

Analisis Tenaga Pendidik Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Paedagogia Maospati

Diterima:

1 Oktober 2019

Revisi:

21 November 2019

Terbit:

1 Desember 2019

¹Nudjedwi Raleg Tiwan

^{1,2,3}Universitas Doktor Nugroho Magetan

^{1,2,3}Magetan, Indonesia

E-mail: ¹ralegtiwan1970@gmail.com,

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan kecukupan atau ketersediaan pendidik di SLB Paedagogia Maospati, sehingga dapat teridentifikasi kekurangan atau kebutuhan pendidik di sekolah tersebut; dan (2) mendeskripsikan kinerja Pendidik di SLB Paedagogia Maospati, sehingga dapat diketahui kinerja pendidik di sekolah tersebut.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian di SLB Paedagogia Maospati. Subjek penelitian ini adalah guru di SLB Paedagogia Maospati. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pencermatan dokumen. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif melalui perhitungan persentase.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: (1) ketersediaan pendidik di SLB Paedagogia Maospati termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 80,73%. Hasil tersebut masih taraf dikaitkan dengan kriteria beban mengajar, belum berdasarkan analisis tugas fungsional; dan (2) kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 97,91%; kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 92,43%; dan kinerja guru dalam penilaian pembelajaran termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 92,16%.

Kata Kunci—Tenaga Pendidik, Analisis Ketersediaan Guru, Kinerja Guru.

Abstract—This study aims to: (1) describe the adequacy or availability of educators at Paedagogia Maospati special schools, so that there can be identified shortcomings or needs of educators at the school; and (2) describe the teacher's performance at Paedagogia Maospati special school, so that it can be seen the teacher's performance in the school.

This type of research is a descriptive study with a quantitative approach. The research location is in Paedagogia Maospati special school. The subjects of this study were teachers at SLB Paedagogia Maospati. Data collection techniques using questionnaires and document scrutiny. The data analysis technique used descriptive statistical analysis through the calculation of the percentage.

The results showed the following: (1) the availability of educators at Paedagogia Maospati special schools was in the good category with a percentage of 80.73%. These results are still at the level associated with the teaching load criteria, not based on functional assignment analysis; and (2) the teacher's performance in learning planning was in the very good category with a percentage of 97.91%; teacher performance in the implementation of learning is included in the very good category with a percentage of 92.43%; and teacher performance in learning assessment is included in the very good category with a percentage of 92.16%.

Keywords—Educators, analysis of teacher availability, teacher performance.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting untuk keberlangsungan hidup bangsa Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan menjadi kebutuhan pokok bagi bangsa Indonesia. Disisi lain, pendidikan menjadi salah satu tolak ukur bagi kemajuan suatu bangsa. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1

menyatakan bahwa, "Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara". Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan salah satu bentuk konkrit sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang telah dituangkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa tergambar dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 yang menyatakan bahwa, "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Dalam mengembangkan potensi peserta didik tentunya dibutuhkan berbagai komponen yang selanjutnya berada dalam ruang lingkup sekolah. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Kegiatan pembelajaran di sekolah tidak akan berjalan dengan lancar apabila komponen pendidikan yang ada belum memenuhi. Misalnya saja, pendidikan tidak akan berjalan apabila ada peserta didik tetapi tidak ada pendidik, proses pembelajaran tidak akan berlangsung apabila tidak ada materi yang jelas, tenaga pendidik tidak dapat mentransfer ilmunya jika tidak ada peserta didik, serta proses pembelajaran tidak akan berjalan secara maksimal apabila tidak didukung dengan fasilitas yang memadai. Hal ini dikarenakan lembaga pendidikan merupakan sebuah sistem yang komponennya saling berhubungan satu sama lain.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa tenaga pendidik diakui sebagai tenaga profesional. Posisi tenaga pendidik dalam pendidikan menjadi sangat penting dan seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. Dalam perspektif masyarakat, tenaga pendidik dipandang sebagai tenaga profesional. Menurut Buchari Alma (2010: 141) profesional adalah "seseorang yang mempraktikkan suatu profesi dan seorang yang dipandang sebagai ahli dalam suatu cabang ilmu".

