

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PROGRAM KHUSUS PADA SDLB NEGERI BANDA ACEH

Lenayanti Br. Pulungan¹, Yusrizal², Niswanto²

¹SMPLB-YPPC Kota Banda Aceh

²Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala Indonesia

Koresponden: lenapulungan@gmail.com

ABSTRACT: *Professional competence development of teachers is an activity undergone by teachers in the context of the practice of science, technology and skills to improve the quality of learning outcomes through teaching and learning process improvement. This study aimed to determine: the process of program drafting, development strategies as well as factors supporting and inhibiting the development of professional competence of teachers of special program in the State Elementary School for Students with Special Needs of Banda Aceh. This study used a qualitative approach with descriptive method. Data were collected through observation, interview, and documentation. Subjects of the study were principals, supervisors, vice principal, chairman of the school cluster, and teachers of special program. The results showed that: (1) program drafting was conducted by the principal, together with vice-principal and some teachers of special programs through a work meeting at the beginning of the new school year; (2) Strategies undertaken by the principal namely carrying out in-house training, sending teachers to take part in education and training program at the institution that provides training and education program, at local and national level, as well as providing opportunities for teachers to continue their education to a higher level; and (3) Supporting factors were: (a) teachers engaging in development program was in conformity with the needs and relevant to the existing competence; (b) There were a lot of training programs. While the inhibiting factors were: (a) The budget to carry out in-house training was limited; (b) The training program has not accommodated all types of existing specificities; (c) The development program was not sustainable; and (d) The level of mastery of technology of teachers of special programs was low.*

Keywords: *development, professional competence and special program teachers*

ABSTRAK: Pengembangan kompetensi profesional guru adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu hasil belajar melalui peningkatan proses belajar mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: proses penyusunan program, strategi pengembangan serta faktor pendukung dan penghambat pengembangan kompetensi profesional guru program khusus pada SDLB Negeri Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, pengawas, wakil kepala sekolah, ketua gugus, dan guru program khusus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Penyusunan program dilakukan oleh kepala sekolah, bersama wakil kepala sekolah dan beberapa guru program khusus melalui rapat kerja pada awal tahun ajaran baru; (2) Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu mengadakan *in house training*, mengirim guru untuk mengikuti diklat ke lembaga penyelenggara pelatihan, di tingkat daerah, dan nasional, serta memberikan peluang bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi; dan (3) Faktor pendukungnya adalah: (a) Guru yang mengikuti program pengembangan sudah sesuai dengan kebutuhan dan relevan dengan kompetensi yang ada; (b) Banyaknya program pelatihan yang diselenggarakan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah: (a) Terbatasnya anggaran untuk melaksanakan *in house training*; (b) Program pelatihan belum mengakomodir semua jenis kekhususan yang ada; (c) Program pengembangan belum berkesinambungan; dan (d) Masih rendahnya tingkat penguasaan teknologi oleh guru program khusus.

Kata kunci: pengembangan, kompetensi profesional, dan guru program khusus

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan yang mendasar bagi suatu negara untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, pasal 5 ayat 1 sampai dengan 4, menegaskan bahwa: a) warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu; b) warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus, c); warga negara di daerah terpencil atau terbelakang serta masyarakat yang terpencil berhak memperoleh pendidikan layanan khusus, dan d); warga negara yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus.

Anak berkebutuhan khusus dengan tingkat kesulitan/kebutuhan yang berbeda, harus diberikan pelayanan pendidikan oleh tenaga pendidik yang memiliki sumber daya sebagai tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional. Untuk itu diperlukan program atau kegiatan pengembangan personil.

Musfah (2011) mengatakan “faktor yang paling esensial dalam proses pendidikan adalah manusia yang ditugasi dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan pada anak didik. Hal ini merupakan esensi dan hanya dapat dilakukan sekelompok manusia profesional, yaitu manusia yang memiliki kompetensi mengajar”.

Studi pendahuluan yang penulis lakukan di SDLB Negeri Banda Aceh, menemukan beberapa permasalahan guru program khusus yang menggambarkan bahwa belum ada perencanaan yang matang untuk program pengembangan guru. Pengembangan profesional guru yang sudah berlangsung bersifat program pemerintah dan pengembangan secara individu, kondisi guru program khusus belum memenuhi jumlah kebutuhan yang *rill*, masih ditemukan guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang ketunaan yang diajarkan, serta guru-guru program khusus hanya berijazah Diploma III pendidikan khusus, sementara gelar S1 yang disandang bukan berlatar belakang pendidikan khusus.

Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian ini dikarenakan belum pernah dilakukan sebelumnya pada sekolah luar

biasa, khususnya bagi guru program khusus. Penelitian ini menggunakan referensi dari beberapa peneliti lain, sebagai landasan atau bahan yang penting untuk menelaah terkait dengan program pengembangan kompetensi profesional guru secara umum. Dalam penelitian tersebut, penulis menemukan beberapa masalah yang belum terjawab, diantaranya belum ada program pengembangan kompetensi profesional yang efektif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, dan strategi apa yang paling tepat digunakan oleh kepala sekolah agar program pengembangan kompetensi profesional guru mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui program pengembangan kompetensi profesional, strategi pengembangan kompetensi profesional, dan faktor pendukung dan penghambat pengembangan kompetensi profesional guru program khusus pada SDLB Negeri Banda Aceh.

Pada penelitian sebelumnya tentang pendidikan guru untuk mengajar siswa berkebutuhan khusus di sekolah inklusif dibahas tentang pentingnya pelatihan bagi guru untuk semua kategori kebutuhan khusus, guna menghindari berbagai kesulitan yang timbul dalam pekerjaan, menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan pedagogi dan profesional guru, dimana pada sekolah inklusif hal ini belum dilakukan secara maksimal, sehingga mengakibatkan permasalahan bagi guru saat melaksanakan proses belajar mengajar.

Pengembangan personil atau staf merupakan salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia, Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa “fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan baik secara personil dan organisasi”. Pidarta (2011) menjelaskan bahwa “ruang lingkup manajemen personalia meliputi pembentukan staf dan penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan dan layanan, memperhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan, merencanakan personalia, dan mengadakan penelitian”.

Pengembangan merupakan proses, cara, perbuatan mengembangkan sesuatu yang dilakukan oleh seorang manajer dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan produktifitas kinerja dan pencapaian hasil yang lebih baik. Pengembangan dilakukan dengan perencanaan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, karena melalui pendidikan dan latihan menjadikan guru profesional dibidangnya.

Menurut Priansa (2014) “profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut disinyalir berkaitan erat dengan maju-mundurnya kualitas pendidikan di Indonesia”. Selanjutnya menurut Trianto (2010) “kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan, maupun profesinya”.

Peranan dan fungsi pengajaran pada guru pendidikan khusus demikian kompleks dimana guru tidak hanya mengajar berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan, tetapi juga melaksanakan tugas pelayanan sebagai bidang keahlian khusus. Suherman (2011) mengemukakan bahwa “guru pendidikan khusus dalam menjalankan tugas profesinya mencakup tiga jenis layanan yaitu (1) layanan prevensi (2) layanan intervensi dan (3) layanan kompensatoris. Ketiga bentuk layanan tersebut tercermin dalam pelaksanaan tugas keseharian guru, baik di kelas maupun di luar kelas”.

Suherman (2011) mengatakan bahwa “profesi pendidikan khusus dikembangkan melalui program pendidikan profesi mengacu kepada kebutuhan masyarakat akan pelayanan anak berkebutuhan khusus pada non-persekolahan, dan perkembangan keilmuan pendidikan khusus”. Terkait hal tersebut Slameto (2011) menjelaskan bahwa “kondisi kekhususan merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh tenaga kependidikan anak berkebutuhan khusus, adapun cakupan kompetensi meliputi pengetahuan dan keterampilan tentang pendidikan secara umum, pengenalan terhadap peserta didik, program

kekhususan, pengetahuan psikologi, pengetahuan dasar bidang medis yang terkait dengan penyebab. Pendekatan, strategi, metoda dan teknik pembelajaran untuk anak berkebutuhan khusus, dan melakukan penelitian yang relevan dengan kondisi anak”.

Standar kompetensi guru pendidikan khusus mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru kelas SDLB/MILB. Kompetensi profesional guru pada program khusus menurut Choiri (2011) “a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; b) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu; c) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; d) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan; e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri”.

Jabaran kompetensi menguasai materi, menurut Choiri (2011) adalah sebagai berikut: “a) Kompetensi guru tunanetra: menguasai dasar-dasar tulisan braille yang meliputi: 1) menguasai konsep dasar tulisan braille; 2) menerapkan konsep dasar tulisan braille; 3) Orientasi dan Mobilitas (OM); b) Kompetensi guru tunarungu: 1) menguasai konsep BKPBI (Bina Persepsi Bunyi dan Irama); 2) menguasai materi BKPBI untuk pengembangan komunikasi dan interaksi; 3) menguasai prinsip pelaksanaan BKPBI; 4) menguasai teknik dan prosedur pembelajaran BKPBI; 5) menguasai konsep, dan metode pembelajaran serta evaluasi BKPBI; c) Kompetensi guru tunagrahita: 1) menguasai dasar bina diri; 2) menguasai prinsip pelaksanaan bina diri; 3) menguasai materi bina diri; 4) menguasai teknik dan prosedur pembelajaran serta evaluasi bina diri; d) Kompetensi guru bina gerak: 1) menguasai konsep bina gerak; 2) menguasai prinsip pelaksanaan bina gerak; 3) menguasai materi bina gerak; 4) menguasai teknik dan

prosedur pembelajaran dan evaluasi bina gerak”.

Pengertian perencanaan menurut Engkoswara dan Komariah (2015) “perencanaan pendidikan adalah proses menetapkan keputusan yang berkaitan dengan tujuan-tujuan yang akan dicapai, sumber-sumber yang akan diberdayakan, dan teknik/metode yang dipilih secara tepat untuk melaksanakan tindakan selama kurun waktu tertentu agar penyelenggaraan sistem pendidikan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan bermutu”.

Pada tingkat sekolah perencanaan jangka panjang menengah disebut Rencana Kerja Sekolah (RKS), dan rencana jangka pendek disebut Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS). Perencanaan bagi guru dalam hal pembinaan profesi dan karier meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Sementara pembinaan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Kewajiban pengembangan profesi ada ditangan staf pendidik, dan organisasi profesi pendidikan. Bentuk pembinaan pengembangan guru menurut Saud (2012) adalah: “bentuk pengembangan profesi guru: (1) Program profesional selama pendidikan prajabatan; (2) Pengembangan profesional selama dalam jabatan, terdiri dari a) program peningkatan kualitas pendidikan guru, b) program penyetaraan dan sertifikasi, c) program pelatihan terintergrasi berbasis kompetensi, d) program supervisi pendidikan, e) program pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), f) simposium guru, g) program pelatihan tradisional lainnya, h) membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, i) berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, j) melakukan penelitian (khususnya penelitian tindakan kelas, k) magang, l) mengikuti berita aktual dari media pemberitaan, m) berpartisipasi dan aktif dalam organisasi

profesi, n) menggalang kerjasama dengan teman sejawat”.

Pemerintah melalui Direktorat Pendidikan Luar Biasa mencanangkan program peningkatan mutu di berbagai sektor, melalui kebijakan pengadaan sarana pendidikan, evaluasi prestasi, peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru, rekrutmen guru antara lain melalui model guru kontrak. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upaya pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dilakukan dengan berbagai bentuk pengembangan.

Peningkatan kualitas bagi seorang guru harus dilakukan secara terus menerus, Dalam usaha untuk meningkatkan dan mewujudkan profesionalisme guru dalam pendidikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi (1) Faktor internal pekerjaan, antara lain, a) latar belakang pendidikan guru, b) pengalaman mengajar guru, c) keadaan kesehatan guru, d) keadaan kesejahteraan ekonomi guru, (2) Faktor eksternal, antara lain, a) sarana pendidikan, b) kedisiplinan kerja di sekolah, c) pengawasan kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, kualitatif. yang mendeskripsikan kondisi subjek penelitian pada saat penelitian dilaksanakan. Data-data yang diperoleh selama penelitian berupa hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, dan catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dalam bentuk angka-angka. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu data utama dan data pendukung. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan atau peristiwa. Data tersebut diperoleh dari informan yaitu orang-orang yang terlibat langsung dalam kegiatan sebagai subjek penelitian. Data diperoleh dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terkait program pengembangan, strategi pengembangan, dan faktor pendukung dan penghambat program

pengembangan kompetensi profesional guru program khusus. Sedangkan data pendukung bersumber dari dokumen-dokumen yang ada di SDLB Negeri Banda Aceh. variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi guru, profesi guru dan guru program khusus pada Sekolah Luar Biasa (SLB).

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah: kepala sekolah, pengawas, ketua gugus, wakil kepala sekolah, dan guru program khusus. Pemilihan subjek penelitian berdasarkan pertimbangan: kepala sekolah menduduki posisi yang strategis dalam pencapaian keberhasilan suatu sekolah dan berperan sebagai pemimpin pendidikan, administrator dan supervisor, serta orang yang paling bertanggungjawab dalam melakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru, begitu juga dengan pengawas sekolah berperan dalam pembinaan dan peningkatan kompetensi guru terkait dengan tugas yang melekat pada jabatan pengawas sekolah, sedangkan ketua gugus berperan di dalam proses peningkatan kompetensi melalui program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), begitu juga dengan guru program khusus yang merasakan dampak langsung terhadap pelaksanaan program pengembangan kompetensi program khusus. Agar lebih objektif maka guru program khusus yang dijadikan subjek penelitian merupakan guru program khusus dari beberapa ketunaan yang berbeda.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung untuk memperoleh data tentang kegiatan yang dilakukan guru program khusus, pengawas, sarana prasarana, dan layanan khusus. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden sesuai pedoman wawancara, mendengarkan jawaban, mengamati perilaku, dan merekam semua respon dari responden. Dokumentasi terhadap data observasi dan wawancara menggunakan

kamera, alat perekam suara, video, dan foto copi.

Teknik analisa deskriptif kualitatif yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi data. Proses reduksi data dilakukan dengan cara merangkum jawaban-jawaban terhadap pertanyaan yang terkait dengan program pengembangan, strategi pengembangan dan faktor-faktor pendukung dan penghambat program pengembangan kompetensi guru program khusus. Display data dilakukan dengan menyusun jawaban responden dalam bentuk teks naratif, kemudian menganalisa setiap jawaban untuk menarik kesimpulan awal. Verifikasi data dilakukan dengan meninjau ulang kesimpulan dengan memeriksa kembali rekaman-rekaman jawaban responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Program Khusus pada SDLB Negeri Banda Aceh

Hasil *penelitian* menunjukkan bahwa perencanaan penyusunan program pengembangan dilakukan oleh kepala sekolah dengan melibatkan wakil kepala sekolah dan beberapa guru, berdasarkan hasil rapat dengan guru pada awal semester, yang hasilnya tertuang dalam bentuk RKS (Rencana Kerja Sekolah). Penyusunan program pengembangan terdapat kekurangan, yaitu dalam proses perencanaan tidak melalui tahapan perencanaan yang dipersyaratkan. Perencanaan program pengembangan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya personil secara maksimal. Untuk itu peran kepala sekolah sebagai manager sangatlah penting, mengingat salah satu tugas kepala sekolah dalam menjalankan fungsi managerialnya dengan pengembangan sumber daya personil di sekolah. Untuk itu sebagai bahan pertimbangan kepala sekolah saat menyusun program pengembangan guru hendaknya memperhatikan fungsi manajemen, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) bahwa “fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan,

pemberhentian”. yang direncanakan tidak sepenuhnya berasal dari permasalahan dan kebutuhan semua guru program khusus, dari semua jenis ketunaan. selanjutnya Hasibuan (2013) berpendapat bahwa “program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal”. Demikian pula Priansa (2011) yang menjelaskan bahwa “ruang lingkup manajemen personalia meliputi pembentukan staf dan penilaian, melatih dan mengembangkan, memerikan kesejahteraan dan layanan, memperhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan, merencanakan personalia, dan mengadakan penelitian”.

Hasil penelitian menunjukkan beberapa kesulitan dan kebutuhan guru sebagai berikut; 1) kesulitan diantaranya, (a) tidak maksimal dalam memberikan tiga pelayanan sekaligus yaitu layanan prevensi, intervensi dan kompensatoris, (b) tidak melakukan tahapan identifikasi dan asesmen, (c) Program Pembelajaran Individual (PPI) yang dilakukan belum sepenuhnya berdasarkan hasil asesmen. Hal ini sesuai dengan sistem pengajaran guru program khusus menurut Slameto (2011) bahwa “guru program khusus dalam menjalankan tugas profesinya mencakup tiga layanan yaitu (1) layanan prevensi, (2) layanan intervensi, (3) layanan kompensatoris. Ketiga bentuk layanan tersebut akan terlihat dalam pelaksanaan tugas guru, tidak saja di kelas selama proses pembelajaran, tetapi juga di luar kelas”. Jenkins *et al* (2012) mengatakan bahwa “pengetahuan, disposisi, dan kinerja penting untuk semua guru dalam memenuhi kebutuhan siswa penyandang cacat dalam membangun disiplin, menciptakan pengalaman, serta mampu membuat rencana pembelajaran, yang berdasarkan pada pengetahuan materi pembelajaran siswa, dan kurikulum, serta menggunakan pengetahuan afektif, verbal, non verbal, sehingga mampu berinteraksi di dalam kelas”.

Keberhasilan dan kegagalan guru dalam melaksanakan tugas, mencerminkan

profesionalisme, dan kompetensi yang melekat pada guru, Priansa (2014) mengatakan: “profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. ketiga faktor tersebut disinyalir berkaitan erat dengan maju-mundurnya kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut Trianto (2014) “kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan, maupun profesinya”

Adapun kompetensi guru program khusus menurut Choiri (2011) “a) Kompetensi guru tunanetra: menguasai dasar-dasar tulisan braille, menguasai Orientasi dan Mobilitas (OM); b) Kompetensi guru tunarungu: menguasai konsep, materi, prinsip, teknik dan prosedur, evaluasi BKPBI (Bina Persepsi Bunyi dan Irama); c) Kompetensi guru tunagrahita: menguasai dasar, prinsip pelaksanaan, materi, teknik prosedur dan evaluasi bina diri; d) Kompetensi guru bina gerak: menguasai konsep, prinsip pelaksanaan, materi teknik dan prosedur serta evaluasi bina gerak.

Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Program Khusus pada SDLB Negeri Banda Aceh

Hasil pengamatan, menunjukkan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, adalah melaksanakan *in house training*. serta terbentuknya kembali kegiatan gugus Pendidikan Luar Biasa (PLB) Wilayah 1 Banda Aceh, yaitu Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Saud (2012) mengatakan bahwa “pengembangan sikap profesional dapat dilakukan selama dalam pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas (dalam jabatan)”. Suherman (2011) mengatakan bahwa “profesi pendidikan khusus dikembangkan melalui program pendidikan profesi mengacu kepada kebutuhan masyarakat akan pelayanan anak berkebutuhan khusus pada non-persekolahan, dan perkembangan keilmuan pendidikan khusus”.

Terdapat kelemahan dalam pelaksanaan program pelatihan guru seperti tertuang dalam rencana program pengembangan tidak dilaksanakan seluruhnya, dikarenakan faktor yang beragam, yaitu masalah keuangan, minimnya ide dan konsep, hingga rendahnya

keaktivitas sumber daya yang ada di sekolah. Kepala sekolah hanya mengandalkan program pelatihan yang datang dari pemerintah pusat dan daerah.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Program Khusus pada SDLB Negeri Banda Aceh

Penentuan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan tertentu harus berdasarkan analisis yang tepat. Siagian (2015) menyatakan “pelatihan dan pengembangan tertentu hanya akan diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu mutlak perlu didasarkan pada analisis yang tepat. Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu (1) masalah-masalah yang dihadapi sekarang; dan (2) berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan”.

Adapun faktor-faktor yang mendukung sebagai berikut: 1) kepala sekolah diberikan wewenang untuk menjalankan, mengawasi dan melaksanakan serta mengevaluasi program; 2) adanya kerjasama yang baik antar guru; 3) guru program khusus adalah guru yang memiliki latar belakang pendidikan khusus. Faktor penghambat: 1) kepala sekolah tidak mampu mengatur waktu antara tugas pembinaan (supervisor) dengan tugas lainnya; 2) belum ada program yang berkesinambungan antara program yang satu dengan yang lain; 3) terbatasnya alokasi anggaran, sehingga program *in house training* tidak dapat dilaksanakan seperti yang direncanakan; 4) program pelatihan yang diselenggarakan pemerintah dan non pemerintah belum membuat pemerataan bagi guru, karena ada guru yang tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan; 5) kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung mempraktekkan/mengaplikasikan materi diklat.

KESIMPULAN

1. Kepala SDLB Negeri Banda Aceh telah menyusun program pengembangan profesional guru program khusus, dilakukan dalam rapat kerja di sekolah yang dilaksanakan pada awal tahun pelajaran dengan melibatkan beberapa

guru. penyusunan program terdapat kekurangan yaitu tidak sepenuhnya mengikuti tahapan perencanaan yang dipersyaratkan.

2. Strategi kepala sekolah dalam pengembangan profesional guru di SDLB Negeri Banda Aceh dilakukan dengan mengadakan *in house training* di sekolah, mengirim guru-guru untuk mengikuti diklat ke lembaga-lembaga penyelenggara pelatihan, baik di tingkat daerah, nasional, memberikan peluang bagi guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, strategi perekrutan peserta dengan melihat materi diklat sesuai dan relevan dengan kebutuhan dan dibutuhkan.
3. Faktor pendukung dalam pengembangan profesional guru di SDLB Negeri Banda Aceh adalah a) pengiriman guru untuk mengikuti program pengembangan sudah disesuaikan dengan kebutuhan dan relevan dengan kompetensi yang ada; b) banyaknya program pelatihan yang dibuat baik oleh pemerintah dan lembaga non pemerintah. Adapun yang menjadi faktor penghambat adalah: a) terbatasnya alokasi anggaran untuk melaksanakan pelatihan yang berbentuk *in house training*, b) program pelatihan yang diselenggarakan baik pemerintah maupun non pemerintah belum mampu mengakomodir semua jenis kekhususan yang ada, sehingga ada guru yang tidak berkesempatan mengikuti pelatihan selama bertahun-tahun, c) belum adanya program pengembangan yang berkesinambungan, d) masih rendahnya tingkat penguasaan teknologi oleh guru-guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Choiri, S.A. 2011. *Telaah Kegiatan Program Khusus dalam Kurikulum Pendidikan Luar Biasa*. [Online]. Tersedia <http://cerpenik.blogspot.co.id/2011/11/tugas-pokok-dan-fungsi-guru-dan.html> [2 Februari 2016].

- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Engkoswara dan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Musfah, J. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Pidarta, M. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Priansa, J.D. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta. Bandung.
- Saud, S.U. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, P.S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Slameto. 2011. *Pengembangan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru*. [Online]. Tersedia <http://cerpenik.blogspot.co.id/2011/11/pengembangan-kompetensi-pedagogik-dan.html>. [2 Februari 2016].
- Suherman, Y. 2011. *Telaah Kurikulum Program Khusus Dalam Kurikulum Pendidikan Luar Biasa*. [Online]. Tersedia http://file.upi.edu/direktori/fip/jur._pend._luar_biasa/196610251993031.yuyus_suherman/b._bahan_presentation/plb_sebagai_profesi.pdf [2 Februari 2016].
- Trianto. 2010. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Tenaga Kependidikan*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Jenkins. *et al* 2012. *The Electronic Journale of Inklusive Education (EJIE)*. Wright State University Libraries. US.