

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di SLB Smart School Pacet Mojokerto

Principal Leadership Strategy in Improving Teacher Quality at SLB Smart School Pacet Mojokerto

Hoiri Hoririah¹, Juli Amalia Nasucha¹, Tiara Yuliarsih²

Khoirikhoriyah@gmail.com

¹Univeritas KH. Abdul Chalim, East Java, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

Info Article

| **Submitted:** 8 September 2025 | **Revised:** 27 September 2025 | **Accepted:** 29 September 2025

| **Published:** 29 September 2025

How to Cite : Hoiri Hoririah, etc., "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di SLB Smart School Pacet Mojokerto", *Synergy: Journal of Collaborative Sciences*, Vol. 1, No. 2, 2025, P. 149-172.

ABSTRACT

Education is a fundamental right of every individual regardless of background, including physical or psychological conditions. Special schools (SLB) serve as educational institutions for children with special needs, one of which is SLB Smart School Pacet Mojokerto. This study aims to describe the principal's strategies in improving the quality of teachers' human resources and to identify the supporting and inhibiting factors in implementing these strategies. This research employed a qualitative approach with a case study method. Data were collected through observation, interviews, and documentation, involving the principal, teachers, and school staff as research subjects. The results indicate that the principal implemented structured strategies through teacher programs (lesson planning, teaching and learning activities, professional development, workshops, and tutoring), task distribution (job desk), and learning evaluation (planning, teaching, assessment, communication, and professional development). The inhibiting factors include the limited educational background of teachers in special education and the lack of optimal discipline among some teachers, while the supporting factors consist of teacher competence development programs and the principal's managerial support. Overall, the principal's strategies significantly contributed to improving the quality of teachers' human resources, which had a positive impact on educational services for children with special needs at SLB Smart School Pacet.

Keyword: principal's strategy, teacher resource quality, special education school (SLB)

ABSTRAK

Pendidikan merupakan hak dasar setiap individu tanpa memandang latar belakang, termasuk kondisi fisik maupun psikologis. Sekolah Luar Biasa (SLB) hadir sebagai wadah pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus, salah satunya SLB Smart School Pacet Mojokerto. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi terstruktur melalui pelaksanaan program guru (perencanaan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar, pengembangan profesional, workshop, dan tutor), pembagian tugas (jobdesk), serta evaluasi pembelajaran (perencanaan, pengajaran, penilaian, komunikasi, dan pengembangan profesional). Faktor penghambat meliputi keterbatasan latar belakang pendidikan guru dalam bidang pendidikan luar biasa dan kedisiplinan sebagian guru yang belum optimal, sedangkan faktor pendukung berupa adanya program pengembangan kompetensi guru dan dukungan manajerial kepala sekolah. Secara keseluruhan, strategi kepala sekolah terbukti berkontribusi signifikan dalam peningkatan kualitas sumber daya guru, yang berdampak positif terhadap layanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus di SLB Smart School Pacet.

Kunci: strategi kepala sekolah, kualitas sumber daya guru, SLB

Pendahuluan

Anak berkebutuhan khusus (ABK) merupakan anak yang memerlukan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Dimana anak berkebutuhan khusus (ABK) itu memiliki beberapa jenis umum seperti tunanetra, tunarungu, tunawicara, tunalaras, tunagrahita, tunadaksa, autisme dan ADHD. Namun kebanyakan dari sekolah SLB menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya guru, kurangnya kompetensi guru dalam mengajar peserta didik dengan berkebutuhan khusus, kualitas pembelajaran yang belum optimal dan keterbatasan infrastruktur dan teknologi. Yang mana seharusnya sekolah luar biasa (SLB) menyediakan lingkungan yang kondusif dan mendukung dalam hal meningkatkan kualitas sumber daya guru dan peserta didiknya. Dalam hal tidak luput dari peran kepala sekolah dari strategi maupun sistem yang diterapkan.

Kepala sekolah merupakan unsur esensial yang memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peraturan pemerintahan Nomor 28 Tahun 1990 mengenai pendidikan dasar pada pasal 12 ayat 1 menyatakan bahwa kepala sekolah bertugas dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, mengelola lembaga pendidikan, melatih tenaga pendidikan, serta memanfaatkan dan memelihara fasilitas dan juga termasuk insfrastruktur sekolah (Nasib Tua Lumban Gaol, 2020). Kepala sekolah juga merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai peran penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali dilembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai top manajer sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah, jalannya proses belajar mengajar, kemudian juga memberikan bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada seluruh personal sekolah, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis (Syaifi, M., 2017). Sebagaimana dikutip pada penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah ialah seorang yang dituntut untuk bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan. Maka kepala sekolah dalam sebuah lembaga harus menentukan strategi yang sesuai di sebuah lembaga tersebut dan memahami SDM serta lingkungan sekitarnya (Risma Oktaviani, 2023).

Oleh karena itu, Daryanto menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa siswa disekolah yang dipimpinnya dibekali dengan kecerdasan, keterampilan, dedikasi, budi pekerti, semangat kebangsaan, dan karakter.(Daryanto:2010) Maka dari itu sebagai kepala sekolah memiliki peran penting dalam membimbing pengelolaan lembaga pendidikan agar mencapai amal luhur di masyarakat. Kepala sekolah menjadi kordinator sekaligus yang mengemban perab fungsi tertentu. Yaitu pendidik, pengelola, kordinator administrasi, pengawas, inovator, dan pemimpin (Maimun, A & Fitri, A., 2010).

Ketujuh peran fungsi tersebut menjadi landasan intervensi kepemimpinan pendidikan untuk membangun pendidikan khusus (SLB).

Sesuai dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas Nomor 8 Tahun 2016, yang memberikan hak bagi setiap orang untuk maju dan berkembang secara adil dan bermartabat, didasarkan pada Pasal 31 Ayat 1 dan 3 UUD 1945, mengklaim memilikinya. Tentu saja, itu termasuk para penyandang disabilitas. Dengan memperhatikan ketentuan undang-undang ini, jelaslah bahwa penyandang disabilitas hidup dalam kondisi labil, terbelakang dan terdegradasi akibat pembatasan, kecatatan, kesulitan dan pembatasan atau penyingkiran haknya (Daryanto, 2010).

Berdasarkan ketentuan tersebut, untuk memenuhi amanat Pasal 31 UUD 1945 yang telah disebutkan diatas, pemerintah harus membangun institusi pendidikan khusus untuk mereka. Sekolah khusus penyandang disabilitas (SLB) didirikan karena peraturan formal juga. Kebudayaan harus selalu mengutamakan pendidikan. Setiap orang membutuhkan pendidikan, tidak peduli siapa mereka. Menurut Ki Hajar Dewantoro, pendidikan penting karena dapat memajukan kemanusiaan.

Salah satu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru dapat melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien. Strategi kepala sekolah yang dilakukan diruang lingkup sekolah merupakan usaha sistematis secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru sebagaimana dikemukakan oleh Rihani "untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menerapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluative" (Raihani, 2010).