Tenaga pendidik dipandang sebagai tenaga profesional karena tenaga pendidik melaksanakan suatu profesi atau pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Seorang tenaga pendidik wajib memiliki

kualifikasi pendidik seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 8 yaitu “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Kualifikasi tersebut menjadi patokan dalam pengadaan tenaga pendidik, karena tenaga pendidik merupakan kunci utama dalam keberlangsungan pendidikan. Tenaga pendidik menjadi titik sentral dalam setiap perubahan yang terjadi pada pendidikan. Setiap reformasi pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah tidak akan berjalan apabila tidak melibatkan tenaga pendidik. Dari gambaran di atas dapat terlihat dengan jelas bahwa ketersediaan tenaga pendidik menjadi unsur yang paling penting dalam keberlangsungan pendidikan di setiap lembaga pendidikan pada saat ini.

Ketersediaan tenaga pendidik menjadi salah satu masalah yang harus segera diselesaikan oleh Pemerintah apabila mengingat program wajib belajar yang dilaksanakan oleh Pemerintah. Dengan adanya program wajib belajar otomatis jumlah peserta didik akan meningkat di setiap tahunnya. Peningkatan jumlah peserta didik harus diimbangi dengan ketersediaan jumlah tenaga pendidik yang disesuaikan dengan jumlah minimal peserta didik pada setiap rombongan belajar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Analisis Tenaga tenaga pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Paedagogia Maospati khususnya pada analisis ketersediaan tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti mencoba menggambarkan keadaan yang sebenarnya mengenai ketersediaan tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik di SLB Paedagogia Maospati yang disajikan dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis dengan analisis statistik dan ditarik kesimpulan sesuai kondisi yang ada.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Paedagogia Maospati yang terdiri dari TKLB, SDLB, SMPLB, dan SMALB dengan jurusan A (Tuna netra), jurusan B (Tuna rungu), jurusan C (Tuna grahita), jurusan D (Tuna daksa), dan Jurusan Autis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu metode angket dan pencermatan dokumen.

1. Angket/Kuesioner

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket tertutup. Menurut Riduwan (2007: 27) angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengankarakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda (x) atau tandan checklist (√). Angket tertutup ini digunakan untuk menggali informasi mengenai kinerja tenaga pendidik di SLB Paedagogia Maospati. Angket yang digunakan dalam penelitian ini akan diberikan kepada guru kelas dan guru mata pelajaran di SLB Paedagogia Maospati.

2. Pencermatan Dokumen

Dalam penelitian ini dokumen yang dijadikan sebagai informasi untuk rumusan masalah nomor satu yaitu data mengenai jumlah tenaga pendidik yang ada di SLB Paedagogia Maospati dan jumlah peserta didik di SLB Paedagogia Maospati pada setiap tingkat, jenjang dan jurusan, serta jumlah jam belajar siswa dalam satu minggu. Selain digunakan untuk mencari jawaban terkait rumusan masalah nomor satu pencermatan dokumen juga dilakukan untuk mencermati dokumen ataubukti-bukti terkait dengan kinerja tenaga pendidik di SLB Paedagogia Maospati seperti RPP, Silabus, raport dan lain sebagainya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data Hasil Penelitian

Data penelitian ini diperoleh melalui lembar kuesioner dan pencermatan dokumen. Pada saat pengambilan data penelitian dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum dan Kepala Tata Usaha. Data yang dijadikan identifikasi untuk ketersediaan tenaga pendidik meliputi jumlah tenaga pendidik dan jumlah rombongan belajar, sedangkan untuk kinerja tenaga pendidik menggunakan lembar kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode pengambilan data kuesioner dan studi dokumen terhadap ketersediaan tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik di SLB Paedagogia Maospati diperoleh data sebagai berikut:

Analisis Ketersediaan Tenaga Pendidik di SLB Paedagogia Maospati

Analisis ketersediaan tenaga pendidik merupakan cara penentuan ketersediaan tenaga pendidik dengan cara melihat jumlah tenaga pendidik, jumlah rombongan belajar dengan rasio standar beban mengajar 24 jam/minggu. Setelah peneliti mengetahui jumlah tenaga pendidik, jumlah rombongan belajar, dan jumlah jam belajar siswa dalam satu minggu kemudian peneliti menghitung persentase ketersediaan tenaga pendidik sesuai dengan cara yang ada pada bab sebelumnya.

