengamatan atau penggalian data dan informasi terkait objek kajian dalam penelitian. Dengan langkah tersebut, peneliti akan menemukan hal-hal baru yang tidak atau belum dilaporkan oleh para informan dalam pengamatan yang dilakukan sebelumnya, sehingga hal ini berdampak terhadap peneliti untuk dapat mengambil kesimpulan bahwa informasi yang diperoleh pada proses pengamatan yang dilakukan sebelumnya adalah informasi yang sudah total.

c. Triangulasi

Adalah pengujian kredibilitas informasi yang diperoleh peneliti melalui pengecekan informasi dengan cara membandingkan dari berbagai sumber, cara, dan waktu, untuk menghindari kemungkinan terjadinya bias yang berlebihan.

1) Triangulasi sumber

Teknik triangulasi yang membuat peneliti harus menemukan atau menggunakan lebih dari satu sumber atau

informan untuk memahami dan menyajikan data atau informasi yang didapat dalam sebuah penelitian. Hal ini berarti, peneliti harus menguji keabsahan data atau informasi yang diperoleh kepada informan pendukung subjek dalam penelitiannya, seperti rekan kerja, mitra sekolah, dan lain sebagainya.

2) Triangulasi metode

Pada situasi ini, peneliti diharuskan menggunakan lebih dari satu metode selain metode wawancara untuk melakukan pengecekan ulang terhadap data yang diperoleh dengan cara memberikan pertanyaan kepada informan kemudian memastikan jawaban yang diberikan oleh informan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan terhadap informasi yang diberikan agar data dapat terbukti kebenarannya.

3) Triangulasi waktu

Dengan teknik ini, peneliti harus melakukan pengecekan ulang terhadap data yang diperoleh dengan cara mengamati perilaku atau respon dari informan dalam kurun waktu yang berbeda. Misalnya peneliti dapat melakukan sesi wawancara atau observasi terhadap data yang diperoleh melalui informan di pagi dan siang atau sore hari dengan menanyakan atau memastikan kembali hal yang serupa.

d. Analisis kasus negatif

Adalah cara yang dilakukan untuk menganalisis hasil yang ditemukan tidak sesuai dengan kebenaran atau kenyataannya. Hal ini menjadi kasus yang harus dianalisis untuk meningkatkan kredibilitas informasi sampai tidak ditemukan lagi informasi atau data-data yang berbeda.

e. Bahan referensi

Merupakan pendukung untuk membuktikan bahwa informasi yang didapatkan atau ditemukan oleh peneliti adalah data yang sudah kredibel. Dalam hal ini misalnya, peneliti telah memiliki

rekaman hasil wawancara sebagai bukti referensi dari proses pengumpulan data melalui wawancara dengan informan penelitian. Selanjutnya bahan referensi lain dapat berupa dokumentasi kegiatan saat proses pengamatan, wawancara, atau proses kegiatan yang melibatkan peneliti secara langsung dalam proses penelitian.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Validitas eksternal suatu data dalam penelitian kualitatif disebut dengan keteralihan (*transferability*) yang berkaitan dengan sejauh mana penelitian dapat diterapkan atau dalam penelitian lain. Hasil penelitian kualitatif harus mampu memberikan uraian secara rinci, jelas, sistematis dan kredibel agar peneliti lain juga dapat memahami dan memutuskan bahwa hasil penelitian tersebut dapat diterapkan juga ditempat atau didalam situasi lain. Hal tersebut sekaligus menjadi syarat pemenuhan kaidah standar *transferability* dalam penelitian kualitatif.

3. Pengujian (*Dependability*)

Konsistensi keabsahan data dalam penelitian kualitatif disebut dengan *dependability* atau *auditability* yang bertujuan untuk melihat kredibilitas informasi dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Apabila dalam proses tersebut ditemukan informasi atau data yang sebelumnya didapat tidak melalui proses pengamatan maupun wawancara terhadap informan yang tepat, maka informasi atau data-data yang tersebut dapat dikatakan tidak “*reliable*” atau *dependable*.

Uji *dependable* dilakukan untuk melihat metode penelitian dengan menilai apa yang dilakukan oleh peneliti mulai dari saat penentuan masalah atau fokus penelitian, kegiatan lapangan, menentukan informan, melakukan analisis informasi atau data, uji keabsahan informasi sampai pada penarikan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan. Agar dependabilitas suatu data atau informasi hasil penelitian kualitatif dapat diyakini kredibilitasnya, maka syarat utamanya adalah proses penelitian tersebut secara keseluruhan harus

dilakukan dengan sistematis dan ilmiah hingga tidak mungkin terdapat proses penelitian yang terlewat dari kaidah ilmiahnya.

4. Pengujian Konfirmabilitas (*Confirmability*)

Uji objektivitas dalam penelitian kualitatif dilakukan agar informasi atau data yang diperoleh dapat disepakati oleh banyak orang atau semua subjek dalam penelitian. Karakter pengujian konfirmabilitas memiliki kesamaan dengan uji dependable dalam penelitian kualitatif, sehingga dalam hal ini pengujian keduanya dapat dilakukan secara bersamaan apabila diperlukan untuk digunakan, yang mana jika hasil penelitian telah sesuai dengan asas fungsi dan standar validasi dalam penelitian kualitatif, maka dengan itu penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan telah memenuhi standar pengujian konfirmabilitas dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan salah satu metode uji keabsahan data dengan triangulasi, tepatnya dengan triangulasi sumber. Yang mana peneliti dalam proses penggunaan metode tersebut tentunya harus memastikan ulang kebenaran data yang diperoleh dari informan satu kepada informan lainnya agar data atau informasi yang didapatkan dari proses penelitian dapat diyakini kebenarannya. Untuk memastikan kebenaran informasi yang peneliti peroleh, peneliti memastikan ulang kebenaran data atau informasi yang peneliti dapatkan melalui proses wawancara dengan tim pengembangan untuk kemudian peneliti lakukan konfirmasi ulang kebenaran data atau informasi yang diperoleh kepada kepala SLB Negeri Purbalingga dan beberapa guru SLB Negeri Purbalingga. Sedangkan untuk memastikan kebenaran dari data dokumentasi penelitian yang diperoleh, peneliti memastikan ulang dengan mengikutsertakan diri dalam salah satu proses pelaksanaan strategi pengembangan melalui program pelatihan keterampilan khusus bagi guru vokasi tata graha dalam seminar yang dilaksanakan pada tanggal 23 September 2023 dengan mengundang langsung narasumber dari SMK Negeri 3 Purwokerto, Ibu Hindun M.Pd.

BAB IV
STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI GURU
DI SLB NEGERI PURBALINGGA

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga

SLB Negeri Purbalingga merupakan sekolah luar biasa yang berada dalam tiga jenjang pendidikan, yaitu SDLB, SMPLB, dan SMALB Negeri Purbalingga. Seperti sekolah pada umumnya yang harus selalu mengupayakan perbaikan maupun peningkatan untuk pengembangan mutu sekolah pada setiap bidangnya, terutama sumber daya manusia terhadap guru. SLB Negeri Purbalingga sejak awal diresmikan untuk beroperasi pada tahun 2005 telah mulai menjalankan seluruh sistem pendidikan di SLB sesuai dengan standar pelaksanaan yang telah ditentukan. Kaitannya dengan pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru, SLB Negeri Purbalingga juga selalu mengupayakan untuk melakukan perbaikan serta peningkatan yang mana hal ini diharapkan akan ikut berdampak terhadap kualitas sekolah dan sumber daya manusia di sekolah secara menyeluruh. Beberapa upaya pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga telah direalisasikan dalam bentuk program atau kegiatan bersama di dalam maupun di luar SLB, seperti kegiatan rutin yang diberi nama “Komunitas Belajar Ki Hajar Dewantoro”, workshop ilmu pengetahuan dan keterampilan, serta pelatihan dan pengembangan diri resmi dari SLB maupun di luar SLB.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan analisis terhadap upaya SLB Negeri Purbalingga dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia bagi guru yang dimiliki dalam format penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan SDM Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga” melalui tahap wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan beberapa pihak terkait, selaku narasumber dalam penelitian ini yaitu Kepala SLB Negeri Purbalingga, Tim pengembangan, dan beberapa Guru SLB Negeri Purbalingga. Fokus penelitian dalam kajian ini adalah, terkait upaya

SLB Negeri Purbalingga dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia bagi guru yang dimiliki melalui beberapa program yang juga berdampak terhadap pertahanan mutu serta eksistensi sekolah, diantaranya seperti yang telah disebutkan sebelumnya yaitu melalui workshop pengembangan kompetensi tenaga pendidik, pelatihan keterampilan tenaga pendidik dari dalam maupun luar SLB, serta komunitas belajar yang rutin diadakan setiap pekan atau yang biasanya dilaksanakan bersamaan dengan jadwal workshop pengembangan kompetensi dan keterampilan tenaga pendidik.

Untuk mewujudkan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga agar dapat terlaksana dengan maksimal, diperlukan beberapa tahapan dalam pengelolaan strategi tersebut. Tahapan tersebut berupa tahap identifikasi kebutuhan pengembangan terhadap para guru yang dikelola oleh pihak ketua dan koor tim pengembangan. Kemudian setelahnya dilakukan tahap analisis penetapan tujuan strategi pengembangan yang mengikutsertakan kepengurusan struktural lainnya dan kepala SLB sebagai penentu kebijakan serta analisis supervisi terhadap hasil dari identifikasi kebutuhan yang telah dilakukan tersebut. Tahap selanjutnya adalah tahapan penerapan strategi pengembangan yang akan melibatkan seluruh aspek yang berkaitan dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia terhadap guru di SLB Negeri Purbalingga.

B. Hasil Penelitian dan Analisis

1. Tahap Identifikasi Kebutuhan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga

Kebutuhan merupakan suatu keadaan yang masih mengalami kekurangan atau ketidaktepatan dalam strukturnya terhadap suatu hal. Kebutuhan pada dasarnya juga muncul karena adanya sesuatu atau bagian yang memerlukan perubahan, perbaikan maupun peningkatan dalam beberapa aspek tertentu.

Pada tahap ini, menunjukkan sebuah kegiatan pengamatan atau identifikasi terhadap suatu hal yang perlu digali terkait data maupun informasinya yang memiliki keterkaitan dengan kebutuhan dari para guru atau tenaga pendidik serta sekolah untuk kemudian dikumpulkan sebagai bahan penentuan keputusan yang tepat guna dalam jangka pendek maupun jangka panjang sebagai wadah pengembangan atau peningkatan kualitas sekolah beserta sumber daya manusia terhadap guru atau tenaga pendidik didalamnya. Hal tersebut selaras dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan koor tim pengembangan SLB Negeri Purbalingga.

