

## Penguatan Manajemen Personalia: Tantangan Guru dalam Mengelola Pembelajaran di SLB A Yaketunis

Ratna Putri Pradita<sup>1</sup>, Qo-idah Ariq Pangesti<sup>2</sup>, Anugrah Ainul Yakin<sup>3</sup>, Difa'ul Husna<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Ahmad Dahlan

Alamat: Jl. Ringroad Selatan, Kragilan, Tamanan, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55191

Korespondensi penulis: [ratna2100031049@webmail.uad.ac.id](mailto:ratna2100031049@webmail.uad.ac.id)

**Abstract.** *Special School (SLB) A Yaketunis is a special school for children with special needs. Teachers at this SLB face various challenges in managing learning. The aim of this research is to analyze the challenges faced by teachers in managing learning at SLB A Yaketunis as well as efforts to strengthen personnel management as a solution. This research uses a qualitative approach. The research results show that the main challenges faced by teachers include limited student abilities, lack of supporting facilities and infrastructure, and excessive teacher workload. To overcome these challenges, schools need to strengthen personnel management starting from planning teacher needs, appropriate recruitment and selection, training and professional development of teachers, to regular evaluation of teacher performance. By strengthening personnel management, it is hoped that it can improve the quality of learning and the welfare of teachers at SLB A Yaketunis.*

**Keywords:** *Inklusive, Personnel, SLB A Yaketunis, Challenge.*

**Abstrak.** Sekolah Luar Biasa (SLB) A Yaketunis merupakan sekolah khusus bagi anak berkebutuhan khusus. Guru di SLB ini menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola pembelajaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tantangan yang dihadapi guru dalam mengelola pembelajaran di SLB A Yaketunis serta upaya penguatan manajemen personalia sebagai solusinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi guru antara lain keterbatasan kemampuan siswa, kurangnya sarana dan prasarana pendukung, serta beban kerja guru yang berlebihan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, sekolah perlu melakukan penguatan manajemen personalia mulai dari perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru, hingga evaluasi kinerja guru secara berkala. Dengan penguatan manajemen personalia ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kesejahteraan guru di SLB A Yaketunis.

**Kata kunci:** Inklusi, Personalia, SLB A Yaketunis, Tantangan.

### LATAR BELAKANG

Sekolah Luar Biasa (SLB) A Yaketunis merupakan sekolah khusus bagi peserta didik berkebutuhan khusus yang berlokasi di Kota Yogyakarta. SLB ini menampung sekitar 150 siswa dengan beragam kondisi dan kebutuhan khusus seperti tunanetra, tunarungu, tunagrahita, tunadaksa, dan autisme. Selama ini guru-guru di SLB A Yaketunis kerap menjumpai berbagai kendala dalam penyelenggaraan proses pembelajaran. Kendala utama adalah keragaman kondisi dan kemampuan peserta didik dalam menerima materi pelajaran. Beberapa peserta didik mengalami gangguan dalam fungsi pendengaran, penglihatan, kemampuan berpikir, motorik, bahkan sosial dan emosi sehingga membutuhkan pendekatan pembelajaran yang spesifik dan individual.

SLB A Yaketunis berlokasi di Jalan Parangtritis Km 7, Kelurahan Timbulharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sekolah ini terletak sekitar 7 km dari jalan utama Parangtritis menuju timur atau sekitar 12 km dari pusat Kota Yogyakarta. SLB A Yaketunis didirikan pada tahun 1985 dan merupakan SLB pertama di Kabupaten Bantul. Sekolah ini menyelenggarakan pendidikan bagi siswa tunanetra dan tunarungu dengan kurikulum khusus. SLB A Yaketunis memiliki perpustakaan, asrama, dan fasilitas penunjang lainnya untuk memberikan layanan pendidikan yang optimal bagi siswa berkebutuhan khusus.

Di sisi lain, jumlah guru yang ada belum sepenuhnya mencukupi untuk memberikan perhatian lebih ke setiap peserta didik. Selain itu sarana dan prasarana pembelajaran seperti alat bantu edukasi dan fasilitas penunjang kebutuhan khusus siswa juga masih minim. Kondisi ini memperberat proses adaptasi siswa dalam mengikuti pembelajaran. Kondisi ini tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi guru dalam mengelola proses pembelajaran agar tetap efektif dan sesuai dengan kebutuhan tiap peserta didik. Selain itu, kualitas lulusan SLB juga perlu terus ditingkatkan agar mereka memiliki bekal ketrampilan yang memadai saat terjun ke masyarakat. Oleh karena itu, penguatan manajemen personalia di SLB A Yaketunis dinilai penting guna mengatasi permasalahan yang ada sekaligus meningkatkan kualitas pembelajaran dan lulusan ke depannya.

Berdasarkan permasalahan di atas, penguatan manajemen personalia di SLB A Yaketunis dinilai urgen demi mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi guru dalam mengelola pembelajaran serta untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kualitas lulusan SLB ke depannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai tantangan yang dihadapi guru dalam mengelola pembelajaran di SLB A Yaketunis serta upaya penguatan manajemen personalia sebagai solusinya.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung di kelas. Wawancara mendalam dilakukan kepada guru dan kepala sekolah terkait kendala dan upaya solusi dalam pengelolaan pembelajaran. Studi dokumentasi berupa data profil sekolah, kurikulum pembelajaran, jumlah dan kualifikasi guru, serta sarana prasarana pembelajaran.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Manajemen Personalia dalam Pendidikan**

Dalam dunia pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas yang mengintegrasikan berbagai sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya (Arifin, 2013). Pemilihan manajemen sebagai kegiatan ini memungkinkan seorang kepala sekolah untuk berperan sebagai administrator, manajer yang bertanggung jawab dalam mengoordinasikan sumber daya pendidikan, dan sebagai supervisor dalam membimbing guru-guru dalam proses belajar mengajar (Arraniri et al., 2021).

Personalia mencakup semua anggota organisasi yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk guru, pegawai, wakil siswa, dan manajer pendidikan. Manajemen personalia adalah bagian dari manajemen yang fokus pada pengelolaan orang-orang dalam organisasi, meliputi rekrutmen, penempatan, pelatihan, pengembangan, dan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, manajemen personalia merupakan fungsi penting dalam memastikan bahwa orang-orang yang terlibat dalam proses pendidikan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan dukungan yang diperlukan untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa (Eni, 2020). Sedangkan manajemen pendidikan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengelola sistem pendidikan secara efektif dan efisien, dengan tujuan mencapai hasil pendidikan yang optimal (Zohriah et al., 2023). Manajemen pendidikan melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan berbagai aspek pendidikan, termasuk sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, kurikulum, dan proses pembelajaran.

Manajemen personalia pendidikan adalah bagian integral dari manajemen pendidikan yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, termasuk guru, tenaga kependidikan, staf administrasi, dan personel lainnya. Manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut dapat dikelola secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Ii, n.d.). Salah satu aspek utama dari manajemen personalia pendidikan adalah rekrutmen dan seleksi. Proses ini melibatkan penarikan, seleksi, dan penempatan individu yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan (Wiswanti & Husna, 2021). Hal ini melibatkan pembuatan deskripsi pekerjaan, pengumuman lowongan, wawancara, tes, dan penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Selain itu, manajemen personalia pendidikan juga melibatkan pengembangan sumber daya manusia. Ini mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi para pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan dapat berupa pelatihan teknis, pelatihan

pedagogis, atau pelatihan kepemimpinan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung proses pembelajaran (Wulandari & Hendriani, 2021).

Manajemen personalia pendidikan juga mencakup evaluasi kinerja. Proses ini melibatkan penilaian kinerja individu berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, seperti pencapaian tujuan, kompetensi, dan kontribusi terhadap lembaga pendidikan (Solihin et al., 2020). Evaluasi kinerja ini penting untuk memberikan umpan balik kepada para pendidik dan tenaga kependidikan, serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut. Aspek lain dari manajemen personalia pendidikan meliputi manajemen konflik, manajemen kompensasi, manajemen kesejahteraan, dan manajemen hubungan industrial. Semua aspek ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi para pendidik dan tenaga kependidikan, dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas mereka (Astuti, 2022).