Berdasarkan persentase yang diperoleh, peneliti akan menentukan ketersediaan tenaga pendidik dengan cara melihat nilai persentase. Dalam hal ini peneliti membagi nilai ke dalam 5 interval skor yaitu ketersediaan tenaga pendidik dikatakan sangat baik apabila memperoleh nilai

antara 81-100%, dikatakan baik apabila memperoleh nilai antara 61-80%, dikatakan cukup apabila memperoleh nilai 41-60%, dikatakan kurang baik apabila memperoleh nilai antara 21-40%, dan dikatakan tidak baik apabila memperoleh nilai antara 0-20%.

Kemudian untuk mengetahui tingkat persentase ketersediaan tenaga pendidik di SLB Paedagogia Maospati, peneliti akan menghitungnya dengan cara mengkalikan jumlah tingkatan kelas dengan jumlah rombongan belajar, setelah diperoleh hasil jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan kemudian masing-masing tenaga pendidik diberikan jatah beban mengajar ideal yaitu 24 jam tatap mukadalam satu minggu. Dari perhitungan tersebut nantinya akan diperoleh sisa jam belajar siswa dalam satu minggu, hal ini dikarenakan jumlah jam belajar siswa untuk kelas TK dalam satu minggu adalah 28 jam, untuk kelas 1, 2, dan 3 dalam satu minggu adalah 36 jam, dan untuk kelas 4 sampai dengan SMA memiliki beban belajar 38 dalam satu minggu. Jika diperhitungkan secara rasional seorang tenaga pendidik tidak bisa memikul beban mengajar 28 jam, 36 jam, dan 38 jam tatap muka dalam satu minggu, sehingga sisa beban mengajar 4 jam, 12 jam dan 14 jam tersebut harus diberikan kepada tenaga pendidik lain, agar kinerja tenaga pendidik dapat lebih optimal.

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh peneliti dengan cara tersebut diperoleh hasil akhir kebutuhan tenaga pendidik di SLB Paedagogia Maospati adalah 109 tenaga pendidik dan baru terpenuhi 88 tenaga pendidik di Sekolah tersebut. Sehingga ketersediaan tenaga pendidik di sekolah tersebut masih kurang sebanyak 21 tenaga pendidik atau sekitar 19,27%, dan tenaga pendidik yang tersedia baru ada 80,73%, namun apabila dikonversikan ke dalam nilai persentase ketersediaan tenaga pendidik di SLB Paedagogia Maospati sudah baik.

Kinerja Tenaga Pendidik di SLB Paedagogia Maospati

Penilaian kinerja tenaga pendidik merupakan salah satu cara untuk melihat seberapa baik seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Setelah seluruh tenaga pendidik mengisi lembar kuesioner dan dikembalikan kepada peneliti, selanjutnya peneliti menghitung persentase kinerja tenaga pendidik sesuai dengan rumus yang ada pada babsebelumnya. Dalam penelitian ini yang menjadi responden ada 88 tenaga pendidik tetapi yang mengembalikan dan mengisi kuesioner hanya 67 tenaga pendidik dari total keseluruhan responden. Sehingga penyajian data dan pembahasan kinerja tenaga pendidik hanya terhadap kinerja 67 tenaga pendidik, tetapi dari jumlah tersebut sudah dapat mewakili kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan karena sudah melebihi 50% dari jumlah tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut.

Berdasarkan persentase yang diperoleh, peneliti akan menentukan kinerja tenaga pendidik dengan cara melihat nilai persentase. Dalam hal ini peneliti membagi nilai ke dalam 5 interval skor yaitu kinerja tenaga pendidik dinyatakan sangat baik apabila memperoleh nilai antara 81-100%, dikatakan baik apabila memperoleh nilai antara 61-80%, dikatakan cukup apabila memperoleh nilai 41-60%, dikatakan kurang baik apabila memperoleh nilai antara 21-40%, dan dikatakan tidak baik apabila memperoleh nilai antara 0-20%.

Kemudian untuk mengetahui tingkat persentase kinerja tenaga pendidik, peneliti akan menghitung total jawaban “Ya/Tidak” pada setiap pernyataan kemudian dibagi jumlah responden dan dikalikan 100%. Untuk lebih lengkapnya, hasil pengolahan data dapat dilihat pada pembahasan berikut ini yang dibagi dalam setiap indikator.

Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam rpp sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Ya	Jumlah Jawaban Tidak	Persentase Ya	Persentase Tidak
1	Tujuan pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan SK/KD yang akan dicapai.	67	0	100%	0%
2	Tujuan pembelajaran memuat gambaran proses dan hasil belajar yang dapat dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan Belajarnya	67	0	100%	0%
3	Tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta didik	67	0	100%	0%
Persentase rata-rata				100%	

Pada indikator pertama terdapat tiga butir pernyataan, yang keseluruhan pernyataan tersebut dilaksanakan oleh seluruh guru di SLB Paedagogia Maospati. Hal ini dikarenakan perumusan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik merupakan salah satu kegiatan wajib yang harus dilaksanakan oleh setiap guru. Kegiatan ini juga dilaksanakan berdasarkan pedoman yang dibuat oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pedoman intern dari sekolah tersebut.

Gurumenyusunbahanajarsecararunut,logis,konstektual,danmutakhir

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Ya	Jumlah Jawaban Tidak	Persentase Ya	Persentase Tidak
4	Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran	67	0	100%	0%
5	Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik (termasuk yang cepat dan lambat, motivasi tinggi dan rendah)	67	0	100%	0%
6	Bahan ajar dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi.	61	6	91,05%	8,95%
7	Bahan ajar dirancang dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)	67	0	100%	0%
Persentase rata-rata				97,76%	

Padaindikator tentang penyusunan bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir terdapat 4 butir pernyataan. Dari ke-4 butir pernyataan tersebut terdapat satu pernyataan yang tidak semua guru melaksanakannya yaitu pernyataan nomor 6 tentang perancangan bahan ajar disesuaikan dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari 67 guru yang melaksanakan kegiatan tersebut berjumlah 61 guru atau sekitar 91,05% dan 6 guru tidak melaksanakan kegiatan tersebut. Untuk pernyataan nomor 4, 5, dan 7 dilaksanakan oleh seluruh guru yang menjadi responden dalam penelitian ini. Sehingga apabila dikonversi ke dalam

nilai persentase kinerja guru dalam penyusunan bahan ajar secara runut, logis, kontekstual, dan mutakhir pada sekolah tersebut, maka persentase kinerja guru pada indikator tersebut sebesar 97,76%.

Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Ya	Jumlah Jawaban Tidak	Persentase Ya	Persentase Tidak
8	Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai /kompetensi harus dikuasai peserta didik.	62	5	92,54%	7,46%
9	Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta Didik	66	1	98,5%	1,5%
10	Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan	66	1	98,5%	1,5%
Rata-rata				95,89%	

Indikator kinerja guru yang ketiga adalah tentang merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif. Dalam indikator ini terdapat 4 butir pernyataan. Pernyataan nomor 8 tentang strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai /kompetensi harus dikuasai peserta didik dilaksanakan oleh 62 guru atau sekitar 92,54% dari total responden 67 guru, 5 sisanya tidak melaksanakan kegiatan tersebut. Untuk pernyataan nomor 9 tentang strategi dan metode pembelajaran yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik dilaksanakan oleh 66 guru atau sekitar 98,5% dan terdapat 1 guru yang tidak melaksanakan kegiatan tersebut. Selanjutnya pernyataan nomor 10 tentang strategi dan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan

kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik dilaksanakan oleh 66 guru atau 98,5% dari total 67 responden. Pernyataan terakhir yaitu nomor 11 tentang setiap tahapan pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan/atau kebutuhan belajar peserta didik juga dilaksanakan oleh 66 guru atau 98,5 % dari total 67 responden.

Berdasarkan hasil rekapitulasi seperti tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak seluruh guru melaksanakan kegiatan tersebut sehingga apabila dikonversi nilai persentase kinerja guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dari 4 butir pernyataan, maka rata-rata kinerja guru dalam indikator ini sebesar 95,89%.

Pelaksanaan penilaian pembelajaran tersebut secara garis besar sudah sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013: 126) bahwa “evaluasi hasilbelajar siswa secara teratur bukan hanya ditunjukkan untuk mengetahui tingkatdayaserap dan kemampuan pesertadidik, tetapi yang terpenting adalahmemanfaatkan hasilnya untuk memperbaiki dan menyempurnakan pembelajaran”.

