

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SLB AL AKBAR DHARMAWAN

Angga Wirayudha Purnama¹, Apriati Nur Atiza²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Satu Nusa

Email : anggawiryud05@gmail.com, apriati.nuratizah01@gmail.com

Abstract

Action management involves various processes such as planning, organizing, mobilizing and monitoring, which are carried out to set and achieve predetermined goals. Good quality SLB requires being able to motivate and develop the potential of the human resources involved, fulfill facilities and infrastructure and increase student achievement. This research aims to present and explain the implementation of human resource management at Al Akbar Dharmawan SLB in an effort to improve school quality. SLB Al Akbar Dharmawan is a new school located at SLB Al-Akbar which is located in Krian District, Sidoarjo Regency. This research uses qualitative research methods. This research has 6 populations as samples. The research subjects were determined using a saturated sampling technique and the subjects were the Head of SLB Al-Akbar Dharmawan, teachers and education staff. The research used in this research is a natural setting (natural conditions). Data collection tools in this research are observation, interviews and documentation. The data analysis techniques used in this research are miles and huberman.

Keywords: HR Management, School Quality, Special Education

Abstrak

Manajemen tindakan yang melibatkan berbagai proses seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menetapkan serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Mutu SLB yang baik menuntut untuk dapat memotivasi dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang terlibat, pemenuhan sarana dan prasarana dan peningkatan prestasi peserta didik. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan dan memaparkan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia pada SLB Al Akbar Dharmawan dalam upaya meningkatkan mutu sekolah. SLB Al Akbar Dharmawan merupakan sekolah baru yang berlokasi di SLB Al-Akbar yang terletak di Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini mempunyai 6 populasi sekaligus sebagai sampel. Subjek penelitian ditentukan melalui teknik sampling jenuh dan subjeknya adalah Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan, guru, dan tenaga kependidikan. Penelitian yang digunakan penelitian ini adalah *natural setting* (kondisi alamiah). Alat pengumpulan data dalam penelitian ini berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah miles dan huberman.

Kata Kunci : Manajemen SDM, Mutu Sekolah, Pendidikan Khusus

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun lembaga secara umum sangat memerlukan adanya keberadaan sumber daya manusia (SDM). Peran dan nilai sumber daya manusia dalam organisasi adalah seluruh potensi yang dapat digunakan untuk suatu usaha dalam mencapai tujuan secara pribadi individu maupun di dalam organisasi dan lembaga. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Meskipun suatu organisasi memiliki modal yang besar, teknologi canggih, dan sumber daya alam yang melimpah, tanpa adanya sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkannya, keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat vital dalam organisasi sebagai unsur utama dan pengendali keberhasilan organisasi (Wijaya, et al., 2019).

Schermerhorn dalam (Wijaya, et al., 2019) mendefinisikan jika manajemen sumber daya manusia adalah orang, individu, serta kelompok yang menolong organisasi mewujudkan barang maupun jasa yang diinginkan. Menurut Flippo dalam (Yuliani, 2023) manajemen SDM adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai kegiatan, termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan motivasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia guna mencapai tujuan individu, organisasi, dan

masyarakat. Sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai suatu proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara terpadu (Yuliani, 2023: 2-3).

Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah telah mengamanatkan bahwa setiap satuan pendidikan formal wajib melaksanakan penjaminan mutu internal tak terkecuali jenjang SLB. Pelaksanaan sistem penjaminan mutu sendiri bertujuan untuk menjamin pemenuhan delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dilakukan secara sistemik, holistik, dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu secara mandiri pada satuan pendidikan. Mutu pendidikan yang baik adalah keberhasilan manajerial dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah (Wijaya, et al., 2019). Mutu pendidikan adalah aspek utama yang harus menjadi perhatian, karena mutu pendidikan menjadi indikator apakah sebuah sekolah dapat dikategorikan sebagai sekolah yang berkualitas atau tidak. Hak ini tidak hanya untuk anak-anak pada umumnya saja, akan tetapi anak-anak yang berkebutuhan khusus (ABK) wajib mendapatkannya juga (Suarsana dalam Sari, et al., 2023). Pusat sumber dalam konteks pendidikan khusus dan pendidikan inklusif adalah lembaga khusus yang ditunjuk oleh pemerintah (pemerintah pusat/pemerintah daerah) sebagai pusat sumber dalam pengembangan pendidikan khusus dan pendidikan inklusif.