Dengan demikian, manajemen pendidikan merupakan bagian integral dari sistem pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien, dan berkualitas, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Husna, 2020). Jika mengaitkan manajemen personalia dalam ranah pendidikan, maka hal ini merupakan bagian penting yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan (Perni, 2019).

### **Tantangan Guru dalam Mengelola Pembelajaran**

Tantangan Guru dalam Mengelola Pembelajaran di SLB A Yaketunis Pada sub bab ini dibahas berbagai tantangan yang dihadapi guru dalam mengelola pembelajaran di SLB A Yaketunis berdasarkan hasil observasi dan wawancara. Tantangan tersebut di antaranya keterbatasan kemampuan peserta didik, minimnya sarana prasarana pendukung, dan beban kerja guru yang tinggi. Adapun penjelasan di setiap poinnya dipaparkan sebagai berikut:

#### **1. Keterbatasan Kemampuan Peserta Didik**

Berdasarkan observasi dan wawancara mendalam, diketahui bahwa sebagian besar peserta didik di SLB A Yaketunis mengalami beragam keterbatasan dalam kemampuan akademik dan non-akademiknya. Secara rinci, 40% peserta didik mengalami hambatan pemahaman materi pelajaran pada level sedang hingga berat, 35% masih memerlukan pendampingan tambahan, dan hanya 25% yang bisa mengikuti kurikulum standar.

Hambatan pemahaman tersebut antara lain disebabkan karena tunagrahita memiliki kemampuan intelektual dan daya tangkap di bawah rata-rata, tunarungu memiliki gangguan dalam indera pendengaran sehingga kesulitan memahami instruksi verbal, sedangkan autisme

memiliki pola pikir dan perilaku yang cenderung berulang-ulang (stereotipi). Selain keterbatasan akademis, sejumlah peserta didik juga memiliki hambatan motorik dan sosial-emosional yang mempersulit mereka untuk bersosialisasi dan beraktivitas fisik terbatas (Ashari Kory Aznam, Krisna Rasyid Al Fittoh, 2020).

Kondisi tersebut memerlukan pendekatan pembelajaran individual yang intensif dan memakan banyak waktu dari guru. Padahal jumlah guru terbatas dan harus mengajar di kelas besar. Hanya 25-35% waktu mengajar yang bisa digunakan guru untuk pendampingan individual (Romdloni, 2018). Akibatnya banyak peserta didik yang tidak mendapatkan pembelajaran secara maksimal sesuai kebutuhannya.

## 2. Minimnya Sarana dan Prasarana Pendukung

Berdasarkan studi dokumentasi, rasio ketersediaan sarana penunjang pembelajaran seperti alat peraga edukatif dan alat bantu bagi peserta didik masih sangat kurang, yakni rata-rata 1:8 atau bahkan lebih rendah lagi di beberapa kelas. Demikian pula ketersediaan prasarana penunjang seperti aksesibilitas dan ruang sumber belajar yang ramah difabel.

Kondisi tersebut tentu menghambat efektivitas proses kegiatan belajar mengajar. Sebagai contoh, ketiadaan alat bantu pendengaran pada tunarungu atau alat orientasi bagi tunanetra akan memperlambat pemahaman mereka atas materi pelajaran (Tusoliha, 2023). Pun, ketiadaan fitur khusus pada bangku kelas maupun toilet untuk penyandang disabilitas fisik kerap mempersempit ruang gerak mereka untuk belajar dan beraktivitas di sekolah. Padahal keberadaan sarana prasarana pendukung tersebut sangat esensial untuk memaksimalkan potensi setiap peserta didik berkebutuhan khusus (Ndaumanu, 2020).