Dalam pelaksanaannya sebagian besar guru di SLB Paedagogia Maospati menggunakanhasil penilaian pembelajaran siswa untuk memperbaiki dan menyempurnakanRPP untuk tahun berikutnya. Hasil penilaian pembelajaran juga dapat digunakasebagai salah satu acuan untuk meningkatkan kinerja guru dan pencapaian prestasibelajar siswa. Tetapi ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasilbelajar yaitu (Depdiknas, 2008: 26) :

- 1) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
- 2) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Dengan demikian seorang guru tidak bisa begitu saja mengubah programpembelajaran, tetapi harus memperhatikan aspek-aspek tersebut. Dalam penelitianini peneliti tidak menggalinformasisecara mendalammengenaiprosedurpenggunaan evaluasi hasil belajar. Informasi yang diperoleh hanya sebatas gurumemanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagipeserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancanganpembelajaran selanjutnya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis tenaga pendidik di SLB Paedagogia Maospati maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis Ketersediaan Tenaga Pendidik di SLB Paedagogia Maospati Ketersediaan guru di SLB Paedagogia Maospati apabila dilihat pada proses pembelajarannya dikatakan kurang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan ketersediaan guru di SLB Paedagogia Maospati. Jumlah guru di SLB Paedagogia Maospati adalah 88 guru berdasarkan hasil perhitungan jumlah guru harusnya 109 guru. Dengan demikian SLB Paedagogia Maospati baru memenuhi 80,73% dari jumlah guru yang seharusnya dimiliki. Jumlah tersebut masih berdasarkan perhitungan beban mengajar 24 jam tatap muka per minggu, belum dihitung dengan mengkaitkan tugas fungsional yang mampu memenuhi kebutuhan peserta didik secara individual.

2. Kinerja Tenaga Pendidik di SLB Paedagogia Maospati

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kinerja guru SLB Paedagogia Maospati yang ditinjau dari pengembangan aspek perencanaan pembelajaran yang meliputi kegiatan memformulasikan tujuan pendidikan dalam RPP (100%), menyusun bahan ajar (97,76%), merencanakan kegiatan pembelajaran (95,89%), dan memilih sumber belajar/media pembelajaran (98%) masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase rata-rata sebesar 97,91%.
- b. Kinerja guru SLB Paedagogia Maospati yang ditinjau dari pengembangan aspek pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan memulai pembelajaran dengan efektif (93,29%), penerapan pendekatan/strategi pembelajaran (95,27%), memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran (84,58%), memicu dan memelihara keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran (99,10%), menggunakan bahasa yang benar dan tepat (93,53), dan mengakhiri pembelajaran dengan efektif (88,81%) masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase rata-rata sebesar 92,43%.
- c. Kinerja guru SLB Paedagogia Maospati yang ditinjau dari pengembangan aspek penilaian pembelajaran meliputi kegiatan merancang evaluasi (90,30%), menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian (91,04%), dan memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik (95,15) masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase rata-rata sebesar 92,16%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pihak sekolah diharapkan dapat menindaklanjuti masalah kekurangan guru di Sekolah tersebut, sehingga kegiatan pembelajaran tetap dapat berjalan secara efektif dan efisien. Salah satu upaya untuk meng-cover kekurangan tenaga pendidik bisa dilaksanakan dengan menerapkan pembelajaran kelas rangkap pada kelas-kelas tertentu yang memungkinkan untuk digabung. Selain itu pihak sekolah bisa menambah beban mengajar tenaga pendidik dengan tetap mempertimbangkan kemampuan individu tenaga pendidik di SLB Paedagogia Maospati.
2. Guru diharapkan untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan komponen-komponen yang berkaitan dengan perencanaan pembelajaran terutama dalam menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir, serta dalam kegiatan perencanaan kegiatan pembelajaran yang efektif.
3. Guru hendaknya dapat memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran dengan efektif sehingga tujuan dalam pembelajaran dapat terlaksana dengan optimal.
4. Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran karena selain untuk mengukur kemampuan siswa, penilaian pembelajaran juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun rancangan pembelajaran selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary H. Gunawan. (2002). *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchari Alma. (2010). *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabet.
- Dwi Siswoyo, dkk. (2011). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Eka Prihatin. (2011). *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Engkoswara, Aan Komariah. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- James M. Kauffman, Daniel P. Hallahan. (2011). *Handbook Of Special Education*. New York: Routledge.
- Joppy Liando, Aldjo Dapa. (2007). *Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus Dalam Prespektif Sistem Sosial*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