Jadi dalam tahap identifikasi kebutuhan pengembangan bagi para guru ini, kita ada raport pendidikan sebagai acuannya. Setiap tahun SLB Negeri Purbalingga ini menerima raport pendidikan dari pusat untuk kemudian dijadikan sebagai bahan perbaikan serta peningkatan disetiap proses kegiatan pendidikan yang masuk dalam kategori penilaian di raport pendidikan tersebut. Poin atau kategori penilaian kegiatan pendidikan yang bertanda khusus (biasanya berwarna merah) tandanya masih kurang dan harus diperbaiki atau ditingkatkan supaya memenuhi kriteria atau standar penilaian dalam raport pendidikan tersebut. Hal tersebut kita jadikan acuan dalam penyusunan rancangan strategi pengembangan melalui beberapa program peningkatan untuk memenuhi kriteria atau standarisasi yang masih perlu ditingkatkan berdasarkan hasil atau nilai dalam raport pendidikan sekolah tersebut.⁵¹

Kemudian dalam sesi wawancara dengan topik pembahasan yang sama, ketua tim pengembangan SLB Negeri Purbalingga juga menambahkan informasi serupa yang mendukung kebenaran informasi dari hasil wawancara sebelumnya.

⁵¹ Wawancara dengan Koor Tim Pengembangan SLB Negeri Purbalingga pada hari Jum'at, 15 September 2023

Informasi terkait tahap idenetifikasi kebutuhan pengembangan SDM guru yang sudah disampaikan sebelumnya oleh koor tim pengembangan tentunya sudah valid. Saya disini menambahkan saja, bahwa kita juga melakukan pengamatan atau identifikasi terhadap personal para guru atau tenaga pendidik lainnya melalui beberapa laporan mandiri, biasanya itu saat kegiatan forum rutin setiap satu atau beberapa pekan sekali dalam kegiatan yang kita sebut dengan (Komunitas Belajar Ki Hajar Dewantoro) atau biasanya juga kita laksanakan bersamaan dengan jadwal rutin workshop pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik, itu forum besar semua guru di SLB dari mulai jenjang SDLB, SMPLB, sampai SMALB semuanya wajib ikut. Karena di dalam forum tersebut nantinya kita akan berbagi informasi serta pengetahuan dalam lingkup pendidikan, apa saja terkait peningkatan kompetensi khususnya bagi guru, informasi seputar pembelajaran, dan lain sebagainya. Dalam forum ini juga seluruh partisipan dapat mengutarakan berbagai kendala yang dialami sebagai bahan evaluasi untuk seluruh partisipan termasuk kepala sekolah, salah satunya terkait dengan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di SLB. Sehingga kemudian dalam forum tersebut kami (tim pengembangan) dapat sekaligus melakukan identifikasi terkait kebutuhan bagi tenaga pendidik terutama dalam upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga ini.⁵²

Berdasarkan informasi tersebut diatas dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dianalisis mengenai langkah awal dalam menyusun sebuah strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru oleh pihak SLB Negeri Purbalingga dilakukan dengan cara melakukan identifikasi kebutuhan terhadap para guru yang muncul

⁵² Wawancara dengan Ketua Tim Pengembangan SLB Negeri Purbalingga pada hari Jum'at, 15 September 2023

dikarenakan adanya kekurangan maupun kesenjangan yang terjadi dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik di SLB Negeri Purbalingga. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor umum yang mendasari, seperti yang telah dipaparkan dalam skripsi oleh Nelfia Adi melalui teori dalam penelitiannya bahwa tenaga pendidik yang kurang atau tidak kompeten dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu diantaranya adalah faktor kemampuan akademis dan kreativitas yang masih kurang, kemampuan manajerial yang terbatas, serta kemampuan dalam memberikan edukasi dan sosialisasi terhadap kebutuhan pendidikan di sekolah.⁵³ Selain dari pada itu, guru atau tenaga pendidik adalah manusia biasa yang normal memiliki keterbatasan terhadap suatu hal. Oleh karena itu, tugas dari pihak sekolah adalah membantu mengatasi keterbatasan tersebut melalui berbagai upaya penanganan yang tepat dan maksimal. Sebelum melakukan pembentukan rancangan kegiatan untuk mengatasi keterbatasan tersebut, pihak sekolah harus terlebih dahulu mengetahui hal-hal apa saja yang dibutuhkan oleh para guru untuk menunjang tugasnya dalam mendidik siswa siswi di sekolah.

Hal tersebut diatas sesuai dengan langkah awal yang dilakukan oleh pihak SLB Negeri Purbalingga dalam upaya mengidentifikasi kebutuhan terhadap para guru guna mengatasi berbagai kesenjangan dan keterbatasan yang terjadi. Pihak SLB Negeri Purbalingga dalam hal ini adalah tim pengembangan berperan penuh, dimana nantinya hasil identifikasi terhadap kebutuhan terhadap guru tersebut akan dirangkum untuk kemudian dianalisis lebih rinci oleh beberapa pihak struktural SLB lainnya, yaitu kepala sekolah, waka kesiswaan, waka sarpras dan humas serta bendahara pada forum struktural pada tahap selanjutnya.

⁵³ Nelfia Adi, "Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Guna Peningkatan Kemampuan Guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi"

2. Tahap Analisis Penetapan Tujuan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga

Tujuan merupakan sebuah langkah penentuan arah kendali suatu proses pelaksanaan kegiatan maupun ketetapan dari hal-hal tertentu. Adanya tujuan berlandaskan pada kenyataan yang diharapkan mampu membawa sebuah proses pada pencapaian yang sesuai dengan harapan. Pada tahap analisis penetapan tujuan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru, sudah semestinya sekolah melibatkan beberapa pihak yang kompeten dalam bidangnya. Seperti SLB Negeri Purbalingga yang memiliki tim pengembangan sebagai pihak yang paling banyak berperan dalam penentuan strategi pengembangan pada tiap-tiap tahapan didalamnya, mulai dari tahap identifikasi kebutuhan bagi para guru, analisis penetapan tujuan strategi pengembangan, hingga pada tahap penerapan strategi pengembangan.

Pada tahap ini, tim pengembangan akan mengumpulkan hasil identifikasi yang berkaitan dengan kebutuhan para guru SLB Negeri Purbalingga dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia bagi guru di sekolah. Melalui hasil identifikasi tersebut, nantinya tim pengembangan beserta beberapa pihak struktural lainnya di SLB Negeri Purbalingga, akan mengadakan rapat struktural untuk melakukan analisis sebelum menuju pada proses penerapan strategi pengembangan yang telah tersusun berdasarkan hasil dari forum yang sebelumnya telah dilaksanakan.

Hal tersebut selaras dengan informasi yang disampaikan oleh pihak koor tim pengembangan SLB Negeri Purbalingga dalam sesi wawancara dengan peneliti.

Dalam tahap ini, kami selaku tim pengembangan akan melakukan koordiansi lebih intern lagi dengan kepala SLB dan tenaga administrasi bidang Humas, Sarpras, Bendahara, serta Kesiswaan dalam forum rapat struktural yang rutin kami adakan setiap akhir bulan. Di dalam forum ini, kami akan melakukan analisis terhadap

apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas para guru serta segala yang dibutuhkan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga ini. Segala hal yang sudah tercatat masuk dari identifikasi kebutuhan pengembangan tersebut pada tahap awal, kami akan tentukan beberapa kebijakan mengenai hal tersebut. Tentunya dalam penentuan kebijakan tersebut, kami akan sesuaikan dengan jumlah anggaran yang tersedia dan jumlah anggaran yang dibutuhkan, serta melihat situasi dan kondisi yang kiranya memungkinkan untuk kami dapat melaksanakan segala bentuk ketetapan dari hasil analisis tersebut. Dalam forum ini, kami juga akan membuat rancangan bentuk program atau kegiatan untuk 1 bulan hingga 1 tahun kedepan. Selain itu, tentunya kita juga lakukan evaluasi terlebih dahulu tentang beberapa kegiatan atau rancangan yang sudah atau terlaksana pada bulan atau tahun sebelumnya. Termasuk untuk program peningkatan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga.⁵⁴

Keterangan dari hasil wawancara tersebut diatas juga dibenarkan oleh Kepala SLB Negeri Purbalingga, mengenai pelaksanaan analisis penetapan tujuan tersebut terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru.

Jadi dalam rapat struktural itu nantinya kita lakukan analisis untuk membuat rancangan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak hanya terfokus pada tenaga pendidiknya saja, tetapi juga terhadap peserta didik. Yang mana dalam hal ini, kita sebagai pihak penyedia layanan pengembangan, sudah seharusnya menetapkan tujuan terhadap hasil belajar peserta didik di SLB ini.

⁵⁴ Wawancara dengan Koor Tim Pengembangan SLB Negeri Purbalingga pada hari Jum'at, 15 September 2023

Sehingga nantinya peserta didik lulusan SLB Negeri Purbalingga ini dapat menerapkan dan memanfaatkan segala hal yang sudah diperoleh selama belajar di SLB dalam kehidupan sehari-hari hingga pada kehidupan mendatang. Oleh karena itu, dalam tahap ini kita akan benar-benar melakukan analisis secara menyeluruh terhadap hasil penilaian dalam raport pendidikan yang kita miliki terkait apa saja yang masih kurang dan perlu perbaikan maupun peningkatan lebih lanjut untuk memperoleh capaian yang sesuai dengan standar atau kriteria penilaian dalam raport pendidikan tersebut. Dalam forum ini juga keputusan saya sangat krusial posisinya, karena dari proses analisis tersebut nantinya kita akan memperoleh sebuah hasil akhir yang akan kita tetapkan sebagai tujuan dari pada penyusunan strategi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga ini. Hasil akhir tersebut dapat berupa sebuah program atau kegiatan pengembangan, pembaruan maupun perubahan sistem serta kebijakan-kebijakan sekolah, dan lain sebagainya. Sehingga sebelum hasil dari pada analisis dalam tahap penetapan tujuan strategi pengembangan ini didedarkan kepada tenaga pendidik SLB Negeri Purbalingga untuk ditindak lanjuti, saya akan dimintai pendapat untuk menetapkan dan memberikan persetujuan ataupun penolakan terhadap hasil analisis tersebut. Tetapi sejauh ini, karena dalam proses analisis penetapan strategi pengembangan sekolah, utamanya dalam hal ini adalah SDM bagi guru SLB Negeri Purbalingga, saya juga ikut terlibat secara langsung dari awal proses atau tahap ini, jadi kami selalu menyepakati ketentuan hasil analisis tersebut secara terbuka bersama-sama.⁵⁵

⁵⁵ Wawancara dengan Kepala SLB Negeri Purbalingga pada hari Selasa, 19 September 2023

	Kegiatan	Keterangan	Jumlah dan Volume	Waktu
1.	Workshop Peningkatan Kompetensi Guru Terkait Pengelolaan Kelas	Narasumber Konsumsi Snack Banner	*	Januari 2024
2.	Workshop Peningkatan Kompetensi Perencanaan Pembelajaran Bagi Semua Guru Mapel	Narasumber Konsumsi Snack Banner	*	Juni 2024
3.	Workshop Terkait Kapasitas Satuan Pendidikan Secara Mandiri Untuk Mengejar Karakter Kemandirian Secara Efektif	Narasumber Konsumsi Snack Banner Bahan Praktik Kecantikan (Pelembab, Face Tonic, Milk Cleanser)	*	Agustus 2024
4.	Penyelenggaraan Pencegahan Narkotika dan Napsa	Narasumber Hari 1 Konsumsi Narasumber dan Panitia Snack Narasumber dan Panitia	*	Januari 2024 Peserta Siswa SMPLB dan SMALB