## 3. Beban Kerja Guru yang Tinggi

Rasio pendidik terhadap peserta didik di SLB A Yaketunis rata-rata adalah 1:12 hingga 1:15 per kelas. Angka tersebut jauh dari idealnya 1 pendidik:6 peserta didik. Kondisi ini berakibat memberi tekanan lebih pada para guru. Mereka dituntut memberi perhatian merata pada semua peserta didik disamping harus melakukan pendampingan individual pada peserta didik tertentu di luar jam resmi mengajar.

Banyak guru yang rela lembur hingga petang untuk mendampingi pembelajaran individual guna memastikan kemampuan akademik maupun non-akademik peserta didiknya meningkat secara optimal. Namun dalam jangka panjang, tingginya intensitas kerja dikhawatirkan berisiko menurunkan kualitas dan produktivitas mengajar para guru (Mukti & Harimi, 2021).

## **Upaya Penguatan Manajemen Personalialia di SLB A Yaketunis**

Manajemen personalialia atau manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peranan yang sangat vital dalam pengelolaan pendidikan. Manajemen personalialia bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang benar-benar berkompeten dan berkualitas dalam jumlah yang optimal, sehingga mampu merealisasikan visi dan misi lembaga pendidikan. Agar mampu mewujudkan tujuan tersebut, manajemen personalialia di bidang pendidikan perlu melaksanakan fungsi-fungsi utamanya secara efektif dan terintegrasi (Yunita et al., 2019).

*Pertama*, fungsi perencanaan sumber daya manusia yang matang dan tepat sasaran. Perencanaan sumber daya manusia mencakup analisis kebutuhan jumlah, kualifikasi, dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan untuk jangka pendek dan jangka panjang. Perencanaan ini mengacu pada rencana pengembangan dan pertumbuhan lembaga pendidikan agar kebutuhan personel selaras dengan arah pengembangan lembaga (Kawuryan, 2019). *Kedua*, fungsi rekrutmen dan seleksi calon personel pendidikan yang efektif. Rekrutmen harus mampu menjangring pelamar terbaik melalui promosi dan penyebaran informasi lowongan yang luas. Seleksi yang ketat dengan tes dan wawancara mendalam penting guna mendapatkan calon-calon unggulan yang benar-benar qualified dan passionate di bidang pendidikan (Anggraini et al., 2017). *Ketiga*, fungsi pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Pelatihan teknis, manajerial dan pengembangan soft skills bagi para personel dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja. Pengembangan karier jangka panjang personel perlu direncanakan secara matang. *Keempat*, evaluasi kinerja personel pendidikan secara objektif dan berkala. Indikator kinerja harus terukur untuk memantau pencapaian target individu. Hasil evaluasi menjadi dasar perbaikan dan peningkatan kinerja selanjutnya (Lampung et al., 2023). *Kelima*, pemberian kompensasi dan tunjangan kesejahteraan yang layak dan kompetitif. Hal ini penting untuk memotivasi serta menjaga loyalitas personel. Terakhir, membina hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dengan serikat pekerja merupakan kunci terciptanya lingkungan kerja yang kondusif (Wiyata & Sleman, n.d.).

Dengan menjalankan peran dan fungsi manajemen personalialianya secara optimal, diharapkan lembaga pendidikan dapat memberdayakan personel secara efektif dan efisien untuk mendukung visi lembaga dalam memberikan layanan pendidikan yang unggul dan bermutu tinggi (Agung et al., 2022).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk membantu para guru di SLB A Yaketunis dalam mengatasi tantangan mengelola pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus, diperlukan strategi penguatan manajemen personalia dari pihak sekolah. Oleh karena itu, penguatan manajemen personalia di sekolah ini harus diintensifkan. Program pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru yang terencana dan berkelanjutan mutlak diperlukan. Supervisi dan evaluasi kinerja guru juga akan sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Dengan dukungan manajemen personalia yang tepat, diharapkan guru-guru SLB A Yaketunis dapat lebih efektif dalam mengelola pembelajaran sehingga visi sekolah untuk membentuk generasi berkebutuhan khusus yang mandiri dan berprestasi dapat segera terwujud.

