

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (REKRUTMEN DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI)
DALAM MENUNJANG PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN
INKLUSIF
DI UPT SMP NEGERI 30 GRESIK**

SKRIPSI

Oleh:

**ABDUL MUGHIS
D93218072**



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Dosen Pembimbing I

**Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag.
NIP. 196804101995032002**

Dosen Pembimbing II

**Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd
NIP. 197612252005011008**

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ABDUL MUGHIS

NIM : D93218072

JUDUL : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang
Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif Di UPT
SMPN 30 Gresik

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali bagian bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 08 Januari 2023

Pembuat pernyataan,



ABDUL MUGHIS
D93218072

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal Skripsi oleh:

NAMA : ABDUL MUGHIS

NIM : D93218072

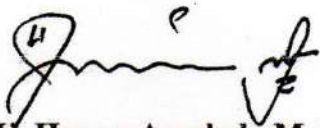
JUDUL : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang
Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif Di UPT
SMPN 30 Gresik

Telah diperiksa dan disetujui untuk seminar proposal.

Surabaya, 08 Januari 2023

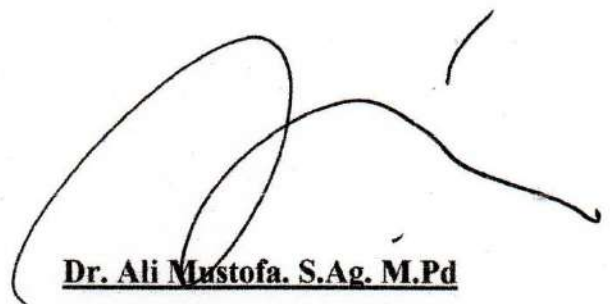
Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag.

NIP. 196804101995032002



Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd

NIP. 197612252005011008

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Abdul Mughis ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 21 Maret 2023



Mengesahkan,

Dekan,

Prof. Dr. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd.

NIP. 197407251998031001

Penguji I,

Dr. Mukhlisah AM, M.Pd.

NIP. 196805051994032001

Penguji II,

Ni'matus Sholikhah, M.Ag.

NIP. 197308022009012003

Penguji III,

Dr. Hj. Hanun Asrohan, M.Ag.

NIP. 196804101995032002

Penguji IV,

Dr. Ali Mustofa, S.Ag., M.Pd.

NIP. 197612252005011008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani, 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-mail : perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PESERTUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **Abdul Mughis**
NIM : **D93218072**
Fakultas / Jurusan : **Tarbiyah dan Keguruan / Pendidikan Islam**
E-mail address : **mughisab4@gmail.com**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Disertasi Lain – Lain (.....

Yang berjudul :


**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (REKRUTMEN DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI) DALAM MENUNJANG PELAKSANAAN
PROGRAM PENDIDIKAN INKLUSIF DI UPT SMP NEGERI 30 GRESIK.**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada), dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalihmedia formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*data base*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **full text** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Surabaya, 21 Maret 2021

Penulis

(Abdul Mughis)

ABSTRAK

Abdul Mughis (D93218072), 2023 Manajemen Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Pengembangan Kompetensi) Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif Di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Dosen Pembimbing I Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag. dan Pembimbing II Dr. Ali Mustofa. S.Ag. M.Pd.

Penelitian ini terfokus kepada Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif Di UPT SMP Negeri 30 Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis dan Mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai sistem rekrutmen guru pembimbing khusus di UPT SMP Negeri 30 Gresik, Menganalisis dan Mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian untuk teknik analisis data penelitian ini menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun keabsahan data penelitian ini menggunakan kredibilitas data, triangulasi sumber data, triangulasi teknik, triangulasi waktu. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa (1) Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif adalah sebagai peningkatan himpunan pekerjaan dengan biaya yang minimal, mempermudah dalam mengidentifikasi pelamar dan memilih SDM yang dibutuhkan, menetapkan persyaratan, memilih pelamar yang tepat sesuai kebutuhan lembaga. Sehingga dengan adanya sistem rekrutmen guru pembimbing khusus kita dapat mengetahui alur perekrutan GPK dengan baik dan mendapatkan hasil yang diharapkan. (2) Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif merupakan sebuah proses dimana dapat menjadikan GPK memiliki peningkatan secara kinerja menjadi produktif, memiliki kemampuan saat dihadapkan dengan ABK yang memiliki begitu banyak perbedaan, dapat menjadikan karir lebih baik.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, pengembangan kompetensi, program pendidikan inklusif

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
Daftar Tabel	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Konseptual	10
F. Keaslian Penelitian.....	11
G. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Tinjauan Manajemen SDM.....	17
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2. Komponen/unsur manajemen SDM.....	18
3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
4. Rekrutmen Pada Sekolah Inklusi	23
5. Pengembangan Pada Sekolah Inklusi	25

B. Tinjauan Pendidikan Inklusif.....	27
1. Pengertian Pendidikan Inklusif.....	27
2. Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif.....	28
3. Tujuan Pendidikan Inklusif.....	41
C. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif	42
1. Perencanaan Pegawai Pada Sekolah Inklusi	42
2. Rekrutmen dan Seleksi Pada Sekolah Inklusi.....	45
3. Orientasi dan Pelatihan Pada Sekolah Inklusi	47
4. Pengembangan Pada Sekolah Inklusi	49
5. Motivasi Kerja Pada Sekolah Inklusi.....	51
6. Kompensasi Pada Sekolah Inklusi	53
7. Penilaian Prestasi Pada Sekolah Inklusi	54
8. Manajemen Karir Pada Sekolah Inklusi	55
D. Perspektif Teoritis.....	56
BAB III METODE PENELITIAN.....	57
A. Jenis Penelitian.....	57
B. Lokasi Penelitian.....	58
C. Sumber Data dan Informan Penelitian.....	59
1. Sumber Data	59
b. Sumber data skunder.....	59
2. Informan Penelitian.....	60
D. Teknik Pengumpulan Data.....	60
1. Wawancara.....	62
2. Observasi	65
3. Dokumentasi	67

E. Analisis Data.....	68
F. Keabsahan Data	70
G. Pedoman Penelitian.....	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	73
A. Deskripsi Objek Penelitian	73
B. Temuan Penelitian	76
1. Deskripsi Temuan Penelitian.....	77
C. Analisis Temuan Penelitian	110
BAB V PENUTUP.....	118
A. KESIMPULAN.....	118
B. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN.....	126
Lampiran I.....	126
Lampiran II.....	149
Lampiran III	150
Lampiran IV	151
Lampiran V	152
Lampiran VI.....	154

Daftar Tabel

Tabel 2. 1 Jenis Kurikulum dan Peserta Didik.....	33
Tabel 3. 1 Lembar Observasi	72

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN I : Pedoman Wawancara
- LAMPIRAN II : Pedoman Observasi
- LAMPIRAN III : Surat Izin Penelitian
- LAMPIRAN IV : Dokumentasi Wawancara
- LAMPIRAN V : Data Rekrutmen dan Pengembangan Kompetensi GPK
- LAMPIRAN VI : Struktur Kepanitiaan Program Pendidikan Inklusif

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan sebuah aktivitas kolaborasi antara individu, kelompok, dan sumber daya lain guna tercapainya sebuah tujuan pada organisasi.¹ Handoko berpendapat mengenai manajemen yaitu merupakan proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan upaya-upaya dari elemen organisasi dan pemakaian sumber daya organisasi yang lain guna tercapainya tujuan dari organisasi yang sudah ditentukan. Sedangkan pendapat dari George R. Terry yang terdapat di dalam bukunya *Principle of Management*, bahwa manajemen adalah sebuah proses didalamnya memakai pola ilmu dan juga seni untuk mengaplikasikan fungsi-fungsi pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian pada aktivitas-aktivitas sekelompok manusia yang dengan kelengkapan sumber daya produksi guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan juga efisien. Menurut Kasmir Sumber daya manusia merupakan bagian yang teramat penting yang perlu diperhatikan. Karena, dengan terdapatnya sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sebuah produk yang baik pula. Dan salah satu kuncinya adalah terdapatnya sebuah pengelolaan yang berkualitas dan benar.²

¹ Dian Safitri & Rena Lestari Muhammad Kristiawan, *Manajemen Pendidikan*, 1st ed. (Sleman, Yogyakarta: PENERBIT DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA), 2017).

² Adib Habibi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan," *Taklimuna: Journal of Education and Teaching* 1, no. 1 (2022): 1–11. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching* 1, no. 1 (2022): 1–11.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.³

Pendidikan inklusif merupakan model pendidikan dimana di dalamnya ada anak-anak yang mana mereka berkebutuhan khusus agar dapat belajar secara bersamaan bersama anak-anak sebayanya dalam sekolah umum, mereka dapat dikatan sebagai masyarakat di dalamnya, sehingga dapat tercipta situasi pembelajaran yang kondusif.⁴

Pendidikan inklusif merupakan sebuah terobosan yang baru dalam pendidikan dimana pendidikan inklusif memberi kesempatan untuk peserta didik agar mendapatkan sebuah layanan pendidikan, tanpa terkecuali bagi anak yang berkebutuhan khusus. Sapon Shevin O'Neil berpendapat bahwa pendidikan inklusif, sebuah sistem layanan pendidikan, harus menempatkan anak berkebutuhan khusus di sekolah terdekat dan menempatkan mereka di kelas reguler bersama teman sebayanya.⁵

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

³ Darul Qutni, Muhammad Kristiawan, and Yessi Fitriani, "Human Resource Management in Improving The Quality of Education," *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2, no. 2 (2021): 354–366, <https://media.neliti.com/media/publications/345177-human-resource-management-in-improving-t-9d3e0755.pdf>.

⁴ Dr. Budiyanto, M Pd. *Pengantar Pendidikan Inklusif, Sereal Untuk*, vol. 51 (Rawamangun - Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018).

⁵ Fitria Dewi Puji Lestari, "Manajemen Pendidikan Inklusif Di Sekolah Menengah Pertama [Management of Inclusive Education in Junior High Schools]," *Jurnal Pendidikan Khusus* 9, no. 4 (2017): 1–13, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-khusus/article/view/20536/18825>.

Pendidikan inklusi mempelajari koneksi interpersonal antar siswa dan juga dapat membantu siswa agar dapat menambah jalinan kerja sama dan mempunyai persahabatan yang baik dalam proses pembelajaran.⁶

Banyak negara telah menyepakati bahwa pendidikan inklusi harus diimplementasikan dikarenakan guna memerangi tindakan diskriminatif dalam aspek pendidikan. Mengimplementasikan pendidikan inklusi telah didasari dengan *International Document*, yaitu deklarasi Universal Hak Asasi Manusia tahun 1948, Konvensi PBB tentang Hak Anak Tahun 1989, dan masih banyak lagi.⁷

Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan unit kegiatan yang sering disebut dengan fungsi pengadaan/penempatan pegawai. Salah satu aspek yang diperlukan dalam penyesuaian sebuah perencanaan pendidikan inklusif adalah penyediaan tenaga pendidik. Penyediaan tenaga pendidik pada sekolah inklusi perlu lebih kompeten dibandingkan dengan tenaga pendidik pada sekolah umum.

Pengoptimalan rekrutmen dan seleksi dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Di sisi lain, rekrutmen yang buruk dan proses seleksi yang buruk dapat merugikan pekerjaan dan dapat meningkatkan biaya untuk penggantian sumber daya yang buruk.⁸

⁶ Ayu Fitri S Putri and Harmanto Harmanto, "Manajemen Pendidikan Inklusi Dalam Penanaman Karakter Tanggung Jawab Pada Mata Pelajaran PPKn Di SMP," *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2020): 106–118, journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index.

⁷ Indah Permata Darma and Binahayati Rusyidi, "Pelaksanaan Sekolah Inklusi Di Indonesia," *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* 2, no. 2 (2015): 147–300.

⁸ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

Pengembangan kompetensi menurut Ulfatin dan Triwiyanto merupakan sebuah aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan umum dalam jangka panjang, dan jika dilihat dari istilah pengembangan atau *development* dapat diartikan sebagai metode untuk meningkatkan suatu kemampuan yang ada untuk menambah kemampuan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pegawai di sekolah inklusi mendapat tuntutan agar memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan pegawai pada sekolah umum. Sebab kemampuan yang dimiliki guru pada sekolah reguler masih terasa belum cukup jika dibandingkan dengan guru yang berada di sekolah inklusi. Oleh karenanya, sangat diperlukan sebuah pengembangan pegawai secara terus-menerus untuk mengatasi semua kekurangan dan ketidakmampuan individu pada saat melaksanakan tugasnya.⁹

Edwin B. Flippo mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengendalian perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pengunduran diri karyawan dengan tujuan mewujudkan tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.¹⁰

Dengan hadirnya pendidikan inklusif timbul harapan untuk anak-anak berkebutuhan khusus mendapatkan hak dalam pembelajarannya dan juga dapat merasakan suasana belajar yang sama seperti teman di kalangan sebayanya yang mana untuk tempat pembelajarannya berada di kelas-kelas

⁹ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

¹⁰ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–962.

regular. Dengan demikian anak berkebutuhan khusus secara tidak langsung masyarakat dapat menerima kehadirannya di tengah-tengah mereka. Terkait hal tersebut sangat diharapkan bagi pemerintah untuk dapat memberikan pelayanan yanpa membeda-bedakan dari segi linguistik, fisik, sosial emosional, kecerdasan, atau kondisi lainnya, akan terwujud melalui penyelenggaraan pendidikan inklusif yang terdapat di sekolah inklusif.¹¹

Fase perkembangan anak merupakan sesuatu hal yang berbeda-beda dari satu anak dengan anak lainnya. Pada dasarnya setiap anak juga memiliki kelebihan dan kekurangannya satu sama lain, begitu pula dengan anak yang mempunyai berkebutuhan khusus. Kehadiran siswa berkebutuhan khusus di masyarakat sekitar masih tak terlalu sering diperhatikan dalam beberapa aspek kehidupan, yang mana salah satunya yang sering terlupakan adalah dari perhatian yang diberikan oleh orang tua dan juga pendidikan adalah pelayanan yang spesifik bagi mereka selaku siswa berkebutuhan khusus, pelayanan mereka berbeda seperti anak normal lainnya.¹²

Dalam pembelajaran anak berkebutuhan khusus seringkali membuat kesalahan dalam interpretasi karena mereka sangat mudah untuk melupakan, bahwa fakta yang tersimpan tidak dapat menjadi konteks di mana itu terjadi. Anak berkebutuhan khusus benar-benar dapat bereaksi pada sesuatu pembelajaran, tapi anak berkebutuhan khusus akan kesulitan

¹¹ Lestari, "Manajemen Pendidikan Inklusif Di Sekolah Menengah Pertama [Management of Inclusive Education in Junior High Schools]."

¹² Bedha Tamela, Joni Bungai, and Wawan Kartiwa, "Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif Anak Berkebutuhan Khusus (Studi Multi Situs di SDN-4 Palangka dan SDN-3 Langkai Kota Palangka Raya)," *Journal of Environment and Management* 1, no. 2 (June 25, 2020): 134–142.

menghadapi situasi yang baru. Aspek sosial anak berkebutuhan khusus, seperti kurangnya represi, kurangnya kontak mata, kesulitan berinteraksi dengan teman dan tenaga kependidikan (guru), ketidakmampuan berempati, memahami maksud orang lain, dan kesulitan berinteraksi. Kecenderungan untuk mengungkapkan keinginan, ketakutan, menghindari orang lain, dan kesulitan memahami isyarat verbal dan nonverbal. Pada saat motorik kasar anak berkebutuhan khusus seringkali kurang tanggap dalam melakukannya, sedangkan gerakan motorik halus anak berkebutuhan khusus juga tidak jarang terlihat masih kurang terampil dan terkoordinasi pada saat mengerjakan sebuah tugas yang diberi. Terdapat beberapa jenis perawatan untuk anak berkebutuhan khusus yang bisa dilakukan. Dipraktikkan baik oleh orang tua dan juga pihak lain, agar anak berkebutuhan khusus dapat meningkatkan kemampuan dalam berinteraksi serta belajar bersama lingkungan sosialnya.¹³

Anak berkebutuhan khusus adalah anak yang memiliki kesulitan dalam pemahaman materi pelajaran atau mengerjakan tugas di sekolah. Membaca, menulis, matematika, dan/atau persepsi merupakan beberapa kesulitan belajar yang dimiliki oleh anak berkebutuhan khusus. Terkadang Anak berkebutuhan khusus memiliki IQ di atas rata-rata atau berbakat. Dengan adanya akomodasi dalam pembelajaran ini bertujuan untuk dapat

¹³ Bedha Tamela, Joni Bungai, and Wawan Kartiwa, "Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif Anak Berkebutuhan Khusus (Studi Multi Situs di SDN-4 Palangka dan SDN-3 Langkai Kota Palangka Raya)."

menolong anak berkebutuhan khusus dalam mengejar ketertinggalannya selama pembelajaran di sekolah.¹⁴

Berdasarkan wawancara pada tanggal 21 Juni 2022 peneliti mendapatkan informasi bahwa di sekolah tersebut terdapat pengelolaan mengenai pendidikan inklusif.

Berdasarkan uraian yang telah peneliti dapatkan, peneliti tertarik untuk mengidentifikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif di UPT SMPN 30 Gresik.