		Narasumber Hari 2 Konsumsi Narasumber dan Panitia Snack Narasumber dan Panitia		
5.	Pengembangan Sekolah Sehat dan Ramah Anak (Sosialisasi Pencegahan Perundungan dan Kekerasan Seksual)	SDLB KLS 1,2,3 Narasumber Hari 1 Konsumsi Narasumber dan Panitia Snack Narasumber dan Panitia SDLB KLS 4,5,6 Narasumber Hari 2 Konsumsi Narasumber dan Panitia Snack Narasumber dan Panitia SMPLB 7,8,9 Narasumber Hari 2 Konsumsi Narasumber dan Panitia Snack Narasumber dan Panitia SMALB Narasumber Hari 2	*	Februari 2024 Peserta Siswa SDLB, SMPLB, SMALB

		Konsumsi Narasumber dan Panitia Snack Narasumber dan Panitia		
6.	Pengembangan Minat Baca Peserta Didik (Kegiatan Guru dan Komite)	Narasumber Hari 1 Konsumsi Narasumber dan Panitia Snack Narasumber dan Panitia Narasumber Hari 2 Konsumsi Narasumber dan Panitia Snack Narasumber dan Panitia	*	April 2024
7.	Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Strategi Pembelajaran (Sharring Strategi Pembelajaran)	Narasumber Konsumsi Snack Banner	*	Mei 2024 Peserta Guru
8.	Parenting Orang Tua Untuk Menumbuhkan Karakter Kemandirian Anak	Sesi SDLB Narasumber Konsumsi Narasumber dan Panitia	*	Juni 2024 Peserta Orang Tua Murid SDLB,

	(Digabung dengan Kegiatan Pembagian Raport)	Snack Narasumber dan Panitia SMPLB dan SMALB Narasumber Konsumsi Narasumber dan Panitia Snack Narasumber dan Panitia		SMPLB, SMALB
9.	Pengembangan Diri Terkait Kemandirian Melalui Modul Dan Sumber Lain di Luar PMM	Transportasi Konsumsi Peserta Snack Peserta	*	September 2024

Tabel 4.1 Rancangan Kegiatan Program Pengembangan Guru SLB Negeri Purbalingga Tahun 2024

Pada tabel 4.1 diatas merupakan rancangan kegiatan pengembangan SLB Negeri Purbalingga terutama dalam upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa, rancangan kegiatan pengembangan yang telah dibuat sedemikian rupa oleh koor tim pengembangan kemudian akan diajukan kepada kepala SLB untuk ditindak lanjuti dalam forum rapat struktural bersama tim. Setelah mendapat koreksi hingga akhirnya hasil penetapan program pengembangan tersebut disepakati, selanjutnya akan diinformasikan kepada seluruh SDM tenaga pendidik dan pihak lain yang bersangkutan secara bertahap.

Kepala SLB Negeri Purbalingga menuturkan bahwa dalam perancangan strategi pengembangan melalui program kegiatan tertentu telah sepenuhnya diserahkan kepada pihak sekolah terkait oleh kementerian dinas pendidikan atau pusat. SLB Negeri Purbalingga beserta tim pengembangan sudah rutin melaksanakan rapat dengan staff struktural sekolah untuk tindak lanjut hasil identifikasi kebutuhan pengembangan sekolah terutama terhadap tenaga pendidiknya yang mana hal ini akan berdampak sekaligus terhadap perkembangan kompetensi belajar bagi para peserta didiknya.

Berdasarkan informasi yang tertera diatas dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dianalisis bahwa pihak sekolah khususnya pihak-pihak yang terlibat dalam forum rapat struktural tersebut telah melakukan proses identifikasi kebutuhan sekolah khususnya bagi para guru hingga pada tahap analisis penetapan tujuan rancangan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru yang berdampak terhadap pertahanan eksistensi sekolah dengan cermat. Pihak SLB Negeri Purbalingga menjadikan raport pendidikan sebagai salah satu acuan untuk melakukan analisis dalam penentuan tujuan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru, terutama pada bagian-bagian penilaian dalam raport pendidikan yang masih belum memenuhi standar cakupan hasil capaian pendidikan yang maksimal. Dalam hal ini pihak sekolah sudah mampu berinovasi untuk mengupayakan peningkatan kualitas sekolah terutama peningkatan kompetensi tenaga pendidik atau guru, yang mana hal tersebut tentu saja akan sangat berdampak besar terhadap perkembangan belajar peserta didik.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang telah disampaikan pada bab sebelumnya dalam penelitian ini bahwasanya sebuah strategi diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan jangka panjang, sebagai program lanjutan, serta prioritas alokasi sumber daya. Strategi pengembangan yang diterapkan oleh pihak SLB Negeri Purbalingga ini lebih dominan menggunakan jenis strategi komprehensif. Yang mana kewenangan

dalam segala bentuk kebijakan dalam upaya pengembangan sekolah telah sepenuhnya diserahkan kepada pihak sekolah. Dalam hal ini, SLB Negeri Purbalingga juga telah berinovasi dengan merancang berbagai program pengembangan kompetensi untuk perbaikan mutu sekolah terutama sumber daya manusia bagi guru SLB. Akan tetapi dalam hal ini, pihak sekolah harus tetap memperhatikan dan mengikuti kriteria atau standar penilaian yang telah ditentukan oleh pusat melalui raport pendidikan tersebut. Hal ini juga membantu memudahkan pihak sekolah dalam menentukan rancangan program pengembangan sumber daya manusia terutama bagi guru SLB agar sesuai dan dapat memenuhi kriteria atau standar penilaian dalam raport pendidikan yang mereka terima.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan kembali bahwa pihak SLB Negeri Purbalingga telah melakukan inovasi dalam proses perancangan strategi pengembangan melalui beberapa program dengan tetap mengacu pada ketentuan hasil capaian oleh pusat melalui raport pendidikan yang diterima pihak SLB Negeri Purbalingga.

3. Tahap Penerapan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga

Pada tahap ini, seluruh hasil analisis hingga pada kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan terkait dengan upaya pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi guru selanjutnya akan dilaksanakan oleh masing-masing pihak yang terlibat dalam kurun waktu tertentu dan dengan prosedur pelaksanaan yang telah ditentukan.

Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia bagi guru, sekolah dapat melakukan berbagai upaya yang sistematis dengan mempertimbangkan berbagai aspek terkait dengan struktur pelaksanaan, waktu, dan anggaran dana yang dibutuhkan. Dalam hal ini tentu saja tidak hanya oleh pihak sekolah, melainkan pemerintah juga sudah memastikan untuk selalu merealisasikan upaya pengembangan terhadap

sumber daya manusia di sekolah terutama terhadap guru tersebut. Upaya yang dilakukan dalam berbagai program atau kegiatan meliputi *In Service Training* yang merupakan jenis kegiatan pengembangan non formal, dimana dalam prosesnya akan mengutamakan kebutuhan dari sumber daya manusia terhadap guru dan pihak sekolah saja, seperti pelatihan, workshop pendidikan maupun keterampilan, seminar dan sejenisnya. Sedangkan *Pre Service* merupakan jenis kegiatan yang bersifat formal. Yang mana dalam proses pelaksanaannya bersifat wajib dan terstruktur bagi pihak sekolah, seperti kegiatan pemenuhan kewajiban pendidikan setara dan linier bagi para calon guru dan yang sudah menjadi guru.⁵⁶

Setiap tahun SLB Negeri Purbalingga membuat rancangan strategi pengembangan untuk peningkatan sumber daya manusia di sekolah, terutama bagi guru SLB. Kegiatan pengembangan kompetensi tersebut dirancang dengan menumpu pada titik penilaian yang masih kurang atau belum tepat dalam raport pendidikan yang mereka terima setiap tahun. Berikut adalah berapa program pengembangan sumber daya manusia terutama bagi guru yang telah dilaksanakan oleh SLB Negeri Purbalingga di tahun sebelumnya yakni tahun 2022 sampai tahun 2023.

	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Implementasi Kurikulum Merdeka	Juli 2022	Sudah Terlaksana
2.	Coaching dan Mentoring Implementasi Kurikulum Merdeka	November 2022	Sudah Terlaksana
3.	PMM	November 2022	Sudah Terlaksana

⁵⁶ Ida Miftakhul Jannah, "Urgensi Peningkatan Profesionalisme Guru", Vol. 24, No. 1, 2017, hlm. 36-38

4.	Pembuatan Batik Sibori	November 2022	Sudah Terlaksana
5.	Pembuatan Modul Ajar Part I	Desember 2022	Sudah Terlaksana
6.	Pembuatan Modul Ajar Part II	Maret 2023	Sudah Terlaksana
7.	Penguatan Kurikulum Merdeka	Juni 2023	Sudah Terlaksana
8.	Workshop Tata Graha	September 2023	Sudah Terlaksana
9.	Assesment Anak Berkebutuhan Khusus	Oktober 2023	Sudah Terlaksana

Tabel 4.2 Rancangan Kegiatan Program Pengembangan Guru SLB Negeri Purbalingga Tahun 2022-2023

Selain dari pada program pengembangan yang telah terlaksana pada tabel diatas, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, SLB Negeri Purbalingga juga memiliki program pengembangan khusus bagi guru vokasi atau keterampilan. Program pengembangan guru vokasi justru sudah aktif berjalan sejak awal beroperasinya sekolah ini. Pengembangan guru vokasi ditujukan untuk memberikan fasilitas pengembangan kompetensi guru SLB Negeri Purbalingga dalam bidang keterampilan. Vokasi atau keterampilan sendiri merupakan program pengembangan kompetensi bagi siswa siswi SLB Negeri Purbalingga pada jenjang SMPLB dan SMALB. Program vokasi ini masuk dalam kegiatan pembelajaran bagi siswa siswi jenjang SMPLB dan SMALB yang rutin dilaksanakan setiap pekan pada hari senin sampai dengan hari kamis. Kegiatan pembelajaran ini ditujukan untuk membekali siswa siswi SLB Negeri Purbalingga pada jenjang menengah dan akhir dengan keterampilan dasar yang dapat membantu mereka dalam menjalani aktifitas keseharian setelah menyelesaikan pendidikan di SLB Negeri

Purbalingga, baik dalam lingkungan rumah maupun masyarakat hingga ke dunia kerja.