Pusat sumber ini dapat dimanfaatkan oleh semua pihak yang berhubungan anak berkebutuhan khusus, khususnya dalam penanganan dan pendidikannya. Dengan demikian pusat sumber dapat menjadi sumber bagi orang tua, keluarga, sekolah biasa/sekolah luar biasa, masyarakat dan pemerintah serta pihak lain yang berkepentingan. Saat ini yang dimaksud dengan pusat sumber dalam konteks pendidikan khusus dan pendidikan inklusif adalah sekolah-sekolah khusus atau SLB yang ditunjuk oleh Dinas Pendidikan setempat. SLB yang menjadi pusat sumber merupakan SLB Inti atau SLB pembina yang berada di kabupaten atau kota setempat (Lubna, et al., 2021: 116).

Dalam konteks ini sumber daya manusia yang mencakup pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Luar Biasa (Alamsyah, 2020). Pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki kualifikasi tertentu dalam berbagai peran, seperti guru, dosen, konselor, tutor, instruktur, fasilitator, atau peran khusus lainnya. Mereka bertanggung jawab atas pertumbuhan dan perkembangan peserta didik, baik secara fisik maupun mental, serta ikut serta dalam pelaksanaan pendidikan. Secara lebih khusus, istilah "guru" merujuk pada seorang tenaga pengajar dan pendidik profesional di lembaga pendidikan formal, dengan kualifikasi tertentu. Tugas utamanya meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik ditingkat pendidikan dasar maupun menengah (Wijaya, et al., 2019). Tenaga kependidikan menurut Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Implementasi SDM meliputi perencanaan, seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi. Perencanaan manajemen SDM adalah proses memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan serta memastikan ketersediaan orang-orang yang sesuai dengan jumlah yang tepat. Setelah itu, barulah Departemen SDM bisa memulai proses rekrutmen dan seleksi (Rahardjo, 2022). Menurut (Raymond, et al., 2023) ada 3 tahap dalam proses perencanaan SDM yaitu perusahaan mengidentifikasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan di masa depan, yang kedua memastikan adanya ketersediaan SDM yang memenuhi kualifikasi untuk menjadi karyawan di masa mendatang, dan yang terakhir yaitu pelatihan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi akan memiliki SDM dengan jumlah dan kualitas yang sesuai dengan rencana strategis. Menurut (Wijaya, et al., 2019) perencanaan program atau kebijakan pendidikan adalah keterampilan yang idealnya dimiliki oleh para pengelola pendidikan. Keterampilan ini sangat penting karena membantu dalam menetapkan sasaran dan kegiatan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan sebenarnya. Menurut (Raharjo, 2022) seleksi merupakan usaha yang dilakukan secara sengaja oleh seseorang dalam perusahaan untuk memilih satu atau lebih calon karyawan dari sekumpulan pelamar yang melamar untuk posisi tertentu. Tahapan seleksi berupa: penerimaan pendahuluan, tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), Wawancara oleh Penyelia, pengenalan pekerjaan, dan keputusan penerimaan. Menurut (Raymond, et al., 2023) proses seleksi dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu seleksi non-ilmiah dan seleksi ilmiah:

1. Non Ilmiah

Seleksi non-ilmiah tidak didasarkan pada ilmu pengetahuan atau spesifikasi pekerjaan, melainkan lebih mengandalkan pertimbangan-pertimbangan berikut:

- 1) Surat lamaran bermaterai atau tidak.
- 2) Ijazah sekolah dan daftar nilai yang dimiliki.
- 3) Surat keterangan pekerjaan sebelumnya dan pengalaman yang relevan.
- 4) Melakukan percakapan langsung dengan pelamar.
- 5) Surat referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.