Dilihat dari hal tersebut, sebagai kepala sekolah maka sudah menjadi kewajiban kepala sekolah untuk bisa mengelola semua sumber daya manusia dan fasilitas agar berfungsi sesuai kebutuhan sekolah. Khususnya pada Sekolah Luar Biasa (SLB) yang mendidik Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dan reguler pada kondisi yang sama, maka kepala sekolah harus mampu mengatur semua hal agar jauh dari resiko kegagalan. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dipengaruhi oleh strategi yang diterapkan di lembaga (Tridora et al., 2021). Untuk meningkatkan kualitas guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki dampak yang penting bagi tumbuh kembang siswa. Sumber daya manusia yang terampil dan terlatih secara efektif berperan dalam mendorong tujuan pendidikan di SLB. Oleh karena itu, perlunya peningkatan kemampuan dan kompetensi guru menjadi fokus

utama dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang disediakan di SLB. Melalui pelatihan yang memadai, guru dapat memperoleh wawasan baru, strategi pembelajaran yang inovatif, dan pemahaman mendalam tentang pendekatan terbaik dalam menghadapi dan juga penting menyiapkan mereka untuk menghadapi tugas dan tanggungjawab yang beragam dan kompleks di masa depan. Dengan demikian keterampilan guru SLB memberikan dampak positif bagi pertumbuhan dan kemajuan pendidikan di lingkungan SLB (Sari et al., 2020).

Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan dari sekolah serta peserta didik dapat menerima pembelajaran sebaik mungkin.

Berbagai macam strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, seperti yang dikemukakan oleh Risma Oktariana dalam skripsinya yang berjudul 'Strategi *Leadership* Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SLB Negeri Aceh Jaya', hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah yang digunakan yaitu dengan melakukan input melalui penerimaan peserta didik baru yang berproses melalui pembinaan dan pembelajaran didalam ataupun diluar kelas kemudian menyiapkan bahan ajar yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Risma Otaviani, 2021). Vivid Agus Tridora dalam tesisnya yang berjudul 'Strategi Kepala Sekolah SD-LB dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Bina Autis Palembang', hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi kepala guru SD-LB Bina Autis Palembang yaitu melakukan seleksi ketat guru-guru melalui tes akademik dan juga pembekalan medis, menerapkan kepemimpinan demokratis dengan menerima kritik, saran dari setiasypp guru-guru yang efektif bagi proses pembelajaran, memberikan pelatihan-pelatihan yang persuasive kepada guru, juga menggunakan pendekatan individual bagi guru untuk dibina dan diarahkan langsung dalam upaya meningkatkan strategi tersebut (Syaifi, M., 2017).

Dalam pelaksanaan pendidikan guru bukan hanya mengemban amanah sebagai pengajar untuk memberikan ilmu secara teoritis melainkan, guru harus mampu untuk mengajar, memberikan dorongan, menyemangati, memuji serta menghukum apabila bersalah dan menjadi suri tauladan kepada para siswanya. Namun menjadi guru bukan hanya sekedar mengejar didalam kelas melainkan harus mampu menjadi motivator dan fasilitator bagi siswa-siswanya. Apalagi ketika menjadi guru Anak Berkebutuhan Khusus (ABK). Menjadi guru anak berkebutuhan khusus sering kali dituntut untuk serba bisa dan memiliki banyak sekali amanah yang harus diselesaikannya. Guru ABK dituntut bertindak paramedic, therapist, komselor, social worker dan pengajar yang mengerti satu

persatu kondisi peserta didik dengan kebutuhan luar biasa yang diajarkan (Alfian et al., 2021).

Sebagai guru ABK bukanlah hal yang mudah karena membutuhkan keterampilan khusus dalam memberikan ilmu pengetahuan terhadap anak yang berkebutuhan khusus, menjadi guru ABK pun harus memiliki tingkat pendidikan yang sederajat dan memadai, memiliki tingkat kesabaran yang tinggi dan memiliki emosional yang stabil (Elfrida Aulia Rahman, 2023). Terdapat beberapa aturan yang dirancang untuk memberikan peluang terpenuhinya kebutuhan hak pendidikan setiap masyarakat. Sebagaimana dinyatakan dalam pasal 31 Ayat 1 UUD 1945, setiap warga negara berhak atas pendidikan. Pasal 3 menyatakan bahwa pemerintahan harus mengupayakan dan menyelenggarakan sistem pendidikan nasional untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sekolah pada umumnya merupakan lembaga pendidikan yang dibangun oleh pemerintah atau swasta dengan tujuan sebagai tempat mentrasfer ilmu demi untuk mencerdaskan anak bangsa. Sekolah umum atau biasa disebut dengan sekolah reguler merupakan pendidikan tingkat dasar dan menengah yang berfokus pada peluasan pengetahuan bagi peserta didik untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi. Pada sekolah ini biasanya menggunakan sistem ajar yang umum dan tidak terdapat program khusus didalamnya.

Sekolah luar biasa (SLB) merupakan sebuah lembaga pendidikan formal yang dibentuk melayani anak-anak dengan kebutuhan khusus sebagai bentuk mewujudkan hak setiap orang untuk mendapatkan pendidikan. Sekolah luar biasa (SLB) ini dibentuk oleh banyak unsur pendorong yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan, yang in ti dari prosesnya adalah pembelajaran bagi peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus untuk mendapatkan pendidikan. Dapat kita ketahui bahwa sekolah luar biasa (SLB) ini merupakan sebuah lembaga khusus yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus atau disabilitas. Yang mana telah diterapkan dalam Undang-Undang Nomer 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat disebutkan bahwa *“setiap penyandang cacat mempunyai hak yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidup”*. Tentunya dari pernyataan UU diatas dapat kita pahami bahwa pembentukan SLB merupakan salah satulangkah yang bisa dilakukan untuk menjalankan atau menerapkan UU No. 4 Tahun 1997 dalam hal mendapatkan pendidikan demi mencerdaskan kehidupan Bangsa Republik Indonesia (Risma Oktaviani, 2021).

Anak berkebutuhan khusus adalah anak yang mempunyai kelainan atau penyimpangan dari kondisi rata-rata anak normal umumnya dalam hal fisik, mental maupun karakteristik perilaku sosialnya. Anak berkebutuhan khusus tentu akan menghadapi berbagai masalah yang berhubungan dengan kekhususannya.

Semua masalah tersebut perlu diselesaikan dengan memberikan layanan pendidikan, bimbingan serta latihan sehingga masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu guru dan orang tua perlu memahami kebutuhan serta potensi anak agar dapat berkembang secara maksimal sesuai kebutuhan dari anak tersebut (Nandiyah Abdullah, 2013). Anak berkebutuhan khusus perlu mendapatkan dorongan, tuntunan, dan praktek langsung secara bertahap. Potensi yang dimiliki anak-anak berkebutuhan khusus akan tumbuh berkembang seiring dengan keberhasilan pendidik dalam memahami dan memupuk potensi anak-anak tersebut (Prempuan, 2013).

Berdasarkan pra observasi penelitian yang dilakukan pada Kamis 7 November 2024 di SLB Smart School Pacet Mojokerto sekolah ini merupakan sekolah untuk para penyandang disabilitas. Sekolah SLB Smart School Pacet merupakan sekolah satu-satunya khusus penyandang disabilitas di Kecamatan Pacet. Sekolah ini beroperasi pada tahun 2018. Sekolah luar biasa ini membimbing anak-anak didik mereka dengan berbagai keistimewaan yang mereka miliki, bahkan para tenaga pendidik di sekolah tersebut mampu menciptakan produk bersama para siswa-siswinya. Produk yang dihasilkan yaitu berupa program vokasi atau keterampilan yang diadakan oleh SLB Smart School Pacet diantaranya yaitu vokasi bidang tataboga, tata graha, membuat, outing class, dan membuat bouquet selain keterampilan tersebut terdapat juga ekstrakurikuler pramuka.