Keterampilan atau program vokasi yang diajarkan kepada siswa siswi SLB Negeri Purbalingga tergolong lebih beragam dibanding dengan sekolah khusus lainnya, yang mana memang pada intinya keterampilan atau program vokasi dasar sudah pasti diajarkan oleh tiap-tiap SLB, hanya saja tentu akan berbeda pada proses pengembangannya. Program vokasi pada SLB Negeri Purbalingga terdiri dari beberapa kegiatan mulai dari keterampilan dasar tata graha, tata boga, tata rias hingga pada keterampilan khusus tata busana, membatik, perbengkelan dan pertanian. Dari semua bentuk kegiatan vokasi tersebut, beberapa diantaranya telah memiliki guru yang sudah mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan tata graha, tata boga, tata rias, tata busana dan membatik. Sedangkan dua diantaranya yaitu vokasi khusus perbengkelan dan pertanian, saat ini guru yang mengampu hanya mengandalkan kemampuan yang dimiliki melalui upaya belajar mandiri. Hal ini dikarenakan vokasi khusus perbengkelan dan pertanian didominasi oleh laki-laki, dari guru pembimbing dan peserta didiknya, sehingga upaya sekolah untuk mengadakan pengembangan vokasi tersebut dikatakan kurang terdukung segi pendanaan dan nilai kebutuhan dari pihak SLB.

Informasi tersebut juga dibenarkan oleh salah satu guru vokasi perbengkelan dalam wawancara dengan peneliti.

Sampai sekarang memang untuk vokasi perbengkelan, guru yang mengampu termasuk saya belum mengikuti pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh SLB, jadi saya sepanjang mengajar mengampu program vokasi ini, hanya mengandalkan keterampilan yang murni saya miliki dan saya pelajari sendiri. Tapi memang dari awal guru pengampu vokasi perbengkelan ini dipilih berdasarkan keterampilan yang dimiliki atau sekiranya bisa dikuasai, dengan tujuan agar dengan belum adanya wacana pelatihan pengembangan khusus

untuk guru vokasi perbengkelan, siswa tetap bisa mendapatkan pengalaman belajar untuk mengembangkan keterampilan pada bidang ini dengan baik. Dari pihak sekolah sendiri pasti sudah mempertimbangkan banyak hal untuk itu, mengingat bahwa program pengembangan yang perlu memperhatikan standar proses dan hasil yang tidak lain mengacu pada kriteria penilaian yang harus dipenuhi oleh pihak sekolah, dan memang untuk vokasi perbengkelan sendiri kondisi penilaian terhadap perkembangan hasil belajar oleh siswa sudah cukup baik, sehingga mungkin belum mengharuskan untuk dilakukan pengembangan lebih lanjut melalui program pelatihan seperti pada vokasi lain.⁵⁷

Tetapi walaupun demikian, program vokasi perbengkelan dan pertanian tetap aktif dilaksanakan seperti vokasi pada bidang lainnya. Kendala yang menyebabkan perbedaan pada proses pengembangannya pun tidak dirasa berat bahkan menjadi masalah kesenjangan. Justru sebaliknya, berdasarkan keterangan hasil wawancara diatas dengan salah satu guru vokasi perbengkelan, membuktikan bahwa mereka cukup mampu untuk melakukan pengembangan keterampilan oleh pembina secara mandiri. Selain itu pihak SLB Negeri Purbalingga juga sudah mengupayakan lebih awal untuk kelangsungan pengembangan program vokasi pada bidang lainnya dengan mengikutsertakan para guru pada jenjang SMPLB dan SMALB dalam kegiatan pengembangan yang dilaksanakan melalui kerja sama dengan instansi diluar SLB maupun kegiatan pengembangan dari dalam SLB.

Seperti yang sudah berjalan sejak lama, SLB Negeri Purbalingga menjalin MOU dengan salah satu SMK Negeri di daerah Purwokerto. Beberapa guru pembina vokasi sudah dikirim tugas untuk mengikuti pelatihan tersebut, beberapa diantaranya adalah vokasi tata rias, tata graha, dan tata busana. Selain itu, guru pembina vokasi tata boga juga

⁵⁷ Wawancara dengan Guru Pembina Vokasi bidang Perbengkelan pada hari Senin, 30 Oktober 2023

diikutsertakan dalam pelatihan di Balai Pelatihan Kerja daerah Purbalingga. Sedangkan untuk pengembangan kompetensi guru vokasi membuat dilakukan di SLB Negeri Purbalingga melalui workshop umum untuk seluruh guru SLB Negeri Purbalingga.

a. Pengembangan Kompetensi Guru Vokasi Tata Busana

Vokasi ini dibina oleh Ibu Warajensi Martanalurita S.Pd., sebagai salah satu guru SMALB Negeri Purbalingga yang sudah mendapat pelatihan khusus tata busana di SMK Negeri 3 Purwokerto melalui program yang diadakan oleh pihak SLB Negeri Purbalingga. Vokasi tata busana diikuti oleh 13 peserta didik, salah satunya adalah kelas VII C 1 dan lain diantaranya adalah kelas X B, XI B, dan XII B. Vokasi ini mengajarkan teknik-teknik dasar sebelum menjahit, dari mengukur tinggi, lebar bahan, membuat pola busana hingga menyetrika kain. Selain itu, Bu Wara juga sudah mengikuti beberapa bentuk pelatihan sejenis untuk peningkatan kompetensi vokasi tata busana, diantaranya adalah membuat pola, menjahit, mengobras, dan menyetrika.



Gambar 4.1 Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Busana (Mengukur Pola Kain) di SMK Negeri 3 Purwokerto, Oktober 2021

b. Pengembangan Kompetensi Guru Vokasi Tata Rias dan Kecantikan

Vokasi ini dibina oleh Ibu Suyati S.Pd., sebagai salah satu guru pembina vokasi tata rias dan kecantikan yang sudah mendapat pelatihan khusus di SMK Negeri 3 Purwokerto melalui program yang diadakan oleh pihak SLB Negeri Purbalingga. Vokasi tata rias dan kecantikan ini diikuti oleh 11 peserta didik, diantaranya adalah kelas VII B, VII, C, VIII B, X B, XI B, dan XII B. Vokasi ini mengajarkan perawatan dasar kecantikan, seperti manicure hingga perawatan khusus seperti facial, pijat spa atau relaksasi, dan tentu saja merias wajah dengan alat rias. Selain itu, Bu Suyati juga sudah mengikuti beberapa bentuk pelatihan sejenis untuk peningkatan kompetensi vokasi tata rias dan kecantikan, diantaranya adalah pelatihan spa yunior, manicure, dan facial.



Gambar 4.2 Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Rias dan Kecantikan (Facial) di SMK Negeri 3 Purwokerto, Oktober 2021



Gambar 4.3 Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Rias dan Kecantikan (Spa Yuniior) di SMK Negeri 3 Purwokerto, Oktober 2021

c. Pengembangan Kompetensi Guru Vokasi Tata Graha

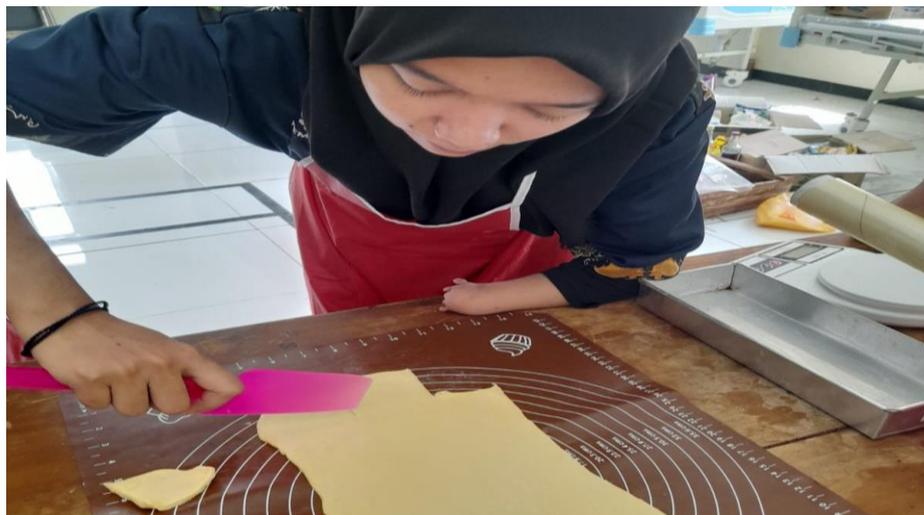
Vokasi ini dibina oleh Ibu Amalia Nurul Rizki S.Pd., sebagai salah satu guru SMALB Negeri Purbalingga yang sudah mendapat pelatihan khusus tata graha di SMK Negeri 3 Purwokerto melalui program yang diadakan oleh pihak SLB Negeri Purbalingga. Vokasi tata graha diikuti kurang lebihnya oleh 49 peserta didik, diantaranya adalah kelas VII sampai XII C dan C1. Vokasi ini mengajarkan pekerjaan dasar atau kegiatan sehari-hari di lingkungan rumah dan masyarakat, mulai dari melipat baju, menyetrika, menyapu, mengepel lantai dan membersihkan serta merapihkan barang-barang yang kotor atau berantakan. Selain itu, SLB Negeri Purbalingga juga mengadakan workshop peningkatan kompetensi keterampilan guru vokasi tata graha dengan pihak SMK Negeri 3 Purwokerto bidang perhotelan. Workshop ini diikuti oleh seluruh guru SLB Negeri Purbalingga, khususnya guru vokasi tata graha. Kegiatan ini ditujukan agar guru vokasi mampu berinovasi dalam mengajarkan keterampilan kepada peserta didik.



Gambar 4.4 Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Graha (Garden) di SMK Negeri 3 Purwokerto, Oktober 2021

d. Pengembangan Kompetensi Guru Vokasi Tata Boga

Vokasi ini dibina oleh Ibu Rahayu Dwi Putriani S.Pd., sebagai salah satu guru SMALB Negeri Purbalingga yang sudah mendapat pelatihan khusus tata boga di UPTD BLK Purbalingga melalui program yang diadakan oleh pihak SLB Negeri Purbalingga. Vokasi tata boga diikuti kurang lebihnya oleh 21 peserta didik, diantaranya adalah kelas VII-IX B dan X-XII C. Vokasi ini mengajarkan kegiatan umum memasak di dapur. Walaupun memang pada vokasi ini siswa lebih dominan diajarkan untuk membuat roti atau mengolah bahan dari tepung untuk dikreasikan menjadi olahan makanan, mulai dari yang digoreng, dikukus, hingga dipanggang. Pelatihan yang diikuti oleh Bu Putri diantaranya adalah pelatihan membuat *pastry*, bolu gulung, dan roti manis.



Gambar 4.5 Pelatihan Kompetensi Guru Vokasi Tata Boga (Membuat Kulit Pastry) di UPTD BLK Purbalingga, Agustus 2023

e. Pengembangan Kompetensi Guru Vokasi Membuatik

Vokasi ini dibina oleh Ibu Aulia Anastasya S.Pd., sebagai salah satu guru SMALB Negeri Purbalingga yang sudah mengikuti pelatihan untuk peningkatan kompetensi membuatik dalam kegiatan pelatihan yang diadakan oleh pihak SLB Negeri Purbalingga, yaitu workshop Vokasi membuatik ini diikuti kurang lebihnya oleh 17 peserta didik, diantaranya adalah kelas VIII B, VIII C, IX C, X B, sampai XI B dan C. Vokasi ini mengajarkan teknik dasar dalam membuatik pada kain. Pemilihan teknik dasar tersebut tentu saja sudah disesuaikan dengan kemampuan dari peserta didik yang mengikuti kelas vokasi membuatik.