Peneliti menganggap bahwa manajemen pendidikan inklusif adalah hal yang perlu dilakukan. Oleh karena itu, peneliti menyadari bahwa siswa anak berkebutuhan khusus merupakan siswa yang memerlukan perhatian khusus dalam pembelajarannya, agar dapat mengembangkan potensi dan skill yang dimiliki. Dengan begitu hak-hak pendidikannya dapat terpenuhi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif Di UPT SMPN 30 Gresik”.

B. Fokus Penelitian

Mengacu pada latar belakang di atas, penelitian ini berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

¹⁴ Pratiwi, “Akomodasi Penilaian Hasil Belajar Bahasa Indonesia Bagi Anak Berkesulitan Belajar Spesifik Kelas Ii Sd Bangunrejo 2 Yogyakarta.”

1. Bagaimana sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMPN 30 Gresik?
2. Bagaimana pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMPN 30 Gresik?
3. Bagaimana Program Pendidikan Inklusif di UPT SMP Negeri 30 Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada fokus penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMPN 30 Gresik.
2. Mendeskripsikan pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMPN 30 Gresik.
3. Mendeskripsikan Program Pendidikan Inklusif di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Tidak hanya tujuan yang telah dijelaskan sebelumnya oleh peneliti di atas, peneliti juga berharap penelitian ini dapat membawa banyak manfaat, antara lain:

1. Segi Teoritis

- a. Dari segi teoritis, peneliti mengharapkan agar penelitian ini memberikan sumbangan dibidang pengetahuan dan juga pemikiran bagi semua pihak terkhusus program studi Manajemen Pendidikan Islam untuk kalangan akademisi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya mengenai “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif” sebagai sebuah informasi yang mengandung manfaat untuk diketahui dan juga dipelajari.
- b. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan juga rujukan sebagai data untuk dilaksanakannya penelitian yang sejenis.

2. Segi Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini:

- a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap penelitian ini akan menambah wawasan dan pengalaman dalam memperoleh sebuah gambaran yang nyata tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif.

- b. Bagi Kepala Sekolah UPT SMPN 30 Gresik.

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kualitas atau kompetensi individu di sekolah agar dalam melaksanakan tugas dan memiliki tanggungjawab yang baik dan optimal.

c. Bagi Pembaca

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi, acuan serta informasi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif.

E. Definisi Konseptual

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Edwin B. Flippo mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengendalian perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pengunduran diri karyawan dengan tujuan mewujudkan tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.¹⁵

Menurut pendapat di atas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan-kegiatan penting terkait sumber daya manusia yang berdampak pada tercapainya tujuan sebuah organisasi.

2. Program

Program menurut Halim dan Supomo adalah kegiatan yang dilakukan organisasi dalam jangka panjang. Perkiraan jumlah sumber daya yang akan dicurahkan untuk setiap program umumnya didasarkan pada jenis atau kelompok produk yang dihasilkan.¹⁶

Menurut pendapat di atas bahwa program merupakan sebuah kegiatan jangka panjang dari sebuah organisasi.

3. Pendidikan Inklusif

¹⁵ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia."

¹⁶ Siti Hertanti et al., "Pelaksanaan Program Karang Taruna Dalam Upaya Meningkatkan Pembangunan Di Desa Cintaratu Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran," *Gastronomia ecuatoriana y turismo local*. 5, no. 3 (2019): 5–24.

Pendidikan inklusif adalah model pendidikan yang memungkinkan anak berkebutuhan khusus untuk belajar bersama teman sebayanya di sekolah umum, memanggil mereka sebagai komunitas sehingga dapat tercipta kondisi belajar yang kondusif.¹⁷

Menurut pendapat di atas bahwa pendidikan inklusif merupakan sebuah model pendidikan yang baru dimana terdapat anak berkebutuhan khusus di dalam sebuah lembaga tersebut.

Jadi yang dimaksud dari manajemen sumber daya manusia dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif adalah serangkaian kegiatan mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan suatu program yang berkaitan dengan pendidikan inklusif.

F. Keaslian Penelitian

Di bawah ini adalah beberapa penelitian terkait manajemen sumber daya manusia dan pendidikan inklusif, menurut peneliti:

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hega Raka Ardana tahun 2014 dengan judul “MANAJEMEN PESERTA DIDIK SEKOLAH INKLUSIF DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PGRI KECAMATAN KASIHAN”. Penelitian Hega Raka Ardana dan penelitian ini sama-sama menggunakan teori dari Terry mengenai manajemen. Perbedaan penelitian Hega Reka Ardana dengan penelitian ini adalah pada variabel X dan Y, yaitu penelitian Hega Reka Ardana menggunakan variabel X berupa manajemen peserta didik sekolah inklusif sedangkan penelitian ini menggunakan variabel

¹⁷ Dr. Budiyo, *Pengantar Pendidikan Inklusif*, vol. 51, p. .

manajemen sumber daya manusia. Penelitian Hega Reka Ardana tidak menggunakan variabel Y, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Y berupa pelaksanaan program pendidikan inklusif. Jika ditinjau dari metode penelitian, Hega Raka Ardana dan penelitian ini memakai metode yang sama, yakni penelitian kualitatif dengan menyajikan data deskriptif.

Dan jika dilihat dari lokasi penelitian yang dilaksanakan, Hega Raka Ardana mengambil penelitian yang bertempat di SMP PGRI Kecamatan Kasihan, berbeda dengan penelitian ini yang bertempat di UPT SMPN 30 Gresik. Dan jika dilihat dari fokus penelitian, Hega Raka Ardana terfokus pada manajemen peserta didik sekolah inklusif, sedangkan penelitian ini terfokus pada manajemen sumber daya manusia guna menunjang program pendidikan inklusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kebutuhan peserta didik lebih difokuskan untuk siswa berkebutuhan khusus sehingga tidak pemenuhan kuota untuk siswa berkebutuhan khusus dan untuk penempatan tempat duduk siswa yang memiliki kebutuhan khusus ditempatkan di barisan yang paling depan.

2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Assis Faizul Anany tahun 2021 dengan judul “IMPLEMENTASI PROGRAM PENDIDIKAN INKLUSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS AKADEMIK SISWA BERKEBUTUHAN KHUSUS DI SMP NEGERI 13 SURABAYA”. Penelitian Assis Faizul Anany memakai teori yang berasal dari Budiyanto berbeda dengan penelitian ini yang

menggunakan teori dari Sapon Shevin O'Neil mengenai teori tentang pendidikan inklusif. Penelitian Assis Faizul Anany sama-sama memiliki dua variabel akan tetapi berbeda dalam pembahasannya, variabel X penelitian Assis Faizul Anany membahas mengenai implmentasi program pendidikan inklusi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel X berupa manajemen sumber daya manusia dan variabel Y penelitian Assis Faizul Anany berupa meningkatkan kualitas akademik siswa berkebutuhan khusus sedangkan variabel Y penelitian ini berupa pelaksanaan program pendidikan inklusif.

Kemudian jika dilihat dari lokasi penelitian yang dilaksanakan Assis Faizul Anany mengambil penelitian yang bertempat di SMP Negeri 13 Surabaya, berbeda dengan penelitian ini yang bertempat di UPT SMPN 30 Gresik. Dan jika dilihat dari fokus penelitian, Assis Faizul Anany terfokus pada implementasi program pendidikan inklusi, sedangkan penelitian ini terfokus pada manajemen sumber daya manusia guna menunjang program pendidikan inklusif. Assis Faizul Anany dan penelitian ini memakai metode yang sama, yakni penelitian kualitatif dengan menyajikan data deskriptif.

Hasil pnelitian menunjukkan bahwa implementasi program pendidikan inklusi di SMP Negeri 13 Surabaya dilaksanakan berdasarkan program yang didistribusikan oleh pemerintah.

3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Nanang Kurniawan dengan judul "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMP TAMAN

SISWA TELUK BETUNG KOTA BANDAR LAMPUNG”.

Penelitian Nanang Kurniawan menggunakan teori dari Malayu Hasibuan berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan teori dari Terry, penelitian Nanang Kurniawan dan penelitian menggunakan variabel X yang sama yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, akan penelitian Nanang Kurniawan dan penelitian ini bebrbeda dalam pembahasan di variabel Y.

Kemudian jika dilihat dari lokasi penelitian , penelitian Nanang Kurniawan mengambil penelitian yang bertempat di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung, berbeda dengan penelitian ini yang bertempat di UPT SMPN 30 Gresik. Dan jika dilihat dari fokus penelitian, penelitia Nanang Kurniawan berfokus pada proses manajemen SDM dalam menunjang kualitas pendidikan sedangkan penelitian ini terfokus pada manajemen sumber daya manusia guna menunjang program pendidikan inklusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hendaknya selalu bersinergi terutama utuk kepala sekolah agar lebih memperhatikan karyawan supa lebih bermotivasi semangat dalam bekerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang disebutkan di atas, perbedaan penelitian ini dengan ketiga skripsi di atas terletak pada perbedaan obejek penelitian yang diteliti. Selain itu, ketiga penelitian di atas tidak menguji dua variabel yang sama secara bersamaan mengenai manajemen sumber daya manusia dan pelaksanaan program pendidikan inklusi. Persamaan dari kedua penelitian berada pada

manajemen sumber daya manusia, akan tetapi sangat berbeda mengenai program yang diteliti sehingga dapat menghasilkan hasil dan penelitian yang berbeda. Dan terdapat satu skripsi yang membahas mengenai program pendidikan inklusi. Untuk itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap dari penelitian-penelitian sebelumnya.. Sehingga penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusi sangat penting dilakukan untuk menambah wawasan di bidang manajemen pendidikan.

G. Sistematika Pembahasan

Peneliti menyajikan sistematika berikut untuk membantu memandu penelitian ke dalam pemikiran yang terintegrasi dan untuk membuat isi skripsi ini agar lebih mudah untuk dimahami:

Dalam bab satu peneliti akan mengupas tuntas secara umum isi skripsi ini yang meliputi: latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian serta sistematika pembahasan.

Dalam bab dua ini, peneliti memaparkan landasan teori yang digunakan sebagai acuan untuk judul penelitian yang ditetapkan. Sumber tersebut dapat berasal dari buku, jurnal, atau hasil penelitian sebelumnya. Sub bab yang termasuk dalam kajian pustaka penelitian ini ialah Tinjauan Manajemen SDM, Tinjauan Pendidikan Inklusif, Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif.

Bab tiga ini berisi tentang metode-metode yang digunakan peneliti untuk mengkaji judul ini dan memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini, di antaranya yaitu: jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, teknik keabsahan data dan pedoman penelitian.

Bab empat ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang berisi lokasi penelitian yang terdiri atas profil lembaga, dan deskripsi informan, temuan penelitian yang berisi penyajian data yang menjelaskan fakta-fakta terkait masalah yang diteliti, dan hasil analisis data temuan penelitian.

Bab lima ini merupakan bab penutup yang berisi simpulan dan saran. Simpulan merupakan jawaban dari fokus penelitian dan saran sebagai masukan yang dimunculkan dari hasil penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Manajemen SDM

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola proses secara efektif dan efisien menggunakan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.¹⁸ Kiggundu mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel secara efektif untuk pencapaian individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan tujuan dan sasaran internasional. Menurut T. Hani Handoko, manajemen SDM adalah rekrutmen, seleksi, pengembangan, retensi dan penerapan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.¹⁹

Simamora mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah aktivitas yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, serta pengelolaan anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif.

¹⁸ Qutni, Kristiawan, and Fitriani, "Human Resource Management in Improving The Quality of Education."

¹⁹ Prof. DR. H. Wirman Syafri, M.Si dan Dr. Alwi, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, IPDN PRESS (Sumedang Jawa Barat: IPDN PRESS, 2014).

Berkontribusi secara efisien pada pencapaian tujuan bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²⁰

Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia ialah suatu kebijakan serta variasi-variasi yang dipraktekan yang mana berkesinambungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia pada posisi manajemen yang di dalamnya meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Samsudin juga mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang dijalankan secara efektif dan efisien oleh sumber daya dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan dalam sebuah organisasi.²¹

Dari beberapa pemaparan pengertian di atas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan perencanaan, perekrutan, pengadaan, pemeliharaan, serta pengaplikasian sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi baik secara perseorangan/individu maupun secara kelompok/organisasi.

2. Komponen/unsur manajemen SDM

1. Pengusaha

²⁰ Desilia Purnama Dewi, SE. and MM Harjoyo, SE. MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Edi Junaedi, *Unpam Press*, 1st ed. (Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019).

²¹ Marbawi Adamy, SE., MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*, *UNIMAL PRESS* (Ljokseumawe: UNIMAL PRESS, 2016).

Pengusaha adalah seseorang yang menginvestasikan modalnya untuk menghasilkan pendapatan yang besarnya tidak pasti tergantung dari keuntungan usahanya.²²

2. Karyawan

Karyawan adalah asset terpenting dalam sebuah perusahaan, Hal ini karena tanpa partisipasi karyawan, kegiatan organisasi tidak dapat berlangsung. Karyawan berperan aktif pada memilih rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.²³

Karyawan adalah penjual layanan dan menerima komisi. Mereka berkewajiban untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dan berhak atas remunerasi kontrak.²⁴ Status karyawan dalam sebuah organisasi dibedakan menjadi dua, yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial.

a. Karyawan operasional

Karyawan operasional merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan mereka secara langsung di bawah arahan seorang manajer.

b. Karyawan manajerial

Karyawan manajerial adalah mereka yang memiliki wewenang untuk memerintahkan bawahannya untuk melakukan sebagian pekerjaannya sesuai perintah. Karyawan manajerial mencapai tujuan mereka dengan bantuan aktivitas orang lain.

²² H. NASHAR, SE., MM., M.Si. *Buku Ajar Manajemen Sumberdaya Manusia* (Surabaya: Pena Salsabila, 2013).

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

Karyawan manajerial memiliki dua peran. Manajer lini adalah eksekutif yang memiliki garis kekuasaan, hak, dan tanggung jawab langsung untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Manajer staf adalah seorang eksekutif dengan otoritas sumber daya manusia yang hanya berwenang memberikan saran dan layanan untuk memperlancar tugas manajer lini.

3. Pemimpin atau manajer

Pemimpin ialah orang yang menggunakan kekuasaan dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan juga bertanggung jawab atas pekerjaan yang dia arahkan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan ialah *style* dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Supaya mau bekerja sama secara efektif sesuai dengan perintahnya. Dasar kepemimpinan ialah memiliki sikap yang tegas juga rasional, dan bertindak secara konsisten dan berlaku adil dan jujur.

John Frech dan Betram Raven mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mendukung seorang manajer dalam memimpin seorang bawahannya ialah sebagai berikut:²⁵

1. Otoritas-otoritas manajer pada saat kekuasaan koersif, kekuasaan imbalan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan ahli, dan kekuatan referensi.

²⁵ H. NASHAR, SE., MM., M.Si. *Buku Ajar Manajemen Sumberdaya Manusia* (Surabaya: Pena Salsabila, 2013).

2. Karyawan masih memiliki kebutuhan yang sama. Yaitu kebutuhan pangan, kebutuhan hidup berkelompok, kebutuhan sosial, dan kebutuhan kepuasan kerja.
3. Mereka yang tidak pandai bekerja sama atau hidup berkelompok karena keterbatasan fisik dan mental.
4. Orang yang enggan bekerja sama karena ingin bertahan hidup, merebut kekuasaan, mendapatkan kekaguman dan pengakuan.

Dari penjelasan di atas, ketika memimpin bawahan, seorang pemimpin harus membimbing, memimpin, dan memimpin bawahan agar mereka ragu-ragu untuk bekerja dengan dan bekerja dengan mereka, serta memiliki sikap jujur dan tegas. Mendorong untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen, berikut ini fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan:²⁶

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan juga efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi agar dapat memenuhi tujuan organisasi.

²⁶ Marbawi Adamy, SE., MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*, UNIMAL PRESS (Ljokseumawe: UNIMAL PRESS, 2016).

2. Pengorganisasian

Pembentukan organisasi dengan merancang struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang akan dilakukan oleh tenaga kerja yang disiapkan.

3. Pengarahan

Sebuah aktivitas pengarahan padaseluruh karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan publik.

4. Pengendalian

Sebuah aktivitas dalam mengatur seluruh karyawan supaya mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja

Proses rekrutmen, penempatan, seleksi, dan orientasi yang diperuntukkan menarik karyawan yang selaras dengan kepentingan perusahaan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan pada teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Memberikan kompensasi upah, uang atau barang, secara langsung atau tidak langsung, kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan yang bertujuan memadukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya agar tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kesehatan dan loyalitas fisik dan mental agar karyawan dapat bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik berjalan dalam program kinerja yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan

Kesediaan dan pencerahan buat mematuhi anggaran perusahaan dan kebiasaan sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja

Pemutusan hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja mungkin karena kebijaksanaan karyawan, kebijakan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

4. Rekrutmen Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Rekrutmen Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan unit kegiatan yang sering disebut dengan fungsi pengadaan/penempatan pegawai. Salah satu aspek yang diperlukan dalam penyesuaian sebuah perencanaan pendidikan inklusif adalah penyediaan tenaga

pendidik. Penyediaan tenaga pendidik pada sekolah inklusi perlu lebih kompeten dibandingkan dengan tenaga pendidik pada sekolah umum.

Pengoptimalan rekrutmen dan seleksi dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Di sisi lain, rekrutmen yang buruk dan proses seleksi yang buruk dapat merugikan pekerjaan dan dapat meningkatkan biaya untuk penggantian sumber daya yang buruk.²⁷

b. Tujuan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Secara umum rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia ini bertujuan untuk menyediakan beberapa calon pegawai yang memenuhi kriteria agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk membantu meminimalisir kemungkinan berhentinya/keluarannya pegawai yang masih belum lama bekerja, untuk mengkoordinasikan usaha perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan, untuk memenuhi tanggungjawab sebuah lembaga dalam upaya menciptakan kesempatan kerja. Sedangkan secara rinci rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan himpunan pekerjaan dengan biaya minimal.
2. Membantu mengidentifikasi pelamar pekerjaan dan memilih sumber daya yang selaras.

²⁷ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

3. Menetapkan persyaratan masa depan dalam sebuah organisasi dan rencana pada saat ini.
4. Mengaitkan pegawai potensial dengan atasan.
5. Memilih kandidat yang tepat untuk pekerjaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi.²⁸

c. Jenis-Jenis Rekrutmen dan Seleksi Pada Sekolah Inklusi

Dalam sebuah organisasi manapun rekrutmen merupakan bagian penting yang berdampak pada pengembangan, dan pemeliharaan tim yang efektif dan efisien. Terdapat dua jenis rekrutmen dan seleksi pada sekolah inklusi yakni:

1. Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal ini bersumber/mangacu pada rekrutmen pegawai dalam organisasi secara internal. Dengan kata lain, pelamar ini sedang mencari posisi yang berbeda merupakan mereka yang pada saat ini bekerja pada organisasi yang sama.

2. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal ini bersumber/mangacu pada rekrutmen pegawai di luar organisasi secara eksternal. Dengan kata lain, pelamar yang mencari peluang kerja dalam hal ini mereka yang berada di luar organisasi.²⁹

5. Pengembangan Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Sekolah Inklusi

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

Pengembangan kompetensi menurut Ulfatin dan Triwiyanto merupakan sebuah aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan umum dalam jangka panjang, dan jika dilihat dari istilah pengembangan atau *development* dapat diartikan sebagai metode untuk meningkatkan suatu kemampuan yang ada untuk menambah kemampuan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pegawai di sekolah inklusi mendapat tuntutan agar memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan pegawai pada sekolah umum. Sebab kemampuan yang dimiliki guru pada sekolah regular masih terasa belum cukup jika dibandingkan dengan guru yang berada di sekolah inklusi. Oleh karenanya, sangat diperlukan sebuah pengembangan pegawai secara terus-menerus untuk mengatasi semua kekurangan dan ketidakmampuan individu pada saat melaksanakan tugasnya.³⁰

b. Tujuan Pengembangan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Berikut ini merupakan beberapa tujuan pengembangan pegawai:

1. Meningkatkan kinerja yang produktif.
2. Mendapatkan efisiensi.
3. Mempertinggi moral pegawai.
4. Meningkatkan sebuah peluang dalam karier.
5. Meningkatkan sebuah kepemimpinan.
6. Meningkatkan balas jasa.

³⁰ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

Dari beberapa pemaparan tujuan di atas pihak konsumen akan merasa terpuaskan jika dilaksanakan peningkatan kemampuan yang dimiliki para pegawai dan akan berjalan secara baik dalam pengembangannya.

c. Jenis-Jenis Pengembangan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Ada dua jenis pengembangan pegawai pada sekolah inklusi, yaitu:

1. Pengembangan formal
2. Pengembangan informal

Pengembangan formal adalah sebuah tindakan penugasan sekolah kepada pegawai untuk mengikuti sebuah pendidikan dan pelatihan. Sedangkan, pengembangan informal adalah pengembangan yang dilaksanakan pegawai berdasarkan usaha sendiri melalui pendalaman literature yang ada.

B. Tinjauan Pendidikan Inklusif

1. Pengertian Pendidikan Inklusif

Pendidikan inklusif adalah model pendidikan yang memungkinkan anak berkebutuhan khusus untuk belajar bersama teman sebayanya di sekolah umum, memanggil mereka sebagai komunitas sehingga dapat tercipta kondisi belajar yang kondusif.³¹

Suparno berpendapat bahwa pendidikan inklusif adalah layanan pendidikan yang ditujukan untuk anak berkebutuhan khusus di kelas sebaya reguler, tempat dimana siswa dapat mengalami belajar mengajar

³¹ Dr. Budiyanto, M Pd. *Pengantar Pendidikan Inklusif, Sereal Untuk*, vol. 51 (Rawamangun - Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018).

di lingkungan yang sama dengan siswa reguler. Kemendiknas juga menegaskan bahwa pendidikan inklusif adalah sistem layanan pendidikan di mana anak berkebutuhan khusus berpartisipasi belajar bersama teman sebayanya di sekolah umum terdekat dengan tempat tinggalnya.³²

Berikut pendidikan inklusif menurut beberapa ahli:

- a. Tarmansyah berpendapat bahwa sekolah inklusi merupakan sekolah yang mewadahi seluruh murid di kelas yang sama
- b. Tarmansyah berpendapat bahwa pendidikan inklusif merupakan peletakkan anak berkelainan tingkat ringan, sedang dan berat dalam kelas reguler.
- c. L.K.M. Marentek berpendapat bahwa pendidikan inklusif merupakan pelayanan pendidikan untuk siswa yang memiliki kebutuhan khusus dalam sekolah reguler (SD, SMP, SMA, dan SMK) dimana mereka termasuk golongan yang luar biasa baik dalam arti berkelainan, lamban belajar, termasuk yang berkesulitan belajar lainnya.³³

2. Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif

a. Siswa

Siswa di sekolah inklusi meliputi (1) Siswa biasa, yaitu siswa yang tergolong siswa normal/rata-rata, dan (2) Siswa yang memiliki

³² Nurin Kusnia, "Sumber Daya Dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusi Di SDN Betet 1 Kediri," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2018): 25–30.

³³ Darma and Rusyidi, "Pelaksanaan Sekolah Inklusi Di Indonesia."

keterbatasan fisik, mental dan emosional atau bakat dan kecerdasan khusus, termasuk beberapa siswa berkebutuhan khusus.

b. Identifikasi dan Asesmen

1. Identifikasi

Identifikasi diartikan sebagai proses klasifikasi (pemfilteran) untuk mengetahui sifat siswa berkebutuhan khusus. Aktivitas identifikasi ini bisa dilaksanakan oleh guru profesional dengan menggunakan alat standar dan non standar yang kemudian dikembangkan oleh guru atau ahli.

2. Asesmen

Asesmen merupakan tindakan yang diambil untuk mengidentifikasi status siswa, termasuk aspek potensi siswa, kemampuan dan karakteristik, dan mendefinisikan program pendidikan dan intervensi untuk memaksimalkan potensi siswa.

Secara khusus, asesmen juga harus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan belajar siswa supaya program yang dibuat mampu memenuhi kebutuhan dan kemampuan belajar siswa. Untuk mendapatkan capaian yang optimal dan dapat dipahami pada asesmen, harus melibatkan profesional yang relevan seperti dokter, psikolog, pendidik, ahli bedah ortopedi, dan profesi spesifik lain yang relevan selama pelaksanaannya. Hasil penilaian dapat digunakan untuk menentukan kompetensi dasar seorang siswa sebelum menerima layanan pendidikan atau

layanan khusus yang diperlukan dalam konteks pembelajaran dan layanan khusus.

Secara khusus, hasil asesmen bekerja sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

a. Dasar untuk rencana studi individu

Data dari asesmen yang mendeskripsikan potensi, karakteristik, kekuatan dan kelemahan siswa digunakan sebagai pertimbangan utama dalam menentukan program pembelajaran (kurikulum) individu siswa. Dalam arti yang lebih luas, pemutusan kurikulum bagi siswa berkebutuhan khusus selalu dilihat pada hasil asesmen yang dilaksanakan. Selain itu, indikator utama perubahan kurikulum juga didasarkan pada hasil evaluasi ketika mengembangkan kurikulum perubahan.

b. Dasar evaluasi dan monitoring

Kriteria kegiatan evaluasi dan pemantauan siswa berkebutuhan khusus didasarkan pada baseline yang ditentukan dari hasil penilaian. Juga, penentuan perolehan hasil belajar didasarkan pada tingkat peningkatan atau perubahan kinerja dibandingkan dengan beberapa baseline.

c. Dasar pengalihan (referral)

Rekomendasi pengalihan penanganan perkara sesuai hasil penilaian mengacu pada kompetensi teknis yang kompeten (profesionalisme). Contoh; Pendidik menyadari bahwa

muridnya memiliki gangguan pengendalian emosi dan mempercayakan pengelolaan emosi muridnya kepada seorang psikiater. Dalam konteks pendidikan inklusif, pendekatan interprofessional adalah wajib, karena keragaman karakteristik siswa memerlukan layanan interprofessional profesional.

3. Beberapa hal yang perlu ditilik pada kegiatan identifikasi dan asesmen
 - a. Lembaga yang menawarkan pendidikan inklusif harus mengidentifikasi dan menilai semua siswa.
 - b. Melakukan identifikasi dan penilaian oleh tim yang telah disusun oleh otoritas sekolah.
 - c. Tim identifikasi dan penilaian Departemen Pendidikan harus mencakup seluruh komponen dalam sekolah dan harus didukung sebanyak-banyaknya oleh tenaga profesional lain, tergantung pada situasi sekolah.
 - d. Berikut yang dimaksud komponen sekolah pada butir (c): guru pembimbing khusus, kepala sekolah, guru BK, guru kelas.
 - e. Berikut yang dimaksud tenaga professional pada butir (c): pekerja sosial, psikiater, psikolog, terapis, dan dokter.
 - f. Satuan pendidikan penyelenggara pendidikan inklusif harus mampu berkolaborasi dan berjejaring dengan satuan pendidikan khusus, perguruan tinggi, asosiasi profesi,

fasilitas rehabilitasi, rumah sakit, puskesmas, klinik pengobatan, dunia usaha, lembaga swadaya masyarakat (LSM), dan juga masyarakat.

- g. Tim diperkenankan memakai pedoman identifikasi yang telah disiapkan pada saat mengidentifikasi.
- h. Penggunaan alat tes yang terstandarisasi pada saat *screening* klasifikasi.
- i. Asesmen akademik dilakukan pada awal program bagi guru untuk menilai prestasi akademik dan disabilitas siswa. Dalam hal ini guru diperkenankan memakai alat/media buatan sendiri.
- j. Asesmen non-akademik dilaksanakan oleh para ahli pada saat diperlukan dan pada saat guru membutuhkan informasi tersebut. (Misalnya, gangguan gerakan memerlukan rehabilitasi medis atau terapi fisik).
- k. Desain serta ekspansi kurikulum, pembelajaran, penyediaan sarana dan prasarana, sumber daya manusia, penilaian, dan pendanaan sekolah harus relevan dengan hasil identifikasi dan asesmen.

c. Kurikulum

1. Kurikulum Akademik

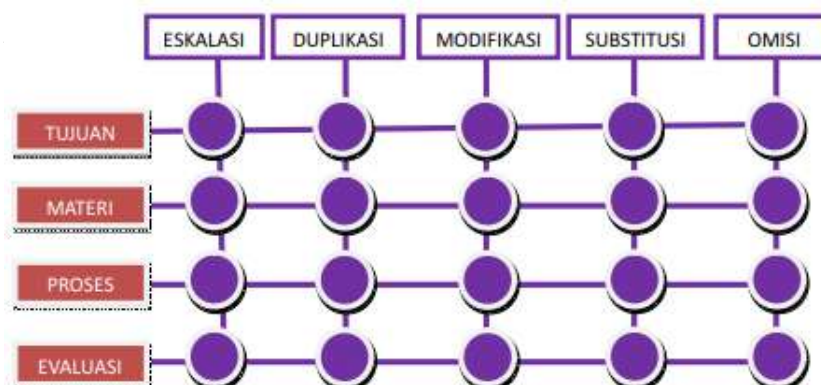
Penggunaan kurikulum tingkat satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif diharapkan dapat membantu kebutuhan dan kemampuan peserta didik sesuai

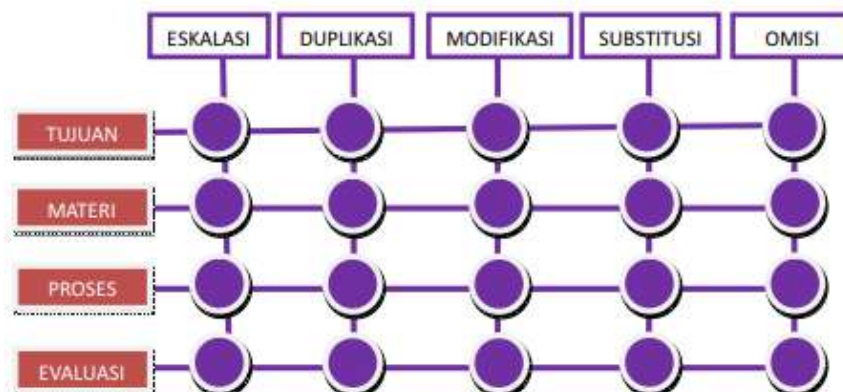
dengan minat, bakat, kecerdasan, dan potensinya. Jenis/model alternatif kurikulum sekolah inklusi ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. 1 Jenis Kurikulum Peserta Didik

NO	Jenis Kurikulum	Peserta Didik
1	Kurikulum Standar Nasional	Peserta didik umum dan berkebutuhan khusus yang memiliki potensi kecerdasan rerata dan diatas rerata.
2	Kurikulum akomodatif dibawah standar nasional	Peserta didik berkebutuhan khusus yang memiliki potensi kecerdasan dibawah rerata.
3	Kurikulum akomodatif diatas standar nasional	Peserta didik berkebutuhan khusus yang memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa.

Kurikulum akomodatif merupakan kurikulum yang memiliki standar nasional yang telah disesuaikan dengan kemampuan, minat, dan potensi peserta didik berkebutuhan khusus. Setiap satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif mempunyai tugas dalam pengembangan pada kurikulum akomodatif ini. Tujuan menyikapi pengembangan kurikulum menitik beratkan pada aspek tujuan. (Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Indeks), Materi, dan juga proses evaluasinya. Implementasi kurikulum akomodatif





Gambar 2. 1

Keterangan:

Eskalasi= kenaikan, duplikasi= peniruan, modifikasi= perubahan, substitusi = penggantian, dan omisi = penghapusan.

a. Model eskalasi

Eskalasi adalah kurikulum berstandar nasional yang tingkat kualifikasi materinya dinaikkan baik secara horizontal maupun vertikal sesuai dengan kebutuhan potensi dan/atau kemampuan khusus siswa berprestasi. Peningkatan vertikal dalam persyaratan kurikulum standar nasional berarti diberikan materi yang lebih menantang, terutama untuk siswa intelektual dan berbakat. Sementara itu, peningkatan persyaratan kurikulum standar nasional secara horizontal akan menyebabkan perluasan materi kurikulum untuk siswa kecerdasan tinggi dan/atau kemampuan khusus.

b. Model duplikasi

Duplikat berarti meniru atau memperbanyak. Duplikasi kurikulum adalah metode pengembangan kurikulum untuk siswa berkebutuhan khusus dengan menggunakan kurikulum standar nasional yang umumnya berlaku untuk siswa reguler. Model duplikasi dapat diaplikasikan pada empat komponen utama kurikulum: tujuan, isi, proses, dan evaluasi.

c. Model modifikasi

Modifikasi berarti menyesuaikan. Modifikasi kurikulum untuk siswa berkebutuhan khusus dikembangkan dengan mengadaptasi kurikulum standar nasional yang berlaku untuk siswa reguler dengan kemampuan siswa berkebutuhan khusus. Dengan cara ini, siswa berkebutuhan khusus mengikuti kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya. Perubahan terjadi pada empat komponen utama pembelajaran: tujuan, materi, proses, dan evaluasi.

d. Model substitusi

Substitusi artinya mengganti. Kurikulum Alternatif untuk Siswa Berkebutuhan Khusus adalah penggantian materi dari kurikulum standar nasional dengan materi lain. Pergantian terjadi karena isi kurikulum nasional tidak memungkinkan untuk diterapkan pada anak berkebutuhan khusus, melainkan diganti dengan hal lain yang kurang lebih sesuai (setara nilainya). Pergantian dapat terjadi dalam tujuan pada sebuah pembelajaran, materi, proses, atau evaluasi.

e. Model omisi

Omisi artinya mengecualikan. Model kurikulum yang disingkat berarti sebagian atau seluruh isi dalam kurikulum standar nasional dapat dihilangkan untuk mengajar siswa berkebutuhan khusus karena ketidak mampuannya untuk diterapkan bagi siswa tersebut. Dengan arti lain, omisi berarti sebagian atau seluruh isi dalam Kurikulum Standar Nasional terlalu sulit/terlalu sedikit untuk diajarkan kepada siswa berkebutuhan khusus.

