

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam institusi pendidikan seperti Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan. SDM yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pendidik, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada proses belajar-mengajar dan prestasi siswa. Dalam konteks pendidikan khusus di SLBN, manajemen SDM memiliki peran yang lebih kompleks dan menantang dibandingkan dengan sekolah reguler, mengingat kebutuhan khusus yang harus dipenuhi oleh pendidik dan siswa.

SLBN Taruna Mandiri Kuningan menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya yang tidak sebanding antara pendidik dan siswa, kebutuhan pelatihan khusus bagi pendidik, dan dukungan psikologis yang memadai untuk siswa berkebutuhan khusus. Oleh karena itu, implementasi manajemen SDM yang tepat sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan tersebut dan meningkatkan kinerja pendidik. Peningkatan kinerja pendidik dapat diwujudkan melalui berbagai strategi manajemen SDM, seperti pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif.

Namun, dalam praktiknya, banyak sekolah luar biasa yang masih menghadapi kendala dalam implementasi manajemen SDM yang efektif. Beberapa masalah yang sering ditemui meliputi kurangnya dukungan dari pihak

manajemen, keterbatasan anggaran untuk program pelatihan, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini mengakibatkan kinerja pendidik tidak optimal, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan yang meliputi pendidik, tenaga kependidikan dan kepala sekolah merupakan salah satu unsur penting yang mampu menjadi pengendali dalam suatu lembaga pendidikan. Kinerja dari sumber daya manusia di lembaga pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, sekolah perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya, maka perlu ada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Menurut penelitian Husni Bawafid, sebagaimana dikutip oleh deni, 2022, kualitas pendidikan yang buruk di negara kita ini salah satunya disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk pengelolaan sekolah yang kurang berpengalaman dan rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), terutama tenaga pendidik. Kemampuan mengajar tenaga pendidik dianggap rendah, sehingga diperlukan program pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan meningkatkan kualitas SDM agar dapat beradaptasi dengan perubahan sosial yang cepat. Dalam hal ini, manajemen dan pengelolaan administrasi yang baik juga sangat penting bagi SDM yang berkualitas agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, SDM yang berkualitas harus memiliki

kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan tepat agar bisa bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan yang tidak menentu. (Deni Pandu Putra Kusuma & Ahmad Nasrulloh, 2022)

Kinerja pendidik terkadang tidak maksimal sehingga berdampak terhadap proses pembelajaran dan prestasi peserta didik. Program pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi tenaga pendidik belum terlalu maksimal bahkan tidak jarang diabaikan oleh pengelola lembaga pendidikan menjadi salah satu faktor kinerja pendidik tidak maksimal. Hal tersebut terlihat dari bagaimana suatu lembaga pendidikan yang kurang serius dalam memberikan pelatihan terhadap pendidik, kepala sekolah yang jarang memberikan motivasi terhadap bawahan, kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, dan pelaksanaan evaluasi terhadap pendidik yang kurang maksimal. Pengembangan terhadap sumber daya manusia khususnya pendidik yang belum maksimal tentu akan berimplikasi terhadap kinerja tenaga pendidik.

SDM merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Organisasi dibentuk dengan berbagai tujuan dan visi untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan semua tindakan dan kegiatan di dalam organisasi dikelola oleh manusia. Karena itu, manusia menjadi faktor strategis yang sangat signifikan dalam segala bentuk dan tujuan kegiatan organisasi (Chotimah & Nisa, 2019).

Problem-problem terkait pengembangan sumber daya manusia yang dibahas sebelumnya disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu; a) pengelola lembaga pendidikan tidak menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pendidik, b) kurangnya keseriusan pengelola lembaga

pendidikan dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia, c) keterbatasan biaya yang dimiliki lembaga pendidikan sehingga tidak dapat melakukan program-program yang bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia. Beberapa faktor tersebut menjadi latar belakang permasalahan yang sering kali muncul berkaitan dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk peningkatan kinerja pendidik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia terutama seorang pendidik, karena pendidik memiliki peran dan tanggung jawab besar terhadap prestasi belajar siswa. Pendidik bertugas memberikan pembelajaran, bimbingan dan arahan yang efektif bagi peserta didik, untuk itu pendidik harus memperoleh pelatihan, motivasi, kompensasi yang sesuai harapan sehingga meningkatkan semangat kerja, kemudian penting juga untuk dilakukan sebuah evaluasi bagi pendidik itu sendiri sehingga bisa terlihat pencapaian pendidik itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya dalam kegiatan belajar mengajar. Pengembangan terhadap sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kompetensinya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya, bagi seorang guru yaitu produktivitas dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara singkat akan tetapi perlu dilakukan secara terencana, bertahap dan berkelanjutan agar benar-benar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Kunci utama meningkatnya kualitas pendidikan adalah kualitas keprofesionalan guru, oleh karena itu, tidak salah jika ada orang yang berpendapat

bahwa kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas guru yang ada pada bangsa itu. Tentu guru harus semakin meningkatkan inovasi dan mengetahui dasar-dasar tentang program pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus, agar kualitas pembelajaran, baik mengingat belum semua guru maupun warga masyarakat tahu tentang karakteristik anak berkebutuhan khusus serta bagaimana menghadapi dan melayani anak berkebutuhan khusus (ABK) dengan berbagai jenis kelainan maupun karakter.

Penulis beranggapan bila sesama komponen yang ada di lingkungan sekolah diberdayakan dengan optimal kiranya untuk pendidikan akan semakin baik dan meningkat menghasilkan mutu lulusan sekolah serta outcome yang berdaya guna. Kebutuhan mengenai pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus tersurat secara jelas dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional Bab V Pasal V Ayat 1 dan 2 yang berbunyi: “Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu dan warga negara yang mempunyai kelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan/sosial berhak memperoleh pendidikan khusus”. Upaya peningkatan mutu layanan pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus (ABK) telah dilakukan secara terus menerus baik oleh pemerintah maupun oleh masyarakat pemerhati pendidikan sebagai mitra dalam pengembangan program layanan pendidikan.

