

# BENCHMARKING

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

## PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN PELATIHAN METODE MATHERNAL REPLEKTIF BERBASIS SENSITIVITAS HUMANIS DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU SLB TUNARUNGU DI KABUPATEN DELI SERDANG

Cawir Rufinus Purba<sup>1(\*)</sup>; Siman<sup>2)</sup>; Wanapri Pangaribuan<sup>3)</sup>; Aman Simare-mare<sup>4)</sup>;  
Sukarman Purba<sup>5)</sup>; Saut Purba<sup>6)</sup>

Universitas Negeri Medan, Indonesia<sup>1,2,3,4,5,6)</sup>

Email: [cawirpurba.mpd@gmail.com](mailto:cawirpurba.mpd@gmail.com)<sup>1)</sup>; [simannurhadi@gmail.com](mailto:simannurhadi@gmail.com)<sup>2)</sup>;  
[wanapri@unimed.ac.id](mailto:wanapri@unimed.ac.id)<sup>3)</sup>; [arman\\_prb@yahoo.com](mailto:arman_prb@yahoo.com)<sup>4)</sup>; [tuansimare@unimed.ac.id](mailto:tuansimare@unimed.ac.id)<sup>5)</sup>;  
[sautpurbapurba@gmail.com](mailto:sautpurbapurba@gmail.com)<sup>6)</sup>

---

### Keywords:

Reflective maternal training  
management model, Human  
sensitivity, Teacher performance

### Corresponding Author:

Cawir Rufinus Purba,  
[cawirpurba.mpd@gmail.com](mailto:cawirpurba.mpd@gmail.com),  
081263815595

### Abstract

The study aims to analyse: (1) a viable management model for training reflective maternal methods based on human sensitivity; and (2) an effective management model for training reflective maternal methods based on human sensitivity. The research was conducted using a Research and Development method with an ADDIE approach. The sample comprised 30 teachers from special schools for the hearing impaired, originating from 5 such schools in Deli Serdang Regency. The results concluded: (1) the reflective maternal training model based on human sensitivity is suitable for enhancing the performance of teachers in special schools for the hearing impaired in Deli Serdang Regency, with ratings from media experts, design experts, and language experts exceeding 90% in the very good category; and (2) the reflective maternal training model based on human sensitivity is effective in improving the performance of teachers in special schools for the hearing impaired in Deli Serdang Regency, with an N-Gain Score of  $g = 0.7284 > 0.7$  and a percentage of 72.84%. Moreover, the research findings indicated improvements in the following aspects: lesson planning by 70.00%; lesson implementation by 63.33%; and evaluation of learning outcomes by 70.00%. The research results are expected to provide recommendations to the Provincial Education Office of North Sumatra, the Deli Serdang Regency Government, heads of special schools, and teachers of children with special needs to help students become independent and educated individuals.

---

## PENDAHULUAN

Kinerja guru adalah seluruh tampilan kerja guru baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang meliputi tugasnya dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembimbingan terhadap anak didik. (Wahyudi, 2018) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu: faktor kemampuan (kompetensi) dan faktor motivasi. (Mangkunegara, 2011)

Pelatihan guru adalah upaya untuk memperbaiki kinerja guru dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sehingga pada akhirnya mendapatkan keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk

mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. (Harapan et al., 2022) Penyelenggaraan program pelatihan bagi guru menurut Siagian (2017) bermanfaat untuk: (1) peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan; (2) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan; (3) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat; (4) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (5) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif; (6) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif; dan (7) penyelesaian konflik secara fungsional.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilaksanakan terhadap guru-guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang diperoleh hasil kinerja guru-guru SLB Tunarungu tergolong rendah. Hasil supervisi kepala-kepala SLB Tunarungu menunjukkan: (1) supervisi perencanaan pembelajaran guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang memiliki nilai rata-rata 60. Kelemahannya terletak pada kemampuan guru dalam menentukan aspek tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, soal, capaian pembelajaran atau kompetensi dasar yang masih belum sinkron; (2) Rendahnya hasil dari proses pelaksanaan pembelajaran. Guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang memperoleh nilai rata-rata 55. Hal ini terjadi karena guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang di dalam melaksanakan proses pembelajaran masih berpusat pada guru dan belum berpusat kepada anak didik, dan mereka masih belum menggunakan media pembelajaran teknologi informasi komputer sehingga aspek penggunaan media pembelajaran dan aspek pengelolaan kelas masih kurang; (3) Pelaksanaan evaluasi anak didik yang diperoleh dari guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang masih rendah. Mereka memperoleh nilai rata-rata 62. Hal ini disebabkan oleh dalam membuat evaluasi anak didik para guru belum membuat rubrik penilaian dan belum membuat kisi-kisi soal, dimana soal itu muncul secara tiba-tiba dan tidak tahu berasal dari kompetensi mana soal itu berasal. Hal ini yang menyebabkan nilai untuk poin evaluasi guru menjadi rendah; dan (4) Tingkat disiplin guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam menyusun rencana pembelajaran, menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah seperti penyelesaian penilaian anak didik masih sering terlambat dari hasil catatan sebanyak 50% guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang masih belum memiliki disiplin yang tinggi.

Dari hasil di atas, terlihat guru-guru SLB Tunarungu belum menunjukkan kinerja yang baik. Upaya peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu sebagaimana diharapkan seluruh pihak tidak didukung dengan pola pelatihan yang selama ini berjalan. Dari telaah ini, dibutuhkan satu pola manajemen pelatihan yang dapat memastikan bahwa guru SLB Tunarungu terus terjadi peningkatan kompetensinya setelah selesai pelatihan tetap terjaga kinerjanya.

Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. (Madjid, 2016) Harapan et al., (2022) menjelaskan kinerja guru berkaitan dengan tugas belajar mengajar, maka kinerja mengajar guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam memberikan berbagai pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat bagi anak didik sesuai dengan perkembangan pikirannya. Devitha et al., (2021) mengemukakan bahwa guru yang mempunyai rata-rata kinerja baik, memperoleh mutu atau kualitas belajar dan kualitas yang optimal pada anak didik. Idealnya guru harus memiliki kinerja yang optimal dan berkualitas

sehingga dapat memberi kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan mutu pembelajaran serta meningkatkan prestasi belajar anak didik.

Khorasani & Almasifard (2017) mengatakan manajemen adalah suatu proses mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan keterampilan dan pendekatan yang sistematis. Sebagai suatu proses, istilah manajemen pelatihan berkaitan dengan trisula aktivitas: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Manajemen pelatihan yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran para peserta sangat penting dan berpengaruh langsung terhadap tujuan pelatihan yang dicapai. (Williams et al., 2019) Menurut Sloman et al., (2019) bahwa sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan dan menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari.

Salah satu metode pelatihan yang ditawarkan peneliti adalah Metode Maternal Reflektif. Metode Maternal Reflektif merupakan metode yang menitikberatkan pada percakapan. Menurut Zulmiyetri (2017) metode MMR adalah salah satu teknik pengajaran yang mengutamakan percakapan dalam proses kegiatan belajar mengajar serta ditunjang oleh metode tangkap dan peran ganda dari guru. Dengan kata lain metode MMR ini merupakan metode pertukaran gagasan, informasi, perasaan, atau pikiran melalui percakapan antara dua orang atau lebih untuk mengajarkan bahasa secara sederhana pada anak tunarungu.

Perspektif humanisme dan empati dipadukan dengan konsep manajemen pelatihan dalam Model Manajemen Pelatihan Metode Maternal Reflektif (M2PM2R). Pendekatan ini berupaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih personal dengan menghargai individualitas setiap peserta dan mendorong pengembangan pribadi dalam lingkungan pelatihan. (Rois & Astina, 2018) Kuswoyo & Hiskya (2023) mengemukakan komponen penting model pelatihan maternal reflektif, meliputi: sikap humanis, sensitivitas humanistik, pengembangan diri pribadi, pengembangan *soft skill*, dan pendekatan kolaboratif.

Melalui pola pelatihan Metode Maternal Reflektif tercipta lingkungan belajar yang lebih personal dengan menghargai individualitas setiap peserta dan mendorong pengembangan pribadi dalam lingkungan pelatihan. (Rois & Astina, 2018) Pelatihan dengan menggunakan Metode Maternal Reflektif dapat meningkatkan kemampuan guru di dalam melaksanakan proses pembelajaran, perencanaan pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang muncul pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode ADDIE, dimana metode ini merupakan suatu metode terdiri dari lima proses atau fase pengembangan yang terdiri dari pengembangan model: analisis, desain, pengembangan atau produksi, implementasi atau penyampaian, dan evaluasi. Mudjisusaty et al., (2024) menyatakan konsep ADDIE membutuhkan strategi yang menjauh dari mode desain didaktik, membatasi, pasif, tunggal, dan sebaliknya bergerak menuju desain yang memfasilitasi pendekatan aktif, multi-fungsi, bertempat, dan inspiratif untuk belajar.