Penggunaan model-model kurikulum akomodatif, keragaman siswa berkebutuhan khusus berdasarkan kemampuan intelektual (di atas rata-rata, di bawah rata-rata) harus diperhitungkan.

2. Kurikulum Kekhususan

Layanan kekhususan merupakan intervensi khusus yang didasarkan pada kebutuhan khusus atau disabilitas siswa untuk mengatasi ketidakmampuan siswa itu sendiri atau untuk mengoptimalkan potensi khusus yang perlu dikembangkan.

d. Ketenagakerjaan

1. Jenis ketenagakerjaan, tugas, wewenang

a. Tenaga Pendidik

1. Guru Kelas

Guru kelas adalah pendidik atau guru kelas tertentu di sekolah inklusi dengan tanggung jawab tertentu.

2. Guru Mata Pelajaran

Guru mata pelajaran merupakan guru yang memiliki tugas pengajaran dengan jumlah mata pelajaran yang sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan.

3. Guru Pembimbing Khusus

Guru Pembimbing Khusus (GPK) adalah guru dengan kompetensi minimal S-1 di bidang pendidikan khusus dan/atau pedagogi, mempunyai kompetensi pendidikan luar biasa PLB, kualifikasi pendidikan khusus yang dipersyaratkan untuk profesinya, dan guru tetap yang berperan sebagai penunjang. Layanan Inklusif Pendidikan Luar Biasa dan/atau intervensi kompensasi yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa berkebutuhan khusus di sekolah.

b. Tenaga Kependidikan

Tenaga yang membantu pelaksanaan pendidikan di sekolah disebut tenaga kependidikan. Yang terlibat dalam tenaga kependidikan ini meliputi: pustakawan, tenaga administrasi, asisten laboratorium, dan staf pusat sumber belajar.

c. Pengadaan dan Pembinaan

Berdasarkan Permendiknas No. 70 th 2009 berikut beberapa yang harus diperhatikan mengenai pengadaan dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan:

1. Pemerintah Kota/Kabupaten wajib memiliki sekurang-kurangnya seorang guru pendidikan luar biasa untuk

menyelenggarakan pendidikan luar biasa di sekolah-sekolah yang ditunjuk.

2. Wajib menyediakan satu guru pembimbing khusus bagi satuan penyelenggara pendidikan inklusif yang tidak ditunjuk oleh pemerintah.
3. Pemerintah kabupaten/kota memiliki tugas untuk meningkatkan kompetensi pendidikan khusus pendidik dalam pendidikan inklusi.
4. Pemerintah dan provinsi mendukung dalam penyediaan guru pembimbing khusus untuk satuan penyelenggara pendidikan inklusif yang membutuhkan kelas sesuai dengan mandatnya masing-masing.
5. Pemerintah dan pemerintah provinsi berkontribusi membangun kompetensi di bidang pendidikan khusus untuk tenaga pendidik dan kependidikan dalam satuan penyelenggara pendidikan inklusif.

e. Pengelolaan Kelas dan Kegiatan Pembelajaran

Di bawah ini adalah pengelolaan kelas dan kegiatan pembelajaran di sekolah inklusi.

1. Sistem pengelolaan kelas
 - a. Kelas regular penuh
 - b. Kelas regular dengan guru pembimbing khusus
 - c. Kelas khusus di sekolah regular
2. Kegiatan pembelajaran

- a. Perencanaan pembelajaran
- b. Pelaksanaan pembelajaran
- c. Evaluasi/penilaian

f. Sistem Kenaikan Kelas dan Laporan Hasil Belajar

1. Sistem kenaikan kelas

- a. Sistem kenaikan kelas menggunakan jenis kurikulum standar nasional dan didasarkan pada integritas standar belajar siswa di atas standar nasional.
- b. Sistem kenaikan kelas berdasarkan usia kronologis siswa dengan menggunakan jenis kurikulum yang menyesuaikan dengan standar nasional.

2. Sistem laporan hasil belajar

Laporan hasil belajar sekolah inklusi diberikan dengan menggunakan angka dan disertai dengan penjelasan penguasaan materi siswa.

g. Sarana dan Prasarana Sekolah Inklusif

Pada prinsipnya sarana dan prasarana sekolah inklusif tidak berbeda jika dibandingkan dengan sekolah reguler, akan tetapi untuk membuat sekolah dapat diakses oleh semua orang harus memfasilitasi mobilitas dan membuat semua siswa berkebutuhan khusus aman.

h. Manajemen Sekolah Inklusif

Pada prinsipnya pelaksanaan manajemen sekolah inklusif tidak berbeda dengan manajemen sekolah umum sebagaimana mestinya, berikut ini pelaksanaan manajemen pada sekolah inklusif:

1. Manajemen Kesiswaan
2. Manajemen Kurikulum
3. Manajemen Tenaga Kependidikan (Personil)
4. Manajemen Sarana Prasarana
5. Manajemen Keuangan
6. Manajemen Lingkungan

i. Pendanaan

Pemerintah, masyarakat dan orang tua memiliki tanggung jawab dalam pembiayaan pendidikan di sekolah inklusi.

j. Penghargaan dan sanksi

1. Penghargaan

Inclusive Award merupakan sebuah penghargaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan penyelenggara pendidikan inklusif yang secara nyata memiliki komitmen tinggi dan berprestasi dalam menyelenggarakan pendidikan inklusif.

2. Sanksi

Menurut Peraturan Menteri Nomor 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan inklusif bagi peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa, bagi satuan pendidikan penyelenggara pendidikan inklusif yang

terbukti melanggar ketentuan akan diberi sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan. Tingkat pelanggaran yang dilakukan akan berdampak pada berat ringannya sanksi yang akan didapatkan.

k. Pemberdayaan Masyarakat

Pembina dan penyelenggara pendidikan perlu memungkinkan masyarakat untuk berpartisipasi dan berperan dalam praktik pendidikan inklusif. Keterlibatan dan peran tersebut meliputi:

1. Perencanaan.
2. Penyediaan tenaga ahli/profesional.
3. Pengambilan keputusan.
4. Pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi.
5. Pendanaan.
6. Pengawasan.
7. Penyaluran lulusan.

Pengoptimalan keterlibatan dan peran dapat dilakukan melalui:

1. Komite sekolah
2. Dewan pendidikan
3. Forum-forum pemerhati pendidikan inklusif.³⁴

3. Tujuan Pendidikan Inklusif

Penyelenggaraan pendidikan inklusif di Indonesia ini memiliki tujuan:

³⁴ Direktorat Pembinaan Sekolah Luar Biasa, *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif (Sesuai Permendiknas No 70 Tahun 2009)*, Departement Pendidikan Nasional (JAKARTA: Departement Pendidikan Nasional, 2011).

1. Memberikan semua anak, termasuk mereka yang berkebutuhan khusus, akses terbaik ke pendidikan yang memenuhi kebutuhan mereka.
2. Berkontribusi terhadap percepatan wajib belajar di pendidikan dasar.
3. Berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dasar dan menengah dengan mengurangi angka mengulang dan putus sekolah.
4. Merealisasikan amanat UUD 1945, khususnya Pasal 31 (1) dan (2).³⁵

C. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif

Manajemen sumber daya manusia dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusi di sekolah inklusi terdiri atas:

1. Perencanaan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Perencanaan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Vetter mendefinisikan perencanaan pegawai sebagai suatu proses yang mana seorang manajer memutuskan bagaimana organisasi harus bergerak mengikuti peraturan tenaga kerja yang sudah diterapkan menuju peraturan yang lebih baik. Jadi di sini seorang manajer dapat menggunakan sebuah perencanaan yang strategis untuk memilih pegawai dan jenis pegawai yang lebih tepat. Jenis pegawai di sini ditekankan bahwa pegawai tersebut berada

³⁵ Nenden Ineu Herawati, "PENDIDIKAN INKLUSIF," *Jurnal Pendidikan Dasar* 2 (2010): 113-116., <https://ejournal.upi.edu/index.php/eduhumaniora/article/download/2755/1795>.

pada waktu dan pada tempat yang tepat, sehingga dapat memperlihatkan sebuah tindakan yang membawa keuntungan jangka panjang baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi.³⁶

Perencanaan pegawai di sekolah inklusi bisa disebut sebagai perencanaan pegawai atau perencanaan tenaga kerja, dan kegiatannya berhubungan dengan mengidentifikasi kebutuhan kuantitatif dan kualitatif saat ini maupun masa depan.³⁷

b. Tujuan Perencanaan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Berikut ini enam tujuan perencanaan pegawai di sekolah inklusi menurut Jahanian dan Moderasi:

1. Meningkatkan atau menurunkan sumber daya manusia yang berdasar dari analisis jabatan.
2. Persyaratan terhadap perencanaan pelatihan bagi staf.
3. Pengembangan proses dalam perencanaan individu
4. Menyediakan alat yang dibutuhkan untuk menilai sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi.
5. Menentukan kebijakan dalam memilih pelatihan sumber daya manusia untuk tujuan dan perencanaan sebuah organisasi
6. Menyelaraskan personel terhadap berbagai aktivitas atau tujuan dan strategi organisasi.

³⁶ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

³⁷ *Ibid.*

Armstrong memberikan pendapat lain mengenai tujuan perencanaan pegawai di sekolah inklusi, menurut Armstrong terdapat lima tujuan perencanaan pegawai di sekolah inklusi:

1. Merekrut dan mempertahankan jumlah orang yang dibutuhkan dengan syarat memiliki keterampilan, keahlian, dan kompetensi yang sesuai.
2. Mengantisipasi permasalahan defisit.
3. Mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada tenaga kerja agar dapat berkontribusi dan beradaptasi dengan lingkungan organisasi.
4. Meminimalisir rekrutmen dengan cara merumuskan penyimpanan dan strategi pengembangan karyawan.
5. Memberitahukan sistem kerja yang fleksibel.³⁸

c. Jenis-jenis Perencanaan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Dalam sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia juga terdapat beberapa jenis perencanaan yakni:

1. Perencanaan Sumber Daya Jangka Pendek. Perencanaan ini memiliki tujuan untuk mengisi sebuah kekosongan jabatan atau pekerjaan selama satu tahun kedepan.
2. Perencanaan Sumber Daya Jangka Menengah. Perencanaan ini memiliki tujuan mengisi jabatan selama dua hingga lima tahun kedepan.

³⁸ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

3. Perencanaan Sumber Daya Jangka Panjang. Perencanaan ini memiliki bertujuan untuk mendapatkan calon pegawai yang mempunyai kemampuan potensial agar dapat dikembangkan kedepannya.³⁹

2. Rekrutmen dan Seleksi Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan unit kegiatan yang sering disebut dengan fungsi pengadaan/penempatan pegawai. Salah satu aspek yang diperlukan dalam penyesuaian sebuah perencanaan pendidikan inklusif adalah penyediaan tenaga pendidik. Penyediaan tenaga pendidik pada sekolah inklusi perlu lebih kompeten dibandingkan dengan tenaga pendidik pada sekolah umum.

Pengoptimalan rekrutmen dan seleksi dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Di sisi lain, rekrutmen yang buruk dan proses seleksi yang buruk dapat merugikan pekerjaan dan dapat meningkatkan biaya untuk penggantian sumber daya yang buruk.⁴⁰

b. Tujuan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Secara umum rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia ini bertujuan untuk menyediakan beberapa calon pegawai yang memenuhi kriteria agar konsisten dengan strategi, wawasan dan

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

nilai perusahaan, untuk membantu meminimalisir kemungkinan berhentinya/keluarinya pegawai yang masih belum lama bekerja, untuk mengkoordinasikan usaha perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan, untuk memenuhi tanggungjawab sebuah lembaga dalam upaya menciptakan kesempatan kerja. Sedangkan secara rinci rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan himpunan pekerjaan dengan biaya minimal.
2. Membantu mengidentifikasi pelamar pekerjaan dan memilih sumber daya yang selaras.
3. Menetapkan persyaratan masa depan dalam sebuah organisasi dan rencana pada saat ini.
4. Mengaitkan pegawai potensial dengan atasan.
5. Memilih kandidat yang tepat untuk pekerjaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi.⁴¹

c. Jenis-Jenis Rekrutmen dan Seleksi Pada Sekolah Inklusi

Dalam sebuah organisasi manapun rekrutmen merupakan bagian penting yang berdampak pada pengembangan, dan pemeliharaan tim yang efektif dan efisien. Terdapat dua jenis rekrutmen dan seleksi pada sekolah inklusi yakni:

1. Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal ini bersumber/mangacu pada rekrutmen pegawai dalam organisasi secara internal. Dengan kata lain,

⁴¹ *Ibid.*

pelamar ini sedang mencari posisi yang berbeda merupakan mereka yang pada saat ini bekerja pada organisasi yang sama.

2. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal ini bersumber/mangacu pada rekrutmen pegawai di luar organisasi secara eksternal. Dengan kata lain, pelamar yang mencari peluang kerja dalam hal ini mereka yang berada di luar organisasi.⁴²

3. Orientasi dan Pelatihan Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Orientasi dan Pelatihan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Keterbatasan sekolah dalam memfasilitasi pendidik berkebutuhan khusus menjadi kendala utama terselenggaranya pendidikan inklusi secara penuh. Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk mengatasi masalah ini. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan pelatihan dan pembinaan bagi para pendidik.

Pembinaan merupakan usaha meningkatkan kemampuan pegawai baru dan lama dalam melaksanakan tugas. Ada dua teknik utama dalam pembinaan:

1. Analisis tugas

Analisis tugas merupakan upaya prasyarat untuk memutuskan suatu pekerjaan.

2. Analisis Prestasi

⁴² Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

Analisis prestasi, sebuah upaya mengevaluasi kinerja untuk menentukan apakah pembinaan dapat memecahkan masalah pekerjaan atau tidak.⁴³

b. Tujuan Orientasi dan Pelatihan Pada Sekolah Inklusi

Berikut ini merupakan tujuan orientasi dan pelatihan pada sekolah inklusi:

1. Memastikan pelaksanaan tugas yang efektif.
2. Meningkatkan kualitas dan keterampilan.
3. Tercapainya komposisi tenaga kerja yang memadai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
4. Mewujudkan pegawai yang loyal dan taat kepada Pancasila dan UUD 1945, serta aparatur yang bersih dan berwibawa.
5. Terwujudnya lingkungan kerja yang harmonis dan terciptanya kesehatan jiwa dan raga secara wajar dan berkeadilan
6. Penyaluran, penugasan dan penempatan karyawan yang terintegrasi, seimbang dan teratur.
7. Pengarahan kepada pembinaan dengan memakai sistem karier dan sistem prestasi kerja.⁴⁴

c. Jenis-jenis Pelatihan Pada Sekolah Inklusi

Menurut Amstrong terdapat dua jenis pelatihan pada sekolah inklusi:

1. *On The Job Training*

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

On the job training merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara langsung di tempat kerja, di mana para pegawai mendapatkan intruksi secara langsung untuk mengerjakan tugasnya di tempat kerja. Contohnya: Magang, *Job Rotation*, *Coaching*, *Job Instruction Training*, dan lain sebagainya.

2. *Off The Job Training*

Off the job training merupakan pelatihan yang dilaksanakan di lokasi yang secara khusus di mana tempat tersebut dirancang untuk digunakan pelatihan. Contohnya: studi kasus, simulasi, *role playing*, dan lain sebagainya.⁴⁵

4. Pengembangan Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Pengembangan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Pengembangan menurut Ulfatin dan Triwiyanto merupakan sebuah aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan umum dalam jangka panjang, dan jika dilihat dari istilah pengembangan atau *development* dapat diartikan sebagai metode untuk meningkatkan suatu kemampuan yang ada untuk menambah kemampuan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pegawai di sekolah inklusi mendapat tuntutan agar memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan pegawai pada sekolah umum. Sebab kemampuan yang dimiliki guru pada sekolah reguler masih terasa belum cukup jika dibandingkan dengan guru yang berada di sekolah inklusi. Oleh karenanya,

⁴⁵ *Ibid.*

sangat diperlukan sebuah pengembangan pegawai secara terus-menerus untuk mengatasi semua kekurangan dan ketidakmampuan individu pada saat melaksanakan tugasnya.⁴⁶

b. Tujuan Pengembangan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Berikut ini merupakan beberapa tujuan pengembangan pegawai:

7. Meningkatkan kinerja yang produktif.
8. Mendapatkan efisiensi.
9. Mempertinggi moral pegawai.
10. Meningkatkan sebuah peluang dalam karier.
11. Meningkatkan sebuah kepemimpinan.
12. Meningkatkan balas jasa.

Dari beberapa pemaparan tujuan di atas pihak konsumen akan merasa terpuaskan jika dilaksanakan peningkatan kemampuan yang dimiliki para pegawai dan akan berjalan secara baik dalam pengembangannya.

c. Jenis-Jenis Pengembangan Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Ada dua jenis pengembangan pegawai pada sekolah inklusi, yaitu:

3. Pengembangan formal
4. Pengembangan informal

Pengembangan formal adalah sebuah tindakan penugasan sekolah kepada pegawai untuk mengikuti sebuah pendidikan dan pelatihan. Sedangkan, pengembangan informal adalah

⁴⁶ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

pengembangan yang dilaksanakan pegawai berdasarkan usaha sendiri melalui pendalaman literature yang ada.

5. Motivasi Kerja Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Motivasi kerja pegawai adalah sebuah proses untuk membimbing, dan mendorong power psikologis pada individu tertentu, yang menentukan integritasnya dalam sebuah organisasi. Deci dan Ryan berpendapat bahwa motivasi kerja mengacu pada kekuatan psikologis individu tertentu, yang menentukan perilakunya dalam suatu organisasi, tingkat upaya dan ketekunan dalam mengatasi masalah, serta penentuan nasib sendiri terhadap dimensi pekerjaannya. Motivasi adalah proses yang mendorong, membimbing, memelihara serta menjaga sumber daya di jalur yang benar.

Motivasi kerja pegawai pada sekolah inklusi sangatlah diperlukan. Pegawai pada sekolah inklusi tidak hanya mengajar siswa umum saja, tetapi siswa berkebutuhan khusus juga dalam tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, diperlukan adanya motivasi kerja di dalam diri si setiap individu pegawai tersebut.⁴⁷

b. Tujuan Memotivasi Pegawai Pada Sekolah Inklusi

⁴⁷ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

Tujuan memberikan motivasi kerja pegawai ialah untuk mengajarkan guru bagaimana memotivasi mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi.⁴⁸

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Sekolah Inklusi

Menurut Herzberg terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yakni:

1. Faktor Kepuasan atau Motivational

Faktor kepuasan ini meliputi:

- a. Pekerjaan yang bermakna.
- b. Pekerjaan menantang.
- c. Pengakuan prestasi.
- d. Perasaan prestasi.
- e. Peningkatan tanggung jawab.
- f. Peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan.

2. Faktor Ketidakpuasan atau Higiene

Faktor ketidakpuasan ini meliputi:

- a. Gaji.
- b. Status.
- c. Keamanan.
- d. Kondisi kerja.
- e. Kebijakan.
- f. Praktik administrasi.

⁴⁸ *Ibid.*

g. Hubungan interpersonal.

6. Kompensasi Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Kompensasi Pegawai Pada Sekolah Inklusi

Kompensasi merupakan upah yang didapatkan pegawai sebagai penukaran dari jasa mereka dalam bentuk uang ataupun bentuk lain, sesuai dengan kapasitas organisasi untuk membayarnya dan sesuai dengan peraturan resmi dari pemerintahan.

Kompensasi yang diperoleh pegawai di sekolah inklusi sama dengan kompensasi yang diperoleh oleh pegawai pada sekolah umum, tidak ada perbedaan di antara keduanya.⁴⁹

b. Tujuan Pemberian Kompensasi Pada Sekolah Inklusi.

Terdapat lima tujuan dan pentingnya suatu kompensasi, yakni:

1. Memberikan ketertarikan pada pelamar yang memiliki potensi.
2. Mempertahankan pegawai yang telah bekerja dengan baik.
3. Memberikan motivasi yang lebih terhadap pegawai.
4. Memberikan bayaran upah dan gaji sesuai dengan peraturan undang-undang.

c. Jenis-jenis Kompensasi Pada Sekolah inklusif

Terdapat dua jenis kompensasi pada sekolah inklusif, yakni:

1. Kompensasi berdasarkan sumbernya

Kompensasi berdasarkan sumbernya dibagi menjadi dua, yaitu:

⁴⁹ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

- a. Kompensasi Intrinsik
 - b. Kompensasi Ekstrisik
2. Kompensasi berdasarkan sifat penerimanya

Kompensasi berdasarkan sifat penerimanya dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Kompensasi Finansial
- b. Kompensasi Non Finansial

7. Penilaian Prestasi Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Penilaian Prestasi Pada Sekolah Inklusi

Penilaian prestasi adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk mengidentifikasi, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu yang sejalan dengan tujuan strategis organisasi.⁵⁰

b. Tujuan Penilaian Prestasi Pada Sekolah Inklusi

Penilaian prestasi pada sekolah inklusi mempunyai tujuan sebagai mengukur, mengevaluasi, sekaligus mengidentifikasi kinerja individu pada sekolah inklusi.

c. Jenis-Jenis Penilaian Prestasi Pada Sekolah Inklusi

Terdapat dua jenis penilaian prestasi pada sekolah inklusi, yaitu:

1. Supervisi Klinis

Supervisi klinis memiliki tujuan untuk membenahi dan mengembangkan kinerja guru agar lebih terampil dalam mengajar. Penilaian ini dilaksanakan oleh supervisor.

2. Supervisi Pengajaran

⁵⁰ Imroatin Octaviarnis, Ediyanto dan Asep Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi, Ilmu Pendidikan*, 1st ed. (Malang: ACE (Angstrom Centre of Education), 2021).

Supervise pengajaran memiliki tujuan membenahi kondisi untuk mencapai tujuan pembelajaran.

8. Manajemen Karir Pada Sekolah Inklusi

a. Konsep Manajemen Karir Pada Sekolah Inklusi

Dalam memajukan pengajaran, penilaian kinerja pegawai adalah arah kebijakan yang paling berkontribusi terhadap peningkatan signifikan dalam pembelajaran siswa. Oleh sebab itu, sangat penting untuk mengetahui *power* guru dan aspek praktik yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

b. Tujuan Manajemen Karir Pada Sekolah Inklusi

Terdapat empat tujuan dari manajemen karir pegawai pada sekolah inklusi, yakni:

1. Mengidentifikasi kinerja pegawai.
2. Mengembangkan kemampuan kinerja pegawai.
3. Meningkatkan kinerja pegawai.
4. Menentukan karir pegawai di masa yang akan datang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Karir Pada Sekolah Inklusi

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi manajemen karir pada sekolah inklusi, yakni:

1. Identifikasi Keterampilan.
2. Identifikasi Kecerdasan.

D. Perspektif Teoritis

Pada sebuah lembaga pendidikan manajemen memiliki peran penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan tersebut. Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan upaya-upaya dari anggota organisasi dan pemakaian sumber daya organisasi yang lain guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.⁵¹

Pendidikan inklusif merupakan model pendidikan dimana di dalamnya terdapat anak-anak yang berkebutuhan khusus agar dapat belajar secara bersamaan dengan anak-anak sebayanya di sekolah umum, mereka dapat dikatan sebagai masyarakat di dalamnya, sehingga dapat tercipta situasi pembelajaran yang kondusif.⁵²

Salah satu komponen manajemen dalam lembaga pendidikan adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.⁵³ Aktivitas manajemen sumber daya manusia pada sebuah pendidikan inklusi pasti memiliki tujuan guna mencapai tujuan dari sekolah tersebut, oleh karena itu sekolah harus sigap dan memahami komponen-komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia demi terlaksananya program pendidikan inklusi di lembaga tersebut.

⁵¹ Adib Habibi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan." *Taklimuna: Journal of Education and Teaching* 1, no. 1 (2022): 1–11.

⁵² Dr. Budiyanto, M Pd. *Pengantar Pendidikan Inklusif, Sereal Untuk*, vol. 51 (Rawamangun - Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018).

⁵³ Qutni, Kristiawan, and Fitriani, "Human Resource Management in Improving The Quality of Education."

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang diangkat oleh peneliti yaitu “Manajemen Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Pengembangan Kompetensi) Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusi”, maka peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif untuk penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan yakni menggambarkan dan mengungkapkan serta menggambarkan dan menjelaskan. Mantra mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengamati, menjelaskan dan juga mengendalikan fenomena dengan menggunakan cara pengumpulan data yang berfokus pada data numerik.⁵⁴

Bogdan dan Taylor berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah teknik penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa bahasa tulisan atau lisan orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatannya berorientasi holistik pada latar dan individu.⁵⁵

Metode deskriptif merupakan metode yang mengusahakan dalam mempelajari suatu masalah yang terjadi di masyarakat, mengenai tentang sikap, situasi, pandangan, peraturan yang berlaku, maupun peristiwa yang

⁵⁴ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, “Dasar Metodologi Penelitian” (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

⁵⁵ Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M.Si. "Metode Penelitian Kualitatif", ed. M.Si Dr. Patta Rapanna, SE., *Syria Studies*, Cetakan I., vol. 7 (Makassar: Syakir Media Press, 2021).

sedang terjadi.⁵⁶ Dengan menggunakan jenis pendekatan secara deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena-fenomena yang terjadi di lingkup sosial dari sudut pandang partisipan. Partisipan yang dimaksud di sini adalah orang yang diwawancarai untuk mendapatkan sebuah keterangan dan juga diobservasi untuk menyampaikan pendapatnya, pemikirannya dan juga persepsinya. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah untuk menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and to explain*).⁵⁷

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menemukan prinsip dan penjelasan informan penelitian yang mengarah pada kesimpulan penelitian. Dengan bermaksud untuk mengetahui sistem rekrutmen, dan pengembangan kompetensi dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT SMP Negeri 30 Gresik. UPT SMP Negeri Gresik berada di Jl. Kanjeng Sepuh, Mriyunan, Kecamatan Sidayu, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Peneliti memilih lokasi penelitian di UPT SMP Negeri 30 Gresik dikarenakan sekolah tersebut menerapkan program pendidikan inklusi yang masih terdapat banyak anak berkebutuhan khusus di dalamnya.

⁵⁶ Tatang Ari Gumati, Dkk. *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016).

⁵⁷ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, "Dasar Metodologi Penelitian" (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 12.

C. Sumber Data dan Informan Penelitian

1. Sumber Data

Menurut Moleong dalam Siyoto, sumber data penelitian kualitatif adalah data yang berupa kata-kata lisan atau tulisan, objek, atau dokumen, yang peneliti amati secara seksama untuk memperoleh makna yang terkandung dalam dokumen atau objek tersebut. Dilihat dari jenisnya, data kualitatif dapat dibagi menjadi dua bagian:

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari wawancara dengan informan. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data primer melalui wawancara, observasi, dan diskusi terarah (*focus group discussion*).⁵⁸ Data primer adalah data asli atau data yang berkembang. Kebenaran informasi yang disajikan oleh informan adalah kebenaran dari sudut pandang informan, bukan sudut pandang peneliti.

b. Sumber data skunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya dan tidak diberikan kepada peneliti sebagai data sekunder atau langsung kepada peneliti. Pengambilan data sekunder adalah dari berbagai sumber, termasuk buku, catatan, laporan, spreadsheet, foto, catatan, video,

⁵⁸ Jonathan Sarwono, "*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).

dokumen, dan jurnal. Data sekunder digunakan untuk melengkapi data primer.⁵⁹

2. Informan Penelitian

Informan ialah orang yang memberikan informasi tentang data yang dibutuhkan peneliti. Informan adalah sumber data yang terdapat dalam suatu unit bagian analisis.⁶⁰ Pengumpulan data yang diperoleh peneliti dari beberapa informan yang dianggap kompeten dan memahami terkait data, informasi, dan fakta yang ada di lapangan dari suatu objek yang diteliti. Informan dalam penelitian ini merupakan pihak yang terlibat secara langsung dalam manajemen sumber daya manusia untuk pendidikan inklusi di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wakil Kepala Sekolah
2. Waka Kesiswaan
3. Ketua Program Pendidikan Inklusi
4. Guru Pembimbing Khusus
5. Siswa ABK
6. Wali Siswa ABK

D. Teknik Pengumpulan Data

Di tahap ini, peneliti melaksanakan proses pengumpulan data yang berkaitan pada fokus penelitian.

⁵⁹ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, "Dasar Metodologi Penelitian" (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

⁶⁰ Bado Basri, *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah* (Klaten: Model Pendekatan Kualitatif: Telaah dalam Metode Penelitian Ilmiah, 2022).

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Fokus Penelitian	Metode/Instrumen	Sumber Data
1.	Bagaimana sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMPN 30 Gresik?	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Wakil Kepala Sekolah 2. Waka Kesiswaan 3. Ketua Program Pendidikan Inklusif 4. Guru Pembimbing Khusus 5. Siswa ABK 6. Wali Siwa ABK
2.	Bagaimana pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMPN 30 Gresik?	7. Wawancara 8. Observasi 9. Dokumentasi	1. Wakil Kepala Sekolah 2. Waka Kesiswaan 3. Ketua Program Pendidikan Inklusif 4. Guru Pembimbing Khusus 5. Siswa ABK 6. Wali Siwa ABK
3.	Bagaimana program pendidikan inklusif di UPT SMP Negeri 30 Gresik?	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Wakil Kepala Sekolah 2. Waka Kesiswaan 3. Ketua Program Pendidikan Inklusif 4. Guru Pembimbing

			<p>Khusus</p> <p>5. Siswa ABK</p> <p>6. Wali Siswa ABK</p>
--	--	--	--

Terdapat beberapa teknik pada metode pengumpulan data, di antaranya sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan memberikan beberapa pertanyaan secara langsung maupun lisan terhadap responden atau subjek wawancara.⁶¹ Pada proses wawancara peneliti memberikan beberapa pertanyaan terhadap partisipan, hal ini bertujuan peneliti dapat menerima informasi mengenai persepsi, pemikiran, perasaan partisipan mengenai gejala, fakta, maupun peristiwa. Melalui wawancara secara mendalam, peneliti dapat mendapatkan informasi yang kongkrit dari partisipan melalui pengalamannya.

Untuk berhasil dalam melaksanakan teknik wawancara, dibutuhkan beberapa kemampuan agar peneliti dapat memperoleh data dan informasi pada objek yang diteliti. Berikut beberapa teknik wawancara dalam pendekatan kualitatif, yakni: 1) Wawancara Informal. 2)

⁶¹ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011).

Wawancara secara umum dan terfokus. 3) Wawancara terbuka yang standart.⁶²

Teknik wawancara ini memiliki keunggulan di mana teknik penelitian ini dapat memperoleh banyak data yang peneliti butuhkan, namun di mana ada kelebihan di situ pasti ada kelemahan, dan kelemahan dari teknik wawancara ini adalah kelemahan emosionalnya, yang membutuhkan kerjasama yang cukup antara peneliti dan responden. Agar proses wawancara berjalan dengan baik, pewawancara juga harus mencatat hasil wawancara.

Dalam proses wawancara, peneliti mewawancarai kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang sumber daya manusia, ketua program pendidikan inklusi, guru pembimbing khusus.

Indikator Kebutuhan Wawancara

No	Informan	Kebutuhan Data
1.	Wakil Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pendidikan inklusif 2. Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK). 3. Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK).
2.	Waka Kesiswaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pendidikan inklusif 2. Sistem rekrutmen guru pembimbing

⁶² Jonathan Sarwono, "*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).

		<p>husus (GPK).</p> <p>3. Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK).</p>
3.	Ketua Program Pendidikan Inklusif	<p>1. Program pendidikan inklusif</p> <p>2. Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK).</p> <p>3. Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK).</p>
4.	Guru Pembimbing Khusus	<p>1. Program pendidikan inklusif</p> <p>2. Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK).</p> <p>3. Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK).</p>
5.	Siswa ABK	<p>1. Program pendidikan inklusif</p> <p>2. Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK).</p> <p>3. Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK).</p>
6.	Wali Siswa ABK	<p>1. Program pendidikan inklusif</p> <p>2. Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK).</p> <p>3. Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK).</p>

2. Observasi

Observasi merupakan sebuah aktivitas pencatatan lapangan secara langsung dan sistematis dari perilaku individu atau kelompok yang dilaksanakan oleh peneliti.⁶³ Observasi ini memiliki fokus untuk mencatat berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh partisipan pada saat di lokasi penelitian.⁶⁴ Observasi ini bertujuan untuk mengamati objek penelitian, agar peneliti dapat mengetahui kondisi secara langsung.

Proses observasi dan pengamatan ini harus dilakukan peneliti dengan cara menyaksikan kejadian-kejadian baik dengan melihat, mendengar, merasakan dari objek yang diamati setelah itu peneliti melakukan pencatatan dengan seobjektif mungkin.⁶⁵ Data dari hasil observasi dapat berupa deskripsi sikap, perilaku, tindakan, dan keseluruhan interaksi antar manusia. Terdapat beberapa cara proses observasi yang dapat dilaksanakan, yakni.⁶⁶

a. Observasi partisipan dan *Non-Partisipan*

Partisipan adalah teknik observasi yang dilakukan oleh peneliti yang terlibat langsung dalam peristiwa atau kegiatan yang dipantau. Observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk merasakan suasana hati, kegembiraan, dan kesedihan yang dialami oleh individu yang diamati. Dalam observasi non-partisipatif, peneliti tidak terlibat langsung dalam peristiwa atau kegiatan

⁶³ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*.

⁶⁴ Augustinus Supratiknya, *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dalam Psikologi* (Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma, 2015).

⁶⁵ W Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002).

⁶⁶ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*.

orang-orang yang diamati. Peneliti observasional non-partisipatif tidak secara langsung terlibat dalam aktivitas orang-orang yang mereka amati.

b. Observasi sistematis dan *Non-Sistematis*

Observasi sistematis, disebut juga observasi terstruktur, adalah metode pengamatan yang menetapkan sasaran pengamatan secara sistematis. Dengan kata lain, ruang lingkup pengamatan dibatasi sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Observasi non-sistematis, di sisi lain, tidak menentukan atau mempersiapkan ruang lingkup dari objek yang akan diobservasi.

Dari beberapa cara mengenai observasi tersebut, peneliti ingin menggunakan teknik observasi partisipan. Di mana peneliti akan mengamati secara langsung ke lapangan guna mendapatkan data terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusi di UPT SMPN 30 Gresik.

Indikator Kebutuhan Data Observasi

No	Kebutuhan Data Observasi
1.	Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK)
2.	Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK)
3.	Program Pendidikan Inklusif

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto dokumentasi adalah pencarian informasi mengenai variabel yang berbentuk transkrip, catatan, surat kabar, buku, jurnal, majalah, serta lainnya.⁶⁷ Metode ini digunakan dalam mendapatkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan sebagai penunjang data pada penelitian ini dengan mencakup dokumen dari lembaga seperti sejarah berdirinya sekolah, struktur keorganisasian, data pendidik dan tenaga kependidikan dan data terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusi di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Indikator Kebutuhan Dokumentasi

No	Dokumen
1.	Profil UPT SMPN 30 Gresik.
2.	Visi dan Misi UPT SMPN 30 Gresik.
3.	Struktur Organisasi UPT SMPN 30 Gresik.
4.	Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK) .
5.	Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK).
6.	Gedung atau bangunan UPT SMPN 30 Gresik.
7.	Foto pelaksanaan kegiatan penelitian di UPT SMPN 30 Gresik.

⁶⁷ Rita Arianti dan Asih Ria Ningsih, "Penerapan Model DiscoveryLearning Dalam Menginterpretasi Teks Laporan Hasil Observasi Secara Lisan Pada Siswa Kelas X IPA.2 SMA Negeri 1 Rambah," *Jurnal Pendidikan Rokania* 4, no. 2 (2019): 187.

E. Analisis Data

Menurut Seiddel analisis data kualitatif adalah proses memcatat hasil lapangan, pemberian kode untuk memudahkan data ketika ditelusuri, dikumpulkan, dipilah, diklasifikasi, mensintesis, membuat gambaran, serta mengindeksnya, dengan dibuatnya kategori menurut data tersebut memiliki tujuan agar tetap memiliki makna, mencari, dan menyajikan pola serta hubungan, dan juga memasukkan temuan umum. Cara menganalisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang didapatkan dari seluruh sumber, yakni dari wawancara, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto, serta lainnya.⁶⁸

Penelitian Kualitatif ini memakai analisis data menurut Miles dan Huberman, dengan langkah-langkah menganalisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah usaha untuk melengkapi data dan kemudian mengklasifikasikan data ke dalam unit konseptual tertentu, kategori tertentu, dan tema tertentu. Hasil reduksi data diolah agar gambar terlihat lebih lengkap. Itu bisa dalam bentuk sketsa, ringkasan, matriks, dan format lainnya. Sangat penting untuk memfasilitasi penyajian dan konfirmasi kesimpulan. Proses ini dilaksanakan tidak hanya sekali akan tetapi bisa berkali-kali tergantung pada kompleksitas permasalahan yang akan dijawab dan ketajaman daya

⁶⁸ Anwar Mujahidin, Umar Sidiq, Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV Nata Karya, 2019).

lacak dari peneliti dalam melaksanakan komparasi ketika proses pengumpulan data.⁶⁹

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan menyusun kumpulan informasi yang menarik kesimpulan dan menciptakan peluang untuk bertindak. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks deskriptif berupa catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan gambar. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang disusun dalam format yang konsisten dan dapat diakses, sehingga mudah untuk melihat apa yang terjadi, apakah kesimpulannya benar, atau untuk melakukan analisis ulang.⁷⁰

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diekspresikan dengan kalimat yang singkat-padat dan gampang difahami, dan juga dilaksanakan dengan cara berulang-ulang dengan melakukan peninjauan terkait kebenaran dari penyimpulan itu, terkhusus berkaitan dengan relevansi dan konsistensinya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah yang ada.

⁶⁹ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2018): 81.

⁷⁰ *Ibid.*

Penarikan kesimpulan dilaksanakan selama penelitian dan proses reduksi data, kesimpulan awal dihasilkan setelah data terkumpul cukup banyak, dan kesimpulan akhir dihasilkan setelah data lengkap.⁷¹

F. Keabsahan Data

Keabsahan data adalah ukuran kebenaran data penelitian, yang lebih menekankan pada data/informasi di atas sikap dan angka. Pada dasarnya, uji keabsahan data dalam penelitian hanya berfokus pada pengujian validitas dan reliabilitas. Ada perbedaan mendasar antara efektivitas dan keandalan alat penelitian. Dalam penelitian kualitatif, data yang diuji adalah data. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dipastikan valid ketika tidak ada perbedaan antara apa yang dilaporkan oleh peneliti dan apa yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Keabsahan data menggunakan triangulasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain disebut triangulasi.⁷² Di sisi lain, menurut Moleong, triangulasi adalah cara yang baik untuk menghilangkan perbedaan konstruksi realitas yang ada dalam konteks ketika data dikumpulkan dari perspektif yang berbeda pada peristiwa dan hubungan yang berbeda. Dengan kata lain, dengan membandingkan hasil menggunakan triangulasi yang berbeda, peneliti dapat memeriksa kembali hasil temuannya dengan menggunakan triangulasi sumber, triangulasi

⁷¹ M.Pd. Sirajuddin Saleh, S.Pd., *Analisis Data Kualitatif*, ed. Hamzah Upu, *Analisis Data Kualitatif*, Cetakan Pe. (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017), <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>.

⁷² Nina Oktarina Kurniawan Candra Guzman, "Strategi Komunikasi Eksternal Untuk Menunjang Citra Lembaga," *Economic Education Analysis Journal* 7, no. 1 (2018): xxvii–xxviii.

teknik, dan triangulasi waktu untuk membandingkan dengan sumber, metode, dan teori.⁷³

Berdasarkan dengan hal tersebut, peneliti melakukan keabsahan data tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusi Di UPT SMP Negeri 30 Gresik dengan dua macam triangulasi, yakni:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan pengujian data yang diperoleh narasumber dimana data tersebut akan diambil. Triangulasi sumber mampu mempertajam kendalan data jika dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh pada saat penelitian melalui informan.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik ini merupakan teknik yang digunakan untuk menguji agar mampu dipercaya suatu data yang dilakukan dengan cara mencari kebenarannya dari sumber yang sama dengan menggunakan cara yang beda, artinya peneliti di sini menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda untuk mendapatkan data pada sumber yang sama. Karena ini, peneliti bisa melakukan metode observasi, wawancara serta dokumentasi yang setelah itu digabungkan menjadi satu untuk memperoleh sebuah kesimpulan.

3. Triangulasi Waktu

⁷³ Muhammad Akhir A.Sukmawati, H.M.Basri, "Pembentukan Karakter Berbasis Keteladanan Guru Dan Pembiasaan Murid SIT AL Biruni Jipang Kota Makassar," *Education and Human Development Journal* 5, no. 1 (2020): 96.

Triangulasi waktu ini merupakan teknik guna menentukan keabsahan data dengan cara mengamatinya di setiap waktu untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruhnya terhadap data dan mengarah terhadap hasil yang berbeda dari pengalaman yang telah dilaksanakan.

G. Pedoman Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif Di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

1. Lembar Observasi

Tabel 3. 1 Lembar Obseervasi

No.	Waktu	Aktivitas	Catatan
1.		Observasi kondisi lembaga dan memohon izin untuk penelitian	
2.		Pengamatan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	
3.		Pengamatan tentang Program Pendidikan Inklusif	
4.		Pengamatan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif	

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Sekolah

Nama Sekolah	: UPT SMP Negeri 30 Gresik
Berdiri	: 29 Januari 1998
NPSN	: 20500506
Status Akreditasi	: A
Alamat	: Jl. Kanjeng Sepuh, Kel. Mriyunan, Kec. Sidayu, Kab. Gresik, Prov. Jawa Timur
Kode Pos	: 61153
Kepala Sekolah	: Drs. Zainul Abidin
Jumlah Pendidik	: 27
Data Peserta Didik	: 147
E-Mail	: smp3sidayugresik@gmail.com
Situs	: https://smpn30gresik.sch.id/

Visi dan Misi Sekolah

1. Visi :

Mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi, terampil, mandiri, berakhlakul karimah, dan berwawasan lingkungan berdasarkan imtaq dan iptek

2. Misi :

Mengacu pada visi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, misi sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan lulusan yang berprestasi, mampu berkompetisi dan mandiri.
2. Mewujudkan pengembangan kurikulum yang adaptif dan proaktif.
3. Mewujudkan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan inovatif.
4. Mewujudkan penilaian autentik sesuai tuntutan pengembangan penilaian terbaru.
5. Mewujudkan SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan kompeten.
6. Mewujudkan sarana dan prasarana Pendidikan yg memadai sesuai Standar Nasional Pendidikan.
7. Mewujudkan manajemen sekolah yang efektif, partisipatif, transparan, dan akuntabel.
8. Mewujudkan pembiayaan pendidikan yang efisien dan memadai.
9. Mewujudkan yang berwawasan lingkungan berdasarkan imtaq dan iptek.

10. Mewujudkan sekolah yang unggul dalam presatasi akademik dan non akademik.

2. Deskripsi Informan

Peneliti melaksanakan penelitian ini di UPT SMP Negeri 30 Gresik yang berlangsung dalam kurun waktu kurang lebih tiga bulan, sejak Oktober hingga Desember 2022. Pada proses penelitian ini terdapat beberapa tahapan. Peneliti mengawali dengan melaksanakan observasi ke sekolah yang akan peneliti jadikan objek dari sebuah penelitian peneliti. Setelah dirasa cocok, peneliti menjadikan UPT SMP Negeri 30 Gresik sebagai objek penelitian dengan mengajukan surat izin untuk pelaksanaan penelitian ke pihak sekolah. Setelah itu peneliti melanjutkan dengan proses penelitian menggunakan metode wawancara, observasi, dan studi dokumnetasi. Pada tahap wawancara peneliti memilih informan yang terdapat kaitannya dengan judul penelitian dari peneliti. Berikut beberapa informan pada penelitian ini:

- a. Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Informan pertama adalah Wakil Kepala UPT SMP Negeri 30 Gresik yakni Ibu K R, S.Pd. Wawancara dilakukan pada hari Senin 28 November 2022 yang bertempat di Ruang Tamu Sekolah mulai pukul 10.45 – 11.15 WIB

- b. Waka Kesiswaan.

Informan kedua adalah Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik yakni Bapak A, S.Pd. Wawancara dilakukan pada hari Senin

28 November 2022 yang bertempat di Ruang Tamu Sekolah mulai pukul 12.00 – 12.30 WIB.

c. Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusi.

Informan ketiga Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik yakni Bapak M K A, S.Pd. Wawancara dilakukan pada hari Senin 28 November 2022 yang bertempat di Ruang Sumber mulai pukul 09.30 – 10.00 WIB.

d. Guru Pembimbing Khusus (GPK).

Informan keempat Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik yakni Ibu W, S.Pd. Wawancara dilakukan pada hari Senin 28 November 2022 yang bertempat di Ruang Sumber mulai pukul 10.00-10.30 WIB.

e. Siswa ABK

Informan kelima Siswa ABK UPT SMP Negeri 30 Gresik yakni M R M Wawancara dilakukan pada hari Senin 09 April 2023 yang bertempat di Ruang Sumber mulai pukul 09.00-09.20 WIB.

f. Wali Siswa ABK

Informan keenam Wali Siswa ABK UPT SMP Negeri 30 Gresik yakni M Wawancara dilakukan pada hari Senin 09 April 2023 yang bertempat di Halaman Sekolah mulai pukul 10.00-10.20 WIB.

B. Temuan Penelitian

Pada tahap ini akan memaparkan sebuah penelitian yang telah peneliti dapatkan untuk pembahasan mengenai fokus penelitian ini. Yakni

mengenai sistem rekrutmen guru pembimbing khusus, pengembangan karir guru pembimbing khusus dan pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Informan Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Kode
1	KI, S.Pd.	P	Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik	WKS
2	A, S.Pd.	L	Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik	WKK
3	MKA, S.Pd.	L	Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusi.	KPPPI
4	W, S.Pd.	P	Guru Pembimbing Khusus (GPK)	TGPK
5	MRM	L	Siswa ABK	SABK
6	M	L	Wali Siswa ABK	WSABK

1. Deskripsi Temuan Penelitian

Pada hasil temuan ini terdapat beberapa poin yang menjelaskan mengenai fokus penelitian.

- a. Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMP Negeri 30 Gresik

Peran guru pembimbing khusus sangat diperlukan dalam melaksanakan program pendidikan inklusif, dalam hal ini UPT SMP

Negeri 30 Gresik merancang awal sistem perekrutan guru pembimbing khusus (GPK).

Berdasarkan hasil wawancara bersama M K A ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik memaparkan sebagai berikut:

“Jadi kami memulai melaksanakan sistem rekrutmen guru pembimbing khusus saat kami ditunjuk untuk menyelenggarakan pendidikan inklusif di sekolah kami ini, tepatnya yaitu tahun 2009 kita mulai melaksanakan kegiatan atau proses belajar pendidikan inklusif di UPT SMPN 30 Greik. Dulu Namanya masih SMPN 3 sidayu”⁷⁴ (W. KPPI/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh pernyataan dari K I wakil kepala sekolah UPT SMPN 30 Gresik sebagai berikut:

“Rekrutmen itu dilaksanakan sejak tahun 2009, awal itu sekolah kita ditunjuk sebagai sekolah rujukan untuk anak-anak inklusif dulu namanya bukan UPT SMPN 30 ya, awalnya kita kan SMPN 3 sidayu pada tahun 2009-2010 kalau tidak salah. Kemudian di samping SMPN 30 ada SMPN 4 Gresik. Kemudian setelah kita ditunjuk sebagai SMP rujukan untuk anak-anak berkebutuhan khusus maka, untuk mendampingi anak-anak itu kita membutuhkan GPK awalnya kita memang belum mempunyai GPK saat itu, jadi belum memiliki GPK akhirnya ada salah satu guru yang memang istilahnya di SK kan oleh Kepala Sekolah ditunjuk oleh Kepala Sekolah untuk mendampingi ABK awalnya dulu Bu Yeni, jadi untuk awal adanya perekrutan itu semenjak ditunjuknya sekolah sebagai sekolah rujukan atau sekolah inklusif.”⁷⁵ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh A waka kesiswaan sekolah:

⁷⁴ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00,” n.d.

⁷⁵ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15,” n.d.

“Sejak ditetapkannya UPT SMPN 30 sebagai sekolah inklusif Jadi wajib menerima anak-anak berkebutuhan khusus Ditunjuknya itu dari dinas.”⁷⁶ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh W GPK sekolah:

“Untuk perekrutan GPK itu dimulai dari adanya penunjukan sekolah inklusi sekitar tahun 2009 Tapi saya masuk itu sejak tahun 2016.”⁷⁷ (W. TGPK/28-11-2022)

Sesuai penjelasan ketua pelaksana program pendidikan inklusif dan Ibu wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik di atas dapat diketahui bahwa awal mula dilaksanakannya perekrutan untuk guru pembimbing khusus di UPT SMP Negeri 30 Gresik yakni pada saat sekolah ditunjuk oleh dinas untuk sekolah penyelenggara pendidikan inklusif yakni pada tahun 2009.

Setelah ditunjuknya UPT SMP Negeri 30 Gresik sebagai sekolah penyelenggara pendidikan inklusif kemudian sekolah mengadakan rapat untuk perencanaan awal perekrutan guru pembimbing khusus sesuai penunjukan dari Dinas Pendidikan dimana sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik ditunjuk sebagai sekolah penyelenggara pendidikan inklusif dan membutuhkan perekrutan GPK guna membimbing anak-anak berkebutuhan khusus yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik yang dulunya masih bernama SMP Negeri 3 Sidayu.

⁷⁶ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00” (n.d.).

⁷⁷ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30,” n.d.

Berdasarkan hasil wawancara bersama ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik memaparkan sebagai berikut:

“Jadi untuk perencanaan awal sistem rekrutmen awalnya kita adakan rapat dulu Jadi rapat seluruh dewan guru kemudian kita melalui tunjukkan dari dinas pendidikan sebagai sekolah penyelenggara inklusif akhirnya kita memutuskan dalam rapat itu kita butuh tenaga guru pembimbing khusus atau GPK jadi guru itu nanti tugasnya ya mendampingi anak-anak yang berkebutuhan khusus”⁷⁸ (W. KPPI/28-11-2022)

Setelah diadakannya rapat kemudian sekolah memutuskan untuk membuka lowongan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik sebagai berikut:

“Setelah melalui proses tadi akhirnya kita membuka lowongan untuk guru GPK”⁷⁹ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh A waka kesiswaan sekolah:

“Kalau kita kemarin itu Ada yang melamar ke sini Jadi ada yang melamar Menjadi GPK Terus akhirnya Diterima Kemarin awal itu Kalau tidak salah Ada 2 orang pelamar Yang memang asli dari pendidikan luar biasa.”⁸⁰ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh W GPK sekolah:

“Setelah saya masuk di sini ya perencanaannya itu kita mungkin dari mulut ke mulut atau maksudnya ya engga membuat dari selebaran atau apa untuk di media, kita rekrut siapa yang punya kenalan, jadi kita mencarinya karena memang kita membutuhkan. Jadi dari awal itu karena kita memang

⁷⁸ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

⁷⁹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

⁸⁰ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

membutuhkan guru pembimbing khusus tadi, berarti itu dari internal sekolah dulu.”⁸¹ (W. TGPK/28-11-2022)

Sesuai penjelasan ketua pelaksana program pendidikan inklusif dan Ibu wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik di atas dapat diketahui bahwa proses perencanaan awal dalam melaksanakan rekrutmen guru pembimbing khusus di UPT SMP Negeri 30 Gresik diawali dengan pengadaaan rapat oleh bapak kepala sekolah beserta jajarannya untuk memulai proses perekrutan guru pembimbing khusus guna dapat mendampingi anak-anak berkebutuhan khusus belajar ketika berada di UPT SMP Negeri 30 Gresik dan dalam rapat tersebut diputuskan bahwa sekolah membutuhkan tenaga GPK akhirnya sekolah memutuskan untuk membuka lowongan atau melaksanakan perekrutan untuk GPK tersebut.