2. Ilmiah

Seleksi ilmiah dilakukan dengan pendekatan yang lebih terstruktur, berdasarkan spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan yang nyata. Metode ini mengikuti kriteria dan standar tertentu, mencakup hal-hal berikut:

- 1) Metode yang sistematis dan terencana.
- 2) Fokus pada kebutuhan riil perusahaan terhadap karyawan.
- 3) Mengutamakan prestasi kerja sebagai acuan.
- 4) Mematuhi undang-undang ketenagakerjaan.
- 5) Berdasarkan analisis jabatan serta ilmu sosial yang relevan.

Menurut teori Mangkunegara dalam (Sari, et al., 2023), pelatihan dan pengembangan adalah proses pembelajaran jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Dalam proses ini, karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan tertentu yang spesifik. Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu di lingkungan kerja. Selain itu, proses ini juga mencakup pengembangan kompetensi melalui berbagai metode, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, pembelajaran organisasi, kepemimpinan yang efektif, serta pengelolaan pengetahuan. Semua langkah tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Rowley dan Jackson dalam Sari, et al., 2023).

SLB Al-Akbar Dharmawan adalah salah satu sekolah khusus untuk anak berkebutuhan khusus yang terletak di Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo. SLB Al-Akbar Dharmawan termasuk dalam sekolahan baru karena baru didirikan pada tahun 2022. Meskipun demikian, SLB Al-Akbar Dharmawan telah menyiapkan semua yang dibutuhkan agar operasional sekolahan dapat berjalan dengan lancar. Perencanaan ini juga termasuk manajemen SDM yang ada di dalamnya. Tidak hanya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan sampai pengawasan juga diterapkan di SLB Al-Akbar Dharmawan. SDM merupakan ujung tombak dalam kelancaran organisasi baik besar maupun kecil, tak terkecuali sekolahan. Oleh karena itu manajemen SDM harus dipersiapkan sejak sebelum didirikannya sekolahan. Setelah itu, dalam proses mengajar, administrasi, pengembangan, dan penilaian juga telah disiapkan dengan matang.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu proses untuk meneliti dan memahami arti suatu individu ataupun kelompok dalam upayanya mendeskripsikan masalah sosial yang terjadi (Sugiyono dalam Kusuma, et al., 2022). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam penentuan narasumber. Populasi dari penelitian ini berjumlah 6 dan juga sekaligus menjadi sampel, yang terdiri dari kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan sebagai narasumber. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah *natural setting* (kondisi alamiah). Alat pengumpulan data dalam penelitian ini memakai observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data didapat langsung dari subjek penelitian yaitu tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dan dampaknya dalam peningkatan mutu SLB Al-Akbar Dharmawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Miles dan Huberman. Teknik data ini meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Ghony dan Almanshur dalam Kusuma, et al., 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

SLB Al-Akbar Dharmawan merupakan salah satu sekolah baru khusus anak berkebutuhan khusus yang berdiri pada tahun 2022 dan berada pada Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo,

Provinsi Jawa Timur. Meskipun termasuk sekolah baru, SLB ini telah melakukan perencanaan SDM sebelum sekolah ini didirikan guna menunjang kelancaran belajar para siswa serta administrasi sekolah.

Tujuan utama dari memiliki perencanaan SDM adalah untuk memprediksi secara akurat jumlah karyawan yang dibutuhkan dengan keterampilan yang sesuai agar dapat mencapai tujuan organisasi. Rencana ini memberikan wawasan tentang pemanfaatan tenaga kerja yang ada, keterampilan yang dibutuhkan untuk berbagai jenis pekerjaan, serta kebutuhan tenaga kerja dalam periode tertentu sejalan dengan tujuan organisasi. Selain itu, perencanaan ini juga memberikan gambaran mengenai waktu yang tersedia untuk memilih dan melatih tambahan tenaga kerja yang diperlukan.

Perencanaan yang dilakukan SLB Al-Akbar meliputi persiapan berkas-berkas administrasi sekolah dan siswa, sarana maupun prasarana yang dibutuhkan agar pembelajaran berjalan lancar, serta perencanaan perekrutan SDM yang dibutuhkan kedepannya dalam pengelolaan sekolah. Kepala Yayasan Akbar dan Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan menganalisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan sesuai dengan jumlah murid yang sudah mendaftar sebelumnya. Selain berdasar jumlah murid, guru dan tenaga kependidikan diharapkan mampu mengelola dan menerapkan kurikulum dan beban kerja yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kepala Yayasan Akbar dan Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan mencari guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas agar walaupun SLB Al-Akbar Dharmawan merupakan sekolah baru dapat menjamin mutunya.

Peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui seberapa penting perencanaan SDM dalam pengaruh meningkatkan mutu sekolah yang dilontarkan untuk Ibu Kepala SLDB Al-Akbar Dharmawan, ibu Anggun dan guru yang terkait. Ibu Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan mengatakan bahwa *“Tujuan dilakukan perencanaan sumber daya manusia yang ada di SLB Al-Akbar Dharmawan agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendayagunaan sumber daya manusia yang ada sehingga diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap mutu sekolah”*. Ditambahkan juga jawaban oleh ibu Galuh selaku salah satu guru yang menyatakan *“Sejak saya mengajar disini, perencanaan dari sebelum mengajar hingga setelah mengajar telah terstruktur dengan baik sehingga berpengaruh dalam kelancaran proses mengajar, peningkatan prestasi siswa yang mana hal itu berpengaruh positif untuk mutu sekolah”*. Jawaban dari beliau berdua telah mewakili atas pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, tujuan perencanaan manajemen sumber daya manusia di SLB Al-Akbar Dharmawan adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, memastikan pemanfaatan dan pendayagunaan yang efektif, serta mempertahankan sumber daya manusia yang ada dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. Sementara itu, hasil observasi menunjukkan bahwa perencanaan ini telah terlaksana dengan baik, di mana sumber daya manusia yang direkrut sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat dipahami bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia di SLB Al-Akbar Dharmawan membantu dalam mengelola guru dan tenaga kependidikan dari tahap awal perekrutan hingga upaya mempertahankan mereka agar tetap berkontribusi di sekolah ini. Perencanaan yang baik ini mendukung pencapaian kualitas mutu pendidikan dan keberlanjutan lingkungan kerja yang produktif di sekolah. Dengan perencanaan yang tepat, kebijakan pendidikan dapat dioptimalkan agar lebih efektif mencapai tujuan serta memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam pendidikan. Hal ini perlu diimplementasikan dalam bentuk manajemen sumber daya manusia agar tercipta hasil akhir yang diinginkan yaitu berupa peningkatan mutu SLB Al-Akbar Dharmawan.

Implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemanfaatan, pemeliharaan, dan evaluasi tenaga kerja oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai target individu maupun organisasi. Proses implementasi ini juga berlaku di lingkungan sekolah sebagai sebuah organisasi yang memiliki tujuan tertentu yang tercermin dalam visi, misi, dan tujuan sekolah. Hal tersebut juga diterapkan oleh SLB Al-Akbar. Implementasi ini mencakup rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, serta evaluasi kerja. Hal tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu SLB Al-Akbar

Dharmawan. Implementasi ini memiliki dampak peningkatan mutu terhadap SLB Al-akbar Dharmawan termasuk mencakup guru, siswa, tenaga kependidikan, dan warga sekolah lainnya.

Hasil penelitian setelah melakukan wawancara dan observasi kepada Kepala Yayasan Akbar menemukan bahwa rekrutmen diserahkan seluruhnya kepada pihak Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan. Untuk metode rekrutmen yang diterapkan oleh pihak SLB Al-Akbar memanfaatkan media sosial. Rekrutmen pencarian calon tenaga pendidik disebarakan melalui platform instagram, whatsapp, dan facebook. Dikarenakan SLB Al-Akbar Dharmawan merupakan sekolah baru, maka pihak SLB Al-Akbar Dharmawan mengimplementasikan persyaratan yang cukup mudah diterima sebagian calon tenaga pendidik, seperti: minimal lulusan SMA (Lulusan PLB mendapat nilai lebih), sabar, bertanggung jawab, dan dapat bekerja sama dalam tim. Dari hasil persyaratan rekrutmen yang dilakukan oleh Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan di atas, hasilnya menunjukkan beberapa pelamar calon pendidik mulai hadir di SLB Al-Akbar Dharmawan untuk melalui proses selanjutnya yaitu seleksi.

Seleksi merupakan tahap dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen. Dalam tahap seleksi telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria, yang kemudian akan dipilih untuk ditetapkan sebagai karyawan. Temuan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi peneliti dalam hal seleksi pada SLB Al-Akbar Dharmawan adalah seleksi dilakukan oleh pihak Kepala Yayasan Akbar dan Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan. Dalam tahap seleksi ini, pihak SLB Al-Akbar Dharmawan telah mendapatkan calon tenaga pendidik sebanyak 4 orang dan 1 orang tenaga kependidikan. Latar belakang dari 4 calon pendidik ini adalah satu orang lulusan strata manajemen, satu orang lulusan strata pendidikan luar biasa, dan dua orang lulusan sma sederajat serta untuk satu orang tenaga kependidikan lulusan sma sederajat. Pendekatan seleksi calon pendidik menggunakan seleksi ilmiah. Tahapan seleksi yang dilakukan pihak SLB Al-Akbar Dharmawan sebagai berikut:

1. Penerimaan Pendahuluan

Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan memastikan sumber calon pendidik mendapatkan informasi lowongan. Semua calon tenaga pendidik memberikan jawaban yang sama, yaitu dari media sosial, baik dari instagram dan facebook. Jawaban ini sesuai dengan salah satu calon pendidik yang bernama Bu Sella memberikan jawaban "*Saya mendapat informasi seputar lowongan pekerjaan ini dari facebook*".

2. Tes-tes Penerimaan

Tes dilakukan dengan sesi tanya jawab tentang pertanyaan berupa pengetahuan umum tentang SLB. Semua calon pendidik memiliki jawaban sesuai dengan pengetahuan mereka masing-masing, seperti jawaban oleh Bu Iim "*SLB adalah sekolah untuk anak yang memiliki kebutuhan khusus*".

3. Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi dilakukan oleh Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan untuk mengetahui ketersediaan mereka untuk menempuh pendidikan lagi yang selinier dengan pekerjaan sebagai guru SLB. Awalnya beberapa calon guru merasa terbebani oleh hal ini, akan tetapi setelah dijelaskan oleh Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan bahwa biaya akan ditanggung oleh pihak sekolah para calon guru meyetujui hal tersebut demi meningkatkan mutu sekolah.

4. Pengenalan Pekerjaan

Pengenalan pekerjaan dilakukan selama seminggu. Pengenalan ini dilakukan dengan cara mengajar secara langsung. Para calon guru diwajibkan mengenali macam-macam anak berkebutuhan khusus, alat bantu untuk mengajar, dan administrasi yang diperlukan dalam proses mengajar. Sedangkan tenaga kependidikan diwajibkan belajar pengelolaan dasar-dasar administrasi sekolah.

5. Wawancara oleh Penyelia

Wawancara penyelia dilakukan oleh Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan. Wawancara ini dilakukan lebih dalam untuk mengetahui lebih dalam apakah calon guru mampu bekerja dengan anak yang memiliki kebutuhan khusus. Pertanyaan ini terkait pendapat calon tenaga pendidik setelah proses mengajar secara langsung selama seminggu. Jawaban atas guru-guru diwakili oleh Pak Yudha "*Setelah mengajar selama seminggu saya merasa nyaman*".

bekerja sebagai guru SLB, guru-guru yang lain mampu bekerja sama, kepala sekolah yang selalu siap membantu, dan tenaga kependidikan telah menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mempermudah dalam proses mengajar dimana hal itu berpengaruh untuk peningkatan mutu sekolah”.

6. Keputusan Penerimaan

Hasil keputusan penerimaan berupa diterimanya 4 guru atau tenaga pendidik dan 1 tenaga kependidikan.

Meskipun sekolah ini termasuk baru, SLB Al-Akbar Dharmawan tetap mengikuti pendekatan dan tahapan-tahapan seleksi yang sesuai. Hasil menunjukkan kriteria perekrutan dengan guru dan tenaga kependidikan telah sesuai. Pihak SLB Al-Akbar merasa puas dengan kandidat yang mereka pilih secara ketat dan mendalam. Hal ini dimaksudkan agar meningkatkan mutu sekolah menuju arah yang positif.

Dalam tahap pelatihan dan pengembangan ini, peneliti mengajukan pertanyaan untuk Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan mengenai pelatihan dan pengembangan yang telah diikuti oleh guru dan tenaga kependidikan dalam upaya untuk meningkatkan mutu sekolah. Pemaparan jawaban diberikan oleh Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan *“Guru dan tenaga kependidikan di SLB Al-Akbar Dharmawan meliputi pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan karir. Pelatihan dan pembelajaran diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan guru dalam menangani anak-anak berkebutuhan khusus. Selain itu, pengembangan karir bertujuan membantu guru merancang masa depan mereka, sehingga kualitas kinerja yang dimiliki saat ini dapat terus meningkat dan diharapkan berdampak positif dalam peningkatan mutu sekolah”.*

Temuan penelitian dalam interview dan observasi menemukan bahwa guru dan tenaga kependidikan SLB Al-Akbar Dharmawan mengikuti berbagai jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak internal dan eksternal sekolah untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, seperti pelatihan kepemimpinan, *coaching*, pengembangan *soft skill*, motivasi, hingga pelatihan untuk meningkatkan kreativitas. Hasil dari pelatihan dan pengembangan adalah disiplin guru terhadap waktu serta aturan atau tata tertib yang ditetapkan sekolah semakin meningkat. Beberapa guru menyatakan bahwa dukungan kepala sekolah dalam memberikan izin untuk mengembangkan *soft skill* menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Kepuasan ini memotivasi para guru di SLB Al-Akbar Dharmawan untuk berkomitmen dan memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kualitas diri serta pengajaran mereka. Dampaknya para siswa pun dapat merasakan dampak positif dari guru yang antusias dan bersemangat di dalam kelas serta peningkatan mutu sekolah.

Dalam tahap evaluasi peneliti mengajukan pertanyaan untuk kepala sekolah tentang proses evaluasi yang dilakukan oleh pihak SLB Al-Akbar Dharmawan dalam upaya meningkatkan mutu sekolah dan dampak yang dirasakan guru dan tenaga kependidikan setelah proses evaluasi. Jawaban yang dilontarkan Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan adalah *“Evaluasi merupakan tahap akhir dan juga salah satu yang penting dikarenakan dalam tahap ini penilaian guru dan tenaga kependidikan dilakukan. Penilaian ini berdampak langsung dalam peningkatan mutu sekolah menuju arah positif atau negatif”.* Sementara itu selaku perwakilan guru, Bu Galuh memberikan jawaban *“Proses evaluasi termasuk tahap yang krusial karena kekurangan dan kelebihan kita para guru dinilai dan kita para guru belajar kekurangan kita sehingga diharapkan mutu sekolah dapat berjalan positif”.*

Pada tahap evaluasi, kepala sekolah memiliki peran penting dalam menilai kinerja seluruh sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Penilaian ini bertujuan untuk meningkatkan manajemen, mengukur perkembangan kinerja, menjadi dasar dalam perencanaan kebutuhan di masa mendatang, serta menjadi sarana yang efektif untuk memperkuat komunikasi di dalam lembaga pendidikan. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan guru dalam mengelola kelas. Guru perlu memastikan perangkat ajar yang disusun sesuai dengan keterampilan pengelolaan kelas yang efektif. Melalui supervisi ini, guru di SLB Al-Akbar Dharmawan terdorong untuk terus meningkatkan kompetensi mengajar mereka. Setelah supervisi, guru akan menerima masukan dan saran untuk memperbaiki metode pengajaran dan pengelolaan kelas, yang pada akhirnya membantu meningkatkan kualitas mutu sekolah.

Hasil temuan peneliti dalam wawancara dan observasi menemukan masih terdapat beberapa guru yang masih kebingungan dalam menyusun perangkat ajar. Namun dengan adanya bantuan dan bimbingan dari Kepala SLB Al-Akbar Dharmawan, masalah itu dapat segera diatasi. Selain itu, terdapat temuan lain berupa pemberian reward kepada guru yang dirasa memiliki penilaian baik. *Reward* ini berupa pujian dan kupon makanan. Dari uraiandiatas, perencanaan dan implementasi manajemen SDM telah dilakukan oleh sebaik mungkin SLB Al-Akbar Dharmawan sesuai teori yang ada guna meningkatkan mutu sekolah.

4. KESIMPULAN

Implementasi SDM yang dilakukan pada SLB Al-Akbar Dharmawan dimana merupakan termasuk sekolah baru dalam upaya meningkatkan mutu sekolah memberikan hasil yang positif. Hal ini mencakup berupa persiapan berkas-berkas administrasi sekolah dan siswa, sarana maupun prasarana, serta perencanaan perekrutan SDM. Selain itu proses implementasi yang dilakukan berupa seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kerja telah memberikan hasil yang positif. Hal ini dikarenakan kerja sama yang baik antara pihak Kepala Yayasan Akbar, Kepala SLB Al-Akbar, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan.

Diharapkan pihak yang terkait, yaitu Kepala Yayasan Akbar, Kepala SLB Al-Akbar, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan terus berupaya meningkatkan dan menjaga mutu sekolah yang sudah baik. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memberi motivasi maupun inspirasi untuk pihak internal terkait dan juga untuk pihak eksternal.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, D., Khalik, A., & Istofa, D. N. (2020). *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu SLB Muaro Jambi*. JMIE (Journal of Management in Education), 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.30631/jmie.2020.51.1-6>
- Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). *Sumber Daya Manusia*. In Bandung: CV Mandar Maju.
- Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh, A. (2022). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah*. Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- Lubna, Sulhan, A., Aziz, A., Astuti, F. H., Hadi, Y. A., Rizka, M. A., & Sarilah. (2021). *Buku Ajar Pendidikan Inklusi*. Sanabil.
- Rahmatullah, & Hidayat, W. (2021). *Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 2 Parepare*. Al-Islah Jurnal Pendidikan Islam, 19(2), 6.
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartani, & Sari, vivi nila. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.
- Sabarudin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Luar Biasa (SLB) Insan Madani Metro*. Jurnal Muftadiin, 7(2), 222–231.
- Sari, A. A., Tifani, R. N. S., & Dasmadi. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru SLB Pada Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong*. Jurnal Cahaya Mandalika.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan, Agustus, 1–195.
- Yusneli, Y. (2023). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Faktor Dampak dari Peningkatan Prestasi Siswa di Sekolah Luar Biasa Negeri Bangkinang Kota*. JSE Lectura: Journal of Special Education, 1(01).
- Zulkipli. (2022). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Di bidang Administrasi Pendidikan, 10(1).