Untuk memfasilitasi Sekolah dengan visi terwujudnya anak berkebutuhan khusus menjadi insan yang beriman, bertaqwa, terampil, mandiri, unggul, dalam prestasi olahraga dan seni. Sekolah ini sudah terakreditasi C (cukup) dalam waktu singkat. Dan sudah menerapkan pembelajaran dengan kurikulum merdeka hal ini merupakan yang sangat luar biasa untuk sekolah anak yang berkebutuhan khusus.

SLB Smart School Pacet walaupun terbilang masih baru berdiri dan sudah memiliki 4 jenjang pendidikan, yakni ada pada jenjang pendidikan TKLB, SDLB, SMPLB dan SMALB yang dibangun dalam satu lokasi di SLB Smart School Pacet dimana memiliki kurang lebih 26 siswa laki-laki dan 11 siswi perempuan. SLB Smart School Pacet terbilang cukup berhasil dimana para siswa-siswi dengan keistimewaan masing-masing yang berbeda keterbatasan mampu memenangkan ajang perlombaan seperti baca dan cipta puisi, lomba lari 100 M, bahkan lomba di bidang O2SN lompat jauh dan bocce, mewakili Kab. Mojokerto untuk seleksi tingkat Provinsi Jawa Timur. Hal ini pastinya tidak terjadi semudah itu semua ini pastinya membutuhkan strategi yang tepat dan sesuai dengan lingkungan sekolahnya.

Bagi Kepala Sekolah di SLB Smart School Pacet Mojokerto, menjadi pemimpin di lembaga pendidikan khusus yang melayani peserta didik dengan berbagai penyandang disabilitas yang didalamnya memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda, baik dalam menjalankan system proses pembelajaran akan memiliki

beberapa kekurangan dari segi emosi, mental, social, kelaian fisik lainnya, serta potensi kecerdasan dan bakat istimewahnya masing-masing. Hal tersebut tentunya menjadi suatu kesulitan yang membutuhkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Tentu saja diperlukan komitmen yang tinggi dalam bekerja, dan pelaksanaannya memerlukan kesabaran dan integritas.

Kemudian, dari sini akan memunculkan sebuah pertanyaan prihal bagaimana sebuah lembaga pendidikan atau sekolah mampu menghasilkan sumber daya manusia sebagai generasi penerus bangsa yang kompeten. Tentu saja untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan tenaga pengajar yaitu guru yang berkompoten dan telah terstandarisasi. Dengan demikian, sekolah perlu memperhatikan serta memiliki strategi yang tersusun dengan kriteria tertentu agar selain dapat memenuhi kebutuhan dari pemberdayaan dan peningkatan kualitas atau kompetensi dari guru, strategi yang telah disusun tersebut juga mampu memberikan kekuatan untuk sekolah dan para penduduknya demi keberlangsungan dan eksistensi sekolah. Strategi yang disusun dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi guru ditiap-tiap sekolah baik sekolah formal ataupun non formal tentu saja memiliki perbedaan atau ciri khasnya sendiri.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, karena fokus penelitian adalah menggali strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto secara mendalam. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah ini memiliki fasilitas penunjang bagi anak berkebutuhan khusus dan menerapkan strategi manajerial yang relevan untuk diteliti.

Partisipan penelitian ditentukan dengan purposive sampling, meliputi kepala sekolah (1 orang), wakil kepala sekolah (1 orang), guru (5 orang), staf sekolah (2 orang), dan orang tua siswa (2 orang) sehingga total partisipan berjumlah 11 orang. Data dikumpulkan selama tiga bulan (Maret–Mei 2025) melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi (dokumen resmi, foto, serta arsip pembelajaran).

Analisis data menggunakan model Miles & Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan dengan teknik coding terbuka, aksial, dan selektif untuk menemukan tema-tema utama terkait strategi kepala sekolah. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode, member checking, serta diskusi sejawat.

Dalam aspek etika penelitian, seluruh partisipan diberikan informed consent, identitas mereka dijaga kerahasiaannya, dan penelitian dilakukan tanpa menimbulkan dampak negatif bagi sekolah maupun individu yang terlibat.

Hasil

Penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan data yang terkumpul, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru terdiri dari beberapa program, pembagian jobdesk, serta evaluasi pembelajaran. Selain itu, ditemukan pula faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan strategi tersebut.

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto

Strategi yang digunakan kepala sekolah dalam mencapai tujuan dan tindakan yang akan mempengaruhi atas keberhasilan suatu proses dan hasil dalam suatu tujuan. Dalam hal ini yang dilakukan kepala sekolah ialah meningkatkan kualitas sumber daya guru dengan merumuskan tujuan dan menentukan strategi yang akan dilaksanakan dalam pencapaian tujuan dari strategi untuk meningkatkan sumber daya guru di SLB. Yang mana kepala sekolah tentunya memiliki strategi tersendiri dalam meningkatkan kualitas sumberdaya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB dimulai dengan menyusun berbagai program dan struktur agar pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas guru dapat berjalan sesuai dengan yang ingin di capai.

Semua data yang telah diperoleh oleh peneliti mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto melalui wawancara dengan ibu Aspiyatin, selaku kepala sekolah SLB Smart School Pacet Mojokerto, beliau menjelaskan sebagai berikut:

Strategi dalam meningkatkan kualitas sumberdaya guru sangatlah penting Mbak apalagi dilembaga saya ini yang mana menangani anak yang berkebutuhan khusus, sedangkan untuk kualitas sumber dayanya disini saya juga menerapkan beberapa program untuk guru yang ada disini Mbak sebagai salah satu faktor pendukung juga kemudian memberikan pelaksanaan program guru, pelatihan , bimbingan,pembagian jobdesk, evaluasi guru secara rutin setiap selesai pembelajaran. Ini saya lakukan karena tidak semua guru yang disini merupakan lulusan yang sesuai dengan jurusannya melainkan kebanyakan guru disini berbeda dari jurusannya. Sehingga

saya selaku kepala sekolah tentunya memiliki strategi khusus untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas kurang lebih seperti itu Mbak.

Berdasarkan yang disampaikan kepala sekolah bahwasannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya guru maka kepala sekolah melakukan berbagai strategi seperti menerapkan program-program yang dibuat kepala sekolah kepada para guru. Program yang dimaksud kepala sekolah antara lain ialah: 1) pelaksanaan program guru yang mana program ini merupakan proses menjalankan berbagai kegiatan atau rencana kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah, kemudian ada 2) pembagian jobdesk dilembaga ini jobdesk dibagi secara merata agar tugas dan tanggung jawab dapat berjalan, dan 3) evaluasi pembelajaran guru yaitu proses sistematis untuk mengukur, menilai dan menganalisis efektivitas kegiatan pembelajaran yang dilakukan, tujuan dari evaluasi ini sendiri untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai serta kualitas guru dalam hal pengajaran yang digunakan.

Hal ini sungguh sangat membantu kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya guru dan efektivitas dalam hal kegiatan belajar mengajar serta dapat memberikan tanggung jawab kepada setiap individu serta dapat membangun kerja sama yang erat antara kepala sekolah, staf, guru, dan peserta didik.

Setelah melakukan wawancara kepada kepala sekolah. Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru kelas. Kemudian paparan yang disampaikan kepala sekolah juga dibenarkan dan ditambahkan oleh Ibu Novi selaku guru, beliau mengatakan:

Berhubung tidak semua guru disini memang menjurus ke SLB Mbak tentunya kami melakukan kerja sama dan saling bantu untuk menciptakan lingkungan belajar yang diharapkan, adapun kepala sekolah kami memberikan program yang terdiri 3 program. Seperti pelaksanaan program guru Kemudian ada ada juga pembagian jobdesk, dan evaluasi pembelajaran guru yang terdiri dari 5 aspek. Sehingga hal ini dapat membantu kami memberikan yang terbaik untuk anak berkebutuhan khusus disekolah ini, dengan fasilitas yang cukup memadai yang menjadi pendukung kami.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan oleh guru kelas Ibu Novi. memperoleh data bahwa strategi yang diterapkan di SLB Smart School Pacet yaitu strategi biasa yang dilakukan seperti kebanyakan sekolah-sekolah biasa hanya saja ada beberapa tambahan dikarenakan lembaga ini merupakan sekolah anak berkebutuhan khusus yang pastinya memiliki program khusus dalam sekolah ini. Yaitu ada 3 program yaitu, pelaksanaan program guru, pembagian jobdesk dan evaluasi pembelajaran guru. Untuk pelaksanaannya itu sendiri ada 5 Program seperti: 1) perencanaan pembelajaran,

2) pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, 3) pengembangan profesionalisme guru, 4) mengikuti workshop dan 5) Tutor. Sedangkan untuk jobdesk pembagian tugas dan jadwal kepada setiap individu, kemudian untuk evaluasi pembelajaran guru terdiri dari 5 aspek yaitu 1) perencanaan pembelajaran 2) pengajaran 3) penilaian 4) penilaian 4) komunikasi dan 5) pengembangan profesional. Sehingga Hal ini dapat membantu bagi para guru karena di SLB Smart School ini sendiri sebagian guru yang tidak sesuai dengan jurusannya, jadi dengan adanya program seperti ini dapat membantu sekali bagi para guru.

Selanjutnya pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru Bu Novi menyampaikan bahwa strategi yang diberlakukan di sekolah ini sungguh sangat membantu sekali dengan adanya beberapa program yang dijelaskan diatas tadi semua itu memang adanya, dan para guru sangat senang dan puas dengan hasil yang didapatkan.

Kemudian peneliti juga melanjutkan wawancaranya kepada salah satu wali murid yaitu Ibu Tuminah, beliau mengatakan:

Saya sangat beruntung Mbak menyekolahkan anak saya disini karena berkat guru dan kepala sekolah yang bijak serta program yang menurut saya sangat baik sekali membuat anak saya benar-benar berubah Mbak, dulunya anak saya sebelum sekolah disini saya hampir mau menyerah karena tidak bisa mengendalikannya Mbak tapi setelah sekolah disini menjadi jauh lebih baik dari sebelumnya Mbak, meskipun bisa kita liat tidak semua guru disini jurusannya sesuai tapi tidak mempengaruhi kualitasnya sangat baik.

Dari pernyataan Ibu Tuminah selaku wali murid merasa sangat senang sekali dengan sekolah SLB ini yang mana membawa banyak perubahan kepada anaknya, layanan yang diberikan juga cukup memuaskan, fasilitas yang cukup memadai, sarana prasarana yang cukup. Yang di SLB ini juga memberikan pembelajaran yang sama seperti sekolah reguler, mengenalkan teknologi dan beberapa prestasi juga dapat diraih oleh siswa di SLB Smart School ini. sehingga hal demikian merupakan keberhasilan yang dicapai kepala sekolah dalam mengembangkan strategi yang diterapkan. Strategi yang diterapkan dapat berdampak pada keberlangsungan suatu lembaga secara jangka panjang.

Ada beberapa program guru yang menjadi bagian dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto diantaranya:

a) Perencanaan pembelajaran

Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap guru dalam membuat perencanaan pembelajaran agar guru dapat memberikan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Seperti, rencana pelaksanaan pembelajaran harian (RPPH), dan silabus.

Hal ini merupakan pemanfaatan kepala sekolah agar perencanaan pembelajaran ini dapat membantu guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan demikian, perencanaan pembelajaran berpengaruh keberlangsungan system belajar mengajar guru di sekolah. Keputusan dan tindakan yang dirancang oleh kepala sekolah guna menghasilkan sumber daya guru yang berkualitas.

b) Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) merupakan proses interaksi antara guru dan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Pelaksanaan KBM efektif dapat membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sudah cukup baik, karena peneliti memahai tidak semua guru mampu mengajar di sekolah yang berbasis anak berkebutuhan khusus (ABK). Hanya guru-guru pilihan saja yang mampu melakukannya.

c) Pengembangan profesionalisme guru

Dalam Pengembangan profesionalisme guru kepala sekolah menekankan agar guru dapat berproses dalam meningkatkan kemampuannya dan berkompotensi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pedidik. Mengembangkan profesionalisme guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pembelajaran seperti yang diharapkan kepala sekolah dalam pelaksanaan strateginya agar Lembaga SLB Smart School Pacet dapat berkembang dengan pesat.

Disini peneliti menemukan bahwa dalam pengembangan profesionalisme guru kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kopotensi dan kinerja para guru melalui observasi kelas, diskusi dengan guru dan tim kurikulum. Kemudian kepala sekolah membantu dan membimbing peningkatan kompotensi guru dan hasil belajar siswa.

Dengan demikian kepala sekolah berperan penting dalam pengembangan profesionalisme guru melalui proses yang mencakup inditifikasi kebutuhan, perencanaan program. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya guru di sekolah.

d) Mengikuti Workshop/IHT (*In House Training*)

Mengikuti workshop sebagai salah satu upaya peningkatkan kualitas guru yakni dengan mengikuti pelatihan/workshop. Yang mana pelatihan ini menghadirkan pakar dari luar untuk membagikan ilmunya kepada para guru-guru SLB. Hal ini dilakukan karena lembaga ini merupakan lembaga pendidikan berkebutuhan khusus yang mana tidak semua guru yang

mengajar sesuai profesi mereka. Kepala sekolah memberikan pelatihan khusus ini agar dapat meningkatkan kualitas guru di sekolah tersebut. Pelatihan ini biasanya diadakan di tingkat kabupaten yang meliputi berbagai sekolah SLB maupun Inklusi.

Pelatihan ini hanya diadakan beberapa kali dalam 1 tahun, pakar ini juga berasal dari dinas pendidikan, psikolog pendidikan, praktisi terapi, lembaga swadaya masyarakat (LSM) bidang disabilitas, dan pakar pendidikan teknologi. Menurut kepala sekolah pelatihan cukup efektif membantu para guru selain itu juga dapat meningkatkan kualitas guru dalam memberikan pendidikan yang layak kepada anak berkebutuhan khusus (ABK) di SLB Smart School Pacet Mojokerto.

e) Tutor

Sebagai guru tidak hanya menyampaikan ilmu kepada murid-muridnya, namun juga perlu berbagi ilmu kepada guru lain. Program ini berlangsung agar guru dapat mengajar dengan baik dan dapat berkomunikasi dengan para siswa yang memang berkebutuhan khusus. Hal ini juga dilakukan agar para guru dapat mengajar dengan penuh percaya diri. Maka momen seperti inilah digunakan untuk mengasah kemampuan dan keberanian guru.

Tutor ini biasanya dihadirkan 2-3 kali dalam 1 tahun tergantung dengan kebijakan kepala sekolah dan dukungan dari dinas pendidikan, yang mana biasanya disetiap awal semester sebagai awal dari evaluasi dan peningkatan strategi pembelajaran, kemudian kegiatan rutin MGMP/KKG SLB yang dilakukan 2 bula sekali, pelatihan eksternal dari dinas atau LSM/Universitas yang dilakukan 1 tahun sekali.

Dengan ini tutor untuk guru SLB Smart School dilaksanakan hanya 3 kali dalam satu tahun sekali baik secara internal dan eksternal. Yang mana sesuai dengan kebutuhan sekolah dan kesiapan sumber dayanya. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas guru dalam menangani peserta didik berkebutuhan khusus secara profesional.

Dari pernyataan diatas maka peneliti menyimpulkan bawasannya pelaksanaan program guru harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh lembaga sekolah itu sendiri agar efektif dan kandusif dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru, karena Lembaga SLB merupakan pendidikan khusus yang benar-benar harus diperhatikan baik dari pembelajaran dan kualitas para guru agar dapat menciptakan generasi yang berkualitas, meskipun mereka adalah anak berkebutuhan khusus (ABK) yang memiliki kekurangan akan tetapi mereka berhak mendapatkan pendidikan yang semestinya layaknya anak reguler dari pendidikan yang berkualitas demi masa depan anak-anak tersebut.

Berdasarkan observasi dan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto dapat terlaksanakan dengan adanya kerja sama antara kepala sekolah, staf, guru, wali murid, dan peserta didik. Peran kepala sekolah dalam memberikan program-program menjadi salah satu keberhasilan dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru, baik lembaga, maupun peserta didiknya. kebijakan strategi yang sukses dapat melaksanakan pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Kemudian fasilitas yang memadai menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan sekolah tersebut.

2. Faktor penghambat atau pendukung yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah SLB Smart School Pacet Mojokerto, mengenai faktor pendukung atau penghambat dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto, sudah berjalan dengan baik dan berkelanjutan, hal ini diterangkan dalam kutipan hasil wawancara peneliti sebagai berikut:

Faktor pendukung atau penghambat dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru, salah satunya beberapa guru tidak dapat mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, adapun pendukungannya meskipun kebanyakan guru tidak sesuai dengan bidangnya tapi tetap mau menerima arahan dan mau memperbaiki serta mau belajar lagi. Meskipun tidak bisa dipungkiri bahwa mereka sedikit kesulitan tetapi tidak menyurutkan semangat mereka dengan dukungan fasilitas yang cukup memadai. (Aspiyatin:2025)

Dari paparan diatas yang mana kepala sekolah menyampaikan bahwasannya tidak semua strategi yang diterapkan dapat berjalan dengan lancar akan ada faktor penghambat didalamnya akan tetapi semua itu bergantung pada kepala sekolah bagaimana menyikapinya. Kepala sekolah memberikan kepercayaan terhadap bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diemban masing-masing, namun semua itu tidak lepas dari pengawasan dan evaluasi. Tukar pendapat adalah salah satu hal yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menghadapi setiap permasalahan yang timbul. Dalam pelaksanaan program yang kepala sekolah terapkan dapat diterima sebagian guru, staf dan siswa. Maka dalam hal ini kepala sekolah sebisa mungkin mengupayakan yang terbaik.

kepala sekolah juga menyatakan bahwa faktor pendukung dari sistem ini yaitu program yang dilaksanakan berdampak baik bagi para guru, karena dapat membantu sebagian besar para guru dalam menghadapi situasi kegiatan belajar

mengajar dan bermanfaat untuk keberlangsungan guru. Hal ini menjadi salah satu upaya peningkatan sumber daya guru bagi kepala sekolah dalam menerapkan kualitasnya.

Hal ini juga diungkapkan oleh salah seorang guru kelas Ibu Diyah, mengenai faktor pendukung atau penghambat dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto, beliau memberikan jawaban:

Kalau untuk Faktor pendukung atau penghambat dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru, tidak memiliki kendala apapun, karena strategi yang diterapkan kepala sekolah terhadap bawahannya sudah baik dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan karena kepala sekolah selalu transparan terhadap strategi baik dalam program perencanaan dalam lainnya apalagi dalam hal untuk meningkatkan kualitas sumber daya gurunya.

Dari hasil wawancara diatas, Bu Diyah mengatakan bahwa tidak memiliki penghambat karena sebagian besar dari para guru tidak banyak yang melanggar, kemudian strategi yang diterapkan kepala sekolah terbuka sehingga bisa diterima dengan baik oleh para guru. Hal menjadi pendukung bagi para guru. Apalagi dengan program yang diterapkan sangatlah berguna bagi para guru yang notabek bukan lulusan sarjana kejurusan. Jadi strategi seperti berguna sekali bagi sekolah SLB Smart School dan kebijakan yang di terapkan membuahkan hasil yang sepadan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat atau pendukung dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto, yang menjadi penghambat karena adanya beberapa guru yang tidak dapat menaati peraturan yang telah ditentukan. Hal ini juga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya guru, maka dari itu kepala sekolah harus mengontrol atau melakukan pendekatan secara khusus untuk mengetahui penyebabnya sehingga bisa memberikan kebijakan yang tidak merugikan baik sekolah maupun guru tersebut. Kemudian kepala sekolah juga mengontrol para guru dalam melihat absensi, kehadiran, kedisiplinan waktu. Kemudian kepala sekolah setiap hari memperhatikan atau melihat secara langsung guru mengajar dan memotivasi para guru-guru.

Sebagai kesimpulan dari faktor penghambat atau pendukung dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto, masih banyak keterbatasan yang dimiliki kepala sekolah atau pihak sekolah, akan tetapi kepala sekolah ataupun pihak sekolah tetap mengupayakan dan memberikan yang terbaik dengan adanya beberapa program yang diberikan seperti, pelaksanaan program guru yang meliputi: 1) perencanaan pembelajaran 2) pelaksanaan kegiatan belajar

mengajar 3) pengembangan profesionalisme guru 4) Mengikuti workshop 5) tutor. Kemudian ada pembagian jobdesk, dan yang terakhir evaluasi pembelajaran guru yang meliputi: perencanaan pembelajaran guru, pengajaran, penilaian, komunikasi, dan pengembangan profesional. Hal ini dilakukan sebagai bentuk usaha kepala sekolah untuk menjadikan guru tersebut terus berkembang demi kemajuan pendidikan yang berkualitas.