Dalam perekrutan guru pembimbing khusus tentunya sekolah membentuk tim khusus dalam pelaksanaan perekrutan guru pembimbing khusus di UPT SMP Negeri 30 Gresik. Proses kegiatan tersebut dijelaskan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusi:

“Jadi untuk yang terlibat dalam perekrutan tadi itu yang jelas kepala sekolah sebagai penanggung jawab kemudian seluruh dewan guru juga dilibatkan dalam penentuan rekrutmen dan civitas akademik sekolah, yang lain diantaranya ada komite kemudian ada tenaga teknis dan karyawan jadi semuanya kita libatkan dalam rekrutmen supaya semua tahu dan ikut memiliki tanggung jawab”⁸² (W. KPPI/28-11-2022)

⁸¹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

⁸² “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

Pendapat lain juga disampaikan oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Yang utama itu kepala sekolah Kemudian meminta pertimbangan dari bapak atau ibu guru yang lain”⁸³ (W. WKK/28-11-2022)

Pendapat lain juga disampaikan oleh ibu guru pembimbing khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk yang dilibatkan itu semua guru, terutama kepala sekolah jadi nanti keputusannya ada di bapak kepala sekolah untuk interview dan lain-lain. Untuk mengetahui kemampuan GPK nya nanti itu dikembalikan ke kepala sekolah Tapi kita tetap berunding ke guru-guru karena kebutuhan GPK tersebut”⁸⁴ (W. TGPK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh A waka kesiswaan sekolah:

“Yang utama itu kepala sekolah Kemudian meminta pertimbangan dari bapak atau ibu guru yang lain.”⁸⁵ (W. WKK/28-11-2022)

Sesuai penjelasan dari ketua pelaksana program pendidikan inklusif, ibu wakil kepala sekolah, dan salah satu tenaga GPK di atas dapat diketahui bahwa komponen sekolah yang ikut andil dalam proses perekrutan GPK adalah semua komponen yang ada di sekolah terutamanya bapak kepala sekolah selaku penanggungjawab.

Dalam perekrutan tenaga pengajar tentunya terdapat kriteria yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil rekrutan yang terbaik.

Sekolah juga merumuskan kriteria untuk perekrutan guru

⁸³ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

⁸⁴ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

⁸⁵ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

pembimbing khusus di UPT SMP Negeri 30 Gresik. Ketua pelaksana program pendidikan inklusif memaparkan:

“Jadi setelah kita memutuskan untuk mengadakan atau istilahnya membutuhkan guru pembimbing khusus, kita memang mengutamakan kriterianya adalah mengutamakan lulusan PLB, kemudian kriteria yang lain jelas sudah lulus atau masih kuliah yang penting punya kemampuan untuk menangani anak-anak berkebutuhan khusus, untuk pria atau wanita tidak jadi soal yang terpenting mereka berkompeten di bidangnya yaitu di bidang pendidikan luar biasa”⁸⁶ (W. KPPI/28-11-2022)

Pendapat lain juga disampaikan oleh A waka kesiswaan:

“Yang diutamakan yang pertama itu kualifikasi ijazahnya. Diutamakan yang pendidikan luar biasa. Kemudian seiring berjalannya waktu, kan kita semakin banyak anak-anak ABK yang disekolahkan di kita ini, jadi akhirnya ada beberapa guru juga di sini yang didasarkan dari sifat ulet sabar dan cara dia mendekati anak-anak”⁸⁷ (W. WKK/28-11-2022)

Pendapat lain juga disampaikan oleh tenaga GPK di UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Sejauh ini yang dibutuhkan itu maksudnya itu yang jadi patokan itu kriterianya itu yang lulusan S1 pendidikan luar biasa Jadi kita secara khusus tidak mencari seperti lebih memahami tunanetra tidak karena di pendidikan luar biasa itu nanti sudah Mencakup semua dan juga karena murid kita itu beragam”⁸⁸ (W. TGPK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh KR wakil kepala sekolah:

“Saat itu karena kita terbatas dan ingin menambah tenaga GPK tetapi saat itu yang melamar GPK itu juga untuk lulusan PLB Itu kan masih sangat terbatas untuk wilayah sini itu hampir baru satu yaitu Bu Widya itu Yang pertama itu kan awalnya guru mapel kemudian ada GPK itu tadi ya Akhirnya untuk tambahannya Apa itu mengacu kriteria nya yang jelas yang

⁸⁶ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

⁸⁷ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

⁸⁸ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

pertama adalah untuk yang kompetensinya sama istilahnya sarjana lulusan PLB.”⁸⁹ (W. WKS/28-11-2022)

Sesuai pemaparan dari ketua pelaksana program pendidikan inklusif, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru pembimbing khusus dapat disimpulkan bahwa kriteria yang dibutuhkan dalam perekrutan guru pembimbing khusus di UPT SMP Negeri 30 Gresik yaitu pelamar yang memiliki Ijazah S1 jurusan Pendidikan Luar Biasa (PLB), untuk jenis kelamin UPT SMP Negeri 30 Gresik tidak memberikan persyaratan yang khusus, yang terpenting pelamar tersebut dapat memiliki kompetensi yang dapat membimbing anak-anak berkebutuhan khusus dengan baik.



Gambar Ijazah S1

Setelah ditentukannya kriteria selanjutnya UPT SMP Negeri 30 Gresik melaksanakan proses perekrutan guru pembimbing khusus yang dimana terdapat dua cara pelaksanaan. Seperti pernyataan hasil wawancara dari ketua pelaksana program pendidikan inklusif:

⁸⁹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

“Untuk prosesnya kita menyebarkan informasi dulu jadi istilahnya bukan mau membuka lowongan, tapi kita informasikan ke teman-teman barangkali ada kenalan atau teman yang lulusan PLB yang bisa melamar di sekolah kita. Jadi melalui internal terlebih dahulu, jadi kita informasikan ke teman-teman sekalian perkenalkan atau yang lain kita informasikan barangkali ada kenalan atau tetangga atau sanak saudara yang lulusan yang mau bekerja di sekolah kita sebagai tenaga GPK”⁹⁰ (W. KPPI/28-11-2022)

Pendapat lain juga disampaikan oleh ibu wakil kepala sekolah

UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk prosesnya dari internal sekolah dulu karena kebutuhan yang masih kurang terpenuhi tadi akhirnya sekolah mengadakan penerimaan atau pembukaan lowongan untuk guru GPK melalui eksternal sekolah.”⁹¹ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh A waka kesiswaan sekolah:

“Yang pertama kali itu kalau saya tidak salah Dari eksternal jadi Memang ada pelamar Kemudian karena memang ada kekurangan tenaga Kemudian baru ngambil dari internal.”⁹² (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh W GPK sekolah:

“Jadi prosesnya itu dari internal dulu kalau sudah dapat terus interview dan lain-lain ke bapak kepala sekolah dan nanti biasanya uji coba dulu nanti kalau memang memenuhi nanti kita tetapkan sebagai GPK”⁹³ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan ketua pelaksana program pendidikan inklusif dan wakil kepala sekolah di atas dapat diketahui bahwa sekolah terdapat dua cara dalam proses perekrutan GPK di UPT SMP Negeri 30 Gresik yakni melalui internal sekolah dan melalui eksternal sekolah.

⁹⁰ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

⁹¹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

⁹² “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

⁹³ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

Berikut proses rekrutmen yang dilaksanakan UPT SMP Negeri 30 Gresik:

1. Membentuk kepanitiaan
2. Menyebarkan informasi melalui *person to person*
3. Pengumpulan berkas pelamar
4. Pemanggilan pelamar
5. Seleksi Pelamar
6. Wawancara
7. Penerimaan pelamar

Meskipun sudah terdapat SOP dalam perekrutan, dengan keterbatasan SDM yang ada di lingkungan sekolah sehingga sulit untuk mendapatkan calon pelamar yang pas, sehingga proses pada perekrutan dilakukan dengan cara *person to person*.

Setiap perjalanan memang terkadang tidak selalu mulus, pada saat perekrutan guru pembimbing khusus di UPT SMPN 30 Gresik ini juga terdapat sebuah hambatan. Berikut pemaparan dari ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMPN 30 Gresik:

“Untuk Faktor penghambat yang pertama memang kita ketahui bersama bahwa lulusan PLB pada saat itu memang tidak banyak lulusannya, tidak seperti jurusan yang lain atau reguler jadi itu adalah kendala-kendalanya yakni kekurangan tenaga tidak ada yang melamar. Itu awal-awal kendala yang kita hadapi”⁹⁴ (W. KPPI/28-11-2022)

Pendapat lain juga disampaikan oleh A waka kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik:

⁹⁴ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

“Penghambatnya itu mungkin karena tidak banyak lulusan PLB Di sekitar lingkungan sekolah ini Jadi yang daftar dengan yang dibutuhkan itu lebih sedikit”⁹⁵ (W. WKK/28-11-2022)

Disambung pendapat lain oleh K R wakil kepala sekolah UPT

SMP Negeri 30 Gresik:

“Hambatannya yang pertama ya karena pelamar, karena minimnya pelamar akhirnya kita tidak bisa membandingkan dan memilih mana yang terbaik diantara beberapa pelamar dan karena waktu yang mendesak, karena kebutuhan kita yang mendesak itu juga akhirnya kita menerima”⁹⁶ (W. WKS/28-11-2022)

Disambung pendapat lain oleh W GPK sekolah UPT SMP

Negeri 30 Gresik:

“Faktor penghambatnya itu lulusan, Jadi kita itu sangat kesulitan untuk mencari guru-guru Yang lulusan pendidikan luar biasa awalnya.”⁹⁷ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan beberapa pendapat mengenai hambatan di atas dapat diketahui bahwa terdapat penghambat yakni minimnya pelamar dikarenakan masih sedikitnya lulusan di sekitar sekolah.

Dan dari adanya penghambat di atas sekolah mengambil solusi terkait adanya hambatan tersebut. Seperti yang dipaparkan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk kendala yang ada itu kita lebih memperluas informasi jadi kita minta bantuan dari dinas, kemudian dari sekolah-sekolah seperti halnya SLB pendamping kita dan menyebar luaskan informasi. Jadi kita memperluas informasi seluas-

⁹⁵ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

⁹⁶ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

⁹⁷ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

luasnya tentang informasi kebutuhan tenaga yang kita butuhkan”⁹⁸ (W. KPPI/28-11-2022)

Pendapat lain juga disampaikan oleh waka kesiswaan UPT SMP

Negeri 30 Gresik:

“Solusi dari penghambat diatas yaitu kita mengambil dari internal Yang sekiranya mumpuni untuk menangani anak-anak ABK”⁹⁹ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh K R wakil kepala sekolah UPT SMP

Negeri 30 Gresik:

“Karena pelamarnya hanya satu Akhirnya kita tetap membuka lowongan untuk GPK masih dibuka saat itu ada tambahan lagi yang masuk.”¹⁰⁰ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh W GPK sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Kita tetap mencari yang lulusan PLB ya karena kita memang mencari yang sesuai dengan jurusan itu saja.”¹⁰¹ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pendapat-pendapat di atas dapat diketahui tindakan atau solusi yang dilakukan oleh UPT SMP Negeri 30 Gresik dalam menghadapi hambatan di atas adalah lebih menyebarluaskan informasi dan meminta bantuan kepada dinas untuk dapat membantu apa yang sedang dibutuhkan terkait tenaga GPK tersebut, tidak hanya itu saja sekolah juga mencari dalam lingkup internal sekolah

⁹⁸ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

⁹⁹ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

¹⁰⁰ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹⁰¹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

bagi siapa yang siapa yang siap dan memiliki kemampuan untuk menjadi pendamping untuk anak-anak berkebutuhan khusus.

Dari beberapa tahapan rekrutmen di atas sekolah mendapatkan hasil yang baik, seperti yang dipaparkan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif:

“Jadi setelah kita melalui tahapan-tahapan dari awal kita rapat, kemudian kita memberikan informasi ke sekitar bahwa kita butuh dan sebagainya akhirnya memang kita berhasil mendapatkan tenaga yang kita butuhkan sekali, yaitu pertama kita dapat satu tenaga yang memang benar-benar dari lulusan PLB, itu yang kita harapkan sekali. Setelah itu baru kita sedikit demi sedikit kita bisa melayani ABK dengan baik”¹⁰² (W. KPPI/28-11-2022)

Pendapat lain juga disampaikan oleh waka kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Alhamdulillah Hasilnya cukup bagus ya, artinya kalau anak-anak ABK itu tidak bisa dilihat dari hasil kognitifnya, tapi ada perubahan perilaku itu berarti sudah ada perubahan yang positif dan Alhamdulillah kita juga mendapatkan GPK yang berkualitas dan yang memang mumpuni di bidangnya”¹⁰³ (W. WKK/28-11-2022)

Wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik juga berpendapat:

“Alhamdulillah menurut saya Meskipun tadi Ada kendala minim pelamar kita tidak bisa memilih antara mana yang yang lebih baik tapi yang kita terima itu Alhamdulillah GPK yang ada itu bisa atau bisa menyesuaikan apa yang Jadi tujuan sekolah yaitu ingin merawat anak-anak ABK itu”¹⁰⁴ (W. WKS/28-11-2022)

¹⁰² “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹⁰³ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

¹⁰⁴ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

Kemudian disambung oleh W GPK sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Jadi setelah rentetan itu tadi hasilnya Ya kita mendapatkan sesuai kriteria yang dibutuhkan jadi kita enggak asal pokoknya S1 atau apa nggak, jadi kita sesuai dengan kebutuhan dan juga sesuai dengan kemampuannya.”¹⁰⁵ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari beberapa pemaparan di atas hasil diperoleh setelah melalui beberapa tahapan system perekrutan pada guru pembimbing khusus sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik mendapatkan tenaga GPK yang telah sangat diharapkan oleh sekolah untuk dapat membimbing anak-anak berkebutuhan khusus dengan baik.

Dengan adanya rekrutmen GPK yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik juga memberikan dampak bagi siswa ABK yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Seperti apa yang disampaikan oleh siswa ABK UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Senang dididik guru-guru di sini, karena baik, sabar.”¹⁰⁶ (W. SABK/09-04-2022)

Kemudian disambung oleh wali siswa ABK UPT SMP Negeri 30 Gresik:

¹⁰⁵ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

¹⁰⁶ “Hasil Wawancara Dengan MRM (Siswa ABK) Di Ruang Sumber 09 April 2023 Pk. 09.00-09.20,” n.d.

“GPK yang di SMP Negeri 30 Gresik itu sesuai dengan apa yang dibutuhkan, ada banyak GPK di sini ada sekitar 5 GPK.”¹⁰⁷
(W. WSABK/09-04-2022)

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa dampak yang ditimbulkan dari adanya rekrutmen GPK dapat menghasilkan guru yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh siswa ABK di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

b. Pengembangan Kompetensi Guru Pembimbing Khusus (GPK)

Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif

Dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif sekolah harus menyiapkan tenaga pendidikan yang memiliki kompeten guna program tersebut dapat berjalan dengan baik.

Dalam hal ini sekolah juga perlu untuk mengembangkan kompetensi GPK, awal perencanaan pengembangan kompetensi ini seperti apa yang telah dipaparkan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Jadi untuk kompetensi guru yang kita miliki Memang dari awal kita petakan ada pemetaan kompetensi yang dimiliki oleh teman-teman guru pembimbing khusus jadi dari pemetaan itu baru kita ketahui kompetensi dari masing-masing GPK yang ada di sekolah kita Jadi nanti dari pemetaan itu akhirnya kita tahu kompetensi masing-masing guru atau GPK yang ada di sekolah kita dari situ nanti baru kita bisa menentukan istilahnya apa ya Tindakan atau solusi yang kita ambil”¹⁰⁸ (W. KPPI/28-11-2022)

¹⁰⁷ “Hasil Wawancara Dengan Bapak M (Wali Siswa ABK) Di Halaman Sekolah 09 April 2023 Pk. 10.00-10.20,” n.d.

