

**LAPORAN
PENGEMBANGAN KURIKULUM
PROGRAM STUDI S2 PENDIDIKAN LUAR
BIASA BERBASIS ANALISIS HUMAN
CAPITAL DEVELOPMENT PROGRAM
(HCDP)**



**UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
2026**

PRAKATA

Segala puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan Rahmat dan petunjuk-Nya sehingga laporan pelaksanaan revitalisasi kurikulum berbasis analisis HCDP ini disusun dalam rangka memenuhi bukti audit kurikulum Tahun Ajaran 2024/2025. Laporan disusun oleh Tim Program Studi S2 Pendidikan Luar Biasa, Koordinator Program Studi, Ketua Tim Pengembang Kurikulum, Unit Penjaminan Mutu Prodi, Bapak/Ibu dosen Prodi S2 Pendidikan Luar Biasa (PLB). Laporan pelaksanaan pengembangan kurikulum berbasis analisis *Human Capital Development Program* (HCDP) ini diharapkan dapat menjadi indikator dan refleksi dari kompetensi profil lulusan dengan menyelaraskan pada kebutuhan institusi Pendidikan, industri, dan masyarakat terprogram di dalam kurikulum 2025 di Program Studi S2 PLB. Proses pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil data yang disajikan dalam laporan merupakan salah satu strategi untuk mengevaluasi dan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) agar mencapai standar yang telah ditetapkan. Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang ikut berperan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan laporan ini. Meskipun demikian, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk perbaikan dan pengembangan kurikulum berbasis analisis HCDP selanjutnya. Terima kasih

Surabaya, Januari 2026

Koorprodi S2 PLB FIP UNESA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penanganan SDM secara sistemik, terintegrasi dan berkelanjutan merupakan gambaran komitmen organisasi dalam memposisikan SDM sebagai modal strategis (*human capital*) bagi pengembangan organisasi dalam membangun kinerja dan penciptaan nilai tambah sesuai dengan mandat kelembagaan. Pelaksanaan praktek manajemen SDM secara terintegrasi harus didukung dengan langkah-langkah kebijakan yang efektif, diikuti dengan komitmen sejak dari siklus perencanaan maupun pelaksanaan, yang didukung dengan sumber daya yang memadai. Hal tersebut merupakan landasan bagi penyelenggaraan program studi dengan melakukan pengembangan kurikulum. Analisis HCDP pada program studi S2 PLB sebagai dasar melakukan penyesuaian kurikulum dengan peta jalan pengembangan SDM. Pengembangan kurikulum dilaksanakan untuk memastikan lulusan memiliki kompetensi unggul dalam keahlian Pendidikan khusus, konsultan, dan manajer di Pendidikan khusus dan atau inklusi.

Merujuk pada Permendikbudristek No. 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi dan dinamika perkembangan IPTEK dan tatanan sosial abad ke-21 menuntut S2 PLB harus bertransformasi menjadi pusat inkubasi inovasi, riset terapan, dan pengembangan SDM berbasis pemecahan masalah. Di era dirupsi teknologi dan pergeseran paradigma sosial dari *medical model* menuju *social and human rights-based model* menuntut adanya reorientasi kurikulum yang kontekstual dengan menjawab kebutuhan lapangan yang bergerak sangat dinamis. Pengembangan kurikulum S2 PLB berbasis analisis HCDP memandang dosen dan mahasiswa tidak sekedar objek akademik melainkan menjadi aset strategis dengan kompetensi yang direncanakan, dikembangkan, dan dioptimalkan secara terstruktur.

Melalui kurikulum berbasis HCDP, setiap matakuliah, aktivitas riset, dan pengabdian masyarakat dirancang untuk membangun modal manusia (*human capital*) yang memiliki keunggulan kompetitif. Kurikulum ini mensinergikan pengembangan *hard skills* (metodologi riset tingkat lanjut, asesmen, intervensi khusus) dengan *soft skills* (kepemimpinan, empati, kemampuan kolaborasi multidisiplin). Hal ini selaras dengan tuntutan akreditasi nasional (LAMDIK) yang menitikberatkan penilaian pada luaran (*outcome-based education*) dan dampak nyata lulusan di masyarakat.