Pembahasan

A. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Guru Di SLB Smart School Pacet Mojokerto

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah sangat berperan dalam menyediakan pembelajaran berkualitas di SLB Smart School Pacet. Strategi tersebut diwujudkan melalui:

1. Pelaksanaan program guru

Melaksanakan program guru untuk meningkatkan kualitas sumber daya guru kepala sekolah memberikan program untuk meningkatkan kompetensi guru. Pelaksanaan program guru untuk menjalankan berbagai kegiatan dan rencana yang telah disusun oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan disekolah.

2. Pembagian jobdesk

Pembagian jobdesk disekolah proses merupakan distribusi tugas dan tanggung jawab kepada setiap personal yang ada disekolah berdasarkan peran dan kompetensi masing-masing, guna mendukung penyelenggaraan pendidikan bagi peserta didik berkebutuhan khusus.

Dalam melaksanakan strategi kepala sekolah membutuhkan koordinasi diantara seluruh elemen individu yang ada pada organisasi, khususnya guru dan staf. Kepala sekolah tidak mungkin bekerja sendiri, setinggi apapun kemampuan dan komitmennya dalam mendedikasikan dirinya pada sekolah. Untuk menjamin kesuksesan dalam pelaksanaan strategi yang telah di rumuskan, kepala sekolah sebagai manager puncak memerlukan bantuan dari para pendidik dan tenaga kependidikan.

Pemilihan dan penepatan orang-orang yang tepat pada struktur organisasi akan membuka peluang suksesnya program atau kegiatan sekolah. Pembagian jobdesk yang jelas, menentukan koordinator atau penanggungjawab akan mudah mengontrol pada tahap evaluasi. Pembagian jobdesk tersebut dilakukan kepala sekolah pada saat rapat kerja. Masing-masing guru sebagian besar akan merasakan beban dan tanggungjawab sebagai koordinator.

Kemudian peneliti menyimpulkan, bahwa pembagian jobdesk dari kepala sekolah kepada guru yang mana bertujuan untuk memastikan proses

pendidikan berjalan dengan tertib, efektif, dan terarah. Setiap guru hanya mengajar, tetapi juga memiliki peran tambahan sesuai kebutuhan sekolah. Pembagian jobdesk dilakukan agar dapat menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, mendukung perkembangan akademik dan karakter siswa secara menyeluruh dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya guru di sekolah SLB Smart School Pacet Mojokerto.

Adapun manfaat dari pembagian jobdesk di SLB Smart School Pacet, yaitu dapat mendukung kelancaran operasional dan meningkatkan kualitas pendidikan terutama para pendidik. Beberapa manfaat pembagian jobdesk seperti: 1) tugas yang terstruktur, 2) peningkatan efisiensi kerja, 3) peningkatan kualitas layanan pendidikan, 4) meningkatkan koordinasi dan kerja sama, 5) penyelesaian masalah lebih cepat, dan 6) tanggung jawab yang lebih terukur. Dengan pembagian jobdesk yang baik, maka SLB Smart School Pacet dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih maksimal dan memberikan pengalaman belajar yang optimal bagi siswa berkebutuhan khusus.

Maka dari itu peneliti menyimpulkan, pembagian jobdesk yang baik di SLB Smart School Pacet sangat penting untuk mencapai lingkungan kerja yang terstruktur, efisien, dan profesional. Dengan tugas yang jelas, koordinasi antar staf menjadi lebih baik, kualitas layanan pendidikan meningkat, serta tanggung jawab dapat dijalankan dan dievaluasi dengan lebih efektif. Hal ini mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang optimal bagi siswa berkebutuhan khusus. Hal ini juga merupakan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru yang ada di SLB Smart School Pacet Mojokerto.

3. Evaluasi pembelajaran guru

Evaluasi pembelajaran dilaksanakan agar para guru dapat berbagi pengalaman dan dapat saling membantu dan saling suport. Apalagi guru yang mendapatkan kesulitan ketika proses pembelajaran di kelas, yang mana menghadapi anak-anak yang berlatar belakang kebutuhan khusus terutama anak-anak sindrom. Jadi para guru akan berbagi keluhan mencari solusi bersama. Hal ini dilakukan kepala sekolah sebagai sebuah dukungan terhadap para guru dan salah satu strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas guru dalam proses pembelajaran di kelas. Upaya ini juga dilakukan agar dapat membangun kualitas para guru menjadi lebih baik.

Dengan adanya evaluasi ini dapat memproses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data tentang kualitas pengajaran guru dan efektivitas pembelajaran yang dilakukan.

Ada beberapa aspek yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam evaluasi pembelajaran untuk guru. Seperti:

a. Perencanaan pembelajaran

Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.

b. Pengajaran

Kemampuan guru dalam mengajar, memotivasi siswa, dan mengelolah kelas.

c. Penilaian

Kemampuan guru dalam menilai hasil belajar siswa dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

d. Komunikasi

Kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja.

e. Pengembangan profesional

Kemampuan guru dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran.

Dari beberapa aspek tersebut maka disimpulkan bawasanya seorang guru yang berkualitas harus memiliki kemampuan yang komprehensif dalam merencanakan pembelajaran, mengajar, memotivasi, menilai, memberikan umpan balik yang konstruktif, dapat berkomunikasi dengan siapapun, dan dapat meningkatkan kualitas pengajaran secara terus-menerus. Dengan demikian, guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, meningkatkan hasil belajar siswa, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sehingga hal ini merupakan keberhasilan kepala sekolah dalam memberikan strategi yang diterapkan.

Adapun manfaat dari evaluasi pembelajaran guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap para guru memiliki banyak manfaat penting, baik bagi guru, siswa maupun proses pendidikan secara keseluruhan. Seperti: mengetahui tingkat pencapaian siswa dari sini para guru dapat memahami sejauh mana siswa telah menguasai materi yang diajarkan, kemudian meningkatkan kualitas pengajaran yang mana peneliti temukan dari hasil evaluasi yang dilakukan guru tersebut dapat menilai efektivitas metode atau strategi yang digunakan, mengidentifikasi kesulitan siswa dalam hal ini guru di SLB Smart School Pacet dapat mendeteksi siswa yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran, dan mendorong motivasi belajar siswa hal ini berlaku secara adil dan objektif bisa memotivasi siswa untuk belajar lebih giat dan bertanggungjawab terhadap proses belajar.

Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan, evaluasi pembelajaran guru memiliki peran yang begitu penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan baik guru maupun lembaga sekolah. Evaluasi ini tidak hanya membantu guru dalam menilai pencapaian siswa, tetapi juga memperbaiki stateg pengajaran, serta mengidentifikasi dan mengatasi kesulitan belajar siswa. Dengan demikian, evaluasi pembelajaran berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pengajar maupun sumber daya gurunya, dan dapat memotivasi siswa dalam proses belajar disekolah SLB Smart School Pacet Mojokerto.

B. Faktor Penghambat Atau Pendukung Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Guru Di SLB Smart School Pacet Mojokerto

Dalam praktiknya, strategi tidak lepas dari hambatan. Faktor penghambat terutama terletak pada internal guru, yaitu kurangnya kesadaran diri untuk berkembang, kedisiplinan yang belum optimal, serta latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang SLB. Namun demikian, faktor pendukung lebih dominan, seperti kepemimpinan visioner kepala sekolah, komunikasi terbuka, program pengembangan berkelanjutan, serta sarana prasarana yang memadai.

Secara keseluruhan, keberhasilan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto terlihat dari:

- 1) Peningkatan kompetensi guru meskipun berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda.
- 2) Dukungan orang tua yang puas dengan layanan sekolah.
- 3) Dampak positif terhadap perkembangan anak berkebutuhan khusus.

Dengan demikian, strategi kepala sekolah terbukti efektif dan dapat menjadi contoh bagi lembaga SLB lain dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan khusus.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan bawasannya dalam menjalankan strategi yang telah dirumuskan oleh kepala sekolah tidak dapat dipungkiri pasti terdapat sebuah hambatan yang menghadang. Ketika hambatan itu datang maka harus mencari jalan keluar atau alternatif lain untuk mengatasi hambatan yang ada. Oleh sebab itu kepala sekolah harus mempunyai strategi yang dapat diterima dalam menemukan solusi dari hambatan yang didapatkannya. Adapun salah satu hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto yaitu:

Faktor internal yang sering terjadi yang mana kurangnya kesadaran diri guru. Merasa puas dengan kemampuan yang dimilikinya saat ini dan enggan untuk belajar hal baru. Seperti tidak dapat menaati aturan ketika kepala sekolah meminta untuk mengikuti serangkaian kegiatan yang merupakan salah satu program sekolah dengan alasan yang tidak jelas, sehingga hal ini dapat menghambat upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru. Hal ini terlihat sepele namun dapat berdampak yang tidak baik untuk berkepanjangan. Maka dari itu kepala sekolah harus lebih menegaskan kembali agar hal ini tidak terjadi untuk kedepannya. Adapun faktor eksternalnya tidak ada hambatan karena semua sarana prasarana cukup memadai untuk lembaga yang baru beberapa tahun berkembang dan hal ini cukup luar biasa.

Dengan demikian peneliti menyimpulkan, rendahnya kesadaran diri guru untuk berkembang. Yang guru tersebut merasa puas dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga kurang memiliki untuk mengikuti pelatihan, memperelajari metode baru, atau meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan. Sikap ini menghambat upaya kepala sekolah dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pembelajaran pelayanan pendidikan disekolah SLB Smart School. Dalam hal ini untuk mengatasinya maka kepala sekolah memerlukan pendekatan yang dapat menumbuhkan kesadaran, membangun motivasi serta menciptakan budaya belajar yang positif dikalangan guru.

Adapun faktor pendukung dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School Pacet Mojokerto, dapat mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan. Seperti kepemimpinan yang visioner dan kolaboratif yang mana kepala sekolah memiliki visi yang jelas dan mampu berkolaborasi dengan berbagai pihak, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya guru. Komunikasi yang terbuka dan dukungan dari kepala sekolah sangat penting dalam membangun hubungan yang positif dan produktif.

Selanjutnya, pengembangan profesional berkelanjutan yang mana pada salah satu program yang diterapkan kepala sekolah seperti salah satunya : mengikuti workshop/pelatihan yang sangat membantu para guru untuk terus belajar agar dapat mengembangkan kompetensinya. Kemudian sarana dan prasarana yang memadai menjadi pendukung agar guru dapat mengajar dengan lebih efektif dan siswa mendapatkan pembelajaran yang berkualitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya guru, peran kepala sekolah sangat krusial, terutama melalui penerapan kepemimpinan yang visioner dan kolaboratif. Kepala sekolah mampu membangun komunikasi efektif dan menjalin kerja sama yang harmonis dengan seluruh warga sekolah dapat menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung. Pengembangan profesional guru melalui pelatihan, secara berkelanjutan menjadi langkah penting dalam memastikan guru terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Faktor pendukung lainnya adalah sarana prasarana yang memadai, yang memungkinkan guru menjalankan proses pembelajaran secara maksimal. Kemudian saling melengkapi dan menjadi pondasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SLB Smart School.

Penutup/Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa strategi kepala sekolah di SLB Smart School Pacet Mojokerto dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru dilakukan melalui tiga aspek utama: (1) pelaksanaan program guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan KBM, pengembangan profesional, workshop, dan tutor; (2) pembagian jobdesk yang jelas sesuai peran dan kompetensi; serta (3) evaluasi pembelajaran guru mencakup perencanaan, pengajaran, penilaian, komunikasi, dan pengembangan profesional. Faktor penghambat terutama berasal dari latar belakang pendidikan guru yang tidak sesuai dengan bidang SLB dan kedisiplinan yang belum optimal, sedangkan faktor pendukung meliputi kepemimpinan visioner kepala sekolah, komunikasi yang terbuka, pengembangan profesional berkelanjutan, serta sarana dan prasarana yang memadai.

Secara praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah mampu meningkatkan kompetensi guru meskipun mayoritas tidak berlatar belakang pendidikan luar biasa. Strategi tersebut juga berdampak positif terhadap perkembangan anak berkebutuhan khusus dan meningkatkan kepuasan orang tua. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep manajemen pendidikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, pembagian tugas yang jelas, serta evaluasi berkelanjutan merupakan faktor kunci peningkatan mutu sumber daya manusia di sekolah, khususnya pada lembaga pendidikan khusus (SLB).

Kepala sekolah di SLB lain dapat menjadikan strategi ini sebagai model dalam mengembangkan kualitas guru, terutama dengan memperkuat program pengembangan profesional, memperluas kesempatan workshop, serta mendorong budaya kolaborasi antar-guru. Pemerintah daerah dan dinas pendidikan juga disarankan memberikan dukungan lebih besar dalam bentuk pelatihan khusus, pendampingan, dan kebijakan afirmatif bagi guru non-latar belakang SLB agar lebih siap mengajar di sekolah inklusif maupun SLB.

Penelitian ini masih terbatas pada satu sekolah sehingga temuan belum dapat digeneralisasi ke seluruh SLB di Mojokerto maupun daerah lain. Selain itu, penelitian hanya menggunakan pendekatan kualitatif sehingga belum mampu mengukur dampak strategi secara kuantitatif terhadap capaian belajar siswa. Oleh

karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas lokasi kajian, menggunakan metode campuran (mixed methods), serta meneliti lebih dalam keterkaitan antara peningkatan kualitas guru dan hasil belajar anak berkebutuhan khusus.

Saran

Peneliti menyarankan agar kepala sekolah tetap bijak dan konsisten dalam menerapkan strategi peningkatan kualitas guru secara berkelanjutan serta membangun kerja sama yang solid di lingkungan sekolah. Guru diharapkan menjaga kedisiplinan, meningkatkan keterampilan mengajar dan komunikasi, serta bekerja sama dalam meningkatkan hasil belajar. Siswa didorong untuk rajin dan sungguh-sungguh belajar demi tercapainya kualitas pendidikan yang lebih baik.

Ucapan Terimakasih

Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan dan penyusunan penelitian ini, khususnya kepada Kepala Sekolah, guru, dan warga SLB Smart School Pacet Mojokerto, serta dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan dukungan. Semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Nandiyah, *"Mengenal Anak Kebutuhan Khusus"*, Jurnal Magistra, No 86. 2013.1.
- Agus Tridora, Vivid, dkk, *Strategi kepala AD-LB dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Vol 3. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 2021.
- Andang, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Perempuan, Media. 2014.
- Amka, *Strategi Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center. 2021.
- Amriatul, Mansur, *Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guru Dan Karyawan Di MAN 2 Manggarai Tahun Pelajaran 2023/2024*. Vol 2. Mutiara. 2024.
- Arum Sari, Aisyah, dkk, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru pada Yayasan Pendidikan Mandiri Putri Lowong*. Jurnal Cahaya Mandalika.
- Aulia Rahman, Elfrida, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Stres Kerja Guru di Sekolah Luas Biasa C Autis Negeri Tuban*. Tesis. 2023.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proktek*, Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Bachri Thalib, Syamsul, *Psikolog Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikasi*, Jakarta: Kencana. 2010. 245
- Basri, Hasan, *"landasan pendidikan"*, Bandung: Pustaka Setia. 2013.

- Dewantoro, Ki Hajar, *Pendidikan*, Jogjakarta:MLPTS, 1977
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Reneka Cipta.2010.
- Fathurrohman, Pupuh, dkk, "*Strategi belajar mengajar*", Bandung: Refika Aditama. 2011.
- Fifi, Nofiaturrahma, *Problematika Anak Tunarungu Dan Cara Mengatasinya*. Vol 6. QUALITY.2018.
- Fitri Berlianto, Abdullah, *Strategi Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali*. Tesis.2024.
- Ferawati, dkk, *Upaya Peningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SDN 1 Banding Agung*. Vol 2.unisan journal.2023.
- Fahmi, Irham, "*Manajemen kepemimpinan*" Bandung.2013
- Hadi Putra, Pristian, dkk, *Pendidikan Islam Anak Berkebutuhan Khusus (Kajian Tentang Konsep, Tanggung Jawab Dan Strategi Implementasinya)*. Vol 2. Fitroh :Journal of Islmic Education.2021.
- Hadi, Sutris, *Metodologi Rearsch*. Jakarta: Penerbit Andi.1990.
- Hayati Selian, Sri, *Asesmen Anak Berkebutuhan Khusus*. Banda Aceh: Syiah Kuala Univesity Press.2023.
- Heldanita, *Konsep Pendidikan Inklusif Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol 1. Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini.2016.
- Hildayani, Rini, *Psikolog Perkembangan Anak*. Jakarta. Penerbit: Universitas Terbuka.2009.
- Jajuk Herawati, Sunarto, "*Manajemen*", Yogyakarta: Mahenoko Total Design.2002.
- Jihan Asep, Suyanto, *Menjadi Guru Professional*. Jakarta: Grasindo.2002.
- Lexy J Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Posdakarya. 2022.
- Lukman Hakim, Muhammad, *Multimedia Interaktif Bagi Siswa Berkebutuhan Khusus*. Vol 3. Al-Aulad: Journal Of Islmic Primary Education.2020.
- Nurkholilah Mabruk Hidayat, "*strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu*". Tesis.2022.
- Maimun, Agus, dkk, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*, Malang: UIN Maliki Press. 2010.
- Mardini, Siyam, *Meningkatkan Minat Belajar ABK Di Kelas Reguler Melalui Model Pull OutDi SDN Giwangan Yogyakarta*. Vol 2. Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar.2020.
- M.Askari Zakariah, Dkk, *Metodologi Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, Action Research And Devoloment (R & D)*. Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al-Mawaddah Warrohmah.2020.
- M. Syaifi, *Strategi Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*.Tesis. 2017.

- Mudjito, dkk, *Pendidikan Inklusi*. Jakarta: Buduouse. 2012.
- Mukhar, *Starategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP NegeriKecamatan Masjid Raya Bkabupaten Kabupaten Aceh Besar*. Vol 3. Jurnal Magister Pendidikan.2015.
- Munawir Pohan, Muhamda, *Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dan Pemimpin Pendidikan*,Vol 2.Ansiru PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam.2018.
- Nasib Tua Lumban Gaol, *Stres Kepala Sekolah : Sumber dan Strategi Coping*. Vol 7. Jurnal Psikologi Udayana.2020.
- Ngalimun, dkk, "*strategi dan model pembelajaran berbasis paikem*", Banjarmasin: PustakanBanua.2013.
- Nugroho Kasropin, "*Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan pendidikaninklusi di sekolah menengah pertama Muhammadiyah 2 Kota Malang*". Tesis. 2020.
- Oktaviani, Risma, *Strategi leadership kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SLBNegeri Aceh Jaya*, Skripsi. 2023
- Perempuan, *Jurnal Kementrian Pemberdayaan. Panduan Penangan anak BerkebutuhanKhusus bagi Pendamping orang tua, keluarga, dan Masyarakat*. Jakarta: Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. 2013.
- Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: PT.LKiS Printing Cemerlang,2010.
- Ridha Alfian Azyyati, *Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang*. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia. 2021.
- Ridwan, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.2014.
- Rofi'i, Ahmad, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menngkatkan Sumber DayaManusia Guru Disma Negeri 01 Pacet Mojokerto*.Tesis.2023
- Salusu, "*Strategi Pengambilan Keputusan*", Jakarta: Pressindo.2014.
- Singarimbun, Masri, *Metode Pendidikan Survey*. Jakarta: LP3S. 1999.
- Suhardiman, Budi, "*Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep Dan Aplikasi*", Jakarta:Rineka Cipta.2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.2011.
- Shulhan, Muwahid, "*Manajemen Pendidikan Islam*", Yogyakarta: Teras.2013.
- Sumidjo, Wahyu, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.2013.
- Syafaruddin dkk, *Ilmu Pendidikan Islam : Melejitkan Potensi Umat*, Jakarta : Hijri PustakaUtama, 2012.
- Syefudin Su'ad, Udin, "*Inovasi Pendidikan*",Bandung: Akfabeta.2014.
- Takdir Ilahi, Mohammad, *Pendidikan Inklusi: Konsep Dan Aplikasi*. Jogjakarta: ArruzzMedia.2013.

Thompson, Jenny, *Memahami Anak Berkebutuhan Khusus*, Jakarta: Erlangga. 2021.
UUD 1945 Pasal 31 tentang Hak Cipta.
Winardi, *“Dasar-Dasar Manajemen”*, Bandung: Mandar Maju.2012.

BIOGRAFI PENULIS



Hoiri Hoririah lahir di Bengkulu pada 2 Februari 2001. Saat ini, ia merupakan mahasiswa Pascasarjana Universitas KH Abdul Chalim dengan konsentrasi Pendidikan Islam Anak Usia Dini. Penulis dikenal sebagai pribadi yang tekun dan bersemangat dalam mengembangkan keilmuan, serta terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun.



Dr. Juli Amaliya Nasucha adalah dosen di Universitas Pesantren KH Abdul Chalim Pacet Mojokerto. Beliau memiliki latar belakang akademis di bidang Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan Anak Usia Dini, serta aktif dalam penelitian dan pengembangan inovasi pembelajaran Islam.



Tiara Yuliarsih lahir di Bengkulu pada 27 Juli 2001. Saat ini, ia merupakan mahasiswa Pascasarjana di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama perkuliahan, ia menunjukkan ketertarikan pada bidang pendidikan dan pengembangan diri, serta aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik maupun non-akademik untuk memperluas pengalaman. Penulis meyakini bahwa ilmu yang dimiliki akan lebih bermakna jika dapat dibagikan dan memberi manfaat bagi orang lain.