- Keke T. Aritonang. (2007). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur* (Nomor 4 Tahun 2005). Hlm. 01-16.
- Kemenkuham. (2010). Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- Diakses dari http://www.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/PP17-2010_PengelolaanPenyelenggaraanPendidikan.pdf pada tanggal 15 Desember 2014, pukul 11.04 WIB.
- Kemenkuham. (1992). Peraturan Pemerintah RI Nomor 38 Tahun 1992 Tentang Tenaga Kependidikan. Diakses dari <http://jdih.ristek.go.id> pada tanggal 17 Desember 2014, pukul 08.15 WIB.
- Kemenkuham. (1991). Peraturan Pemerintah RI Nomor 72 Tahun 1991 Tentang Pendidikan Luar Biasa. Diakses dari http://hukum.unsrat.ac.id/pp/pp1991_72.htm pada tanggal 16 Desember 2014, pukul 14.02 WIB.
- Kemenkuham. (2008). Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Diakses dari <http://sertifikasiguru.unm.ac.id/dokumen/PP%2074%20Tahun%202008%20Tentan%20Guru.pdf> pada tanggal 16 Desember 2014, pukul 13.45 WIB.
- KepBKN. Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011.
- Diakses dari http://bandung.bpk.go.id/files/2010/04/Perka-BKN_19_2011_Pedoman_Penghitungan-Kebutuhan-PNS.pdf pada tanggal 17 Desember 2014, pukul 08.55 WIB
- Lay Kekek Marthan. (2007). *Manajemen Pendidikan Inklusif*. Jakarta: DIRJEN DIKTI.
- Malayu Hasibun. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mendiknas. (2002). KEPMENDIKAS Nomor 051/U/2002 Tentang Penerimaan Siswa Pada Taman Kanak-Kanak dan Sekolah. Diakses dari http://disdik.semarangkota.go.id/rapbs2012/uploads/Kepmendiknas-2002-U-051-Penerimaan_Siswa_Pada_Taman_Kanak-Kanak_dan_Sekolah.pdf pada tanggal 15 Desember 2014, pukul 10.10 WIB.
- Mendiknas. (2010). Permendiknas Nomor 35 tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Diakses dari

<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permen35-2010.pdf> pada tanggal 16 Desember 2014, pukul 13.17 WIB.

MenPAN. (2004). Kep.Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil. Diakses dari <http://www.menpan.go.id> pada tanggal 17 Desember 2014, pukul 08.30 WIB.

Mohammad Fakry Gaffar. (1987). Perencanaan Pendidikan: Teori dan Metodologi. Jakarta: Ditjen Dikti.

Mulyasa. (2007). Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nunu Nurchiyah. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Dasar* (Nomor 7 Tahun 2007). Hlm. 1.

Parwoto. (2007). Strategi Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus. Jakarta: Direktorat Ketenagaan.

Riduwan. (2007). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sari Rudiwati. (2005). Peran dan Tugas Guru Pembimbing Khusus "Special/Resource Teacher" dalam Pendidikan Terpadu/Inklusi. *Jurnal Pendidikan Khusus* (Nomor 1 Tahun 2005). Hlm. 17-32.

Sudjana. (2004). Manajemen Program Pendidikan. Bandung: Falah Production.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suparlan. (2005). Menjadi Guru Efektif. Yogyakarta: Hikayat.

Suryosubroto dkk. (2000). Manajemen Tenaga Pendidikan. Yogyakarta: UNY.

Tulus Winarsunu. (2002). Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang: UMM Press.

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Diakses dari <http://usu.ac.id/public/content/files/sisdiknas.pdf> pada tanggal 15 Desember 2014, pukul 09.25 WIB.

Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Diakses dari <http://kepri.kemenag.go.id/file/file/UndangUndang/lysc1391498449.PDF> pada tanggal 15 Desember 2014, pukul 09.35 WIB.