## DAFTAR REFERENSI

- Agung, S., Khoirunisa, A. N., & Suryaningsih, S. (2022). Tantangan Guru Sekolah Luar Biasa Pada Pembelajaran Ipa Di Abad 21. *Alotrop*, 6(1), 43–52. <https://doi.org/10.33369/alo.v6i1.21089>
- Anggraini, N., Salim, A., & Himawanto, D. A. (2017). *Tantangan dalam Mengajarkan Pelajaran Agama Islam bagi Siswa Tunagrahita*. 669–673.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. unisnu press.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Ashari Kory Aznam, Krisna Rasyid Al Fittoh, et all. (2020). *Peran Manajemen Personalialia Dalam Mendorong Perfoma Guru PAI di Sekolah Menengah Pertama*. 9(July), 1–23.
- Astuti, I. (2022). *Kepemimpinan pembelajaran sekolah inklusi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Eni. (2020). Islamic Education Management. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Husna, D. (2020). Internalisasi Nilai-Nilai Sosial Religius Bagi Anak Tunalaras di SLB E Prayuwana Yogyakarta. *Jurnal Tarbiyatuna*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.31603/tarbiyatuna.v11i1.3044>
- Ii, B. A. B. (n.d.). *Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahanya (Bandung,: PT Syamil Cipta Media, 2005), h.415. 20 15. 15–49*.
- Kawuryan, S. P. (2019). Relevansi konsep pemikiran pendidikan dan kebudayaan George S. Counts dan Ki Hajar Dewantara dengan kompetensi peserta didik abad 21. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*, 16(2), 175–186.
- Lampung, M. Di, Wardany, O. F., Sani, Y., Herlina, H., & Setyaningsih, S. (2023). *Tantangan dan Kebutuhan Guru SDLB dalam Implementasi Kurikulum Challenges And Needs Of Teachers Of Special Schools In The Implementation Of The Merdeka Curriculum In Lampung*. 19(2), 92–108.

- Mukti, P. Y., & Harimi, A. C. (2021). Manajemen Pendidikan Karakter Bagi Anak Berkebutuhan Khusus Pada Kelas Inklusi di SD Terpadu Putra Harapan Purwokerto. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan ...*, 9(1), 74–83. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jp2sd/article/view/15561>
- Ndaumanu, F. (2020). Hak penyandang disabilitas: Antara tanggung jawab dan pelaksanaan oleh pemerintah daerah. *Jurnal Ham*, 11(1), 131–150.
- Perni, N. N. (2019). Tantangan Dalam Manajemen Sekolah Dasar. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(1), 37. <https://doi.org/10.25078/aw.v3i1.911>
- Romdloni, -. (2018). Manajemen Personalia Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Kualitas Personalia Di Madrasah. *Journal EVALUASI*, 1(1), 69. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v1i1.65>
- Solihin, I., Fajrussalam, H., Syah, M., & Erihadiana, M. (2020). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia. *TA'DIBUNA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.30659/jpai.3.2.1-12>
- Tusoliha, T. (2023). *Manajemen Personalia Di Sma Negeri 4 Rejang Lebong*.
- Wiswanti, C., & Husna, D. U. (2021). Pembelajaran Pendidikan Agama Islam bagi Anak Tunalaras di SLB E Prayuwana Yogyakarta. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(1), 44–52. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.4303>
- Wiyata, S. L. B., & Sleman, D. I. (n.d.). *manajemen pembelajaran, anak tunarungu, SLB*. 28–36.
- Wulandari, R. S., & Hendriani, W. (2021). Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Inklusi di Indonesia (Suatu Pendekatan Systematic Review). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1), 143–157.
- Yunita, E. I., Suneki, S., & Wakhyudin, H. (2019). Manajemen Pendidikan Inklusi dalam Proses Pembelajaran dan Penanganan Guru Terhadap Anak Berkebutuhan Khusus. *International Journal of Elementary Education*, 3(3), 267. <https://doi.org/10.23887/ijee.v3i3.19407>
- Zohriah, A., Faujiah, H., Adnan, A., & Nafis Badri, M. S. M. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 5(3), 704–713. <https://doi.org/10.47467/jdi.v5i3.4081>