Pengembangan kurikulum ini merupakan langkah imperatif untuk mengaktualisasikan visi utama Program Studi S2 PLB, yaitu: **"Mengembangkan Pendidikan dan Pembelajaran Keilmuan Pendidikan Luar Biasa yang Adaptif, Inklusif, Inovatif, dan Berjiwa Kewirausahaan."** Berdasarkan kesenjangan (*gap*) antara tuntutan eksternal sesuai dengan hasil tracer study tahun 2025 yang dinamis dengan kondisi kurikulum saat ini, maka pengembangan kurikulum rumpun keilmuan PLB perlu dilakukan. Perubahan ini dilakukan dengan menambahkan struktur pengalaman belajar terkait dengan pengembangan karir dan vokasional dan kewirausahaan mahasiswa berbasis HCDP. Langkah strategis ini diharapkan dapat menghasilkan lulusan Magister PLB yang tidak hanya menjadi akademisi dan praktisi handal, melainkan juga menjadi agen perubahan (*agent of change*) dan inovator sosial yang mampu membawa pendidikan khusus di Indonesia ke taraf internasional yang bermartabat.

B. Tujuan Pengembangan Kurikulum berbasis Analisis HCDP: Optimalisasi Kinerja Dosen dalam Mendukung Tridharma Perguruan Tinggi

Pengembangan kurikulum berbasis analisis HCDP pada Program Studi Magister Pendidikan Luar Biasa (PLB) menempatkan Dosen sebagai *core capital* (modal inti) kelembagaan. Pengembangan ini bertujuan untuk melakukan penataan ulang, peningkatan kapasitas, dan sinkronisasi beban kerja SDM yang bermuara pada penguatan mutu Tridharma Perguruan Tinggi. Secara spesifik, deskripsi optimalisasi kinerja SDM dosen sebagai berikut.

1. Optimalisasi Kinerja Dosen dalam Ekosistem Tridharma Mutakhir

Kurikulum berbasis HCDP menuntut reposisi peran dosen dari sekadar pengajar konvensional menjadi *facilitator, researcher, and social innovator*. Optimalisasi kinerja dosen diarahkan pada tiga pilar utama:

- a. Pendidikan (Pendidikan berbasis Riset): Restrukturisasi kurikulum mendesain ulang sebaran mata kuliah agar selaras dengan kepakaran spesifik dosen. Dosen didorong untuk mentransformasikan hasil riset dan pengabdian masyarakatnya menjadi materi perkuliahan mutakhir. Hal ini memastikan mahasiswa S2 PLB mendapatkan keilmuan yang adaptif dan inovatif langsung dari praktisi risetnya.
- b. Penelitian (Kolaborasi Riset Strategis): Kurikulum baru menyediakan ruang bagi integrasi riset tesis mahasiswa ke dalam *roadmap* riset dosen. Hal ini mengoptimalkan kinerja penelitian dosen, meningkatkan peluang perolehan hibah kompetitif, serta memacu produktivitas publikasi bersama pada jurnal internasional bereputasi (Scopus/WoS) dan jurnal nasional terakreditasi (Sinta).

- c. Pengabdian kepada Masyarakat (PkM Berbasis Inovasi & Kewirausahaan): Kinerja PkM dosen dioptimalkan untuk menjawab kebutuhan riil hilirisasi keilmuan PLB. Dosen bersama mahasiswa diarahkan untuk membangun kemitraan dengan Sekolah Luar Biasa (SLB), sekolah inklusi, dan komunitas disabilitas guna mengimplementasikan teknologi asistif, model intervensi adaptif, atau program *social entrepreneurship*.

2. Implikasi Terhadap Lembaga (*Outcome* HCDP)

Melalui sinkronisasi kurikulum dengan rencana pengembangan modal manusia ini, program studi dapat memetakan kesenjangan kompetensi (*competency gap*) SDM secara berkala. Output akhir dari deskripsi tujuan ini adalah terciptanya iklim akademik yang sehat, di mana dosen dan tendik memiliki indikator kinerja yang jelas, terukur, dan saling mendukung (*simbiosis mutualisme*) demi mengantarkan prodi S2 PLB mencapai akreditasi Unggul dan reputasi internasional. Strukturisasi kurikulum berbasis **HCDP (*Human Capital Development Plan*)** bukan sekadar perubahan dokumen akademis, melainkan sebuah intervensi strategis terhadap tata kelola organisasi. Ketika kurikulum diselaraskan dengan pengembangan modal manusia (Dosen dan Mahasiswa), lembaga akan menerima dampak multiplikasi (*multiplier effect*) yang signifikan.