Pelaksanaan program pembelajaran di sekolah bagi anak berkebutuhan khusus (ABK) tidak terlepas dari perhatian orang tua, guru pemerhati pendidikan dan kerjasama dari seluruh lapisan masyarakat serta pemerintah terkait. Selanjutnya program pendidikan bagi mereka yang idealnya dilengkapi dengan

sarana dan prasarana yang memadai serta kurikulum yang sesuai, ditambah rasio guru yang ideal yaitu satu guru menangani lima orang anak berkebutuhan khusus.

Tetapi pada faktanya penunjang pembelajaran untuk anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan masih belum sempurna, seperti sarana prasana yang harus ditambahkan, kurikulum yang berubah-ubah ditambah kurikulum untuk anak berkebutuhan khusus ini masih sangat minim, dan rasio guru yang tidak sebanding yaitu 65 orang GTK berbanding dengan jumlah siswa 244 orang, dan 65 orang GTK itu tidak semua berlatar belakang Sarjana PLB (Pendidikan Luar Biasa).

Guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus, harus jeli melihat situasi anak didiknya. Guru harus dapat membedakan dalam hal ketidakmampuan anak, sehingga penanganan bagi anak berkebutuhan khusus mengalami perbedaan juga dalam hal didikannya. Misalnya anak yang buta matanya pasti berbeda pendidikannya dengan anak yang tidak bisa bicara. Dengan itu pembelajaran di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan tenaga pendidik menggunakan media yang berbeda di setiap anak, karena memang kebutuhan khusus setiap anak benar benar sangat dibutuhkan untuk mengembangkan pengetahuan dan pembelajaran yang efektif sesuai pada visi misi di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan itu sendiri.

Dalam hal ini, kineja guru diukur dari bagaimana guru tersebut memberikan pelajaran yang baik bagi anak berkebutuhan khusus, tidak terlepas dari peran guru dalam melaksanakan pembelajaran kepada anak didik. Guru harus memberikan contoh yang baik, agar anak berkebutuhan khusus bisa menerapkannya dalam

kehidupan sehari-hari, baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat dan juga Negara. Dengan adanya perubahan sosial yang semakin mencekam dari pengaruh era globalisasi, sehingga anak tidak lagi memanfaatkan ketidakmampuannya dalam berusaha, tetapi memberikan contoh kepada masyarakat, bahwa anak berkebutuhan khusus, mampu juga dalam berusaha untuk mencari uang yang halal.

Menjadi guru SLB bukanlah pekerjaan yang mudah, membutuhkan perjuangan yang kuat, selain harus memiliki pengetahuan tentang anak-anak berkebutuhan khusus, guru SLB dituntut untuk mempunyai kesabaran yang tinggi, fisik dan mental yang baik dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana implementasi manajemen SDM di SLBN Taruna Mandiri Kuningan dapat meningkatkan kinerja pendidik. Penelitian ini akan menganalisis berbagai aspek manajemen SDM, termasuk proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam implementasi manajemen SDM di SLBN tersebut, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pendidik.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen SDM di sekolah luar biasa, serta memberikan wawasan bagi para pengelola pendidikan tentang pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja pendidik dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan gambaran di atas maka penelitian ini disusun untuk mengamati dan mendeskripsikan temuan penelitian tentang peningkatan kinerja pendidik,

pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik dan model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik. Dengan demikian peneliti menetapkan judul : **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahannya yaitu:

1. Kurangnya Dukungan Psikologis dan Emosional yaitu dukungan psikologis dan emosional bagi pendidik dan siswa masih kurang memadai dan kesejahteraan mental pendidik terpengaruh..
2. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan yaitu program pelatihan tidak terstruktur dan berkelanjutan dan kurangnya pembaruan pengetahuan dan keterampilan.
3. Penilaian Kinerja yang Kurang Efektif yaitu sistem penilaian kinerja tidak efektif dan objektif dan penilaian kurang transparan dan tidak berdasarkan indikator yang jelas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang begitu banyak akan pembahasannya, oleh sebab itu penulis membatasi pembahasan agar penelitian ini lebih fokus dan sempurna, maka dari itu penulis membatasi pembahasan terkait:

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri

Kuningan

2. Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri Taruna Mandiri Kuningan
3. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Kuningan ?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan ?
3. Apa dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memahami:

1. Implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.
2. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.

3. Dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.

F. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, maka manfaat dari penelitian ini diantaranya:

1 Manfaat Teoritis

Meningkatkan informasi, pengetahuan serta kajian untuk terus menambah ilmu, wawasan serta koleksi khazanah tentang peningkatan mutu pendidikan.

2 Manfaat Praktis

a. Manfaat untuk Kepala Madrasah Penelitian ini diharapkan menambah wawasan bagi Kepala Madrasah untuk terus memperbaiki pengelolaan supervisi di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.

1) Penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan perbaikan untuk Kepala Madrasah dalam menjalankan supervisi di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.

b. Manfaat untuk Tenaga Kependidikan

1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi tenaga pendidik khususnya semua tenaga pendidik sehingga mengetahui sejauh mana dapat mengelola pembelajaran di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesional guru di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat mendeskripsikan strategi komunikasi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi sehingga dapat menambah pengetahuan bagi tenaga kependidikan tentang pentingnya peningkatan mutu pendidikan yang berhubungan dengan pembelajaran siswa di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan.

c. Manfaat untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan, pembaharuan berfikir peneliti tentang implementasi MSDM untuk meningkatkan mutu pendidikan.

UINSSC

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON