

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.” Menurut (Kalalo et al., 2022), manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok beserta sumber daya lainnya, dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini dimaknai sebagai fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin dan para anggotanya dalam bekerja sama agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Jauhari et al., 2020) manajemen adalah usaha-usaha memanfaatkan berbagai sumber daya yang bersifat fisik maupun non fisik, untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah dengan baik. Menurut Terry (2024), manajemen adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya. Menurut (Muhammad Akmal Ramli et al., 2022), manajemen adalah sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain dan Menurut (Danuhari, 2022), manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, dalam hal ini seorang manajer, yang bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian manajemen menurut para ahli di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa, pengertian manajemen adalah suatu proses merencanakan, mengelola, mengatur, serta mengontrol berbagai sumber daya, termasuk manusia, keuangan, dan material, untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen juga meliputi kegiatan koordinasi dan pengawasan untuk memastikan hal-hal yang telah dilakukan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Secara umum, aktivitas manajemen tidak hanya sekedar merencanakan dan mengelola

saja, namun juga melibatkan aktivitas lainnya seperti mengambil keputusan, menentukan tujuan, mengalokasi sumber daya, berkomunikasi dengan *stakeholder*, serta memonitor *progress*.’Karena lingkup kerjanya yang cukup umum namun luas, para manajer dapat bekerja di berbagai bidang dalam organisasi, seperti keuangan, pemasaran, operasional, hingga sumber daya manusia.

2.1.2 Tujuan Manajemen

(Dkk, 2020) menyebutkan bahwa, dalam mempelajari manajemen, terdapat 4 (empat) tujuan manajemen yang ingin dicapai, yaitu:

1. Efisiensi

Efisien diartikan dalam hal penggunaan sumber daya. Jadi, dengan mempelajari manajemen dengan baik, diharapkan seseorang dapat mengelola sumber daya secara efisien, tidak terjadi pemborosan sehingga dapat memberi keuntungan bagi perusahaan. Misalnya, sumber daya yang berupa pembiayaan lebih murah atau tidak melakukan pemborosan terhadap sumber daya yang digunakan.

2. Efektivitas

Efektif dimaknai dalam pencapaian tujuan. Jadi, dengan mempelajari manajemen secara berkesinambungan dan secara sungguh-sungguh, diharapkan seseorang dapat mengefektifkan proses dan sumber daya yang dikelola untuk mencapai tujuan dengan optimal, seperti tepat waktu.

3. Bermuara Pada Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu yang hendak atau ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dengan mempelajari manajemen secara berkesinambungan dan sungguh-sungguh, maka diharapkan seseorang dapat mengefektifkan proses dan mengefisienkan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan optimal.

4. Mendukung Kegiatan Dalam Upaya Mencapai Tujuan

Manajemen mendukung dan memfasilitas suatu kegiatan dalam organisasi atau perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, dukungan yang

baik diharapkan akan mendapatkan hasil yang baik pula sehingga tujuan yang ditargetkan dapat dicapai.

2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut (Khikmawati et al., 2020) menyebutkan bahwa, objek atau sumber daya yang menjadi kajian dalam manajemen ada 7 (tujuh), yaitu:

1. *Man*

Unsur manajemen yang pertama adalah *man* atau sumber daya manusia. Seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk memanajemen sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu karyawan atau anggota organisasi. Untuk dapat memanajemen sumber daya manusia dengan baik, seorang manajer harus memiliki kemampuan interpersonal yang baik pula.

2. *Method*

Unsur manajemen yang kedua adalah *method* atau metode. Dalam melakukan kegiatan manajemen, seseorang dapat menerapkan berbagai macam metode yang telah tersedia ataupun mencoba menciptakan metode manajemen tersendiri. Untuk menemukan metode mana yang paling cocok dengan kondisi organisasi tentunya perlu dilakukan riset terlebih dahulu. Selain itu, para manajer juga dapat melakukan *trial and error* untuk benar-benar tahu metode seperti apa yang paling *works* untuk organisasi mereka.

3. *Machine*

Unsur selanjutnya yakni *machine* atau mesin. Mesin yang dimaksud di sini meliputi segala macam teknologi yang digunakan oleh organisasi, mulai dari mesin berat, hingga komputer, laptop, maupun segala macam *resources* yang melibatkan teknologi termasuk dalam unsur *machine*. Seorang manajer harus mampu mengalokasikan kebutuhan mesin atau teknologi seperti apa yang cocok untuk organisasi. Jangan sampai ada mesin atau teknologi yang ujung-ujungnya tidak terpakai atau terbengkalai karena akan menimbulkan kerugian.

4. *Material*

Seiring dengan *machine*, unsur selanjutnya dalam manajemen adalah *material*, seperti bahan baku. Misalnya, manajer perusahaan konveksi untuk bagian

produksi, harus bisa mengelola *material* yang dibutuhkan selama proses produksi, seperti kapas, benang, kain, serta bahan baku lainnya yang dibutuhkan. Manajer tersebut harus memastikan *material* yang digunakan cukup dan memiliki kualitas yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

5. *Money*

Next, ada unsur yang tidak kalah krusial yaitu *money* alias uang. Dalam hidup, kita sebagai individu pun juga harus pandai manajemen uang, apalagi seorang manajer perusahaan bidang keuangan. Mereka harus memastikan *money flow* perusahaan berjalan dengan lancar dan baik, demi keberlangsungan bisnis di masa depan.

6. *Market*

Unsur manajemen yang terakhir yaitu *market* atau pasar. Manajemen pasar melibatkan kegiatan riset pasar, hingga analisis dan pengelompokan data pasar sesuai kebutuhan perusahaan. Dengan melakukan manajemen pasar, perusahaan dapat memasarkan atau menjual produk mereka kepada target *market* yang lebih sesuai, sehingga kemungkinan terjadinya pembelian dapat lebih tinggi.