Implikasi outcome HCDP terhadap Lembaga didiskripsikan sebagai berikut.

a. Dimensi Akreditasi

Kurikulum berbasis HCDP mengacu pada indikator penilaian instrument akreditasi LAMDIK yang berbasis luaran terkait dengan hal berikut.

- 1) Pencapaian Akreditasi Unggul melalui peningkatan produktivitas riset kolaboratif dengan dosen Luar Negeri yang menjadi kebijakan peningkatan mutu Unesa yang menjadi target kinerja program studi, termasuk juga peningkatan publikasi di jurnal bereputasi scopus,
- 2) Peningkatan Keunggulan Berdaya saing: merupakan pilar visi prodi S2 PLB terkait dengan adaptif, inklusif, inovatif, berjiwa kewirausahaan terwujud dalam kompetensi lulusan yang akan menjadi brand positioning di tingkat nasional dan global.

b. Dimensi Finansial dan Keberlanjutan (*Sustainability*)

Analisis HCDP kurikulum berdampak SDM dihitung sebagai investasi yang menghasilkan income generating dapat dilakukan melalui hal berikut.

- 1) Peningkatan Rekognisi dan Hibah Kompetitif: Kompetensi dosen dioptimalkan melalui peta jalan kurikulum untuk dapat meraih hibah riset dan pengabdian kepada masyarakat di tingkat nasional melalui program DRTPM maupun internasional
 - 2) Pilar kewirausahaan dalam kurikulum akan mendorong dan memicu rintisan usaha sosial melalui income generating di program studi
- c. Dimensi Budaya Organisasi dan Tatakelola (*Governance*)
- Dimensi ini mendorong program studi lebih professional dan berbasis kinerja melalui hal berikut.
- 1) Ekosistem Kerja yang Tangkas (*Agile*): sinkronisasi tugas natar dosen dengan memperhatikan workload menjadi kemitraan strategis yang harmonis untuk mendukung keberhasilan mahasiswa,
 - 2) Sistem Reward: berbasis analisis HCDP program studi memiliki data dosen yang berkinerja tinggi untuk merancang system penghargaan dan atau penugasan strategis secara transparan.
- d. Dimensi Dampak Sosial dan Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Impact*)
- Program studi S2 PLB memperkuat posisi center of excellence di bidang Pendidikan inklusif melalui kurikulum sebagai berikut.
- 1) Peningkatan Mutu Lulusan dan *Tracer Study*: lulusan S2 PLB memiliki daya serap tinggi di pasar kerja dengan memiliki kelenturan kognitif (adaptif) dan kemampuan menciptakan lapangan kerja sendiri (wirausahaan).
 - 2) Penguat Kebijakan Inklusi Nasional: Hasil-hasil riset inovatif dari tesis mahasiswa akan menjadi rujukan ilmiah bagi pemerintah dalam Menyusun regulasi terkait disabilitas.

Berikut Matriks Implikasi Pengembangan Kurikulum berbasis Outcome HCDP bagi Program Studi S2 PLB

Komponen SDM (HCDP)	Pengembangan Kurikulum	Implikasi/Outcome bagi Lembaga
Mahasiswa	Riset berbasis inovasi & proyek <i>social entrepreneurship</i> .	Mempercepat masa studi, meningkatkan daya saing lulusan, dan menghasilkan paten/HAKI bagi S2PLB.
Dosen	<i>Research-led teaching</i> sesuai kepakaran spesifik.	Peningkatan pencapaian <i>one lecture-one scopus</i> pada publikasi internasional bereputasi, peningkatan skor Sinta institusi, dan perolehan hibah kompetitif.
Tenaga Kependidikan	Digitalisasi layanan administrasi & pelatihan aksesibilitas.	Efisiensi tata kelola tata pamong, terciptanya lingkungan kampus yang ramah disabilitas (<i>inclusive campus</i>)

BAB II

PROFIL SUMBER DAYA MANUSIA PRODI S2 PLB

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun sebelumnya, rumusan tujuan pengembangan kurikulum harus mencerminkan bagaimana pendekatan **HCDP dalam konteks revitalisasi kurikulum** digunakan sebagai alat untuk memetakan, mengembangkan, dan mengukur kapasitas SDM (mahasiswa dan dosen) agar selaras dengan visi progresif Prodi S2 PLB. Kondisi ini tidak lagi memandang dosen hanya sebagai pengajar yang menuntaskan beban sks, melainkan sebagai modal capital yang akan menggerakkan ekosistem akademik. Profil dosen S2 PLB pada pengembangan kurikulum harus direvitalisasi agar memiliki kompetensi yang linier dan mampu mengaktualisasikan dan mengkonkretkan visi prodi: mengembangkan keilmuan Pendidikan inklusif yang adaptif, inklusif, inovatif, dan berjiwa kewirausahaan.

Berikut jabaran diskripsi komprehensif profil dosen S2 PLB berjumlah 11 orang berdasarkan analisis HCDP untuk mendukung proses pengembangan kurikulum melalui revitalisasi kurikulum secara berkala.

1. Profil Kompetensi Dosen berbasis Visi Prodi S2 PLB

Analisis HCDP memetakan profil dosen yang direfleksikan dalam proses pembelajaran dan riset sebagai berikut.

- a. Pendidik dan Peneliti yang Adaptif, profil dosen memiliki kelenturan kognitif terhadap isu dan perkembangan global terkait disabilitas. Dosen menguasai perkembangan regulasi terbaru, tren riset, dan tanggap terhadap pemanfaatan teknologi kecergadan buatan (AI) termasuk memahami regulasi Peraturan Rektor No. 11 tahun 2025 terkait dengan Etika Penggunaan AI. Dosen memiliki peran di dalam kurikulum pada mata kuliah yang diampu dan membimbing tesis relevan dengan perkembangan zaman dan isu terkini terkait dengan disabilitas
- b. Penggerak *Inclusive Value*, Dosen S2 PLB memiliki paradigma sosial dengan keahlian merancang a terkait komodasi yang layak, lingkungan aksesibel, serta advokasi kebijakan public terkait disabilitas baik di tingkat regional maupun nasional. Dosen berperan penting sebagai penggerak nilai-nilai inklusif melalui mata kuliah manajemen dan kebijakan sekolah inklusif, asesmen, dan desain kurikulum berbasis Universal Design for Learning (UDL)
- c. Inovator Pembelajaran dan Teknologi Asistif, dosen S2 PLB memiliki rekan jejak penelitian produk asistif teknologi berupa aplikasi untuk anak autisme, media adaptif

digital bagi anak berkebutuhan khusus, dan instrument asesmen digital yang terstandar. Dosen berperan di dalam kurikulum pengampu mata kuliah inovasi pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus dan membimbing tesis untuk mengembangkan teknologi asistif berbasis digital dan AI.

- d. Pengembang Kewirausahaan Sosial, dosen S2 PLB memiliki jejaring dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), organisasi penyandang disabilitas, dan Lembaga terapi mandiri untuk mengarahkan potensi keilmuan Pendidikan khusus berdampak ekonomi dan sosial. Peran dosen dalam kurikulum mendorong potensi kewirausahaan sosial melalui mata kuliah pembembangan karis dan vakasional anak berkebutuhan khusus.
2. Pemetaan berbasis Kualifikasi Kinerja, dosen S2 PLB memiliki kualifikasi Guru besar sebesar 45%, Lektor Kepala 36%, Lektor 18%, dan 100% kualifikasi doctor. Produktivitas publikasi bereputasi scopus sebagai penulis pertama dan kedua sebesar 90% dan pada sinta 2 sebesar 100%. Dosen bersertifikasi kompetensi praktis sebesar 100%. Berikut matriks pemetaan kualifikasi kinerja dosen S2 PLB.

Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan Fungsional	Produktivitas Karya Artikel Nasional dan Internasional
Prof. Dr. Siti Masitoh, M.Pd.	S3	Guru Besar	https://scholar.google.com/citations?user=AjvtBWIAAAAJ&hl=en
Prof. Dr. Budiyanto, M.Pd.	S3	Guru Besar	https://scholar.google.com/citations?user=0UqvY3UAAAAJ&hl=id
Prof. Dr. Sujarwanto, M.Pd.	S3	Guru Besar	https://scholar.google.com/citations?user=1qYaWg4AAAAJ&hl=id
Prof. Dr. Wagino, M.Pd.	S3	Guru Besar	https://scholar.google.com/citations?user=ICtfJlcAAAAJ&hl=en
Prof. Dr. Endang Pujiastuti Sartinah, M.Pd.	S3	Guru Besar	https://scholar.google.co.th/citations?user=8ozaS8wAAAAJ&hl=th
Dr. Wiwik Widajati, M.Pd.	S3	Lektor Kepala	https://scholar.google.com/citations?user=ywfG4qcAAAAJ&hl=id
Dr. Pamuji, M.Kes.	S3	Lektor Kepala	https://scholar.google.com/citations?user=KSrEHvYAAAAJ&hl=id
Dr. Asri Wijiastuti, M.Pd.	S3	Lektor Kepala	https://scholar.google.com/citations?user=jeLeqMYAAAAJ&hl=en
Dr. Nuphanudin, IP, M.Pd.	S3	Lektor	https://scholar.google.com/citations?user=BMkY_VIAAAAAJ&hl=en

Dr. Hitta Alfi Muhimmah, M.Pd.	S3	Lektor	https://scholar.google.com/citations?user=F_3Z1Q0AAAAJ&hl=id
Dr. Ainur Rifqi, M.Pd.	S3	Lektor	https://scholar.google.com/citations?user=6bLNYjkAAAAJ&hl=en

3. Transformasi Profil Dosen S2 PLB

Transformasi perilaku dan kinerja relevansi dengan profil dosen dipaparkan pada matriks berikut.

Aspek	Profil Dosen Sebelum Revitalisasi	Profil Dosen Pasca-Revitalisasi Kurikulum
Pola Mengajar	Berbasis buku teks lama (<i>Textbook-centered</i>), fokus pada transfer teori di kelas.	Berbasis riset terbaru (<i>Research-led teaching</i>), fokus pada pemecahan kasus (<i>Case-based & Project-based</i>).
Fokus Riset	Riset kurang melibatkan mahasiswa secara sistemik dalam pendanaan.	Memiliki <i>Roadmap</i> riset payung, tesis mahasiswa S2 menjadi bagian dari sub-riset dosen.
Output Kerja	Masih fokus pada pemenuhan angka kredit administrasi (PAK) mengajar.	Berorientasi pada produk nyata (HAKI, Buku Referensi, Publikasi Internasional, Kolaborasi Riset, <i>Policy Brief</i>).
Keterlibatan Industri	Pelibatan DUDI baru berbasis PKM, konsultan di tingkat lokal dan regional	Aktif menjadi konsultan di DUDI local, regional, nasional, sekolah inklusif, pemerintah, dan komunitas disabilitas.

BAB III

ANALISIS KESENJANGAN HCDP DAN PENGEMBANGAN KURIKULUM S2 PLB

Pengembangan kurikulum S2 PLB dilakukan melalui analisis kesenjangan HCDP merujuk pada relevansi kapasitas dosen dengan tuntutan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dijabarkan pada diskripsi kurikulum berbasis *Outcome Based Education* (OBE), Teknologi Asistif, dan kebutuhan pasar.

A. Deskripsi Kontekstual

Kurikulum S2 PLB berbasis OBE hasil transformasi kurikulum pada tahun 2024 yang menekankan pada profil lulusan sebagai pendidik, manajer dan wirausaha di bidang Pendidikan khusus. Kondisi ini membutuhkan HCDP dosen dengan kualifikasi kepakaran yang relevan untuk menjamin keterlaksanaan dan ketercapaian kurikulum. Namun ditemukan kesenjangan antara roadmap pengembangan diri dosen dengan proyeksi kompetensi kebutuhan kurikulum terutama terkait dengan sertifikasi kompetensi dosen. Kesenjangan yang juga ditemukan terkait dengan kompetensi pengembangan asistif teknologi AI pada mata kuliah Braille berbasis ICT dosen belum tersertifikasi di bidang AI. Analisis kesenjangan juga ditemukan pada kajian tugas akhir dan turunannya yang mencapai 14 sks membutuhkan kualifikasi riset kolaborasi dosen yang baru mencapai 36% dan *benchmarking* internasional yang baru mencapai 18%.

B. Matriks Analisis Kesenjangan HCDP dengan Tuntutan Kurikulum

Kesenjangan secara vertical antara komponen kurikulum dan kesiapan SDM S2 PLB dipaparkan pada tabel berikut.

Komponen Kurikulum S2 PLB	Standar / Tuntutan Kurikulum	Kondisi Riil SDM (HCDP Saat Ini)	Indeks Kesenjangan (<i>Gap</i>)	Bukti Fisik (<i>Evidence</i>)
Profil Lulusan & CPL	Lulusan mampu merancang kebijakan, manajemen, dan kurikulum makro untuk Sekolah Inklusif.	Mayoritas dosen memiliki kepakaran berbasis <i>segregatif</i> (Netra, Rungu, Grahita, Daksa, AKB, Autis, Manajemen Pendidikan).	Kesenjangan Kompetensi: Kurangnya pakar di bidang manajemen dan kebijakan pendidikan inklusif makro.	Dokumen RPS Mata Kuliah <i>Manajemen Pendidikan Inklusif</i> , CV Dosen.
Struktur Matakuliah Teknologi Asistif	Penguasaan <i>ICT-Based Assistive Technology</i> tingkat lanjut dan AI untuk ABK.	Pembelajaran masih didominasi pengenalan alat bantu fisik analog dan digital	Kesenjangan Teknologi: Belum adanya sertifikasi dosen di bidang teknologi adaptif digital.	Daftar Inventaris Laboratorium PLB, Sertifikat Pelatihan Dosen.

Komponen Kurikulum S2 PLB	Standar / Tuntutan Kurikulum	Kondisi Riil SDM (HCDP Saat Ini)	Indeks Kesenjangan (Gap)	Bukti Fisik (Evidence)
Kriteria Kelulusan (Tesis & Publikasi)	Publikasi artikel ilmiah mahasiswa bersama dosen di jurnal internasional bereputasi (Scopus/Sinta 1-2). Sinta 2 untuk syarat bebas untuk Menyusun dokumen tesis	Produktivitas riset kolaboratif dosen yang bersifat lintas disiplin ilmu masih mencapai 18%	Kesenjangan Riset: Metode penelitian dosen dominan monodisipliner, membatasi ruang lingkup tesis mahasiswa.	Logbook Pembimbingan Tesis di Si pintar, Daftar Publikasi Dosen 3 tahun terakhir.

C. Rencana Tindak Lanjut

Untuk memenuhi standar audit kurikulum, Program Studi menetapkan langkah strategis berbasis waktu (*Timeline-Bound*) berikut:

- 1. Re-skilling & Up-skilling Dosen:** Mengirimkan dosen untuk mengambil sertifikasi internasional di bidang *Inclusive Education, Assistive Technology berbasis AI* bagi ABK dan *Universal Design for Learning (UDL)*.
- 2. Workshop OBE Khusus PLB:** Mengadakan pelatihan intensif bagi tim pengembang kurikulum untuk menyusun Asesmen Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) yang terukur bagi mahasiswa magister.
- 3. Kemitraan Strategis Pendanaan Riset:** Mengarahkan HCDP dosen ke skema riset kolaborasi secara nasional dan global dengan Fakultas Kedokteran, Fakultas Psikologi, dan atau Ilmu Komputer (TI dan Elektro) untuk menghasilkan luaran teknologi asistif baru bagi ABK.
- 4. Pembaruan Dokumen RPS (Re-orientasi OBE):** Mewajibkan *Team Teaching* lintas kepakaran hambatan untuk mengampu mata kuliah yang bersifat makro/inklusif guna meminimalkan bias monodisipliner.

BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis kesenjangan (*gap analysis*) antara tuntutan Kurikulum S2 PLB berbasis *Outcome-Based Education* (OBE) dengan kapasitas riil SDM dalam HCDP, dapat ditarik simpulan berikut:

- 1. Kesenjangan Paradigma Keilmuan (Inklusi Makro vs Segregasi Mikro)** Kurikulum baru S2 PLB telah menggeser orientasi keilmuan menuju manajemen pendidikan inklusif, kebijakan makro disabilitas, dan *Universal Design for Learning* (UDL). Namun, peta kekuatan SDM dalam HCDP saat ini masih didominasi oleh pakar spesialisasi hambatan tunggal (Netra, Rungu, Grahita, Daksa, AKB, Autis). Kondisi ini berdampak pada keterlambatan (*delay*) adaptasi kompetensi dosen dalam mengampu mata kuliah lintas disabilitas/multikekhususan.
- 2. Akselerasi Teknologi Asistif Digital Belum Terwadahi di HCDP** Struktur kurikulum baru menuntut integrasi *ICT-Based Assistive Technology* dan kecerdasan buatan (AI) untuk aksesibilitas anak berkebutuhan khusus (ABK). Sementara itu, profil HCDP dosen eksisting belum menempatkan sertifikasi teknologi digital adaptif sebagai prioritas utama, sehingga berpotensi menghambat ketercapaian ranah kompetensi mahasiswa magister.
- 3. Kebutuhan Mendesak Rekualifikasi dan Sertifikasi Kompetensi**
Ditemukan kesenjangan yang signifikan pada ranah psikomotor digital (*Assistive Technology*). Untuk mengejawantahkan capaian pembelajaran lulusan (CPL) S2 PLB yang adaptif terhadap era digital, dokumen HCDP harus segera direvisi dengan memprioritaskan program *re-skilling* dan *up-skilling* dosen, khususnya melalui sertifikasi internasional di bidang *Universal Design for Learning* (UDL) dan kecerdasan buatan (AI) untuk aksesibilitas disabilitas.
- 4. Perlunya Pergeseran Paradigma Riset dari Monodisipliner ke Multidisipliner**
Tuntutan kurikulum terkait publikasi internasional bereputasi (Scopus/Sinta 1-2) bagi mahasiswa S2 belum ditopang oleh *roadmap* riset dosen yang bersifat lintas disiplin. Metode riset dosen pengampu yang masih dominan monodisipliner (hanya di lingkup pendidikan) membatasi ruang eksplorasi tesis mahasiswa yang idealnya membutuhkan pendekatan multidisipliner (klinis, sosiologis, antropologis, dan teknologi).

B. Rekomendasi Tindakan Korektif (*Corrective Action Plan*)

Guna menutup celah kesenjangan tersebut dan memastikan keberhasilan implementasi kurikulum, Program Studi merekomendasikan langkah-langkah strategis dalam siklus *Continuous Quality Improvement (CQI)* sebagai berikut:

1. Jangka Pendek (Semester Berjalan)
 - a. Re-orientasi pemetaan kualifikasi dan kapasitas dosen berbasis multidisipliner dengan menyusun pengembangan diri individu dosen melalui pengajuan sertifikasi kepakaran
 - b. Rekonstruksi RPS dengan memasang dosen dengan kepakaran lintas disiplin
2. Jangka Menengah (1-2 Tahun)
 - a. Pembaruan roadmap riset dan pengabdian merujuk pada kluster multidisiplin melalui kemitraan pakar di luar prodi (kedokteran, Psikologi, IT, Elektro, dan Ilmu komputer)
 - b. Penyusunan buku dan artikel berbasis teknologi asistif AI untuk memfasilitasi aksesibilitas dan akomodasi penyandang disabilitas
3. Jangka Panjang (3-5 Tahun)
 - a. Penyusunan pohon kepakaran HCDDP yang saat ini masih kosong
 - b. Kemitraan dengan dosen luar negeri dengan kepakaran yang relevan dengan keilmuan pendidikan khusus sebagai upaya mencapai target one lecturer-one scopus-one mitra.