

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI
SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI (SLBN) TARUNA MANDIRI
KUNINGAN**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memenuhi Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:
LUTFI SAMBUDI
NIM: 21086010072

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISAM NEGERI (UIN)
SIBER SYEKH NURJATI CIREBON**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI
SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI (SLBN) TARUNA MANDIRI
KUNINGAN**

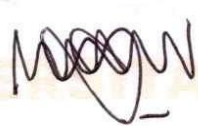
Oleh:

LUTFI SAMBUDI

21086010072

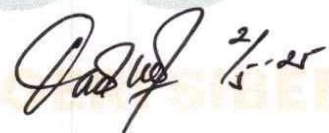
Telah disetujui pada tanggal 23 April 2025

Pembimbing I,

1


Dr. H. Masduki, M.Pd.I.
NIP. 196801121 199503 1001

Pembimbing II,

 2/5-25

Dr. Dewi Cahyani, M.M., M.Pd.
NIP. 19680728 199101 2001

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Lutfi Sambudi

NIM : 21086010072

Jenjang Program : Magister

Prodi Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Pada Program Pascasarjana UIN Siber Syekh Nurjati

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah ASLI hasil penelitian saya, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini dibuat dengan sejujurnya dan dengan penuh kesungguhan hati disertai kesiapan untuk bertanggung jawab atas segala risiko yang mungkin diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Kuningan, 23 April 2025



Lutfi Sambudi

NIM. 21086010072

Dr. H. Masduki, M.Pd.I.

Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN)

Siber Syekh Nurjati Cirebon

Nota Dinas

Lamp : 6 (enam) Lembar

Hal : *Penyerahan Tesis*

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana

UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

di

Cirebon

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Setelah membaca, meneliti, dan merevisi seperlunya kami berpendapat, bahwa tesis saudara Lutfi Sambudi yang berjudul “Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan” telah layak untuk diujikan.

Bersama dengan ini kami kirimkan naskahnya untuk diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatiannya diucapkan terima kasi

Wassalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Cirebon, 23 April 2025

Pembimbing I



Dr. H. Masduki, M.Pd.I.

NIP. 196801121 199503 1001

Dr. Dewi Cahyani, M.M., M.Pd.

Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN)

Siber Syekh Nurjati Cirebon

Nota Dinas

Lamp : 6 (enam) Lembar

Hal : *Penyerahan Tesis*

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana

UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

di

Cirebon

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Setelah membaca, meneliti, dan merevisi seperlunya kami berpendapat, bahwa tesis saudara Lutfi Sambudi yang berjudul “Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan” telah layak untuk diujikan.

Bersama dengan ini kami kirimkan naskahnya untuk diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatiannya diucapkan terima kasi

Wassalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Cirebon, 23 April 2025

Pembimbing II



Dr. Dewi Cahyani, M.M., M.Pd.

NIP. 19680728 199101 2001

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI (SLBN) TARUNA MANDIRI KUNINGAN

Disusun oleh:
LUTFI SAMBUDI
NIM: 21086010072

Telah diujikan pada tanggal 11 Juni 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M.Pd)

Dewan Penguji

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang,

Prof. Dr. H. Ilman Nafi'a, M.Ag.
NIP. 19721220 199803 1 004

Dr. Dewi Cahyani, MM., M.Pd.
NIP. 19680728 199101 2 001

Pembimbing I/Penguji,

Pembimbing II/Penguji,

Dr. H. Masduki Duryat, M.Pd.I.
NIP. 19680112 199503 1 001

Dr. Dewi Cahyani, MM., M.Pd.
NIP. 19680728 199101 2 001

Penguji Utama,

Dr. H. Rosidi Rido, M.A., M.Pd.
NIP. 19660905 199203 1 003

Direktur

Prof. Dr. H. Ilman Nafi'a, M.Ag.
NIP. 19721220 199803 1 004

ABSTRAK

LUTFI SAMBUDI, 21086010072: “ IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI (SLBN) TARUNA MANDIRI KUNINGAN”