2.1.4 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan, elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen, yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Secara umum, fungsi manajemen merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan yang dimulai dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengatur sumber daya manusia (SDM), sampai dengan mengendalikan. Dalam manajemen terdapat fungsifungsi manajemen yang terkait erat di dalamnya. Menurut (Ramdan Pelana et al., 2020) menyebutkan bahwa fungsi manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Henry Fayol adalah seorang tokoh industri dari Prancis, ia menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan manajemen memiliki 5 (lima) fungsi, yaitu:

- a. *Planning* (perencanaan)

- b. *Organizing* (pengorganisasian)
 - c. *Commanding* (pengarahan)
 - d. *Coordinating* (koordinasi)
 - e. *Controlling* (pengendalian)
2. Menurut Luther Cullick, menyebutkan bahwa fungsi dari manajemen pada dasarnya ada 7 (tujuh), yaitu:
- a. *Planning* (perencanaan)
 - b. *Organizing* (pengorganisasian)
 - c. *Staffing* (penempatan)
 - d. *Directing* (pengarahan)
 - e. *Coordinating* (koordinasi)
 - f. *Reporting* (pelaporan)
 - g. *Budgeting* (penganggaran)
3. Menurut Sondang P. Siagian, fungsi manajemen itu ada lima, yaitu:
- a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Penggerak-kan (*motivating*)
 - d. Pengawasan (*controlling*)
 - e. Penilaian (*evaluation*)
4. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada umumnya ada 4 (empat) fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yang sering disingkat POAC, yaitu:
- a. *Planning* (Perencanaan)
- Planning (Perencanaan) merupakan fungsi pertama dari fungsi manajemen. Secara umum, perencanaan (*planning*) dapat diartikan suatu proses dalam menentukan sesuatu yang ingin dicapai yaitu, tujuan di masa yang akan datang serta menentukan berbagai tahapan yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan tersebut, dapat juga dimaknai perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki.
- Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Dengan demikian, dalam perencanaan akan terdapat sebuah aktivitas yang

akan melakukan pengujian terhadap arah pencapaian, ketidakpastian, pengukuran kapasitas, dan menentukan arah pencapaian, serta menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Jadi, secara sederhana perencanaan juga dapat didefinisikan sebagai proses penyusunan tujuan dan sasaran organisasi serta penyusunan “peta kerja” yang memperlihatkan cara pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan fungsi kedua dari fungsi manajemen. Pengorganisasian (*organizing*) dapat diartikan sebagai proses kegiatan dalam menyusun organisasi sesuai dengan tujuan, sumber daya, dan lingkungannya. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi-bagi melalui struktur organisasi.

Pengorganisasian adalah proses penghimpunan SDM, modal dan peralatan, dengan cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan upaya pepaduan sumber daya atau juga dapat diartikan pengorganisasi adalah suatu langkah dalam penetapan, penggolongan dan pengaturan dari berbagai macam kegiatan dari suatu organisasi atau perusahaan.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi ketiga dari fungsi manajemen. Pelaksanaan (*actuating*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Pelaksanaan adalah proses penggerakan orang-orang untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan sehingga terwujud efisiensi proses dan efektivitas hasil kerja. *Actuating* juga dapat diartikan pengarahan, pengarahan sangat diperlukan pembagian tugas terhadap setiap individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan bidang masing-masing. Pengarahan dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan, konsultasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu

atau kelompok. Jadi, Pelaksanaan (*actuating*) dalam manajemen memiliki peran yang sangat penting, karena dengan pelaksanaan maka organisasi atau perusahaan dapat merealisasikan sebuah rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian (*controlling*) merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen. Pengendalian (*controlling*) adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan.

Pengendalian (*controlling*) juga dapat diartikan, suatu proses pengamatan terhadap berbagai pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan untuk menjamin agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, atau proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang dihadapi. Jadi, pengendalian (*controlling*) dapat didefinisikan sebagai proses pemberian balikan (umpan balik) dan tindak lanjut perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tindakan penyesuaian apabila terdapat penyimpangan dalam pelaksanaannya.

2.2 MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki masuk akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai kamajuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan kemampuannya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan dikutip dalam (Fadhilah, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2.2 Komponen MSDM

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa komponen. Komponen tersebut merupakan bagian pendukung yang melangsungkan kegiatan suatu perusahaan. Komponen ini nantinya akan bekerja sama agar dapat mencapai hasil yang menjadi tujuan dari perusahaan. Maka dari itu tiap komponen memiliki peran penting masing-masing. Berikut ini akan dijelaskan beberapa komponen MSDM menurut (Sentot Imam Wahjono, 2022) komponen tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengusaha Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut. Tujuan utama dari seorang pengusaha adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung resiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya.
2. Karyawan Karyawan adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas dua bagian yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).
3. Pemimpin atau manager Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam

mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan apa yang diperintahkan.

2.2.3 Fungsi MSDM

2.2.4 Konsep Kompensasi

Definisi Kompensasi Jika berbicara mengenai karyawan, pastinya tidak terlepas dari kompensasi. Kompensasi juga merupakan suatu cara untuk meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja bagi para karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kompensasi menurut (Palupi, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan sebagai imbalan atau balas jasa dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

2.2.5 Tujuan Kompensasi

Menurut (Palupi, 2022) kompensasi memiliki tujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Tujuan kompensasi sebenarnya hanya menjadi pedoman, agar sistem pengupahan semakin efektif bagi kedua pihak yaitu pemberi dan penerima kerja. Langkah-langkah diatas dapat dijadikan acuan untuk menentukan tingkat kompensasi yang baik, sehingga perusahaan dapat menjaga sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

2.2.6 Klasifikasi Kompensasi

Menurut (Syarifuddin et al., 2022) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Atas kompensasi secara finansial langsung,

Kompensasi finansial langsung ini berupa gaji, bonus, dan segala bentuk balas jasa yang dapat langsung digunakan karyawan untuk memenuhi

kebutuhan sehari – harinya. Berikut ini yang termasuk kedalam kompensasi finansial langsung akan dijelaskan secara lebih mendalam sebagai berikut:

- a. Gaji balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Waktu pemberian gaji dilakukan secara teratur, dapat bulanan, mingguan, bahkan harian.
- b. Bonus atau THR Pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Bonus didapatkan apabila target tercapai. Bonus ini waktu pemberiannya juga tidak sama dengan gaji.

2. Kompensasi finansial secara tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung benefitnya tidak dirasakan secara langsung, akan tetapi dapat membantu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berikut ini beberapa contoh yang masuk kedalam kompensasi finansial tidak langsung:

- a. Program asuransi Program asuransi merupakan jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Jenis asuransi yang diberikan tiap perusahaan dapat berbeda. Sebagai contoh asuransi yang umum diberikan yaitu: asuransi hari tua, jamsostek, asuransi kesehatan, dan lain – lain.
- b. Program pensiun Program pensiun ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu. Program ini memiliki tujuan untuk memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Program ini baru akan dirasakan ketika karyawan sudah tidak dalam masa kerja lagi.
- c. Bayaran saat tidak masuk kerja Dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran. Dalam kondisi tersebut karyawan tetap mendapatkan penghasilan, akan tetapi mungkin jumlahnya lebih sedikit dibandingkan ketika masuk kerja.

3. Kompensasi secara nonfinansial

Kompensasi non finansial merupakan penghasilan yang bukan berbentuk uang. Contoh dari kompensasi non finansial meliputi: peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa klasifikasi kompensasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial yaitu segala sesuatu yang berbentuk uang. Sedangkan kompensasi non-finansial merupakan segala bentuk balas jasa yang bukan berbentuk uang.

2.2.7 Sistem Kompensasi

Kompensasi memiliki beberapa sistem yang diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memberikan bonaviditas perusahaan. Menurut (Syarifuddin et al., 2022) ada beberapa sistem kompensasi yang umum diterapkan sebagai berikut:

1. Sistem Waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem waktu relatif lebih mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasa ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
2. Sistem Hasil (*output*) Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyak hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi. Kebaikan sistim ini memberikan kepada karyawan

yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan dari sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

2.2.8 Kebijakanaksanaan Kompensasi

Menurut (Nurwati, 2021) kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perusahaan.

2.2.9 Faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besarnya kompensasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi pada karyawannya. Faktor yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi menurut (Anita et al., 2021) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini bisa memaksa departemen personalia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut terhadap kebijakan kompensasi perusahaan. Faktor-faktor penentu besarnya kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/ organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Biaya hidup/ cost of living
6. Posisi jabatan karyawan
7. Pendidikan dan pengalaman karyawan
8. Pemerintah dan undang-undang keppresnya
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

2.3 Pelatihan dan Pendidikan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pelatihan umumnya dilakukan oleh seorang trainer yang terdapat didalam sebuah perusahaan. Trainer adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melakukan pelatihan, seorang trainer harus bisa menyampaikan materi pelatihan dengan jelas agar mudah dipahami oleh karyawan.

Menurut (Prabawa & Pujiono, 2021) pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga. Pelatihan adalah kegiatan mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap supaya karyawan semakin terampil, bertanggung jawab, dan semakin baik kedepannya agar sesuai dengan standar disetiap perusahaan.

Menurut (Prabawa & Pujiono, 2021) yang dimaksud dengan pelatihan yaitu “proses yang dilakukan secara sistematis guna mengubah sikap karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pelatihan ini berhubungan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan.” Menurut Meidita, 2019 pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan teori pengertian pelatihan dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan, meningkatkan kemampuan, pengetahuan, tingkah laku, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang akan dilakukan, agar kedepannya karyawan akan semakin ahli dan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi pelatihan

Menurut (Fadhilah, 2022) ada beberapa faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi pelatihan, sebagai berikut:

1. Perbedaan individu pegawai Setiap karyawan memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda, ada cepat dalam memahami materi dan ada yang tidak. Disini

pelatihan dalam membentuk karakter tiap-tiap individu sangat diperlukan agar perusahaan bisa memahami perbedaan setiap karyawan.

2. Hubungan dengan jabatan analisis membentuk hubungan dengan sesama karyawan sangat diperlukan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis, termasuk juga membentuk hubungan yang baik dengan seorang jabatan analisis didalam perusahaan agar semua proses pelatihan bisa berjalan dengan lancar.
3. Motivasi juga memiliki peran yang penting dalam proses pelatihan, karena adanya motivasi dapat membuat karyawan semakin semangat dan termotivasi dalam melakukan proses pelatihan.
4. Partisipasi aktif Keaktifan setiap karyawan selalu dinilai oleh perusahaan. Perusahaan akan terus menilai karyawan mana yang lebih aktif dalam proses pelatihan, keaktifan ini juga bisa membuat perusahaan lebih mengenal dengan karyawan.
5. Seleksi peserta penataran Setiap proses pelatihan akan selalu ada seleksi untuk menilai karyawan mana yang lebih layak untuk dinyatakan lulus pelatihan. Perusahaan akan menilai peserta dari karyawan yang berada dalam proses pelatihan, perusahaan cenderung akan menyatakan lulus seleksi terhadap peserta yang aktif.
6. Metode pelatihan metode pelatihan yang dilakukan setiap perusahaan umumnya sama, namun beberapa perusahaan hanya akan melakukan pelatihan dengan menyesuaikan bagian pekerjaan yang ada didalam perusahaan.
7. Pengembangan Karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan tentu memiliki kemampuan yang berbeda, bisa dikatakan memiliki kemampuan yang semakin berkembang. Perkembangan kemampuan dari setiap karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut (Fadhilah, 2022) ada beberapa tujuan dari pelatihan, antara lain sebagai berikut:

1. Bisa memperbaiki kinerja setiap karyawan yang tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki.

2. Memperbarui keahlian setiap karyawan agar sejalan dengan perkembangan teknologi.
3. Bisa mengurangi waktu pembelajaran yang diberikan untuk karyawan baru agar lebih ahli dalam melakukan pekerjaan.
4. Bisa membantu perusahaan dalam memecahkan masalah operasional.
5. Membantu karyawan untuk mendapatkan promosi.
6. Memberikan orientasi bagi karyawan baru tentang perusahaan.
7. Memberikan perkembangan pertumbuhan kepada karyawan secara pribadi.

Menurut (Kurniawati & Hadi, 2021) ada beberapa manfaat yang diberikan dari adanya pelatihan, sebagai berikut:

1. Membantu dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas perusahaan.
2. Bisa mengurangi waktu pembelajaran yang dibutuhkan karyawan guna mencapai standar kinerja.
3. Bisa membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang menguntungkan.
4. Bisa untuk memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu dalam mengurangi frekuensi dan biaya dalam kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi yang dimiliki.

2.3.4 Indikator Pelatihan

Menurut (Hayati & Yulianto, 2021) ada beberapa indikator yang terdapat didalam pelatihan, sebagai berikut:

1. Instruktur Seseorang yang akan menyampaikan materi dalam pelatihan harus memiliki kemampuan yang baik. Kualitas dan kemampuan yang dimiliki seorang pelatih nantinya akan berguna bagi karyawan yang mengikuti proses pelatihan, sehingga kemampuan yang dimiliki oleh seorang pelatih hendaknya harus sesuai dengan bidangnya dan benar-benar layak untuk menjadi seorang pelatih
2. Peserta

Setiap peserta yang mengikuti proses pelatihan harus memiliki persyaratan

yang diberikan oleh perusahaan, dan selama proses pelatihan berlangsung setiap peserta diminta untuk memiliki semangat dan berpartisipasi secara aktif

3. Materi

Setiap pelatihan yang diberikan kepada seluruh peserta memiliki materi yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Materi dari pelatihan ini menuntut seluruh peserta agar bisa menambah kemampuan dan bisa menerapkan kedalam pekerjaannya.

4. Metode

Memberikan arahan tentang metode yang dilakukan dalam pelatihan akan membantu peserta lebih memahaminya, dan seorang pelatih tentu akan memahami kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Dengan adanya pelatihan ini para peserta atau karyawan diharapkan memiliki hasil pelatihan seperti meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan perilaku sikap karyawan.

2.3.5 Pengertian Pendidikan

Menurut (Ibeng, 2023) pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan dan tak pernah berakhir (*never ending proces*), sehingga dapat menghasilkan suatu kualitas yang berkesinambungan, yang ditujukan pada perwujudan sosok manusia untuk masa depan, dan berakar pada nilai-nilai budaya bangsa serta Pancasila. Pendidikan harus menumbuh kembangkan nilai-nilai filosofis dan budaya bangsa secara utuh dan menyeluruh, sehingga perlu adanya kajian yang lebih mendalam terhadap pendidikan, maka dari itu pendidikan mulai dipandang secara filsafat yang merujuk pada kejelasan atas landasan pendidikan itu sendiri. Pendidikan tentu saja tidak hanya mengedepankan pemahaman semata melainkan pemahaman karakter bangsa yang dimaksud juga telah diatur didalam undang-undang negara Indonesia. Hal ini dilakukan guna memberikan arah terhadap pelaksanaan dan perkembangan.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pendidikan adalah 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

2.3.6 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan juga disebutkan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia, diantaranya:

1. UU Nomor 2 Tahun 1985

Tujuan pendidikan menurut UU Nomor 2 Tahun 1985 adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya, yaitu bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memiliki pengetahuan, sehat jasmani dan rohani, memiliki budi pekerti luhur, mandiri, kepribadian yang mantap, dan bertanggung jawab terhadap bangsa.

2. UU Nomor 20 Tahun 2003

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan 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.

3. MPRS Nomor 2 Tahun 1960

Menurut MPRS Nomor 2 Tahun 1960, tujuan pendidikan adalah membentuk manusia yang berjiwa Pancasila sejati berdasarkan ketentuan-ketentuan yang dikehendaki oleh pembukaan UUD 1945 dan isi UUD 1945.

2.3.7 Indikator Pendidikan

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 (2003), indikator pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

1. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 6 (enam) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

3. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2.3.8 Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan guru sebagai pendamping kelas siswa difabel di Sekolah (Prawiro, 2023; Rahmah et al., 2023) yaitu:

1. Metode Identifikasi

Sebagai upaya awal pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat, diperlukan identifikasi kebutuhan dan kondisi masyarakat sasaran sebagai dasar pendampingan. Identifikasi dilakukan sebelum penyusunan program dengan survey lapangan dan wawancara dengan subyek sasaran adalah guru sebagai pendamping kelas siswa difabel di Sekolah. Identifikasi masalah mitra di sekolah hal ini sebagai langkah awal untuk merumuskan apa saja yang akan dijadikan bahan untuk perancangan pelatihan dalam kegiatan pengabdian ini.

2. Metode Ceramah

Metode ceramah sangat penting dilakukan untuk pelatihan guru sebagai pendamping kelas siswa difabel di Sekolah dilakukan secara luring untuk memberikan pengetahuan kepada sasaran kegiatan. Pada tahap ceramah, para guru juga didampingi oleh narasumber. Narasumber memberikan gambaran informasi terkait :

- a. keberagaman peserta didik dan kebijakan pendidikan inklusi;
- b. identifikasi dan asesmen anak berkebutuhan khusus (ABK);
- c. pembelajaran akomodatif;
- d. RPP akomodatif;
- e. kunjungan sekolah;
- f. refleksi dan rencana tindak lanjut (RTL).

Penyampaian materi bersifat klasikal bagi seluruh peserta yang terlibat dan berpartisipasi dalam forum. Hal ini dilakukan untuk memberikan pemahaman secara umum terkait tema pendampingan ABK. Metode ceramah juga disertai dengan penggunaan media yang sesuai dengan karakteristik

peserta, serta diterapkan pula sesi tanya jawab bagi peserta. Untuk mengoptimalisasi sesi tanya jawab, narasumber menggunakan pendekatan *share and care*. *Share* sebagai pendekatan berbagi pengalaman dalam mengatasi masalah yang dialami oleh para guru dan orang tua. *Care* yakni memberikan tips dan trik yang baik kepada para guru dan orang tua untuk memberikan layanan pada ABK.

3. Metode Praktik

Metode praktik dilakukan dengan melibatkan narasumber dan peserta, baik guru maupun orang tua siswa ABK untuk membuat simulasi. Selain itu, para guru dan orang tua juga diberikan latihan untuk membuat program pendampingan bagi ABK. Selanjutnya dari program pendampingan yang telah dibuat para peserta pelatihan diberikan masukan dan arahan oleh narasumber/fasilitator.

4. Evaluasi dan Refleksi

Evaluasi dan refleksi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelatihan. Evaluasi dan refleksi pertama dilakukan terhadap proses dan hasil dilakukannya pelatihan dari awal hingga pada akhir kegiatan. Masalah dan peluang pada proses memberikan layanan merupakan kegiatan yang menarik untuk dijadikan sebagai aspek evaluasi, sehingga dari evaluasi proses mampu diperoleh gambaran mengenai keberhasilan dan permasalahan dalam melaksanakan pelatihan. Evaluasi dan refleksi kedua yaitu evaluasi hasil yaitu apa yang diperoleh selama kegiatan pelatihan. Pada tahap ini peserta diberikan pre-test dan post-test untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan sebelum dilakukan pendampingan dan setelah pelatihan. Pada evaluasi dan refleksi diterapkan konsultasi yaitu kegiatan memberikan kesempatan bagi peserta pelatihan untuk memecahkan masalah atau kendala yang dihadapi peserta.

Untuk menyukseskan program pendidikan, perhatian terhadap siswa difabel tentu dianggap penting. Sekolah Inklusi adalah sekolah reguler yang mengintegrasikan siswa reguler dan siswa difabel dalam program yang sama. Pendidikan Inklusi menjadi sistem pendidikan yang memungkinkan penyelenggaraan pendidikan tanpa mempertimbangkan perbedaan.

2.4 Regulasi

2.4.1 Peraturan yang mengatur Pendidikan Sekolah Inklusi/SLB

Sistem dukungan yang pertama adalah regulasi di pemerintahan. Regulasi menjadi dasar penting dalam merumuskan kebijakan. Beberapa regulasi yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan inklusi, diantaranya:

1. UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
3. PP No 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak untuk Peserta Didik Penyandang Disabilitas
4. Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusi bagi Peserta Didik yang Memiliki Kelainan dan Memiliki Potensi Kecerdasan dan/atau Bakat Istimewa
5. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 719/P/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Kurikulum pada Satuan Pendidikan dalam Kondisi Khusus
6. Peraturan Gubernur, Peraturan Walikota atau Bupati terkait dengan penyelenggaraan pendidikan inklusi di daerah.

2.4.2 Landasan Penerapan Pendidikan Sekolah Luar Biasa atau Inklusi

1. Landasan Filosofis

Landasan filosofis penerapan pendidikan Inklusi di Indonesia adalah Pancasila yang merupakan lima pilar sekaligus cita-cita yang didirikan atas fondasi yang lebih mendasar lagi, yang disebut Bhineka Tunggal Ika ((Maidar, 2022). Filsafat ini sebagai wujud pengakuan kebinekaan manusia, baik kebinekaan vertikal maupun horizontal, yang mengemban misi tunggal sebagai umat Tuhan di muka bumi. Kebinekaan vertikal ditandai dengan perbedaan kecerdasan, kekuatan fisik, kemampuan finansial, kepangkatan, kemampuan pengendalian diri, dsb. Sedangkan kebinekaan horizontal diwarnai dengan perbedaan suku bangsa, ras, bahasa, budaya, agama, tempat tinggal, daerah afiliasi politik, dsb. Walaupun beragam namun dengan kesamaan misi yang diemban di bumi ini, menjadi kewajiban untuk membangun kebersamaan dan interaksi dilandasi dengan saling membutuhkan.

Bertolak dari filosofi Bhineka Tunggal Ika, kelainan (kecacatan) dan keberbakatan merupakan salah satu bentuk kebhinekaan, seperti halnya perbedaan suku, ras, bahasa, budaya, atau agama. Di dalam diri individu berkelainan pastilah dapat ditemukan keunggulan–keunggulan tertentu, sebaliknya di dalam diri individu berbakat pasti terdapat juga kecacatan tertentu karena tidak hanya makhluk di bumi ini yang diciptakan sempurna. Kecacatan dan keunggulan tidak memisahkan peserta didik yang satu dengan yang lainnya, seperti halnya perbedaan suku, bahasa, budaya, atau agama, tetap dalam kesatuan. Hal ini terus diwujudkan dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan harus memungkinkan terjadinya pergaulan dan interaksi antar peserta didik yang beragam, sehingga mendorong sikap silih asah, silih asih, dan silih asuh dengan semangat toleransi yang nampak atau dicita–citakan dalam kehidupan sehari–hari.

2. Landasan Yuridis

Landasan yuridis penyelenggaraan pendidikan inklusi adalah sebagai berikut :

- a. UUD 1945 (Amandemen) Ps. 31: Ayat (1) berbunyi 'Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan'. Ayat (2) 'Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya'.
- b. UU No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Ps. 48 'Pemerintah wajib menyelenggarakan pendidikan dasar minimal 9 (sembilan) tahun untuk semua anak'. Ps. 49 'Negara, Pemerintah, Keluarga, dan Orangtua wajib memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada anak untuk memperoleh pendidikan'.
- c. UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Ps. ayat (1) 'Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu'. Ayat (2): 'Warganegara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus'. Ayat (3) 'Warga negara di daerah terpencil atau terbelakang serta masyarakat adat yang terpencil berhak memperoleh pendidikan layanan khusus'. Ayat (4) 'Warga negara yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus'. Pasal 11 ayat (1) dan (2) 'Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang

bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi'. 'Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun'. Pasal 12 ayat (1) 'Setiap peserta didik pada setiap satuan pendidikan berhak mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya (1.b). Setiap peserta didik berhak pindah ke program pendidikan pada jalur dan satuan pendidikan lain yang setara (1.e). Pasal 32 ayat (1) 'Pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa'. Ayat (2) 'Pendidikan layanan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik di daerah terpencil atau terbelakang, masyarakat adat terpencil, dan/atau mengalami bencana alam, bencana sosial, dan tidak mampu dari segi ekonomi.' Dalam penjelasan Pasal 15 alinea terakhir dijelaskan bahwa 'Pendidikan khusus merupakan penyelenggaraan pendidikan untuk peserta didik yang berkelainan atau peserta didik yang memiliki kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara inklusi atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah'. Pasal 45 ayat (1) 'Setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik'.

- d. Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pasal 2 ayat (1) Lingkungan Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Dalam PP No. 19/2005 tersebut juga dijelaskan bahwa satuan pendidikan khusus terdiri atas : SDLB, SMPLB dan SMALB.
- e. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusi bagi peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa.

3. Landasan Empiris

Penelitian tentang pendidikan inklusi telah banyak dilakukan di negara–negara barat sejak tahun 1980-an. Di antaranya adalah penelitian berskala besar yang dipelopori oleh The National Academy of Sciences (Amerika Serikat). Hasilnya menunjukkan bahwa klasifikasi dan penempatan peserta didik berkebutuhan khusus di sekolah, kelas, atau tempat khusus tidak efektif dan diskriminatif. Beberapa pakar mengemukakan bahwa sangat sulit untuk melakukan identifikasi dan penempatan peserta didik berkebutuhan khusus secara tepat, karena karakteristik mereka yang sangat heterogen (Tibo et al., 2022). Beberapa peneliti kemudian melakukan metaanalisis (teknik statistik yang memadukan data kuantitatif dari beragam penelitian sejenis untuk temuan yang lebih akurat).

2.5 Sekolah Luar Biasa (SLB) atau Inklusi

2.5.1 Tinjauan Umum Sekolah Luar Biasa (SLB)

Menurut kebijakan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 1989, SLB ialah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak tuna atau cacat. Negara kita telah memiliki Sekolah Luar Biasa untuk anak tunanetra, tunarungu dan tunawicara, tunadaksa, tunalaras, tunaganda dan anak terbelakangan. Sistem pendidikan di Sekolah Luar biasa merupakan sistem unit yaitu dari tingkat pendidikan persiapan, tingkat pendidikan dasar dan tingkat pendidikan lanjutan atau kejuruan. Sistem ini diterapkan mengingat masih langkanya pendidikan lanjutan yang dapat menampung anak-anak tersebut. Selain itu kekhasan kelainannya memerlukan pelayanan pendidikan khusus.

Sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional menyatakan Pasal 5 ayat (2): “Warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan layanan khusus” dan pada UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan anak menyatakan pada Pasal 51 : “Anak yang menyandang cacat fisik dan/atau mental diberikan kesempatan yang sama dan aksesibilitas untuk memperoleh pendidikan biasa dan pendidikan luar biasa” Melalui keberadaan

Sekolah Luar Biasa (SLB) diharapkan dapat menjadi media lembaga pendidikan yang dapat mensejahterakan dan mencerdaskan anak bangsa tidak hanya untuk pendidikan formal, namun untuk pendidikan non-formal juga.

2.5.2 Teori Pendidikan Inklusi

Berdasarkan (Huda, 2022) secara umum prinsip-prinsip penyelenggaraan pendidikan inklusi adalah sebagai berikut:

1. Pemerataan dan peningkatan mutu

Pendidikan Inklusi merupakan salah satu strategi upaya pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan, karena lembaga pendidikan inklusi dapat menampung semua anak yang belum terjangkau oleh layanan pendidikan lainnya. Pendidikan Inklusi juga merupakan strategi peningkatan mutu, karena model pembelajaran Inklusi menggunakan metodologi pembelajaran bervariasi yang bisa menyentuh pada semua anak dan menghargai perbedaan.

2. Kebutuhan individual

Setiap anak memiliki kemampuan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu pendidikan harus diusahakan untuk menyesuaikan dengan kondisi anak.

3. Kebermaknaan

Pendidikan Inklusi harus menciptakan dan menjaga komunitas kelas yang ramah, menerima keanekaragaman dan menghargai perbedaan.

4. Keberlanjutan

Pendidikan Inklusi diselenggarakan secara berkelanjutan pada semua jenjang pendidikan.

5. Keterlibatan

Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi harus melibatkan seluruh komponen pendidikan terkait.

Konsep yang paling mendasar dalam pendidikan Inklusi adalah bagaimana agar anak dapat belajar bersama, belajar untuk dapat hidup bersama dijabarkan dalam tiga prinsip, yaitu:

1. Setiap anak, termasuk dalam komunitas kelas atau kelompok.

2. Hari sekolah diatur sepenuhnya melalui tugas-tugas pembelajaran kooperatif dengan perbedaan pendidikan dan kefleksibelan dalam memilih dengan sepenuh hati.
3. Guru bekerjasama dan mendapat pengetahuan pendidikan umum, khusus dan teknik belajar individu serta keperluan-keperluan pelatihan dan bagaimana mengapresiasi keanekaragaman dan perbedaan individu dalam pengorganisasian kelas.

Sekolah seyogyanya mengakomodasikan semua anak tanpa memandang kondisi fisik, intelektual, sosial, emosi, linguistik, ataupun kondisi-kondisi lainnya. Ini seyogyanya mencakup juga anak berbakat, anak jalanan dan anak pekerja, anak dari penduduk terpencil ataupun pengembara, anak dari kelompok linguistik, etnik ataupun kebudayaan minoritas, serta anak dari daerah atau kelompok lain yang tak beruntung.

2.5.3 Fungsi dan Macam Sekolah Luar Biasa (SLB)

Dalam sebuah karya ilmiah jenis penelitian, fungsi sekolah luar biasa itu sendiri memang hanya untuk memberikan pengajaran sesuai dengan kemampuan anak-anak berkebutuhan khusus dan tujuannya untuk memberikan sistem pengajaran yang berbeda pada anak normal lainnya dimana anak normal hanya belajar membaca, menulis, berkarya dan berhitung, sedangkan anak-anak berkebutuhan khusus tidak hanya diajarkan seperti anak normal, tapi anak berkebutuhan khusus (ABK) diajarkan pelajaran khusus sesuai kebutuhannya untuk mempersiapkan para anak berkebutuhan khusus (ABK) melanjutkan pendidikan formal dan untuk menjadi pribadi yang mandiri.

Berdasarkan kriteria macam-macam sekolah anak-anak berkebutuhan khusus:

1. SLB-A (Tunanetra)
2. SLB-B (Tunarungu/Tunawicara)
3. SLB-C (Tunagharita)
4. SLB-D (Tunadaksa)
5. SLB-E (Tunalaras)
6. SLB-F (Tunaganda)

Selain sekolah anak-anak berkebutuhan khusus di atas terdapat SLB umum yang menampung beberapa golongan menjadi satu, salah satunya adalah sekolah yang digunakan dalam penelitian ini.

2.5.4 Model Pembelajaran Bagi Anak Berkebutuhan khusus (ABK)

Metode pembelajaran bagi para ABK menurut penulis seharusnya berdasarkan pada kurikulum berbasis kompetensi, model tersebut dirancang berdasarkan kebutuhan nyata oleh guru kelas agar kebutuhan para ABK dapat mencapai pada tujuannya berupa pencapaian pengetahuan, keterampilan, sikap dan psikomotor tertentu dari setiap siswa.

2.5.5 Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)

Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Kompetensi mengandung pengertian pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu. Berikut beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan, merupakan kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman, merupakan kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan, merupakan suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
4. Minat, merupakan kecenderungan seorang untuk melakukan suatu perbuatan

Inti dari model pembelajaran untuk para anak berkebutuhan khusus (ABK) yang berdasarkan Kurikulum berbasis Kompetensi (KBK) adalah mengembangkan lingkungan belajar terpadu dari siswa bersangkutan dengan memperhatikan prinsip-prinsip umum dan khusus, pengembangan terhadap bakat dan minat anak.

1. Kegiatan belajar mengajar KBK sebagai berikut:
 - a. Berpusat pada siswa
 - b. Mengembangkan kreativitas

- c. Menciptakan kondisi yang menyenangkan dan menantang
 - d. Kontekstual
 - e. Menyediakan pengalaman belajar yang beragam
 - f. Belajar melalui berbuat
2. Penilaian didalam kelas meliputi hal-hal sebagai berikut:
- a. Dilakukan oleh guru, untuk mengetahui tingkat penguasaan kompetensi yang ditetapkan, bersifat internal, bagian dari pembelajaran dan sebagai bahan untuk peningkatan mutu hasil belajar
 - b. Berorientasi pada kompetensi, mengacu pada ketuntasan belajar melalui berbagai cara
 - c. Dilakukan melalui portofolio (kumpulan kerja siswa), *Products* (hasil karya), *Projects* (Penugasan), *Performances* (Unjuk kerja) dan *paper & pen* (tes tulis)
3. Prinsip-prinsip pembelajaran pada umumnya meliputi:
- a. Motivasi
 - b. Konteks keterarahan, hubungan sosial, belajar sambil bekerja
 - c. Individualisasi
 - d. Dapat menemukan dan memecahkan masalah

2.5.6 Metode Terapi

Pengertian terapi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah usaha untuk memulihkan kesehatan orang yang sedang sakit, pengobatan penyakit dan perawatan penyakit. Menurut (Tommy et al., 2022) tujuan dari menerapi anak berkebutuhan khusus adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi dua arah yang aktif
2. Sosialisasi ke dalam lingkungan yang umum
3. Menghilangkan atau meminimalkan perilaku tidak wajar
4. Mengajarkan materi akademik
5. Kemampuan bantu diri atau bina diri atau keterampilan

Perkembangan otak manusia terjadi paling pesat ketika berusia balita yaitu dibawah 5 (Lima) tahun, terutama pada usia 2-3 tahun. Maksimal pertumbuhan otak pada anak usia 5 (Lima) tahun keatas akan mengalami perlambatan, pada

usia 5-7 tahun perkembangan otak anak mengalami perlambatan sebesar 25% dibandingkan anak dibawah 5 tahun.

2.5.7 Pengelompokkan Kelas Anak Berkebutuhan Khusus (ABK)

Sesuai Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009, Fasilitas belajar seperti ruang belajar baik untuk teori maupun pratikum, harus dibuat sesuai dengan hambatan dan kebutuhan anak dalam belajar mengajar khususnya didalam penerapan metode yang digunakan.

Sesuai dengan Permendikbudristek Nomor 47 Tahun 2023, jumlah maksimal siswa/rombel SDLB adalah 5 (Lima) orang, SMPLB sebanyak 8 (Delapan) orang dan untuk SMALB sebanyak 12 (Dua Belas) orang dan dalam satu kelas itu memiliki jenis hambatan yang sama tidak digabungkan dengan jenis hambatan yang berbeda karena apabila digabungkan dengan jenis hambatan yang berbeda akan berpengaruh pada proses pembelajaran karena cara anak memahami dan penyampaian pelajaran kepada anak berkebutuhan khusus berbeda disesuaikan dengan hambatan mereka.

Metode pembelajaran individual sangat efektif dalam mendidik anak berkebutuhan khusus. Setiap anak memiliki kebutuhan dan kemampuan yang unik, dan metode ini memungkinkan pendidik untuk mengadaptasi materi dan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap anak.

2.6 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu adalah cara peneliti mengetahui dan mencari perbandingan yang kemudian untuk menemukan gagasan baru. Selain itu, penelitian terdahulu membantu peneliti untuk menghindari duplikasi, plagiasi serta menjamin keaslian dan orosinalitas dari penelitian.

Adapun peneliti melakukan penelitian terdahulu untuk mengetahui apa saja gagasan yang telah dikemukakan oleh para peneliti terdahulu, karena penelitian merupakan lanjutan dari peneletian terdahulu, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dede Aulia Rahman El Hakim (2023)	Pengembangan Kapasitas Sekolah Luar Biasa Untuk Meningkatkan Pelayanan Pendidikan Bagi Anak Berkebutuhan Khusus (Studi Kasus Di Slb B, C & Autis Dharma Bhakti Dharma Pertiwi Bandar Lampung)	Kualitatif	Tujuan Dari Penelitian Ini Yaitu Untuk Mengetahui Bagaimana Upaya Pengembangan Kapasitas SLB B-C & Autis Dharma Bhakti Dharma Pertiwi Dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Anak Berkebutuhan Khusus B. Untuk Mengetahui Apa Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Upaya Pengembangan Kapasitas SLB B-C & Autis Dharma Bhakti Dharma Pertiwi Dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Anak Berkebutuhan Khusus.
2	Nailun Ni'mah (2023)	Employability Skills Pada Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Luar Biasa Negeri Purbalingga	Kualitatif	Tujuan Pada Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Metode Employability Skills Pada Anak Berkebutuhan Khusus Di SLBN Purbalingga, Untuk Mengetahui Hambatan- Hambatan Employability Skills Pada Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Luar Biasa Negeri Purbalingga, Untuk Mengetahui

No	Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Solusi Dari Hambatan- Hambatan Employability Skills Pada Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Luar Biasa Negeri Purbalingga
3	Siti Syuaibah Faiqotul H (2022)	Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Luar Biasa Star Kid's Jember	Kualitatif	Pada Penelitian Ini Terdapat 3 Fokus Masalah Yang Akan Dibahas. Pada Hasil Fokus Pertama, Diketahui Bahwa Pada Lembaga Star Kid's Ini Terlebih Dahulu Melakukan Analisis Perencanaan Guna Mengetahui Apa Saja Yang Dibutuhkan Oleh Siswa Yang Bersangkutan. Jika Nantinya Diketahui Sarpras Yang Dibutuhkan Banyak Maka, Akan Dilakukan Tinjauan Ulang Yang Mana Akan Melakukan Pengadaan Sarpras Dengan Melihat Skala Prioritas (Kebutuhan Terpenting). Kemudian Yang Kedua, Pada Proses Implementasi Diketahui Terdapat Beberapa Masalah Yang Timbul Khususnya Pada Pendistribusian Dan

No	Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Pemanfaatan Sarpras Yang Tidak Selalu Bisa Digunakan Dengan Baik Oleh Anak SLB. Maka, Untuk Tindak Lanjut Yang Akan Dilakukan Adalah Terlebih Dahulu Mengelompokkan Anak Yang Bermasalah Ke Ruang Sensor Integrasi Yang Nantiya Akan Dilakukan Terapiterapi Khusus Yang Diharapkan Agar Sedikit Demi Sedikit Merubah Kepribadian Anak Tersebut Agar Lebih Baik.
4	Muhammad Oriza (2019)	Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Luar Biasa YPAC II Desa Santan, Lueng Bata, Banda Aceh.	Kualitatif	Berdasarkan Hasil Penelitian Ini, Menunjukkan Bahwa Perencanaan Sudah Berjalan Dengan Cukup Baik, Yang Mana Perencanaan Dilakukan Oleh Kepala Sekolah Bersama Dengan Wakil Kepala Sekolah Bagian Sarana Dan Prasarana Dan Juga Beberapa Dewan Guru Serta Komite Sekolah Dalam Pembuatan Analisis Kebutuhan Sera Skala Prioritas. Sehingga Dengan Itu, Proses

No	Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Kegiatan Pembelajaran Di Sekolah Berjalan Dengan Baik.
5	Roby Naufal Arzaqi (2019)	Pengelolaan Pembelajaran Bagi Anak Berkebutuhan Khusus (Studi Kasus Di Paud Efata Kota Semarang)	Kualitatif	Berdasarkan Penelitian Mengenai Pengelolaan Pembelajaran Bagi Anak Berkebutuhan Khusus (Studi Di PAUD EFATA Kota Semarang) Dapat Disimpulkan Sebagai Berikut: 1. Perencanaan Pembelajaran Di Di PAUD EFATA Meliputi: Kurikulum, Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, Penentuan Tema Dan Sub Tema, Perencanaan Metode, Media, Dan Setting Lingkungan. 2. Pengorganisasian Pembelajaran Di PAUD EFATA Melibatkan Guru Kelas Yang Bertugas Melaksanakan Kegiatan Pendahuluan, Kegiatan Inti Dan Kegiatan Penutup. 3. Pengelolaan

No	Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Pembelajaran Di PAUD EFATA Melibatkan Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Dan Supervisor Dalam Upaya Pengembangan Lembaga. 4. Evaluasi Pembelajaran Di PAUD EFATA Kegiatan Pengelolaan Pembelajaran Secara Menyeluruh Sudah Sesuai Dengan Tujuan Lembaga

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian memiliki beberapa kegunaan yang sangat penting dalam proses penelitian. Pertama, kerangka berpikir memberikan struktur yang jelas dan terorganisir bagi peneliti dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah penelitian. Ini membantu peneliti untuk menyusun hipotesis, menetapkan tujuan, dan mengarahkan alur penelitian sehingga setiap langkah yang diambil relevan dan kohesif. Dengan adanya kerangka berpikir, peneliti dapat menghindari deviasi dari topik utama, memastikan bahwa setiap bagian penelitian saling terkait dan mendukung tujuan akhir.

Kedua, kerangka berpikir juga berfungsi sebagai panduan bagi pembaca untuk memahami logika dan alur penelitian. Ini mempermudah pembaca dalam mengikuti pemikiran peneliti, melihat keterkaitan antara teori, metode, dan temuan, serta menilai validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Dengan kerangka berpikir yang jelas, pembaca dapat mengapresiasi bagaimana peneliti membangun

argumen dan mencapai kesimpulan, serta bagaimana rekomendasi yang diberikan didasarkan pada analisis yang sistematis dan komprehensif.

Penelitian ini diawali dengan identifikasi masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di SLB Swasta Sasmi Gunungsitoli, termasuk tantangan dalam peningkatan kompetensi SDM untuk mendukung berjalan dan terlaksana kegiatan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien mampu menyesuaikan dengan hambatan atau kebutuhan peserta didik.

Penelitian ini kemudian menetapkan tujuan untuk menganalisis teknik-teknik yang saat ini digunakan oleh SLB Swasta Sasmi Gunungsitoli dalam peningkatan kompetensi SDM dan mengevaluasi efektivitasnya. Pendekatan metodologi yang digunakan mencakup pengumpulan data melalui wawancara, survei, dan analisis dokumen internal SLB Swasta Sasmi Gunungsitoli. Dengan data yang terkumpul, penelitian akan melakukan analisis kualitatif untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan strategi peningkatan yang ada.

Kemudian penelitian ini berlanjut dengan pembahasan hasil analisis yang akan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari teknik peningkatan kompetensi SDM yang diterapkan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen SLB Swasta Sasmi Gunungsitoli untuk mengoptimalkan peningkatan kompetensi SDM mereka, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan keberhasilan guru dalam mengajari anak-anak berkebutuhan khusus. Pada akhirnya, penelitian ini juga bertujuan untuk menyumbangkan wawasan bagi literatur manajemen sumber daya manusia di SLB Swasta Sasmi Gunungsitoli, dan membuka peluang untuk penelitian lanjutan di bidang ini.

Adapun di bawah ini kerangka berpikir dalam penelitian ini yang dapat terlihat melalui bagan berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Sumber : Penulis (2024)

Dari kerangka berpikir diatas dapat dilihat bahwa permasalahan umum: Pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus (ABK) masih menghadapi berbagai tantangan di Indonesia, terutama dalam hal kualitas sumber daya manusia (SDM) dan dukungan kelembagaan di Sekolah Luar Biasa (SLB). Permasalahan khusus: banyak SLB Swasta, termasuk SLB Sasmi Gunungsitoli, menghadapi keterbatasan dalam hal tenaga pendidik profesional, pelatihan berkelanjutan, serta kurangnya perhatian dari pemerintah dalam hal penguatan institusi pendidikan khusus. Asumsi dasar penguatan SLB dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas SDM guru dan tenaga kependidikan, yang salah satunya dilakukan melalui program pelatihan. Teori atau Konsep yang Digunakan:

1. Teori pengembangan SDM (Human Resource Development)
2. Konsep pendidikan inklusif dan pendidikan khusus
3. Konsep penguatan institusi pendidikan

Studi Kasus SLB Swasta Sasmi Gunungsitoli sebagai studi kasus dipilih karena sudah mulai menerapkan pelatihan SDM sebagai upaya peningkatan mutu layanan

pendidikan bagi ABK. Argumentasi Logis, jika tenaga pendidik di SLB diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan anak berkebutuhan khusus, maka akan terjadi peningkatan kemampuan mengajar, manajemen kelas, dan empati terhadap siswa. Hal ini pada akhirnya akan memperkuat keberadaan dan fungsi SLB sebagai institusi pendidikan yang profesional dan inklusif. Rumusan Kesimpulan Sementara penguatan SLB di Indonesia, khususnya SLB Swasta seperti Sasmi Gunungsitoli, sangat bergantung pada upaya sistematis dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai kebutuhan.