Gambar 4.6 Workshop Peningkatan Kompetensi Guru Vokasi Membatik (Membuat Batik Ecoprint) di SLB Negeri Purbalingga, November 2021

Guru merupakan salah satu sumber belajar bagi peserta didik yang memiliki tugas serta peran paling penting terhadap keberlangsungan serta kelancaran proses pembelajaran oleh peserta didik di sekolah. Guru sebagai tenaga profesional dituntut agar mampu berinovasi untuk terus berupaya mengembangkan berbagai kompetensi yang harus dimiliki sesuai dengan fungsi utamanya sebagai tenaga pendidik. Profesionalitas yang telah dimiliki oleh guru dalam menjalankan fungsinya dipengaruhi oleh faktor pelayanan dari pihak sekolah dalam kontribusinya untuk terus dan selalu mengupayakan kegiatan atau program peningkatan sumber daya manusia terhadap guru di sekolah. Hal ini tentu saja akan memberikan dampak yang besar terhadap kualitas belajar atau kompetensi dari peserta didik. Mengingat bahwa hal tersebut adalah tugas dari pihak sekolah untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pengguna pendidikan, sehingga akan menghasilkan kualitas lulusan yang maksimal untuk mampu berdaya guna di kehidupan selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dianalisis bahwa pihak SLB Negeri Purbalingga sebagai sekolah khusus disabilitas pada jenjang SDLB, SMPLB dan SMALB tersebut telah mengupayakan untuk merealisasikan program atau kegiatan

pengembangan kompetensi guru SLB Negeri Purbalingga dengan beragam upaya yang dilakukan, mulai dari mengidentifikasi kebutuhan sekolah terutama bagi tenaga pendidik oleh tim pengembangan, analisis penetapan tujuan strategi pengembangan agar maksimal dan tepat guna oleh tim struktural sekolah, hingga pada proses pelaksanaan pelatihan atau kegiatan umum seperti workshop, seminar, rapat maupun forum kegiatan agenda bulanan atau tahunan oleh guru di SLB Negeri Purbalingga, serta pelatihan keterampilan khusus bagi guru vokasi oleh seluruh guru vokasi yang bersangkutan.

Selain itu, program atau kegiatan pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik di SLB Negeri Purbalingga utamanya juga dirancang berdasarkan kebutuhan sistem penilaian pada raport pendidikan yang masih belum memenuhi cakupan nilai sesuai standar atau kriteria yang telah ditentukan dari dinas pendidikan. Hal ini akan berdampak baik terhadap upaya pengembangan yang sedang atau akan dilakukan oleh pihak SLB Negeri Purbalingga terhadap SDM guru yang mereka miliki. Karena jika kompetensi SDM guru yang dimiliki sudah memenuhi cakupan standar profesionalitas sebagai guru SLB, maka hal tersebut akan berdampak baik juga terhadap pemenuhan cakupan penilaian terhadap perkembangan belajar peserta didik di SLB Negeri Purbalingga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan analisis dari data hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia khususnya bagi guru SLB Negeri Purbalingga telah melalui proses perumusan strategi pengembangan hingga pada pelaksanaan kegiatan secara sistematis dan tepat guna. Strategi pengembangan yang disusun mulai dari langkah paling awal yaitu dengan melakukan identifikasi kebutuhan terhadap sumber daya manusia bagi guru dan sekolah dengan menjadikan raport pendidikan sebagai acuan, melakukan analisis penetapan tujuan strategi pengembangan terhadap hasil dari identifikasi kebutuhan yang telah dirancang sebelumnya untuk membuat kebijakan-kebijakan yang tepat guna dan memenuhi standar kriteria capaian nilai yang maksimal bersama dengan tim struktural sekolah, hingga pada proses pelaksanaan strategi pengembangan yang dirancang dengan kebijakan-kebijakan melalui berbagai program atau kegiatan yang inovatif dan tepat guna. Indikasi keberhasilan proses pelaksanaan dari hasil rancangan strategi program atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga yaitu dengan semakin berkembangnya pengetahuan dan keterampilan para guru dalam melakukan pengelolaan pendidikan terutama keterampilan dalam proses belajar mengajar di sekolah. Karena tuntutan fungsional terhadap para guru SLB semakin beragam, maka dari itu program atau kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru sangat mereka butuhkan untuk membantu para guru dalam menjalankan fungsinya sebagai guru di SLB.

Identifikasi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB Negeri Purbalingga dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap kendala-kendala yang disampaikan oleh para guru dalam forum rapat atau kegiatan pendidikan di SLB Negeri Purbalingga. Hal demikian kemudian diterima oleh tim pengembangan dan kepala SLB

Negeri Purbalingga sebagai bahan evaluasi dan rancangan penentuan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia bagi guru.

Proses penetapan tujuan strategi pengembangan dilaksanakan dengan melakukan analisis rancangan kebutuhan terhadap sumber daya manusia bagi guru untuk kemudian ditentukan kebijakan-kebijakan beserta standar pelaksanaan dengan mempertimbangkan berbagai aspek utama dalam penyusunan hasil analisis kebutuhan para guru SLB melalui forum diskusi atau rapat inti struktural sekolah. Dalam forum tersebut, segala bentuk pertimbangan untuk menentukan kebijakan dan sasaran strategi pengembangan yang tepat, struktural kepengurusan pada bidangnya masing-masing akan melakukan perumusan dan laporan agar rencana strategi pengembangan disusun berdasarkan keadaan yang benar-benar terjadi di SLB Negeri Purbalingga dalam lingkup pendidikan atau dengan kenyataan-nyatanya.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah terkait dengan laporan pendidikan yang diacukan sebagai salah satu bagian yang diidentifikasi untuk menentukan rancangan program pengembangan untuk pemenuhan capaian penilaian dalam laporan pendidikan tersebut belum sepenuhnya secara rinci dapat peneliti ketahui dan analisis dikarenakan terdapat hal-hal yang tidak bisa dipaparkan secara rinci oleh pihak SLB Negeri Purbalingga kepada pihak diluar sekolah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga, dalam skripsi ini peneliti dapat memberikan saran terkait hal tersebut kepada pihak SLB Negeri Purbalingga, diantaranya adalah:

1. Bagi Kepala SLB Negeri Purbalingga

Diharapkan kepada kepala SLB Negeri Purbalingga untuk lebih dalam lagi dalam melakukan koordinasi dengan tim pengembangan dan struktural lainnya untuk merancang program pengembangan sumber daya manusia bagi guru yang menitik beratkan pada tingkat kreativitas

para guru yang berdampak terhadap peningkatan kemampuan belajar serta keterampilan peserta didik. Selain itu, diharapkan dengan rancangan pengembangan yang inovatif tersebut, siswa SLB dapat secara nyata merasakan dampak dari program pengembangan oleh pihak SLB pada kehidupan mereka saat ini dan di masa yang akan datang. Mengingat bahwa SLB yang harus memberikan perhatian lebih terhadap calon lulusan SLB Negeri Purbalingga.

2. Bagi Tim Pengembangan SLB Negeri Purbalingga

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil penelitian mengenai beragam program atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia bagi guru yang telah dilaksanakan, mengingat bahwa hal tersebut juga akan berdampak terhadap pertahanan dan peningkatan kualitas SLB. Oleh karena itu, kepada tim pengembangan SLB Negeri Purbalingga diharapkan untuk dapat lebih berinovasi dalam merancang program pengembangan. Untuk memberikan inovasi yang berdampak lebih signifikan terhadap proses pengembangan kompetensi dari SDM guru yang dilaksanakan melalui beberapa program pengembangan, pihak tim pengembangan bisa menyiasatinya dengan cara mendatangkan narasumber yang memang sudah sangat kompeten dalam bidang tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan. Selain itu, pihak tim pengembangan tentunya dengan koordinasi bersama kepala SLB dan struktural lainnya bisa untuk mengadendakan kegiatan pematangan dari pelatihan atau kegiatan pengembangan yang sudah terlaksana agar topik atau tema dari program pengembangan dapat lebih beragam tidak memakan banyak waktu untuk mengulang tema program pengembangan yang sama dalam agenda pengembangan program tahunan.

3. Bagi Guru SLB Negeri Purbalingga

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan beberapa guru SLB Negeri Purbalingga, yaitu guru umum dan guru vokasi yang menyatakan bahwa tidak semua guru SLB Negeri

Purbalingga memiliki kesadaran untuk mengembangkan kompetensinya secara mandiri melalui kegiatan pembelajaran tertentu. Tidak sedikit dari mereka yang hanya mengandalkan bimbingan dari pihak SLB melalui berbagai program yang diadakan. Akibatnya, program pengembangan dari pihak SLB masih perlu mendapatkan pematangan lebih lanjut dikarenakan para guru belum cukup kompeten jika hanya mendapat pelatihan atau bimbingan sekali pada tiap-tiap materi atau pengalaman pembelajaran yang diberikan oleh pihak sekolah. Dari hal tersebut, diharapkan kepada seluruh guru SLB Negeri Purbalingga untuk mampu menyiasati kendala yang dialami dalam mengupayakan pelatihan atau pengembangan kompetensi secara mandiri, seperti keterbatasan dalam segi waktu dan tenaga dengan cara melakukan kegiatan pengembangan kompetensi diri secara fungsional sebagai seorang guru melalui media online, misalnya seminar online dan aktivitas pembelajaran dalam jaringan lainnya.

4. Bagi Peneliti Lain

Dikarenakan beberapa data hasil penelitian tidak bisa didapatkan secara rinci, maka diharapkan untuk peneliti lainnya dalam konteks pembahasan yang sama untuk dapat terlebih dahulu melakukan analisis mendalam terkait permasalahan atau pembahasan yang akan diteliti. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mampu menyajikan instrumen pertanyaan yang lebih cermat sehingga data hasil penelitian akan didapatkan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muhyi Herwan, 2016, *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raih Aksa Sukses
- Assijdah Lisaiyha, 28 Mei 2023, “Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia”, http://www.acadaemia.edu/35496233/RENDAHNYA_KUALITAS_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- Adi Nelfia, “Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Guna Peningkatan Kemampuan Guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi”
- Atmojo Noto, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Amin Syaihol, Nurhadi Ali, “Urgensi Analisis Kebutuhan Diklat Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI Dan Budi Pekerti, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*”
- Abdah Rani, 2019, “Peranan Guru Dalam Memberikan Bimbingan Terhadap Anak Dengan Kebutuhan Khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Kota Jambi”, Vol. 3, No. 2
- Darari Muhammad Bariqi, 2018, “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”, Vol. 5, No. 2
- Firmansyah Ibnu dan Listiyanti Widuri Erlina, 2014, “Subjective Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB)”, Vol.2, No. 1
- Fadhil Rahmat, et.al, 2017, “Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Agroindustri Kopi Gayo Dala Masyarakat Ekonomi ASEAN”, Vol. 16, No. 2
- Gustiana Riska, dkk., 2022, “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia”, Vol. 3, Issue. 6
- Hamdaniah Sri, et.al, 2019, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene”, Vol. 1, No. 2
- Indriarti Tiara, 2022, “Peran Sekolah Luar Biasa (SLB) Dalam Layanan Pendidikan Agama Islam Bagi Anak Tuna Grahita”, Vol. 1, No. 1
- Jariono Gatot, et.al, 2021, “Pendampingan dan Pelatihan Peran Guru Dalam Mengurangi Perilaku Hiperaktif Anak Berkebutuhan Khusus Di SLB Negeri Sukoharjo”, Vol. 1, No. 1

- Janawi, 2012, *Kompetisi Guru: Citra Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta
- Kasirah Irah, 2012, “*Kompetensi Pedagogis Guru PLB Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Anak Berkebutuhan Khusus*”, Vol. 24, No. 15
- Kusnandi, 2017, “*Konsep Dasar Dan Strategi Penjaminan Mutu Pendidikan*”, Vol. 1, No. 2
- Kadarisman M, 2013 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo, 2013
- Ketut Desak Caturwangi, dkk., 2017, “*Pelatihan Kompetensi Guru Sekolah Inklusif Dalam Pemahaman Anak Berkebutuhan Khusus di Kabupaten Karimun*”, Vol. 4, No. 1
- Lubis Joharis dan Haidir, 2019, *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Optimalisasi Bagi Personel Sekolah dan Korporasi*, Jakarta: Prenada Media Group, Cet. 1
- Mei Sandi Errisona, dkk., 2022, “*Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Upaya Mengembangkan Guru Sekolah Luar Biasa Tunas Mulya Surabaya*”, Vol. 6, No. 1
- Miftakhul Jannah Ida, 2017, “*Urgensi Peningkatan Profesionalisme Guru*”, Vol. 24, No. 1
- Mamik, 2015, *Metodologi Kualitatif*, Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Munaddhomah, 2024, “*Quality Improvement Management in Teacher Professional Development*”, Vol.5, Issue.1
- Mayasari Nanny, 2023, Nasruddin, dkk., *Manajemen Perubahan Sekolah*, Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI
- Muhammad Khairan Arif, 2021, “*Strategi Membangun SDM yang Kompetitif, Berkarakter dan Unggul Menghadapi Era Disrupsi*”, Vol. 4, No. 1
- Mariyati Siti, dkk., *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid Warna, Rasm Ustmani*, (Bekasi: Al-Mughni)
- Nashrullah Mochamad, 2016, *Riset Komunikasi Strategi Praktis Bagi Peneliti Pemula*, Jawa Timur: Pusat Kajian Komunikasi Publik
- Nasution Fauziyah, dkk., 2022, “*Pengertian Pendidikan, Sistem Pendidikan Sekolah Luar Biasa, dan Jenis-Jenis Sekolah Luar Biasa*”, Vol. 3, No. 2

- Nyoman I Pramatha Bayu, 2015, "*Sejarah dan Sistem Pendidikan Sekolah Luar Biasa Bagian A Negeri Denpasar Bali*", Vol.3, No.2
- Prabu Anwar, 2003, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: REFLIKA DIATAMA
- Pitri Elliza, 2022 "Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Memberikan Mutu Pelayanan Di SMALB Pondok Gajah Kab. Bener Meriah", Skripsi, Banda Aceh, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
- Pusvitasari Rita, 2021, "*Human Resources Management In Improving The Quality Of Education*", Vol. 05, No. 2
- Qutni Darul, 2021, "*Human Resources Management in Improving The Quality Of Education*", Vol. 2, No. 2
- Rita Feny, 2022, Mohammad Wasil, dkk., *Metodology Penelitian Kualitatif*, Padang Sumatera Barat: PT.GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI
- Ramdhan Muhammad, 2021, *Metode Penelitian*, Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Subyantoro Arief, dkk., 2020, *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING, Cet. 1
- Salamah dan Chomaidi, 2018 *Pendidikan dan Pengajaran: Strategi Pembelajaran Sekolah*, Jakarta: PT Grasindo
- Suprihanto John, 2001 *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Pegawai*, Yogyakarta: BPFE
- Said.Muh, Firman Ahmad, 2021, *Konsep Dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Makasar: Nobel Press
- Sudrajad Muhammad Abdullah, 2021, "Strategi Pengembangan SDM Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Prestasi Akademik Siswa di MAN Sumenep", Skripsi, Malang, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
- Sofyan Resky, 2020, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar*, Skripsi, Makasar, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makasar
- Sabarudi, dkk., "*Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Luar Biasa (SLB) Insan Madani Metro*", FKIP Unila
- Sabarudin, 2021, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Luar Biasa (SLB) Insan Madani Metro*", Vol. 7, No. 1

- Sedarmayanti, 2018, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja*, Surabaya: Refika Aditama
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*
- Surokim, 2016, *Riset Komunikasi Strategi Praktis Bagi Peneliti Pemula*, Jawa Timur: Pusat Kajian Komunikasi Publik
- Swanson, Torraco, *The Strategic Roles Of Human Resources Development, Human Resources Planing*
- Tampubolon Hotner, 2016, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, Cet.1
- Umam Khoirul, Yunan Akhmad, 2021, “*Strategi Pengembangan SDM Karyawan CV Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya*”, Vol. IV, No. 1
- Yunus Eddy, 2016, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Yulia Siti, 2021, “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*”, Vol. 2, No.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. *Profil Sekolah*

A. **Profil SLB Negeri Purbalingga**

SLB Negeri Purbalingga menjadi satu-satunya Sekolah Luar Biasa Negeri di Kabupaten Purbalingga yang mendidik peserta didik dengan hambatan dalam proses belajar. Bermula dari sebuah lembaga pendidikan yang dibangun sejak tahun 1983 dengan status Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Kembaran Kulon yang juga membuka Yayasan untuk mendidik sekaligus menjadi asrama bagi anak-anak SDLB Negeri Purbalingga yang rumahnya jauh dari sekolah. Adapun nama yayasan tersebut yaitu Yayasan Dharma Asih Purbalingga. Seiring berjalannya waktu, jumlah peserta didik terus bertambah. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengembangan sekolah untuk mewadahi anak-anak disabilitas yang akhirnya putus sekolah karena belum adanya sekolah jenjang lanjutan setelah SDLB.

Dengan memanfaatkan Yayasan yang sudah terbentuk, maka sekolah berusaha membuka tingkat lanjutan SMPLB Dharma Asih Purbalingga yang telah berhasil meluluskan peserta didiknya sampai dengan tahun 2005. Mempertimbangkan hal tersebut, maka sekolah kembali mengajukan alih fungsi dari SDLB Negeri Purbalingga menjadi SLB Negeri Purbalingga yang terdiri dari jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, dan SMALB Negeri Purbalingga pada tahun 2005, dengan terbitnya Surat Operasional Nomor : 421.8/39/2005 pada tanggal 28 Juni 2005 oleh Gubernur Jawa Tengah.

B. Visi Misi SLB Negeri Purbalingga

1. Visi

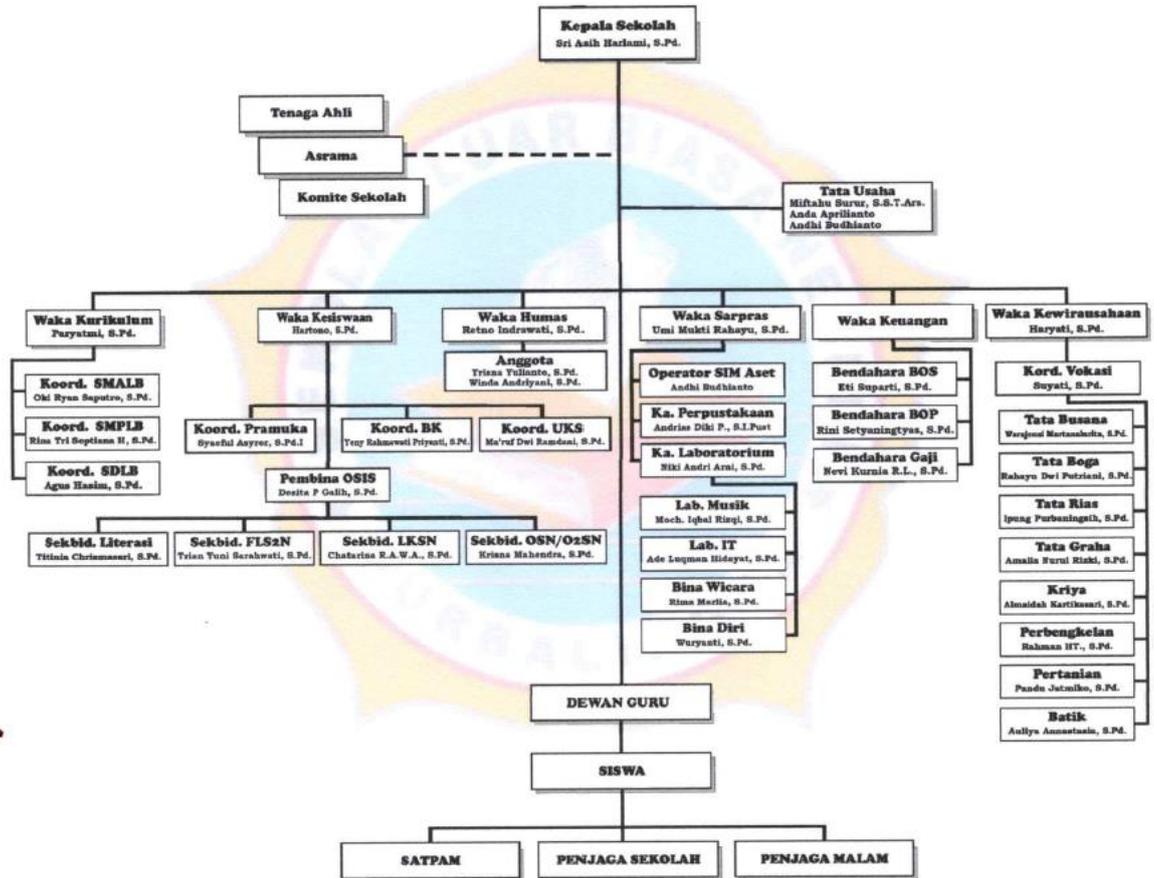
Terwujudnya peserta didik yang terampil, mandiri, berakhlak mulia dan berprestasi serta SLB dengan standar nasional.

2. Misi

- a. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, indah, sejuk, dan sehat
- b. Melaksanakan kurikulum yang berwawasan lokal, global, berbudaya dan berkarakter
- c. Mewujudkan model-model pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan serta bimbingan secara optimal sesuai potensi peserta didik
- d. Memberdayakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui bimbingan teknis, in house training, workshop ataupun kursus-kursus
- e. Mencukupi sarana prasarana pendidikan yang relevan dan representatif
- f. Menyelenggarakan pembelajaran berbasis life skill
- g. Membangun budaya sekolah yang kuat dan handal
- h. Mewujudkan tata kelola keuangan, pemeliharaan, penyimpanan yang baik, bersih, efektif dan efisien
- i. Mewujudkan hasil proses pembelajaran yang bermutu dan berstandar
- j. Mewujudkan implementasi nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari.

C. Struktur Organisasi SLB Negeri Purbalingga

STRUKTUR ORGANISASI SLB NEGERI PURBALINGGA



Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian



Dokumentasi 1. Wawancara dengan Kepala SLB Negeri Purbalingga



Dokumentasi 2. Wawancara dengan Koor Tim Pengembangan SLB Negeri Purbalingga



Dokumentasi 3. Wawancara dengan Ketua Tim Pengembangan SLB Negeri Purbalingga



Dokumentasi 4. Workshop Implementasi Kurikulum Merdeka SLB Negeri Purbalingga



Dokumentasi 5. Workshop Pembuatan Modul Ajar SLB Negeri Purbalingga



Dokumentasi 6. Workshop Pengembangan Kompetensi atau Keterampilan Tata Graha SLB Negeri Purbalingga



Dokumentasi 7. Workshop Pengarahan dan Edukasi Platform Merdeka Belajar Bagi Guru SLB Negeri Purbalingga



Dokumentasi 8. Workshop Pembuatan Batik Shibori SLB Negeri Purbalingga



Dokumentasi 9. Pelaksanaan Kegiatan IHT (Platform Merdeka Belajar) SLB Negeri Purbalingga

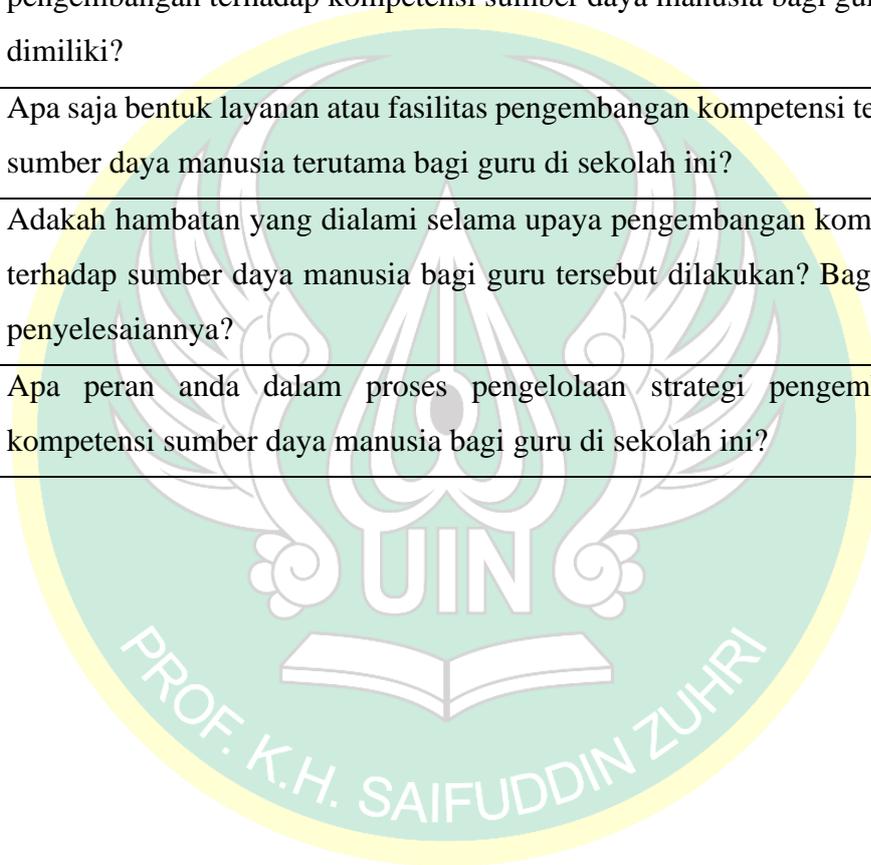


Dokumentasi 10. Kegiatan Rapat Besar (Implementasi Kurikulum Merdeka) SLB Negeri Purbalingga

Lampiran 3. Instrumen Wawancara

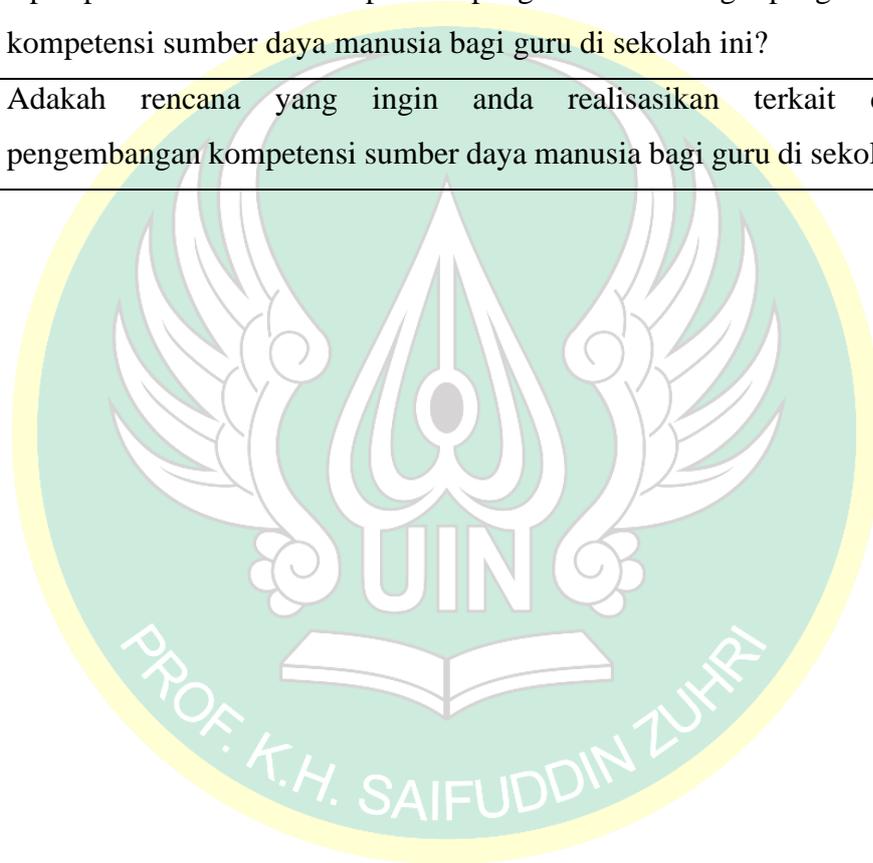
Instrumen Wawancara untuk Kepala SLB Negeri Purbalingga

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana rencana pengembangan sekolah yang sedang diupayakan saat ini, terutama kaitannya dengan pengembangan kompetensi terhadap sumber daya manusia bagi guru di sekolah?
2.	Bagaimana sekolah ini mengupayakan pengelolaan terhadap strategi pengembangan terhadap kompetensi sumber daya manusia bagi guru yang dimiliki?
3.	Apa saja bentuk layanan atau fasilitas pengembangan kompetensi terhadap sumber daya manusia terutama bagi guru di sekolah ini?
4.	Adakah hambatan yang dialami selama upaya pengembangan kompetensi terhadap sumber daya manusia bagi guru tersebut dilakukan? Bagaimana penyelesaiannya?
5.	Apa peran anda dalam proses pengelolaan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini?



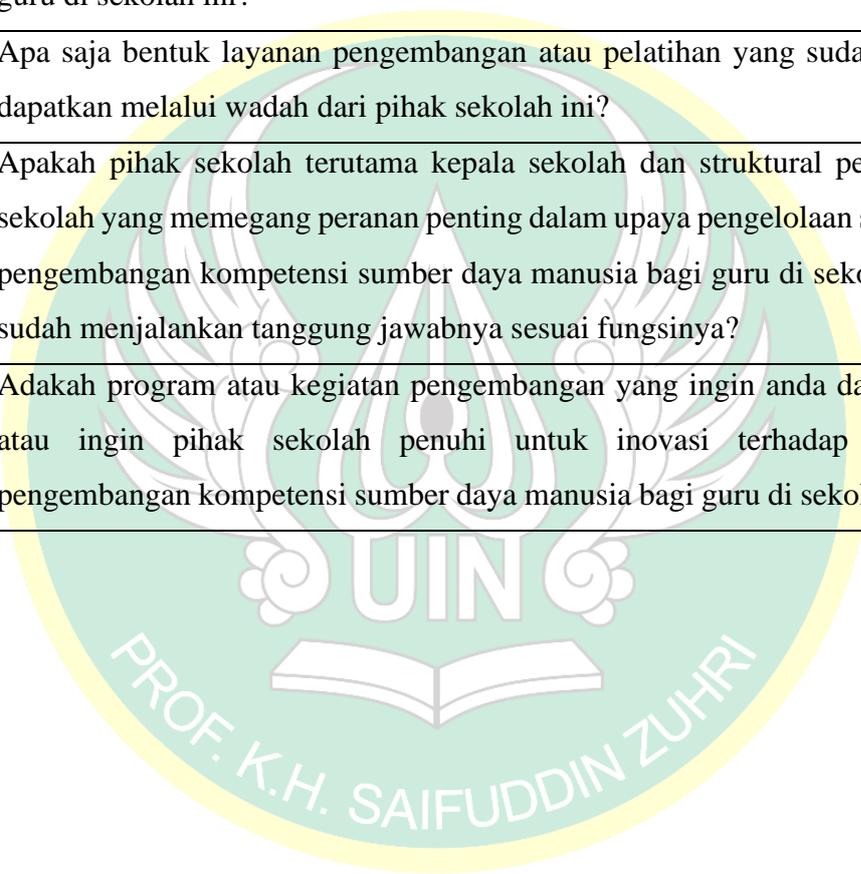
Instrumen Wawancara untuk Tim Pengembangan SLB Negeri Purbalingga

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana upaya yang semestinya dilakukan untuk mewujudkan keberhasilan proses pengelolaan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini?
2.	Apakah kualitas pengelolaan strategi pengembangan tersebut sudah memadai?
3.	Apa peran anda dalam proses pengelolaan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini?
4.	Adakah rencana yang ingin anda realisasikan terkait dengan pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini?



Instrumen Wawancara untuk Guru SLB Negeri Purbalingga

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana tanggapan anda tentang upaya yang dilakukan pihak sekolah untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini?
2.	Apa saja bentuk layanan atau kegiatan yang disediakan oleh pihak sekolah untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini?
3.	Apa saja bentuk layanan pengembangan atau pelatihan yang sudah anda dapatkan melalui wadah dari pihak sekolah ini?
4.	Apakah pihak sekolah terutama kepala sekolah dan struktural pengurus sekolah yang memegang peranan penting dalam upaya pengelolaan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini sudah menjalankan tanggung jawabnya sesuai fungsinya?
5.	Adakah program atau kegiatan pengembangan yang ingin anda dapatkan atau ingin pihak sekolah penuhi untuk inovasi terhadap upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini?



Instrumen Wawancara untuk Guru Vokasi SLB Negeri Purbalingga

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana tanggapan anda tentang upaya yang dilakukan pihak sekolah untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini? Dan bagi anda yang sekaligus menjadi guru vokasi?
2.	Apa saja bentuk layanan atau kegiatan yang disediakan oleh pihak sekolah untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini? Dan bagi anda yang sekaligus menjadi guru vokasi?
3.	Apa saja bentuk layanan pengembangan atau pelatihan yang sudah anda dapatkan melalui wadah dari pihak sekolah ini?
4.	Apakah pihak sekolah terutama kepala sekolah dan struktural pengurus sekolah yang memegang peranan penting dalam upaya pengelolaan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini sudah menjalankan tanggung jawabnya sesuai fungsinya?
5.	Adakah program atau kegiatan pengembangan yang ingin anda dapatkan atau ingin pihak sekolah penuhi untuk inovasi terhadap upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagi guru di sekolah ini? Terutama bagi anda yang sekaligus menjadi guru vokasi?

Lampiran 4. Surat Izin Observasi Pendahuluan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.ftik.uinsaizu.ac.id

Nomor : B.m.3046/Un.19/D.FTIK/PP.05.3/06/2023
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Observasi Pendahuluan

21 Juni 2023

Kepada
Yth. Kepala SLB Negeri Purbalingga
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka proses pengumpulan data penyusunan skripsi mahasiswa kami:

1. Nama : Rahma Halimatus Sa'diyah
2. NIM : 1917401001
3. Semester : 8 (Delapan)
4. Jurusan/ Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
5. Tahun Akademik : 2022/ 2023

Memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan memberikan ijin observasi pendahuluan kepada mahasiswa kami tersebut. Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Objek : Strategi Pengembangan SDM Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga
2. Tempat/ Lokasi : SLB Negeri Purbalingga
3. Tanggal Observasi : 22-06-2023 sd 05-07-2023

Kemudian atas ijin dan perkenan Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

An. Dekan
Ketua Jurusan Pendidikan Islam



M. Slamet Yahya

Lampiran 5. Surat Izin Riset Individu



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.ftik.uinsaizu.ac.id

Nomor : B.m.4195/Un.19/D.FTIK/PP.05.3/09/2023
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Ijin Riset Individu**

07 September 2023

Kepada
Yth. Kepala SLB Negeri Purbalingga
Kec. Purbalingga
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, memohon dengan hormat saudara berkenan memberikan ijin riset kepada mahasiswa kami dengan identitas sebagai berikut :

1. Nama	: Rahma halimatus sa'diyah
2. NIM	: 1917401001
3. Semester	: 9 (Sembilan)
4. Jurusan / Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
5. Alamat	: Desa Sikasur Dusun Sodong RT02 RW01 Kecamatan Belik Kabupaten Pemalang Jawa Tengah
6. Judul	: Strategi Pengembangan SDM Bagi Guru Di SLB Negeri Purbalingga

Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Objek	: Strategi Pengembangan SDM Bagi Guru SLB
2. Tempat / Lokasi	: SLB Negeri Purbalingga
3. Tanggal Riset	: 08-09-2023 s/d 08-11-2023
4. Metode Penelitian	: Kualitatif

Demikian atas perhatian dan ijin saudara, kami sampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan
Ketua Jurusan Pendidikan Islam



M. Slamet Yahya

Lampiran 6. Surat Keterangan Telah Melakukan Observasi Pendahuluan



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.8 / 0424

Kepala SLB Negeri Purbalingga Kabupaten Purbalingga, dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya berikut ini :

Nama : Rahma Halimatus Sa'diyah
NIM : 1917401001
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri (UIN)
Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto

Telah melaksanakan observasi pendahuluan untuk penyusunan proposal skripsi dengan judul ***Strategi Pengembangan SDM Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga.***

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 3 November 2023
Kepala Sekolah

Sri Asti Marlami, S.Pd.
NIP. 19670418 200003 2 006

Lampiran 7. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset Individu



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.8 / 0425

Kepala SLB Negeri Purbalingga Kabupaten Purbalingga, dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya berikut ini :

Nama : Rahma Halimatus Sa'diyah
NIM : 1917401001
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri (UIN)
Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto

Telah melaksanakan riset di SLB Negeri Purbalingga Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga dengan judul ***Strategi Pengembangan SDM Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga.***

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 3 November 2023
Kepala Sekolah

Sri Asih Harlami, S.Pd.
NIP. 19670418 200003 2 006

Lampiran 8. Surat Keterangan Seminar Proposal Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126

Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553

www.uinsaizu.ac.id

**SURAT KETERANGAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

No.B.e- /Un.19/FTIK.J.MPI/PP.05.3/11/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Prodi MPI, pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Purwokerto menerangkan bahwa proposal skripsi berjudul :

Strategi Pengembangan SDM Bagi Guru di SLB ABCD Kunci Mas Banyumas

Sebagaimana disusul oleh,

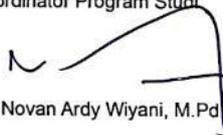
Nama : Rahma halimatus sa'diyah
NIM : 1917401001
Semester : VII
Program Studi : MPI

Benar-benar telah diseminarkan pada tanggal : 13/10/2022

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 13/10/2022

Koordinator Program Studi


Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I.

Lampiran 9. Surat Keterangan Mengikuti Ujian Munaqasyah Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553

SURAT KETERANGAN
MENGIKUTI UJIAN MUNAQASAH SKRIPSI

Nomor: B-e. /Un.19/Koor. Prod/PP.06.3/8/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Sidang/Penguji Ujian Munaqasah pada Fakultas Tarbiyah Ilmu dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa:

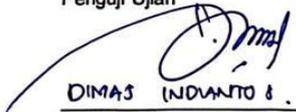
Nama : Rahma Halimatus Sa'diyah
NIM : 1917401001
Semester : 8
Jurusan/Prodi : Pendidikan Islam/Manajemen Pendidikan Islam

Dinyatakan telah mengikuti ujian Munaqasah skripsi pada:

No	Hari, Tanggal	Nama Penguji	Nama Peserta Ujian
	Jumat 23 Juni 2023	1. DIMAS INDIYANTO, M.Pd. 2. Enjang Buchanudin Y., M.Pd. 3. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag.	Ran Nur Fathih

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar ujian munaqasah skripsi.

Purwokerto, 23 Juni 2023
An. Koord. Prodi
Penguji Ujian


DIMAS INDIYANTO S.

Lampiran 10. Blangko Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
 Telepon (0281) 635624 Faksimil (0281) 636553
 www.uinsalzu.ac.id

BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rahma Halimatus Sa'diyah
 No. Induk : 1917401001
 Fakultas/Jurusan : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
 Pembimbing : Toifur, S.A.g., M.Si.
 Nama Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
1.	Rabu, 30 Agustus 2023	Revisi setelah sempro pada Bab I, Bab II		
2.	Selasa, 5 September 2023	Revisi setelah sempro Bab III		
3.	Kamis, 7 Maret 2023	Pengarahan penyusunan instrumen penelitian		
4.	Jum'at, 8 Maret 2023	Revisi instrumen penelitian		
5.	Selasa, 26 Maret 2023	Revisi skripsi Bab I dan Bab II		
6.	Jum'at, 29 Desember 2023	Revisi Bab II (penambahan dan perubahan beberapa isi sub bab)		
7.	Kamis, 29 Februari 2024	Revisi skripsi Bab III (perbaikan pembahasan bagian wawancara dan observasi)		
8.	Jum'at, 17 Mei 2024	Revisi penambahan literatur berbahasa asing Revisi perbaikan lampiran		
9.	Kamis, 27 Juni 2024	Revisi Bab III (perbaikan isi materi dan pembahasan judul sub bab)		
10.	Jum'at, 28 Juni 2024	Revisi Bab III (teknis penentuan subjek dan teknik uji keabsahan data)		
11.	Senin, 1 Juli 2024	Revisi abstrak dan transliterasi Revisi daftar isi		
12.	Rabu, 3 Juli 2024	ACC Skripsi		

Dibuat di : Purwokerto
 Pada tanggal : 3 Juli 2024
 Dosen Pembimbing

Toifur, S.Ag., M.Si
 NIP. 19721217200312 1 001

Lampiran 11. Surat Rekomendasi Munaqasyah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553

REKOMENDASI MUNAQASYAH

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Rahma Halimatus Sa'diyah

NIM : 1917401001

Semester : X (Sepuluh)

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Th. Angkatan : 2019

Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk dimunaqasyahkan setelah mahasiswa yang bersangkutan memenuhi persyaratan akademik yang ditetapkan.

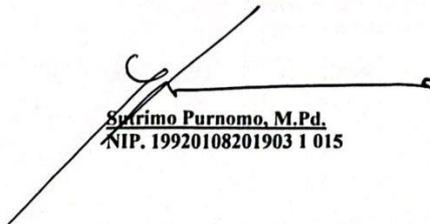
Demikian rekomendasi ini dibuat untuk menjadikan dan mendapatkan penyelesaian sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

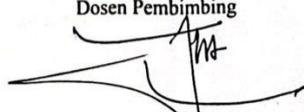
Dibuat di : Purwokerto

Tanggal : 2 Juli 2024

Mengetahui,
Koordinator Prodi MPI


Suprimo Purnomo, M.Pd.
NIP. 19920108201903 1 015

Dosen Pembimbing


Toifur, S.A.g. M.Si.
NIP. 19721217200312 1 001

Lampiran 12. Surat Keterangan Waqaf



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
Website: <http://lib.uinsaizu.ac.id>, Email: lib@uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B-3026/Un.19/K.Pus/PP.08.1/6/2024

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : RAHMA HALIMATUS SA'DIYAH
NIM : 1917401001
Program : SARJANA / S1
Fakultas/Prodi : FTIK / MPI

Telah menyumbangkan (menghibahkan) buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan Judul, Pengarang, Tahun dan Penerbit ditentukan dan atau disetujui oleh Kepala Perpustakaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto, 1 Juli 2024



Kepala,

Indah Wijaya Antasari

Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis merupakan perempuan kelahiran Pemalang, 3 Maret 2001 yang lahir dari pasangan Bapak Ali Mursyidin dan Ibu Fitrotun. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Sodong Basari, Kecamatan Belik, Kabupaten, Jawa Tengah. Sekolah dasar pertama dari penulis adalah di SD Negeri 04 Sikasur. Kemudian melanjutkan pada jenjang menengah pertamanya di SMP Negeri 02 Sikasur, hingga pada sekolah menengah kejuruan di SMK Muhammadiyah Belik.

Pada jenjang berikutnya, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, dengan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