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan, terutama di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri. SLBN Taruna Mandiri Kuningan menghadapi sejumlah persoalan seperti rasio guru dan siswa yang tidak seimbang, keterbatasan pelatihan berkelanjutan, kurangnya supervisi yang optimal, serta belum maksimalnya evaluasi kinerja pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi pengembangan manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja pendidik, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang berpengaruh dalam proses pengembangan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan para guru di SLBN Taruna Mandiri Kuningan. Proses analisis data dilakukan secara interaktif dengan model Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Fokus utama penelitian terletak pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan SDM sebagai upaya peningkatan kinerja pendidik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui perencanaan berbasis hasil evaluasi sebelumnya yang dirumuskan dalam Rencana Strategis (Renstra) sekolah. Pelaksanaannya mencakup pemberian pelatihan, seminar, bimtek, serta motivasi dan supervisi yang dilakukan secara rutin. Evaluasi dilakukan melalui supervisi kepala sekolah dan pengawas, serta penilaian kinerja guru (PKG) yang dilakukan minimal dua kali dalam satu semester. Pengembangan SDM terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi, semangat kerja, profesionalisme, dan produktivitas pendidik. Adapun faktor pendukung pengembangan SDM meliputi komitmen pimpinan, partisipasi aktif guru, serta dukungan sarana dan prasarana. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan anggaran, waktu, dan perubahan kebutuhan organisasi. Implikasi dari penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen SDM yang terencana, terstruktur, dan berkelanjutan sebagai kunci keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya dalam pelayanan bagi anak berkebutuhan khusus.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pendidik, Sekolah Luar Biasa, Pengembangan SDM

ABSTRACT

LUTFI SAMBUDI, 21086010072: "IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DEVELOPMENT IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE AT TARUNA MANDIRI STATE SPECIAL SCHOOL (SLBN) KUNINGAN"

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in improving the quality of education, especially in Special Schools (SLB), which have unique characteristics and challenges. SLBN Taruna Mandiri Kuningan faces several issues such as an imbalanced teacher-student ratio, limited continuous training, lack of optimal supervision, and inadequate performance evaluation for educators. This study aims to analyze the implementation of HRM development in enhancing teacher performance and to identify supporting and inhibiting factors in the development process.

This research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. Informants include the principal, vice principal, and teachers at SLBN Taruna Mandiri Kuningan. Data analysis follows the interactive model of Miles and Huberman through data reduction, data display, and conclusion drawing. The study focuses on planning, implementation, and evaluation of HRM development as efforts to improve teacher performance.

The findings show that HRM development is carried out through planning based on previous evaluations formulated in the school's Strategic Plan (Renstra). Implementation includes training, seminars, technical guidance, motivation, and regular supervision. Evaluation is conducted by the principal and school supervisors through teacher performance assessments (PKG) at least twice a semester. HRM development has a positive impact on increasing teacher competence, motivation, professionalism, and productivity. Supporting factors include leadership commitment, active teacher participation, and adequate facilities. Inhibiting factors include budget constraints, limited time, and changing organizational needs. The implication of this research emphasizes the importance of well-planned, structured, and continuous HRM as a key to improving education quality, especially in serving children with special needs.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Performance, Special School, HRM Development

المخلص

لطفي سامبودي، 21086010072: تطبيق تنمية إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلمين في المدرسة الحكومية الخاصة (SLBN) ترونا منديري كنينغان"

تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا استراتيجيًا في تحسين جودة التعليم، خاصة في المدارس الخاصة التي تتميز بخصائص وتحديات فريدة. تواجه مدرسة SLBN ترونا منديري كنينغان عددًا من المشكلات مثل عدم التوازن بين نسبة المعلمين والطلاب، قلة التدريب المستمر، ضعف الإشراف، وعدم كفاية تقييم أداء المعلمين. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تطبيق تنمية إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلمين، وتحديد العوامل الداعمة والمعيقة في عملية التنمية.

تستخدم هذه الدراسة منهجًا نوعيًا وصفيًا، وتُجمع البيانات من خلال الملاحظة، والمقابلات، والوثائق. يشمل المشاركون مدير المدرسة، ونائبيه، والمعلمين في المدرسة. يتم تحليل البيانات باستخدام نموذج مايلز وهويرمان من خلال تقليل البيانات، وعرضها، واستخلاص النتائج. يركز البحث على التخطيط، والتنفيذ، والتقييم لتطوير الموارد البشرية كوسيلة لتحسين أداء المعلمين.

تشير النتائج إلى أن تنمية الموارد البشرية تتم من خلال التخطيط المبني على نتائج التقييم السابقة ضمن الخطة الاستراتيجية للمدرسة. يشمل التنفيذ التدريب، والندوات، والإرشاد الفني، والتحفيز، والإشراف المنتظم. ويتم التقييم من قبل مدير المدرسة والمشرفين من خلال تقييم أداء المعلمين (PKG) مرتين على الأقل في كل فصل دراسي. لقد أثرت تنمية الموارد البشرية بشكل إيجابي على كفاءة المعلمين، ودافعتهم، واحترافيتهم، وإنتاجيتهم. تشمل العوامل الداعمة التزام القيادة، ومشاركة المعلمين النشطة، وتوافر المرافق. أما العوامل المعيقة فهي قلة الميزانية، وضيق الوقت، وتغير احتياجات المؤسسة. تؤكد هذه الدراسة على أهمية إدارة الموارد البشرية المخططة والمنظمة والمستمرة كعنصر أساسي في تحسين جودة التعليم، خاصة في خدمة الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، أداء المعلمين، المدرسة الخاصة، تنمية الموارد البشرية

UINSSC

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini. Segala syukur kupanjatkan kepadamu ya Allah, karena telah memberikan rahmat serta hidayah kepada saya sehingga segala usaha yang selama ini saya lakukan untuk menyelesaikan tesis ini bisa terlaksana. Terimakasih telah menghadirkan orang-orang baik disekeliling saya. Merekalah yang selalu memberi semangat, doa dan dukungan sehingga saya kuat dan yakin bisa menghadapi berbagai cobaan dan rintangan yang saya hadapi. Sholawat serta salam saya haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari zaman kebodohan. Karya sederhana ini akan saya persembahkan kepada:

1. Istri ku tersayang dan tercintahh, yang telah mendoakan dan mendukungku sehingga aku bisa menyelesaikan tesis ini.
2. Kedua orang tua Bapak Syaifullah dan Ibu Titin yang selalu mendoakanku disetiap sujudnya, yang selalu membimbing, mendidik dan memberikan dukungan disetiap momen-momen penting dalam hidupku.
3. Bapak Dr. H. Masduki Duryat, M.Pd.I dan Ibu Dr. Dewi Cahyani, MM., M.Pd. selaku dosen pembimbing saya. Terimakasih telah sabar membimbing saya dari awal pembuatan tesis hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tesis ini sesuai dengan harapan. Terimakasih atas segala ilmu pengetahuan yang telah bapak berikan kepada saya. Semoga bapak dan keluarga selalu dalam lindungan Allah.
4. Teman seperjuangan dan seangkatan MPI B Pascasarjana 2021. Terimakasih sudah menjadi bagian dari hidup saya. Terimakasih juga untuk segala bentuk dukungan dan do'a yang telah kalian berikan.

UINSSC
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON

KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrohmanirrohim

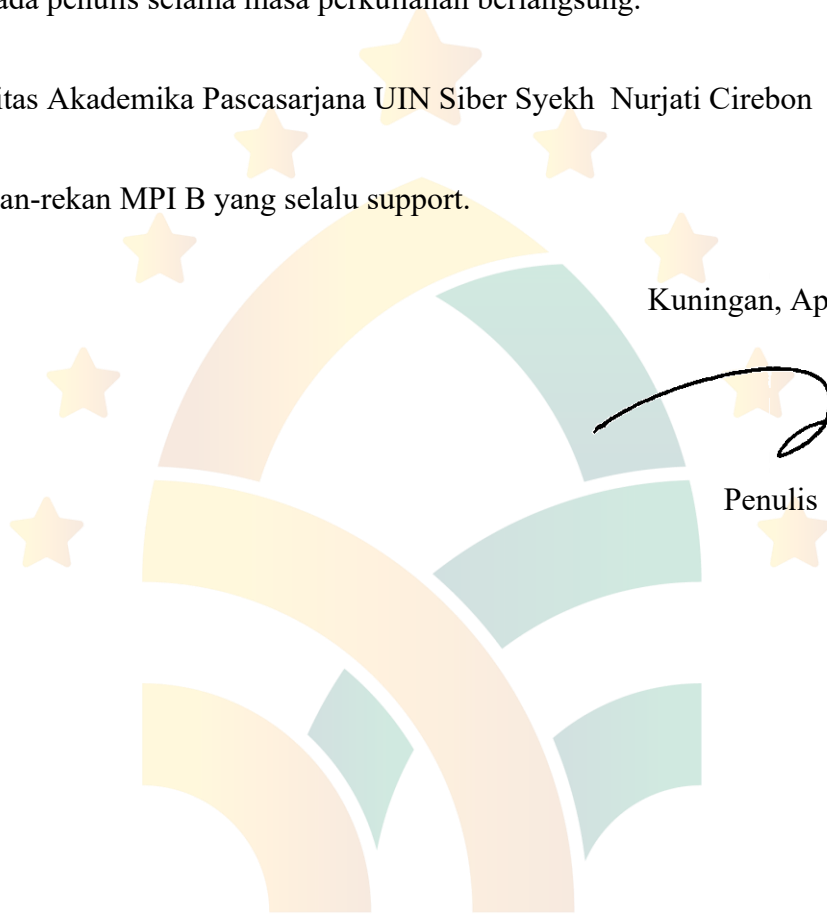
Alhamdulillahirabbil'aalamiin, penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan pertolongan-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.

Karena tanpa rahmat dan pertolongan-Nya, tidaklah mungkin penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini berjudul: **“Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan”**, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Yth :

1. Prof. Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag. Rektor UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon.
2. Prof. Dr. H. Ilman Nafi'a, M.Ag. Direktur Pascasarjana UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon.
3. Dr. Dewi Cahyani, M.M., M.Pd. sebagai ketua Prodi MPI sekaligus pembimbing II yang telah membantu dan mengarahkan serta memberikan informasi dan pelayanan yang baik kepada saya.
4. Dr. H. Masduki Duryat, M.Pd. I, sebagai dosen pembimbing I yang sudah memberikan motivasi, arahan serta ilmu yang begitu bermanfaat kepada saya, sehingga tesis ini selesai sesuai harapan.

5. Seluruh Dosen Pascasarjana UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon yang telah membimbing dan membina penulis dengan segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan berlangsung.
6. Civitas Akademika Pascasarjana UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon
7. Rekan-rekan MPI B yang selalu support.

Kuningan, April 2025



Penulis

UINSSC
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Lutfi Sambudi

NIM : 21086010072

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Tempat, Tanggal Lahir : Kuningan, 9 Maret 1999

Alamat : Jl Yamar Blok Wage RT 001 RW 001 Desa
Sadamantra Kesamatan Jalaksana Kabupaten
Kuningan Jawa Barat

Nomor HP : 082320977679

Email : lutfi.sambudi9@gmail.com

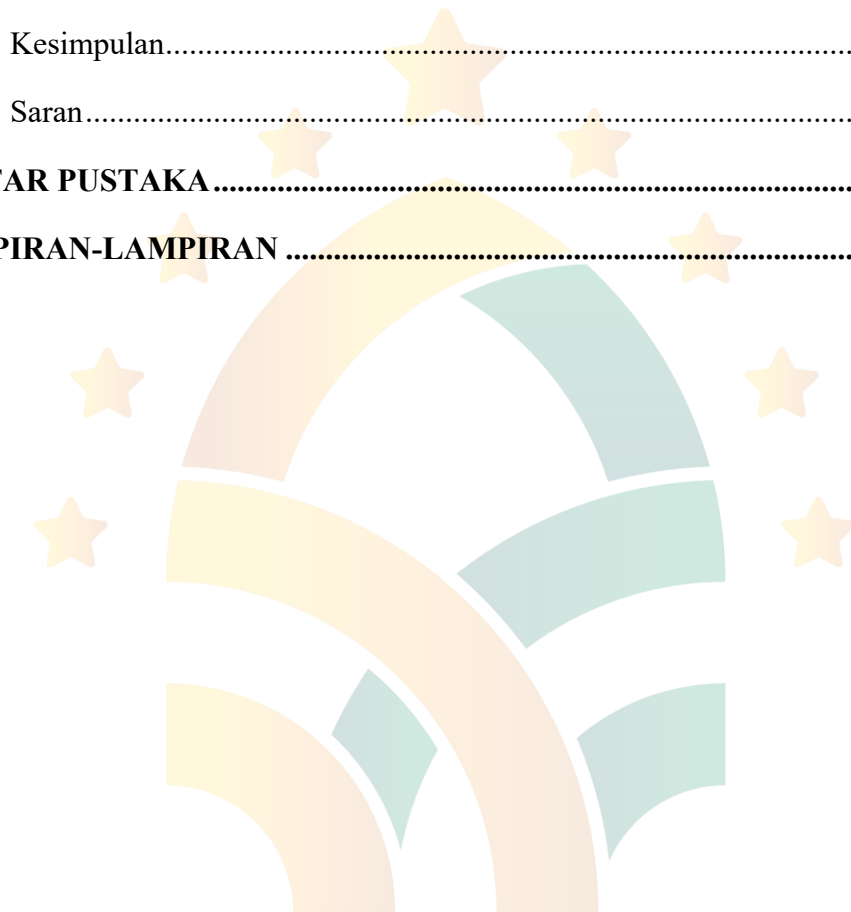
Riwayat Pendidikan : TK Tunas Harapan Garut (2003-2004)
TK Jati Putra Al-Hasanah Garut (2004-2005)
SD Plus Islamic Centre Manado (2006-2010)
SDN Kalijaga Permai Cirebon (2010-2011)
SMPIT Al-Multazam Kuningan (2011-2014)
SMAIT Al-Multazam Kuningan (2014-2017)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2017-2021)
UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon Pascasarjana
(2021-2025)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
Nota Dinas.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
المخلص.....	ix
PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMAKASIH	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Kinerja Pendidik.....	19
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik.....	21

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
5. Disabilitas.....	29
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Berfikir.....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Instrumen Penelitian.....	44
C. Data dan Sumber Data.....	45
D. Teknik Analisis Data.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. HASIL PENELITIAN.....	50
1. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.....	50
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.....	56
3. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.....	58
B. PEMBAHASAN PENELITIAN.....	61
1. Implementasi pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik.....	61
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja	71

3. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik.....	73
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	83



UINSSC

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON**