

BAB V

PEMBAHASAN

A. Manajemen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Studi Kasus Anak Tunagrahita di SLB C Yayasan Putra Asih, Kecamatan Balowerti, Kota Kediri

Stephen J. Knezevich mendefinisikan manajemen peserta didik (*pupil personnel administration*) sebagai layanan yang memusatkan perhatian pada pengaturan, pengawasan, dan pelayanan terhadap siswa, baik di dalam maupun di luar kelas. Definisi ini menekankan bahwa manajemen peserta didik bukan sekadar urusan administratif, melainkan proses komprehensif yang berlangsung sejak pra-pendaftaran hingga setelah kelulusan.

Berdasarkan definisi tersebut, para ahli mengembangkan delapan indikator operasional manajemen peserta didik yang menjadi tolok ukur dalam menilai efektivitas pengelolaan peserta didik di suatu lembaga pendidikan. Kedelapan indikator tersebut meliputi analisis kebutuhan peserta didik, rekrutmen peserta didik, seleksi peserta didik, orientasi peserta didik, pengelompokkan peserta didik, pembinaan dan pengembangan peserta didik, pencatatan dan pelaporan, serta kelulusan dan alumni. Berikut adalah analisis penerapan kedelapan indikator tersebut di SLB C Yayasan Putra Asih berdasarkan temuan lapangan.

1) Indikator analisis kebutuhan peserta didik (*need assessment*).

Indikator ini bertujuan mengidentifikasi kebutuhan, minat, dan potensi calon peserta didik sebagai dasar perencanaan layanan pendidikan yang sesuai. Berdasarkan temuan lapangan, SLB C

Yayasan Putra Asih melaksanakan analisis kebutuhan secara sistematis dan terstruktur. Ibu Eka selaku kepala sekolah menjelaskan bahwa tahapan analisis kebutuhan dimulai dari *screening*, dilanjutkan dengan asesmen, kemudian analisis data, dan diakhiri dengan penyusunan Program Pembelajaran Individual (PPI). Sekolah menggunakan hasil tes IQ dari psikolog serta Capaian Pembelajaran untuk SLB sebagai acuan utama dalam memahami kemampuan awal dan karakteristik peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya melakukan analisis kebutuhan secara administratif, tetapi juga mendasarkannya pada data psikologis yang akurat.

Hal ini sesuai dengan prinsip Knezevich bahwa layanan manajemen peserta didik harus dimulai dari pemahaman mendalam terhadap karakteristik individu siswa. Bagi anak tunagrahita, analisis kebutuhan menjadi semakin krusial karena tingkat hambatan intelektual yang bervariasi mulai dari tunagrahita ringan (mampu didik), sedang (mampu dilatih), hingga berat (mampu dirawat) menuntut pendekatan yang sangat personal agar setiap peserta didik dapat memperoleh layanan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhannya.

2) Indikator rekrutmen peserta didik.

Indikator ini merupakan proses penjangkaran calon peserta didik untuk memastikan keberlangsungan dan kualitas sekolah. Dalam praktiknya, SLB C Yayasan Putra Asih melakukan rekrutmen melalui Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) dengan membatasi kuota

hanya 5–7 siswa per kelas. Pembatasan ini didasarkan pada pertimbangan keterbatasan tenaga pendidik dan sarana prasarana, sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Eka: *"Kami masih membatasi siswa yang mendaftar dengan hanya membuka 5–7 anak perkelasnya dikarenakan beberapa faktor, seperti kurangnya tenaga pendidik, terbatasnya beberapa sarana prasarana, dan pertimbangan yang lainnya. Hal tersebut dilakukan tentunya agar kegiatan belajar mengajar menjadi lebih optimal sesuai dengan harapan sekolah."* Strategi rekrutmen yang diterapkan sekolah menunjukkan kesadaran bahwa kualitas layanan bagi anak tunagrahita sangat bergantung pada rasio guru-siswa yang ideal.

Knezevich menekankan bahwa pengaturan peserta didik harus memperhatikan kapasitas sekolah agar pelayanan dapat berjalan optimal. Dengan membatasi kuota, sekolah memastikan setiap peserta didik memperoleh perhatian individual yang sangat dibutuhkan mengingat karakteristik tunagrahita yang memerlukan pendampingan intensif dan berkelanjutan.

3) Indikator seleksi peserta didik.

Indikator ini merupakan proses penerimaan peserta didik baru melalui tes atau kriteria tertentu yang ditetapkan sekolah. Berdasarkan temuan, SLB C Yayasan Putra Asih melakukan seleksi calon peserta didik dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk dewan guru, tenaga ahli, dan psikolog. Proses seleksi tidak hanya menilai kemampuan akademik, tetapi juga melakukan asesmen menyeluruh terhadap

kondisi fisik, mental, dan sosial-emosional calon peserta didik. Hasil seleksi kemudian digunakan untuk menentukan kesesuaian program pendidikan serta penyusunan PPI.

Hal ini menunjukkan bahwa sekolah menerapkan seleksi yang humanis dan tidak diskriminatif, sesuai dengan prinsip kesetaraan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus sebagaimana diamanatkan UU No. 20 Tahun 2003. Seleksi tidak dimaksudkan untuk menolak calon siswa, melainkan untuk memetakan kebutuhan dan merancang layanan yang paling sesuai dengan kondisi masing-masing individu, sehingga setiap peserta didik dapat memperoleh hak pendidikan yang setara meskipun dengan kebutuhan khusus yang berbeda-beda.

4) Indikator orientasi peserta didik.

Indikator ini merupakan kegiatan pengenalan lingkungan sekolah, program pembelajaran, dan tata tertib bagi peserta didik baru. Di SLB C Yayasan Putra Asih, orientasi dilaksanakan secara santai dan menyenangkan selama satu minggu. Ibu Citra selaku guru pendamping menyatakan: *"Orientasi yang kita laksanakan secara santai dan fun sehingga peserta didik merasa nyaman dan tidak terbebani, adapun saat kegiatan kita semaksimal mungkin menjaga mood dari peserta didik."* Materi orientasi mencakup pengenalan teman, guru, lingkungan sekolah, aturan kelas, serta bina diri awal. Pendekatan ini sangat relevan dengan karakteristik anak tunagrahita yang memerlukan rasa aman dan penyesuaian bertahap terhadap lingkungan baru.

Knezevich menekankan bahwa layanan manajemen peserta didik harus menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan siswa secara holistik. Pendekatan yang hangat dan non-formal dalam orientasi menjadi fondasi penting bagi keberhasilan proses pembelajaran selanjutnya, karena anak tunagrahita yang merasa nyaman dan diterima akan lebih mudah beradaptasi dan mengikuti kegiatan belajar dengan baik.

5) Indikator pengelompokkan peserta didik.

Indikator ini merupakan pengaturan peserta didik dalam kelas atau kelompok belajar yang dapat didasarkan pada kemampuan, minat, atau kriteria lainnya. Temuan lapangan menunjukkan bahwa SLB C Yayasan Putra Asih tidak melakukan pengelompokkan berdasarkan tingkat kemampuan, usia kronologis, atau usia mental. Ibu Citra menjelaskan: *"Tidak ada penempatan didasarkan pada usia kronologis, usia mental, tingkat kemampuan, atau kriteria lainnya. Hanya pembelajaran yang disesuaikan dengan kemampuan setiap anak (diferensiasi)."* Sekolah juga tidak melakukan pemindahan kelas meskipun peserta didik menunjukkan perkembangan atau sebaliknya.

Keputusan ini menarik karena secara teoritis pengelompokkan seringkali dikaitkan dengan kesamaan karakteristik. Namun peneliti menilai bahwa sekolah memilih pendekatan yang lebih mengutamakan stabilitas emosional dan kenyamanan peserta didik tunagrahita. Anak tunagrahita cenderung lebih mudah beradaptasi dengan rutinitas yang stabil, sehingga perubahan kelas dapat

menimbulkan kecemasan dan menghambat proses belajar. Dengan tetap mempertahankan kelas yang sama namun menerapkan pembelajaran diferensiasi, sekolah berhasil mengakomodasi perbedaan kemampuan tanpa mengorbankan kenyamanan psikologis peserta didik.

6) Indikator pembinaan dan pengembangan peserta didik.

Indikator ini mencakup pembinaan disiplin, pengembangan bakat dan minat, layanan bimbingan dan konseling, serta pengembangan karakter. Berdasarkan temuan, SLB C Yayasan Putra Asih melaksanakan pembinaan yang komprehensif meliputi enam aspek: pembinaan akademik, kemandirian, sosial, keterampilan, vokasi, dan keagamaan. Ibu Eka menyatakan: "*Strategi pembinaan yang diterapkan oleh pihak sekolah itu lebih berfokus pada pengembangan kemandirian peserta didik juga kegiatan keterampilan, dimana biasanya itu nanti diterapkan disetiap kegiatan vokasi kita.*" Pembinaan kemandirian menjadi prioritas utama karena bagi anak tunagrahita, kemampuan melakukan aktivitas sehari-hari secara mandiri lebih bermakna dibandingkan pencapaian akademik semata.

Kegiatan vokasi seperti kriya kayu, tata boga, dan tata rias diberikan untuk membekali peserta didik dengan keterampilan praktis yang dapat menjadi bekal hidup di masa depan. Pembinaan keagamaan melalui kegiatan sholat dhuha juga diberikan untuk menanamkan nilai-nilai moral dan karakter. Pendekatan ini selaras dengan fungsi manajemen peserta didik menurut Knezevich, yaitu

mengembangkan kemampuan, minat, dan kebutuhan siswa secara menyeluruh hingga mencapai kedewasaan di sekolah.

Indikator keberhasilan yang digunakan sekolah kemandirian, pengelolaan emosi, ketercapaian target PPI, dan produktivitas vokasional juga menunjukkan bahwa pembinaan diarahkan pada pengembangan fungsional yang bermanfaat bagi kehidupan nyata peserta didik, bukan sekadar pengejaran nilai akademik yang tidak relevan dengan kondisi mereka.

7) Indikator pencatatan dan pelaporan.

Indikator ini merupakan pengelolaan data dan dokumen peserta didik secara tertib, termasuk rapor, buku pribadi, dan laporan perkembangan lainnya. SLB C Yayasan Putra Asih mengelola administrasi kesiswaan secara terstruktur melalui buku induk, buku klapper, rapor, buku penghubung, dan data peserta didik. Buku penghubung berfungsi sebagai media komunikasi harian antara guru dan wali murid, memuat informasi tentang materi yang telah dipelajari di sekolah agar orang tua dapat melanjutkan pendampingan di rumah. Laporan perkembangan peserta didik disampaikan kepada wali murid melalui tiga jalur: buku penghubung setiap hari, rapor setiap semester, dan komunikasi lisan secara langsung. Sistem pencatatan dan pelaporan yang terstruktur ini mencerminkan prinsip akuntabilitas dalam manajemen peserta didik.

Knezevich menekankan bahwa pengawasan dan pencatatan merupakan bagian integral dari layanan manajemen peserta didik

untuk memastikan setiap siswa mendapatkan perhatian yang layak dan perkembangannya terdokumentasi dengan baik. Dengan adanya sistem pencatatan yang terintegrasi, sekolah dapat memantau kemajuan peserta didik secara berkelanjutan dan melakukan penyesuaian program jika diperlukan.

8) Indikator kelulusan dan alumni.

Indikator ini merupakan proses penentuan kelulusan dan upaya menjalin hubungan dengan alumni untuk menjaga jejaring dan reputasi sekolah. Meskipun tidak menjadi fokus utama dalam temuan penelitian, SLB C Yayasan Putra Asih tetap melaksanakan proses penamatan pendidikan bagi peserta didik yang telah menyelesaikan jenjang pendidikannya. Keberhasilan peserta didik tidak diukur dari nilai ujian kognitif, melainkan dari peningkatan kemandirian, adaptasi perilaku, dan kemampuan fungsional yang telah dicapai selama mengikuti program pembelajaran.

Beberapa peserta didik yang telah lulus menunjukkan prestasi membanggakan, seperti meraih juara dalam berbagai lomba tingkat provinsi dan kabupaten di bidang tenis meja, kriya kayu, mini garden, dan hantaran. Hal ini membuktikan bahwa dengan manajemen peserta didik yang tepat, anak tunagrahita mampu meraih prestasi non-akademik yang signifikan. Keberhasilan ini tidak terlepas dari pembinaan yang konsisten dan pendampingan intensif yang diberikan oleh sekolah sejak awal masa pendidikan hingga peserta didik dinyatakan lulus dan siap menghadapi kehidupan di masyarakat.

Berdasarkan analisis terhadap kedelapan indikator manajemen peserta didik menurut Knezevich, dapat disimpulkan bahwa SLB C Yayasan Putra Asih telah menerapkan seluruh indikator tersebut dengan modifikasi yang disesuaikan dengan karakteristik anak tunagrahita. Sekolah tidak sekadar menjalankan fungsi manajemen secara administratif, tetapi juga melakukan adaptasi kontekstual yang mendalam, mulai dari analisis kebutuhan berbasis psikologis, rekrutmen dengan kuota terbatas, seleksi yang humanis, orientasi yang hangat, pengelompokan yang mengutamakan stabilitas emosional, pembinaan holistik yang berorientasi kemandirian dan vokasi, pencatatan yang terstruktur, hingga penghargaan terhadap prestasi non-akademik sebagai indikator keberhasilan. Keberhasilan manajemen peserta didik di SLB C Yayasan Putra Asih tidak diukur dari kepatuhan terhadap prosedur baku, melainkan dari sejauh mana sekolah mampu memodifikasi indikator-indikator Knezevich agar relevan dengan kebutuhan peserta didik tunagrahita.

Pendekatan ini sejalan dengan esensi definisi Knezevich bahwa manajemen peserta didik adalah layanan yang memusatkan perhatian pada pengaturan, pengawasan, dan pelayanan terhadap siswa secara menyeluruh baik di dalam maupun di luar kelas dengan tujuan mengembangkan potensi mereka secara optimal hingga mencapai kemandirian dan kedewasaan. Dengan demikian, penerapan indikator-indikator Knezevich secara kontekstual terbukti efektif dalam mendukung peningkatan prestasi siswa tunagrahita, baik dalam aspek kemandirian, pengelolaan emosi, ketercapaian target PPI, maupun produktivitas vokasional.

B. Peran Tenaga Pendidik dalam Manajemen Peserta Didik dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Studi Kasus Anak Tunagrahita di SLB C Yayasan Putra Asih, Kecamatan Balowerti, Kota Kediri

Berdasarkan temuan di lapangan, peran tenaga pendidik dalam manajemen peserta didik tunagrahita di SLB C Yayasan Putra Asih diwujudkan melalui berbagai bentuk pembinaan yang komprehensif dan terstruktur. Ibu Eka memaparkan, "Strategi pembinaan yang diterapkan oleh pihak sekolah itu lebih berfokus pada pengembangan kemandirian peserta didik juga kegiatan keterampilan, dimana biasanya itu nanti diterapkan disetiap kegiatan vokasi kita." Fokus ini dipilih karena peserta didik tunagrahita tidak hanya membutuhkan kemampuan akademik, tetapi juga kemampuan untuk melakukan aktivitas sehari-hari secara mandiri.

Jika dikaitkan dengan teori manajemen peserta didik, khususnya fungsi pengembangan individualitas yang menekankan pemberian kesempatan seluas-luasnya bagi setiap peserta didik untuk mengembangkan seluruh potensi tanpa hambatan, maka fokus pada kemandirian dan keterampilan ini merupakan wujud nyata dari upaya sekolah mengembangkan potensi individu yang relevan dengan kehidupan nyata anak tunagrahita. Hal ini selaras dengan tujuan khusus dari manajemen peserta didik, yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan psikomotorik peserta didik, serta menyalurkan bakat dan minat yang mereka miliki.

Dalam konteks anak tunagrahita, peningkatan keterampilan psikomotor dan kemandirian justru menjadi indikator keberhasilan yang lebih bermakna dibandingkan pencapaian akademik semata. Ibu Eka menambahkan, "Dalam

pelaksanaannya, pembinaan yang biasanya diberikan oleh sekolah itu mencakup beberapa aspek mbak, seperti pembinaan akademik, kemandirian, sosial, keterampilan, kegiatan vokasi, dan keagamaan." Cakupan pembinaan yang luas ini menunjukkan bahwa sekolah memahami hakikat peserta didik sebagai makhluk yang membutuhkan pengembangan holistik, tidak hanya pada aspek kognitif tetapi juga afektif dan psikomotorik.

- a. Pembinaan kemandirian dilakukan dengan melatih peserta didik agar mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan sederhana, seperti merapikan barang-barang pribadi, menjaga kebersihan diri (misalnya mencuci tangan, menyikat gigi, dan mandi secara mandiri), serta menjalankan berbagai aktivitas sehari-hari (seperti makan, berpakaian, dan merapikan tempat tidur) tanpa harus selalu bergantung pada bantuan orang lain. Peneliti menilai bahwa pembinaan kemandirian ini memiliki peran yang sangat krusial dalam proses pendidikan anak tunagrahita, mengingat tujuan akhir dari pendidikan bagi mereka adalah agar kelak dapat hidup mandiri, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya, serta tidak menjadi beban bagi keluarga maupun masyarakat di masa depan. Dengan keterampilan kemandirian yang memadai, anak tunagrahita diharapkan dapat memiliki rasa percaya diri, meningkatkan harga dirinya, dan menjalani kehidupan yang lebih bermakna serta berkualitas secara optimal sesuai dengan kemampuannya.
- b. Pembinaan akademik di sekolah ini diberikan oleh guru dengan penyesuaian yang ketat terhadap tingkat kemampuan masing-masing peserta didik tunagrahita. Materi akademik yang diajarkan telah

dimodifikasi dan disederhanakan agar lebih mudah dipahami, misalnya pembelajaran membaca dimulai dari pengenalan huruf, suku kata, hingga kata-kata sederhana yang dekat dengan keseharian peserta didik. Dalam pembelajaran berhitung, guru menggunakan benda-benda konkret sebagai alat peraga karena anak tunagrahita umumnya masih kesulitan memahami konsep abstrak. Pendekatan ini dinilai tepat karena sesuai dengan karakteristik perkembangan kognitif anak tunagrahita yang membutuhkan pengulangan, visualisasi, dan pembelajaran yang kontekstual. Pembinaan akademik ini tidak bertujuan mengejar target kurikulum secara kaku, melainkan agar peserta didik memiliki kemampuan dasar fungsional yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari, seperti mengenali angka, membaca nama sendiri, atau menghitung uang sederhana.

- c. Pembinaan sosial diberikan untuk membantu peserta didik agar mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan sekitar, baik dengan teman sebaya maupun guru. Pembinaan sosial ini berkorelasi langsung dengan fungsi pengembangan sosial dalam manajemen peserta didik, yang bertujuan agar peserta didik dapat bersosialisasi dengan teman sebaya, orang tua, keluarga, serta lingkungan sosial di sekolah dan masyarakat. Bagi anak tunagrahita, kemampuan sosial seringkali menjadi tantangan tersendiri karena keterbatasan dalam memahami norma dan isyarat sosial, sehingga pembinaan yang intensif sangat diperlukan.
- d. Pembinaan vokasi dilakukan dengan bentuk kegiatan yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan peserta didik sampai mereka dapat mengikuti kegiatan dengan baik dan merasa lebih percaya diri dengan

kemampuan yang dimilikinya. Peneliti melihat bahwa kegiatan vokasi ini merupakan implementasi nyata dari fungsi penyaluran aspirasi dan harapan dalam manajemen peserta didik, di mana sekolah berupaya menyalurkan hobi, kesenangan, dan minat peserta didik melalui kegiatan yang produktif. Bagi anak tunagrahita, memiliki keterampilan vokasional tidak hanya bermanfaat untuk bekal hidup di masa depan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri mereka. Ketika seorang anak tunagrahita mampu menghasilkan sesuatu melalui keterampilannya, ia akan merasa dihargai dan memiliki nilai lebih di mata orang lain. Hal ini tentu berkontribusi pada terciptanya kesejahteraan psikologis yang menjadi salah satu fungsi manajemen peserta didik, yaitu fungsi pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan.

Seluruh kegiatan pembinaan dilaksanakan setiap hari secara rutin dengan melibatkan dewan guru dan tenaga ahli secara kolaboratif. Peneliti melihat bahwa kolaborasi antara guru dan tenaga ahli ini mencerminkan prinsip pengorganisasian dalam manajemen, di mana terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan kompetensi masing-masing. Dalam pelaksanaan pembinaan, hambatan berupa perubahan mood peserta didik diatasi dengan pendekatan persuasif yang humanis dan penuh kesabaran. Ibu Citra menjelaskan, "Kalau peserta didik sedang tidak memiliki mood yang baik, biasanya mereka cenderung sulit diarahkan dan kurang fokus dalam mengikuti pembelajaran. Untuk mengatasi kondisi tersebut, guru biasanya melakukan pendekatan secara perlahan dengan membujuk peserta didik supaya kembali merasa nyaman." Pendekatan persuasif ini sejalan dengan

teori actuating dari Knezevich yang menyatakan bahwa dalam konteks anak tunagrahita, pendekatan persuasif yang hangat jauh lebih efektif dibandingkan pendekatan instruktif yang kaku.

Peneliti melihat bahwa kolaborasi antara guru dan tenaga ahli ini mencerminkan prinsip pengorganisasian dalam manajemen, di mana terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan kompetensi masing-masing. Guru bertanggung jawab pada aspek pedagogis dan pembinaan sehari-hari, sementara tenaga ahli seperti psikolog atau terapis memberikan intervensi khusus yang memerlukan keahlian profesional. Sinergi ini sangat diperlukan karena anak tunagrahita memiliki kebutuhan yang kompleks dan tidak dapat ditangani oleh satu pihak saja.

Dalam pelaksanaan pembinaan, pihak sekolah juga menghadapi beberapa hambatan, salah satunya adalah kondisi mood peserta didik yang sering berubah-ubah. Perubahan suasana hati peserta didik sering memengaruhi semangat belajar dan keikutsertaan mereka dalam kegiatan pembinaan. Ketika peserta didik sedang tidak memiliki mood yang baik, mereka cenderung sulit diarahkan dan kurang fokus dalam mengikuti pembelajaran. Untuk mengatasi kondisi tersebut, guru melakukan pendekatan secara perlahan dengan membujuk peserta didik supaya kembali merasa nyaman dan mau mengikuti kegiatan belajar. Pendekatan ini dilakukan dengan penuh kesabaran karena guru memahami bahwa setiap peserta didik tunagrahita memiliki karakter dan kondisi emosional yang berbeda-beda. Peneliti menilai bahwa hambatan ini merupakan tantangan yang wajar dalam pendidikan anak

berkebutuhan khusus, mengingat karakteristik tunagrahita yang sering disertai dengan gangguan regulasi emosi.

Pendekatan persuasif yang dilakukan guru sejalan dengan teori pelaksanaan dari Knezevich yang menyebutkan bahwa pelaksanaan dapat dilakukan dengan pendekatan persuasif atau instruktif, dan keduanya efektif jika dilaksanakan dengan baik. Dalam konteks anak tunagrahita, pendekatan persuasif yang hangat dan sabar jauh lebih efektif dibandingkan pendekatan instruktif yang kaku dan penuh tekanan.

Sekolah juga menjalin kerja sama dengan orang tua peserta didik dalam mendukung proses pembinaan. Kerja sama ini dilakukan agar pembinaan yang diberikan di sekolah dapat dilanjutkan kembali di rumah. Bentuk komunikasi yang dilakukan antara sekolah dengan orang tua meliputi buku penghubung, pertemuan wali murid dengan guru, dan grup WhatsApp.

Buku penghubung digunakan untuk menyampaikan perkembangan dan kegiatan peserta didik setiap hari, sehingga orang tua mengetahui apa saja yang telah dipelajari anak di sekolah dan dapat melanjutkan pendampingan di rumah. Pertemuan wali murid dilakukan untuk membahas perkembangan peserta didik secara lebih mendalam dan tatap muka. Sementara itu, grup WhatsApp dimanfaatkan sebagai media komunikasi yang cepat dan praktis untuk bertukar informasi terkait perkembangan maupun kebutuhan peserta didik. Peneliti menilai bahwa kerja sama antara sekolah dan orang tua ini sangat esensial dalam manajemen peserta didik tunagrahita.

Teori manajemen peserta didik menyebutkan bahwa fungsi pengembangan sosial dan fungsi pemenuhan kebutuhan kesejahteraan tidak akan tercapai

tanpa dukungan dari keluarga. Orang tua adalah pihak yang paling lama berinteraksi dengan anak di rumah, sehingga konsistensi antara pembinaan di sekolah dan di rumah menjadi faktor penentu keberhasilan. Dengan adanya komunikasi yang terjalin melalui berbagai media, proses pembinaan peserta didik tunagrahita dapat berjalan lebih terarah dan berkesinambungan antara lingkungan sekolah dan keluarga.

C. Faktor Penghambat dan Pendukung Pada Manajemen Peserta Didik dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Siswa Studi Kasus Anak Tunagrahita di SLB C Yayasan Putra Asih, Kecamatan Balowerti, Kota Kediri

a. Hambatan

Berdasarkan observasi dan temuan di lapangan, hambatan yang dihadapi SLB C Yayasan Putra Asih cukup beragam dan kompleks. Ibu Eka memaparkan, "Hambatannya cukup banyak mbak, beberapa diantaranya meliputi keterbatasan daya ingat peserta didik, munculnya perilaku tantrum, perbedaan tingkatan hambatan dalam satu kelas, pola asuh wali murid, kurangnya penerimaan terhadap kondisi anak, kondisi sosial ekonomi keluarga, sampai tingginya beban administrasi guru." Beragamnya hambatan ini menunjukkan bahwa manajemen peserta didik di SLB tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi berkaitan erat dengan kondisi psikologis, sosial, dan lingkungan keluarga peserta didik. Jika dikaitkan dengan teori George R. Terry tentang controlling yang menyebutkan bahwa jika terdapat perbedaan signifikan antara kinerja yang diharapkan dan yang sebenarnya maka tindakan korektif harus diambil,

maka berbagai hambatan yang muncul merupakan bentuk ketidaksesuaian antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi riil di lapangan, sehingga sekolah dituntut untuk senantiasa melakukan penyesuaian strategi.

Keterbatasan daya ingat peserta didik menjadi kendala paling dominan yang berkaitan langsung dengan karakteristik dasar anak tunagrahita. Guru tidak dapat menerapkan pembelajaran dengan tempo yang sama seperti di sekolah reguler karena peserta didik membutuhkan pengulangan instruksi dan pendampingan dalam waktu yang lebih lama. Di sinilah pentingnya fungsi *actuating* dalam manajemen, di mana guru dituntut untuk terus memotivasi dan mengarahkan peserta didik meskipun menghadapi keterbatasan kognitif yang signifikan.

Perilaku tantrum yang dialami beberapa peserta didik juga menjadi hambatan yang cukup menonjol, karena guru harus membagi perhatian antara menangani peserta didik yang tantrum dengan peserta didik lainnya. Dalam teori manajemen peserta didik, fungsi pengembangan individualitas dan fungsi pengembangan sosial menjadi sangat relevan di sini, karena tantrum tidak hanya menghambat perkembangan individu yang bersangkutan tetapi juga mengganggu kenyamanan dan proses belajar peserta didik lain. Keterbatasan fasilitas seperti belum tersedianya ruang terapi khusus membuat penanganan tantrum belum dapat dilakukan secara maksimal, yang menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian dalam hal pemanfaatan fasilitas lembaga masih menghadapi kendala serius.

Perbedaan tingkatan hambatan yang beragam dalam satu kelas juga menjadi tantangan tersendiri, di mana guru harus menerapkan pembelajaran individual sekaligus klasikal dalam waktu bersamaan. Keragaman peserta didik dari segi psikis sebagaimana dikemukakan Banks memang merupakan kondisi alami, namun ketika rentang keragaman sangat lebar seperti pada anak tunagrahita, tantangan yang dihadapi guru menjadi jauh lebih berat. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian, khususnya dalam hal pembagian kerja dan penempatan sumber daya manusia, masih perlu ditingkatkan.

Faktor keluarga juga menjadi hambatan yang signifikan. Ibu Eka menyebutkan bahwa pola asuh wali murid yang berbeda-beda memengaruhi perkembangan dan kemandirian anak di sekolah, sementara kurangnya penerimaan orang tua terhadap kondisi anak menyebabkan keterlibatan dalam mendukung program sekolah menjadi kurang maksimal. Hal ini berkaitan langsung dengan fungsi pengembangan sosial dan fungsi pemenuhan kebutuhan kesejahteraan dalam manajemen peserta didik, di mana tanpa dukungan penuh dari keluarga, upaya sekolah akan terhambat dan perkembangan peserta didik tidak dapat tercapai secara optimal.

Tingginya beban administrasi guru juga menjadi hambatan yang tidak dapat diabaikan. Ibu Citra mengakui, "guru SLB itu tidak cuman mengajar, tapi juga harus membuat laporan perkembangan peserta didik secara detail, menyusun program pembelajaran individual, melakukan asesmen, juga mendokumentasikan perkembangan perilaku dan kemampuan anak."

Peneliti memahami bahwa beban administrasi ini merupakan konsekuensi logis dari tuntutan fungsi pengawasan dalam manajemen peserta didik. Namun ketika beban administrasi menjadi terlalu berat sehingga mengganggu fungsi *actuating*, terjadi ketidakseimbangan dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen yang idealnya harus berjalan beriringan.

b. Pendukung

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, pihak sekolah memberikan beberapa rekomendasi dan harapan ke depan. Sekolah menekankan pentingnya pengulangan pembelajaran secara terus-menerus dengan adanya sinkronisasi antara guru dan wali murid agar pembiasaan yang diberikan di sekolah dapat diterapkan juga di rumah. Hal ini sejalan dengan prinsip fungsi pengembangan sosial dalam manajemen peserta didik yang membutuhkan konsistensi antara lingkungan sekolah dan lingkungan keluarga. Selain itu, sekolah berharap memiliki ruang terapi khusus untuk penanganan tantrum sehingga peserta didik dapat memperoleh pendampingan yang lebih tepat tanpa mengganggu proses pembelajaran di kelas. Harapan ini mencerminkan kebutuhan akan peningkatan fungsi pengorganisasian, khususnya dalam hal pemanfaatan dan pengadaan fasilitas lembaga.

Sekolah juga mengharapkan adanya pelatihan guru terkait terapi dan penanganan peserta didik berkebutuhan khusus agar kompetensi guru semakin meningkat. Pelatihan ini akan memperkuat fungsi pelaksanaan atau *actuating*, karena guru yang memiliki kompetensi yang memadai akan lebih mampu mengarahkan dan memotivasi peserta didik dengan pendekatan yang tepat. Tidak kalah

penting, penerapan team teaching dinilai dapat membantu guru dalam menangani perbedaan kemampuan peserta didik di kelas sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan kebutuhan setiap peserta didik dapat terlayani dengan lebih baik. Team teaching merupakan salah satu bentuk pengorganisasian sumber daya manusia yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, karena dengan adanya dua orang guru atau lebih dalam satu kelas, perhatian terhadap setiap peserta didik dapat terbagi secara lebih merata.