Penelitian ini dilakukan di 5 SLB yang ada di Kabupaten Deli Serdang. Adapun ke-5 SLB tersebut adalah SLB Negeri Autis Sumatera Utara, SLB Negeri Lubuk Pakam, SLB Tunas Harapan Mandiri, SLB Melati, serta SLB Karya Tulus. Sampel penelitian adalah 30 guru SLB tunarungu yang berasal dari 5 SLB di Deli Serdang.

Indikator keberhasilan dilakukan melalui tahap evaluasi adalah penilaian kelebihan dan kekurangan dari keseluruhan langkah produk pengembangan. Pada tahap ini model yang telah dipaparkan dan diujicoba secara langsung dalam proses pelatihan, diperlukan proses evaluasi mengenai kekurangan pada saat pengimplementasian model yang

dikembangkan untuk menentukan kevalidan hasil produk. Keberhasilan yang ingin dilihat yaitu sejauh mana kompetensi dan seberapa besar kepuasan peserta pelatihan terhadap manajemen pelatihan. Model manajemen pelatihan dapat dikatakan efektif apabila nilai rata-rata jawaban responden minimal mencapai 65%. (Arikunto, 2021)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kelayakan Model Manajemen Pelatihan Metode Mathernal Replektif Berbasis Sensitivitas Humanis Untuk Peningkatan Kinerja Guru SLB Tunarungu**

Uji kelayakan untuk mendapatkan informasi sejauhmana model (produk) yang dikembangkan layak dimanfaatkan untuk mendukung peningkatan pembelajaran oleh penggunaanya. (Kinanti & Sudirman, 2017) Kelayakan informasi sebuah model pembelajaran terkait sejauhmana tingkat kesesuaian materi pembelajaran dan media yang digunakan dengan kebutuhan pengguna untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Model ADDIE adalah salah satu model desain sistem pembelajaran yang memperlihatkan tahapan dasar sistem pembelajaran yang mudah untuk dilakukan.

Uji kelayakan model manajemen pelatihan metode mathernal replektif berbasis sensitivitas humanis guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang melalui *expert judgment* dan uji validasi dan reliabilitas secara empiris. *Expert judgment* dilaksanakan dalam proses validasi untuk meninjau produk awal, memberikan umpan balik konstruktif yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan. (Rachman et al., 2017) Hasil uji validasi produk melalui *expert judgment* diukur dengan mempertimbangkan aspek kelayakan isi dan penyajian. Berdasarkan data kelayakan sistem yang diperoleh dari penilaian 3 orang validator menunjukkan bahwa persentase pada validator 1 sebesar 86,67% dengan kategori layak; validator 2 sebesar 91,67% dengan kategori sangat layak; dan validator 2 sebesar 91,67% dengan kategori sangat layak.

Aspek kedua yang diukur melalui *expert judgment* adalah aspek penyajian yang mana meliputi lima indikator. Indikator yang menjadi tolok ukur yaitu kelengkapan informasi, kemudahan pemahaman, penyajian informasi, relevansi kebutuhan, dan keakurasian informasi. Hasil evaluasi dari tiga validator menunjukkan bahwa validator 1 mencapai tingkat kelayakan isi sebesar 92,19%, diklasifikasikan sebagai sangat layak. Validator 2 memperoleh persentase sebesar 90,63%, juga masuk dalam kategori sangat layak. Sementara itu, validator 3 memperoleh persentase sebesar 89,50%, juga masuk dalam kategori sangat layak.

Berdasarkan kedua data validator tersebut dapat disimpulkan bahwa data kelayakan model manajemen pelatihan metode mathernal replektif berbasis sensitivitas humanis guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang berdasarkan aspek kualitas isi dan penyajian pada validator 1 sebesar 89,43% dengan kategori sangat layak, validator 2 sebesar 91,15% dengan kategori sangat layak, dan validator 3 sebesar 90,35% dengan kategori sangat layak. Hasil analisis tersebut diperoleh hasil kelayakan produk final adalah sebesar 90,29% dengan kategori sangat layak untuk digunakan dengan beberapa perbaikan yang disarankan. Zulmiyetri (2017) mengungkapkan kelayakan dalam pelatihan metode mathernal replektif berbasis sensitivitas humanis dilakukan untuk memeriksa apakah proyek tersebut layak secara ekonomi dan teknis. Hadjon (2005) menjelaskan bahwa studi kelayakan dilakukan untuk menentukan apakah solusi dari sistem ini dapat dilakukan, atau bisa dicapai, dari berbagai sudut pandang. Dimana hasil penelitian menyatakan pelatihan berbasis karakter dapat mengembangkan profesionalisme guru, meningkatkan kemampuan beradaptasi, pertumbuhan, kreativitas dan inovasi dari peserta pelatihan, kinerja organisasi. Hasil penelitian Saifullah (2023) menyatakan pelatihan berbasis karakter berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dosen. Hasil penelitian ini sekaligus menentang penelitian Julifan (2015) menyatakan peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu bagi guru

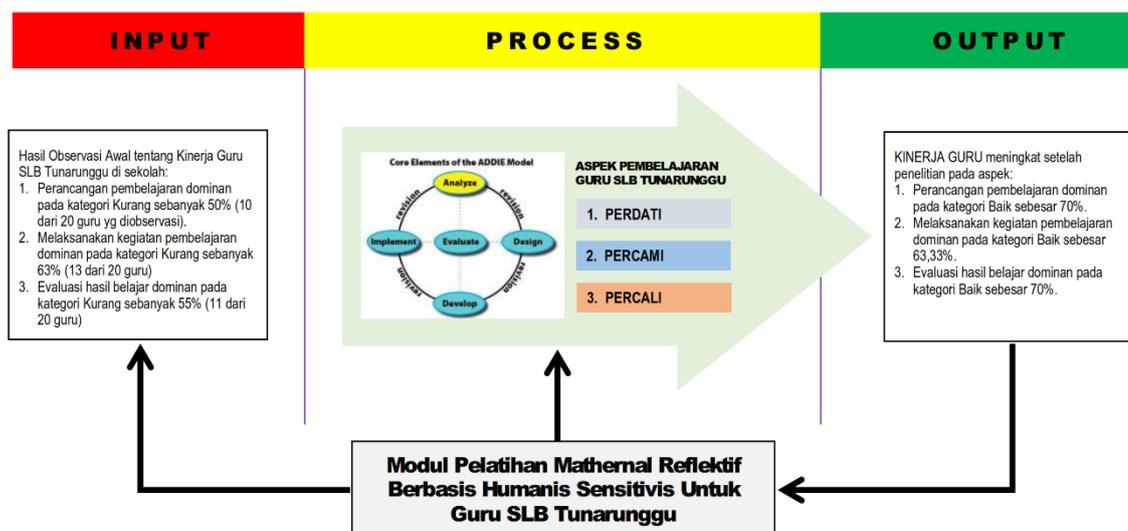
di Kota Cirebon belum sepenuhnya efektif sehingga belum mampu meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu.

Kelayakan model oleh ahli desain dinilai dari aspek kelayakan isi dan penyajian. Penilaian oleh ahli desain memperoleh nilai rata-rata 95% dengan kategori sangat baik yang artinya dari segi desain yang digunakan dalam model peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu melalui pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis untuk peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu sangat layak digunakan. Kelayakan model oleh pengguna dinilai dari aspek kelayakan isi dan penyajian. Penilaian oleh pengguna memperoleh nilai rata-rata 95% dengan kategori sangat baik yang artinya modul yang dikembangkan telah memenuhi aspek kelayakan. Berdasarkan hasil uji kelayakan oleh ahli materi, ahli desain, ahli bahasa dan pengguna terhadap model peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang melalui model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis sangat layak digunakan.

### Efektivitas Implementasi Model Pelatihan Metode Mathernal Relektif Berbasis Sensitivitas Humanis Untuk Peningkatan Kinerja guru SLB Tunarungu

Model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis untuk peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu efektif meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang sebagaimana Gambar 1 berikut.

MODEL MANAJEMEN PELATIHAN MATHERNAL REFLEKTIF BERBASIS HUMANIS SENSITIVIS



Gambar 1. Model Pelatihan Metode Mathernal Relektif Berbasis Sensitivitas Humanis

Berdasarkan hasil pengujian model Gambar 1, diperoleh peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang terlihat dari hasil uji *N-Gain Score* diperoleh nilai  $g\ 0,82 > 0,7$  sehingga nilai *N-Gain* termasuk kategori tinggi. Dalam persentase diperoleh nilai 81,81% yang berarti model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis untuk peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya hasil uji Wilcoxon diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* bernilai  $0,000 < 0,05$  yang artinya adanya peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang setelah mengikuti pelatihan pembelajaran sesuai model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis di kelas. Dilihat dari sisi tujuan pelatihan selain meningkatkan kompetensi juga dapat menghasilkan produk pembelajaran sesuai model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis di kelas, terdapat sebanyak 84% Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang yang mengikuti pelatihan mampu

menghasilkan produk berupa pembelajaran dengan menggunakan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis di kelas, yang artinya pelatihan dapat mengembangkan kemampuan menyusun RPP bagi guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis dapat menjadi rujukan guru SLB Tunarungu dalam menciptakan pembelajaran yang berbasis pada kebutuhan anak didik. Latip (2022) menyatakan penerapan tahapan model ADDIE yang dilakukan memberikan gambaran bahwa model tersebut dapat digunakan untuk pengembangan multimedia pembelajaran IPA dengan basis pengembangan berupa literasi sains.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Rois & Astina (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pembelajaran sesuai model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis di kelas bagi guru dapat meningkatkan pemahaman guru terhadap prinsip dan prosedur, guru mampu merancang RPP, guru mampu melakukan dari tahap perencanaan, pelaksanaan, observasi, sampai dengan refleksi. Efektivitas peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu juga dapat dinilai dari aspek hasil pelatihan, kurikulum, penyampaian, penilaian dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis untuk peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu memperoleh nilai rata-rata 94% dengan kategori sangat baik; yang artinya model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis untuk peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu sangat efektif. Perubahan yang dilakukan tidak hanya pada cara mengajar, tetapi yang terpenting adalah perubahan perspektif konsep pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, pengembangan kurikulum harus melengkapi kemampuan anak didik dalam dimensi pedagogik, keterampilan hidup, kemampuan hidup bersama dan berpikir kritis dan kreatif. Selain mengembangkan *softskill* dan *transversal skill*, serta *invisible skill* yang berguna untuk mengasah kemampuan menjadi warga negara yang berpikiran global, serta literasi media dan informasi. (Octaviany et al., 2022)

Hasil penelitian mendukung penelitian Japar et al., (2018) dimana hasil penelitian menyatakan keefektifan program pelatihan dalam hal tujuan pembelajaran merupakan media untuk meningkatkan karier individu sekaligus bentuk pendidikan yang diakui. Program pelatihan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Efektivitas model peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu melalui pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis untuk peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang dapat dilihat dari aspek tujuan, hasil dan manfaatnya bagi organisasi dan individu. Hasil penelitian menunjukkan penilaian efektivitas model peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu melalui pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis untuk peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang memperoleh nilai rata-rata 90% dengan kategori sangat baik, yang artinya model pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis efektif untuk peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang. Penelitian Armizawati & Asmendri (2022) menyatakan desain pembelajaran model ADDIE dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan beberapa langkah, di antaranya *Analysis*, *Design*, *Development*, *Implementation*, dan *Evaluation*. Hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian Kastawi et al., (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru belum efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan bila menggunakan pendekatan ADDIE tanpa intervensi pelaksanaan di lapangan.

Selanjutnya model manajemen pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis terbukti efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menyimpulkan: (1) terjadi

peningkatan aspek perancangan pembelajaran pada guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang sebesar 42,05%, yaitu 42,05% menjadi 84,10%; (2) terjadi peningkatan aspek melaksanakan pembelajaran pada guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang sebesar 29,74%, yaitu dari 58,97% menjadi 88,71%; (3) terjadi peningkatan aspek evaluasi hasil belajar pada guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang sebesar 59,49%, yaitu dari 33,33% menjadi 92,82%. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa model manajemen pelatihan metode mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis yang disusun dapat digunakan dan efektif untuk meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.

## KESIMPULAN

Hasil uji kelayakan model manajemen pelatihan mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis dalam meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang disimpulkan dari pendapat para ahli media, ahli desain, dan ahli bahasa yang memberikan penilaian rata-rata di atas 90% dengan kategori sangat baik; yang menyimpulkan bahwa model pelatihan mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis layak digunakan untuk meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.

Hasil uji efektivitas model manajemen pelatihan mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis yang dikembangkan melalui pengujian *N-Gain Score* sebesar  $g = 0,7745 > 0,7$  (uji coba kelompok kecil) dan  $g = 0,7284 > 0,7$  (uji coba luas terbatas); produk yang dihasilkan 74,45% (uji coba kelompok kecil) dan 72,84% (uji coba luas terbatas) dengan kategori efektif. Dengan persentase diperoleh nilai di atas 70% yang berarti model manajemen pelatihan mathernal reflektif berbasis sensitivitas humanis efektif untuk meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya terjadi peningkatan kinerja guru dalam aspek: perencanaan pembelajaran sebesar 70,00%; pelaksanaan pembelajaran sebesar 63,33%; dan evaluasi hasil belajar sebesar 70,00%.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada:

1. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara mempersiapkan rekrutmen dan pelatihan pengawas sekolah yang berkualitas, dan memantau kinerja kepala SLB dalam meningkatkan kinerja guru dengan memaksimalkan karakter anak didik di SLB.
2. Kepala SLB disarankan untuk memiliki pengetahuan mendalam tentang visi asosiasi untuk meningkatkan kinerja guru melalui tindakan: mendefinisikan kembali nilai-nilai pedagogis pembelajaran.
3. Kepada guru SLB Tunarungu disarankan harus menjadi pribadi yang cakap, yaitu sebagai guru dan bertanggung jawab penuh atas tugas pendidikannya di sekolah, sehingga guru dapat menegaskan dirinya sebagai generasi guru yang cakap, berbudaya dan beretika.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 3*. Bumi aksara.
- Armizawati, A., & Asmendri, A. (2022). Pelatihan Model ADDIE dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan. *AL Maktabah*, 7(2), 80–93.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). Analisis pengaruh masa kerja dan sertifikasi terhadap kompetensi dan kinerja guru produktif smk negeri di kota kendari. *Analisis Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Produktif Smk Negeri Di Kota Kendari*, 9(1), 69–78.
- Hadjon, P. M. (2005). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Cetakan kesembilan)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Harapan, E., Pd, M., Ahmad, S., & MM, D. (2022). *Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Japar, M., Zulela, M. S., & Mustoip, S. (2018). *Implementasi pendidikan karakter*. Jakad Media Publishing.
- Julifan, J. (2015). Efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi bagi guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 22(2).
- Kastawi, N. S., Yuliejantiningasih, Y., & Sunandar, S. (2017). Efektivitas pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 28–36.
- Khorasani, S. T., & Almasifard, M. (2017). Evolution of management theory within 20 century: A systemic overview of paradigm shifts in management. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 134–137.
- Kinanti, L. P., & Sudirman, S. (2017). Analisis kelayakan isi materi dari komponen materi pendukung pembelajaran dalam buku teks mata pelajaran sosiologi kelas xi sma negeri di kota bandung. *Sosietas: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 7(1).
- Kuswoyo, D. D., & Hiskya, H. J. (2023). Kreasi Pendidikan Jasmani Adaptif-Media pembelajaran Anak Berkebutuhan khusus (ABK) Sebagai Upaya peningkatan Perkembangan Sensorik dan Motorik, Di Sekolah Luar Biasa Negeri Anim Ha Merauke. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 2(1), 1–6.
- Latip, A. (2022). penerapan model ADDIE dalam pengembangan multimedia pembelajaran berbasis literasi sains. *DIKSAINS: Jurnal Ilmiah Pendidikan Sains*, 2(2), 102–108.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mudjisusaty, Y., Darwin, D., & Kisno, K. (2024). The use ADDIE model to improve the competence of the higher education task force in obtaining competitive funding for the independent campus program. *Journal of Applied Research in Higher Education, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JARHE-12-2023-0580>
- Octaviany, R. A., Sihotang, W., Simarmata, P. S., Rahman, A., & Muliati, A. (2022). Human resource development strategy as preparation for the industrial revolution era 5.0. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(3), 1157–1164.
- Rachman, M., Masrukhi, M., Munandar, A., & Suhardiyanto, A. (2017). Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Pendidikan Karakter Berlokus Padepokan Karakter. *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 8(1).
- Rois, A., & Astina, C. (2018). Implementasi metode maternal reflektif dalam pembelajaran bahasa arab bagi anak tuna rungu di SLB Purwosari Kudus. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 5(3), 372–387.
- Saifullah, A. (2023). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar melalui In House Training (IHT) di MTs Negeri 1 Sidoarjo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 515–528.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara.
- Sloman, J., Garratt, D., Guest, J., & Jones, E. (2019). *Economics for business*. Pearson.
- Wahyudi, B. (2018). Kepemimpinan Nasional Dalam Perkembangan Lingkungan Strategis. *PALAR (Pakuan Law Review)*, 4(2).
- Williams, K. S., Mills, A. J., & Weigand, H. (2019). *Management Education in Canada*.
- Zulmiyetri, Z. (2017). Metoda Maternal Reflektif (MMR) untuk Meningkatkan Kemampuan Bahasa Lisan Anak Tunarungu. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 5(2), 62–67.