¹⁰⁸ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

Pemaparan lain juga disampaikan oleh wakil kepala sekolah

UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk perencanaan awal yang jelas kita petakan kompetensi apa saja sih yang dibutuhkan oleh GPK itu, setelah kita mengetahui kompetensi yang dibutuhkan, kemudian kita mengambil langkah apa yang seharusnya diikuti oleh GPK itu. Seperti kegiatan kegiatan workshop tentang apa, mereka kekurangannya apa, jadi menyesuaikan kebutuhan terhadap kompetensi yang diharapkan itu apa.”¹⁰⁹ (W. WKS/28-11-2022)

Pemaparan lain juga disampaikan oleh tenaga GPK UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Jadi kita pilih dulu kemampuan apa yang tidak bisanya tadi itu untuk kita lakukan pengembangkan kompetensi tersebut, mencari problematika yang dihadapi guru-guru ataupun GPK dalam menangani anak-anak berkebutuhan khusus nanti yang selanjutnya untuk kita kembangkan kompetensinya di situ.”¹¹⁰ (W. TGPK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh A waka kesiswaan sekolah:

“Jadi untuk kompetensi guru yang kita miliki Memang dari awal kita petakan ada pemetaan kompetensi yang dimiliki oleh teman-teman guru pembimbing khusus jadi dari pemetaan itu baru kita ketahui kompetensi dari masing-masing GPK yang ada di sekolah kita Jadi nanti dari pemetaan itu akhirnya kita tahu kompetensi masing-masing guru atau GPK yang ada di sekolah kita dari situ nanti baru kita bisa menentukan istilahnya apa ya Tindakan atau solusi yang kita ambil.”¹¹¹ (W. WKK/28-11-2022)

Dari pemaparan ketua pelaksana program pendidikan inklusif, tenaga guru pembimbing khusus, dan wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik dapat diketahui bahwa perencanaan awal dalam pengembangan kompetensi GPK di UPT SMP Negeri 30

¹⁰⁹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹¹⁰ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

¹¹¹

Gresik yakni diawali dengan memetakan kompetensi yang sedang dibutuhkan untuk kemudian dikembangkan kompetensinya.

Dalam pengembangan kompetensi GPK pastinya terdapat beberapa komponen yang terlibat dalam pengembangan kompetensi tersebut, seperti yang dipaparkan oleh wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Yang jelas yang pertama bapak kepala sekolah, kemudian ketua pelaksana program pendidikan inklusif Insya Allah bapak atau ibu guru yang lain juga membantu, meskipun guru mapel ya dan tenaga administrasi sekolah”¹¹² (W. WKS/28-11-2022)

Pemaparan lain juga disampaikan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Jadi untuk pada saat pemetaan awal tadi memang yang kita libatkan adalah teman-teman guru ya guru struktur, ada waka jadi temen-temen wakasek waka kurikulum kemudian waka kesiswaan sarana itu temen-temen guru inti itu yang kita ajak kerjasama untuk pemetaan masing-masing GPK kemudian hasilnya nanti yang jadi pedoman untuk kita.”¹¹³ (W. KPPI/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh A waka kesiswaan sekolah:

“Jadi untuk pada saat pemetaan awal tadi memang yang kita libatkan adalah teman-teman guru ya guru struktur, ada waka jadi temen-temen wakasek waka kurikulum kemudian waka kesiswaan sarana itu temen-temen guru inti itu yang kita ajak kerjasama untuk pemetaan masing-masing GPK kemudian hasilnya nanti yang jadi pedoman untuk kita.”¹¹⁴ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh W GPK sekolah:

¹¹² “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹¹³ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹¹⁴ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

“Kalau yang dilibatkan ya karena kita memang harus bekerjasama Dalam menangani anak berkebutuhan khusus dengan guru mapel guru pendamping khusus Dan juga bersama bapak kepala sekolah Jadi kita ada semacam kerjasamanya selain itu juga seperti Pusat sumber dan lain-lain itu kan yang membantu kita nantinya jadi dikarenakan sekolahnya tersebut ini ada guru mapel jadi akhirnya guru mapel juga ikut terlibat di dalam pengembangan kompetensi guru tersebut.”¹¹⁵ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan wakil kepala sekolah dan ketua pelaksana program inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik dapat diketahui bahwa komponen yang terlibat dalam proses pengembangan kompetensi GPK yaitu:

1. Kepala sekolah
2. Wakil kepala sekolah
3. Waka kurikulum
4. Waka kesiswaan
5. Staff-staff UPT SMP Negeri 30 Gresik

Dalam pelaksanaan suatu pengembangan tentunya terdapat sebuah tujuan dari sebuah pengembangan tersebut, apalagi pengembangan kompetensi GPK, ketua pelaksana program pendidikan inklusif memaparkan:

“Tujuan utama pengembangan kompetensi itu adalah yang jelas untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan GPK yang kita miliki semakin bagus kompetensinya Insyaallah mereka-mereka beliau-beliau dalam menangani anak-anak berkebutuhan khusus juga semakin bagus.”¹¹⁶ (W. KPPI/28-11-2022)

¹¹⁵ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

¹¹⁶ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

Pemapran lain juga disampaikan oleh wakil kepala sekolah UPT

SMP Negeri 30 Gresik:

“Yang pasti tujuannya agar kompetensi mereka dalam hal pedagogis dan seterusnya Itu semakin baik Sehingga pelaksanaan kegiatan pembelajaran untuk anak-anak ABK dan mungkin yang lain-lainnya untuk kegiatan anak-anak ABK lebih baik lagi dalam hal kita melayani anak-anak ABK.”¹¹⁷ (W. WKS/28-11-2022)

Pemaparan lainnya juga disampaikan oleh waka kesiswaan UPT

SMP Negeri 30 Gresik:

“Ya supaya mereka lebih berkompeten dalam menghadapi anak-anak Karena anak ABK itu kan tingkatannya beda-beda ada yang Tunawicara, Tunanetra Kan akhirnya mereka juga harus belajar braille Jadi tujuan utama adanya pengembangan kompetensi itu untuk agar GPK dapat lebih berkompeten dalam membimbing anak-anak ABK.”¹¹⁸ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambunng oleh GPK UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk memaksimalkan kemampuan GPK untuk menangani anak berkebutuhan khusus.”¹¹⁹ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan wakil kepala sekolah, waka kurikulum, dan

ketua pelaksana program pendidikan inklusif dapat diketahui bahwa

tujuan adanya pengembangan kompetensi GPK adalah untuk

meningkatkan kompetensi GPK antara lain kompetensi pedagogik

dari GPK dan komtensi lainnya, guna dapat membimbing anak

berkebutuhan khusus (ABK) dengan baik.

¹¹⁷ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹¹⁸ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

¹¹⁹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

Dalam melaksanakan sebuah pengembangan juga pastinya terdapat hal-hal yang harus dipersiapkan seperti apa yang dipaparkan oleh wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk persiapannya yaitu penjadwalan seperti yang tadi supaya agar guru dapat mengikuti event-event seperti workshop Pengembangan untuk diri mereka dari kita kita harus mengatur Kegiatan Penjadwalan untuk Mendelegasikan Mereka Dikarenakan setiap event-nya itu terkadang biasanya hanya mendelegasikan 1/2 guru akhirnya kita yang harus memilih atau Menjadwalkan Siapa yang dapat mengikuti event tersebut agar 2 sisi tersebut seperti halnya pembelajaran di sekolah dan event itu agar bisa berjalan dengan baik.”¹²⁰ (W. WKS/28-11-2022)

Pendapat lain juga dipaparkan oleh waka kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Jadi yang utama itu adalah sarana karena anak-anak ABK itu bermacam-macam ada yang butuh ini ada yang butuh itu, jadi seperti itu, otomatis sarananya juga harus terpenuhi, jadi semisal ada anak yang butuh kursi roda sekolah juga menyiapkan kursi roda dan juga seperti tadi jika ada anak yang tunanetra dan membutuhkan braille kita akan usulkan sehingga kita dapat Al-Quran dengan huruf braille yang diutamakan itu dari sarananya terlebih dahulu.”¹²¹ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh M K A ketua pelaksana program pendidikan inklusif:

“Untuk yang disiapkan adalah dari pemetaan awal itu kita akhirnya mengetahui kompetensi masing-masing GPK dari situ nanti kita tinggal ketika ada pelatihan-pelatihan atau nanti disitu ada seminar atau apa yang berkaitan dengan ke GPK an nanti kita tinggal Siapa yang kita putuskan untuk mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi itu tetapi kadang kita juga tidak menunggu itu dari hasil pemetaan tadi ada beberapa GPK yang kurang dalam beberapa bidang di kompetensi tertentu nanti kita bisa langsung sharing-sharing dengan sekolah SLB pendamping

¹²⁰ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹²¹ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

kita untuk meningkatkan kompetensinya.”¹²² (W. KPPI/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh W GPK Sekolah:

“Jadi untuk persiapannya itu kita mencari sebuah problematika ketika dalam pembelajarannya Setelah itu kita diskusikan dengan dinas terkait untuk mencarikan mentor dalam menangani masalah tersebut kemudian dibuatkan lah sebuah workshop dari dinas pendidikan terkait”¹²³ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparaan wakil kepala sekolah dan waka kurikulum UPT SMP Negeri 30 Gresik dapat diketahui bahwa persiapan yang harus disiapkan dalam pengembang kompetensi GPK adalah mengenai penjadwalan yang harus disesuaikan sehingga peserta pengembangan kompetensi dapat mengikuti proses tersebut dan tidak meninggal kewajibannya dalam mengajar, kemudia persiapan yang lain yaitu mempersiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, seperti halnya kursi roda dan Al-Quran dengan huruf braille yang digunakan unntuk anak-anak tunanetra dalam belajar membaca Al-Quran.

Dalam pengembangan ini juga terdapat langkah-langkah dalam pengembangan kompetensi GPK oleh pihak sekolah, seperti yang dipaparkan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Upaya atau langkah-langkah yang kita ambil dalam meningkatkan kompetensi atau kemampuan GPK yang kita miliki yaitu dengan cara mengirim mereka mereka ke pelatihan-pelatihan atau diklat diklat yang ada yang terkadang diadakan

¹²² “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹²³ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

oleh dinas pendidikan kabupaten Terkadang juga diadakan oleh dinas pendidikan provinsi Adakalanya kita ikut kan juga ke beberapa sekolah inklusi di Kabupaten Gresik ini kadang disitu ada paguyupan GPK disitulah sebagai ajang kita jadi disitu kita beri kebebasan dan keluasan kepada GPK kita untuk sharing-sharing sesama GPK di Kabupaten Gresik.”¹²⁴ (W. KPPI/28-11-2022)

Pemaparan lain juga disampaikan oleh waka kesiswaan UPT

SMP Negeri 30 Gresik:

“Langkah-langkah pengembangan kompetensinya itu mereka harus ikut Workshop dan kemarin kebetulan waktu pandemi Ada workshop-workshop tetapi sebenarnya tidak harus GPK. Semua guru yang menangani anak-anak ABK itu kemaren disarankan untuk ikut workshop-worksop seperti itu.”¹²⁵ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh wakil kepala sekolah:

“Untuk guru-guru ABK yang jelas mereka itu harus mengadakan refleksi Karena di sekolah ini Meskipun mereka berstatus guru ABK tetap ada penilaian kinerja guru Dan itu dilaksanakan setiap akhir tahun Jadi pada penilaian kinerja guru itu Nanti ada kegiatan yang jelas ada kegiatan Refleksi kemudian Ada tindak lanjut seperti itu Kita mengevaluasi Apa kekurangan Dan apa kelebihan yang mereka punya Dan kemudian dari beberapa kekurangan yang mereka punya itu Kita berusaha untuk mengembangkan kompetensi Mereka istilahnya membimbing sehingga mereka itu bisa menjadi lebih baik.”¹²⁶ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh GPK sekolah:

“Kita cari dulu kebutuhannya tadi kemudian Siapa saja yang yang dapat kita Tunjuk untuk mengembangkan kemampuannya Selanjutnya kita adakan mengikuti berbagai kegiatan tadi.”¹²⁷ (W. TGPK/28-11-2022)

¹²⁴ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹²⁵ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

¹²⁶ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹²⁷ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

Dari pemaparan waka kesiswaan dan ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik dapat diketahui bahwa langkah-langkah dalam pengembangan kompetensi GPK di UPT SMP Negeri 30 Gresik yaitu mengikut sertakan GPK dalam seminar, workshop yang terkadang diadakan oleh dinas pendidikan terkait, dan juga mengikut sertakan mereka kedalam komunitas atau paguyuban GPK yang ada di Kabupaten Gresik yang mana mereka dapat sharing-sharing mengenai pengembangan kompetensi dalam membimbing anak-anak berkebutuhan khusus.



Gambar SK Pelatahin GPK

Berikut workshop pengembangan kompensatoris yang dilaksanakan GPK UPT SMP Negeri 30 Gresik pada saat pelatihan:

1. Orientasi dan mobilitas bagi tunanetra
2. Pengembangan Komunikasi Persepsi Bunyi dan Irama (PKPBI) bagi tunarungu
3. Pengembangan Bina diri bagi tunnagrahita
4. Pengembangan Bina diri dan gerak bagi tunadaksa
5. Pengembangan Interaksi komunikasi dan perilaku bagi autisme

6. Pengembangan pribadi dan sosial tunalaras

Dalam proses pengembangan kompetensi GPK juga terdapat faktor penghambat, seperti apa yang dipaparkan oleh waka kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Faktor penghambatnya mungkin karena tidak banyak, pelatihan atau workshop-workshop Untuk GPK Meskipun ada tapi ya tidak seintens guru mapel seperti itu, dan juga seperti dari dinas juga sepertinya tidak ada program khusus untuk GPK seperti halnya GPK itu mau diapain gitu terkait programnya”¹²⁸ (W. WKK/28-11-2022)

Pemaparan yang serupa juga disampaikan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Faktor penghambatnya itu memang tidak terlalu banyak adanya pelatihan-pelatihan kemudian kadang tempat pelatihannya jauh itu faktor penghambatnya”¹²⁹ (W. KPPI/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh wakil kepala sekolah:

“Yang jelas seperti tadi yang saya utarakan Terkadang pelaksanaan kegiatan Yang dibutuhkan mereka itu Tapi sekarang sejak covid ini ada juga Workshop workshop yang dilaksanakan Secara daring Itu juga lebih fleksibel Karena tidak membutuhkan harus meninggalkan sekolah Jadi dulu saat covid mereka dapat mengikuti itu semua Meskipun disisi lain mereka harus tetap membimbing anak-anak Jadi tetap berjalan dua sisi Mengikuti workshop dan membimbing anak-anak ABK Jadi untuk terkait penghambat itu memang kebanyakan dari waktu.”¹³⁰ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh GPK sekolah:

“Faktor penghambatnya Ya karena dari kemampuan guru tersebut Jadikan semua guru tidak semuanya dari PLB jadi mereka tidak mudah untuk memahami hal tersebut karena

¹²⁸ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

¹²⁹ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹³⁰ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

memang dasarnya bukan dari pendidikan luar biasa jadi Memang agak sulit untuk menerima semua itu.”¹³¹ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan waka kesiswaan dan ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik dapat diketahui bahwa factor penghambat dalam proses pengembangan kompetensi GPK di UPT SMP Negeri 30 Gresik adalah minimnya pelatihan yang diadakan oleh dinas terkait dan juga terkadang tempat pelaksanaan pengembangan kompetensi yang begitu jauh sehingga hal tersebut menjadikan factor penghambat bagi pelaksanaan pengembangan kompetensi GPK yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Di setiap penghambat juga terdapat solusi guna menindaklanjuti faktor penghambat tersebut agar proses pengembangan kompetensi GPK dapat berjalan dengan baik, seperti yang dipaparkan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Alhamdulillah di Gresik sudah ada RC Resource Centre pusat untuk informasi tentang sekolah sekolah penyelenggara inklusi Inshaallah di Gresik sudah ada Resource Centre nya Di situlah nanti kita bisa meminta bantuan ke RC Dalam segala hal kadang konsultasi tentang bagaimana cara menangani siswa ABK tertentu itu kita juga bisa minta bantuan ke RC untuk sebagai pusat sumber. Bisa juga melalui sekolah-sekolah pendamping Juga bisa melalui pusat sumber yang jelas kita selalu kolaborasi jadi sekolah penyelenggara inklusi kemudian sekolah SLB

¹³¹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

pendamping sama RC itu selalu kolaborasi saling memberikan informasi.”¹³² (W. KPPI/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh wakil kepala sekolah:

“Solusinya mengatur Penjadwalan Bagaimana kegiatan itu tetap terlaksana Semuanya dengan baik.”¹³³ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh waka kesiswaan sekolah:

“Untuk Menindaklanjuti dari faktor penghambat yang ada ya sekolah hanya bisa menyampaikan saja, selebihnya itu kewenangan dari dinas pendidikan Bagaimana mereka memberikan payung kepada GPK ini Supaya karir dan kompetensinya Sama-sama dapat berjalan secara bersamaan Atau bisa dikatakan Sejahtera lah.”¹³⁴ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh GPK sekolah:

“Kita tetap bekerja sama jadi kita tetap akan berdiskusi mengenai bagaimana mengembangkan kompetensi guru tersebut entah itu kita belajar sendiri atau kita belajar ke sekolah SLB atau ke RC untuk mengembangkan kompetensi yang masih kurang.”¹³⁵ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik dapat diketahui tindakan/solusi dari faktor penghambat yang dihadapi yakni dengan adanya Resource Centre pihak sekolah dapat mendapatkan informasi mengenai pelatihan-pelatihan terkait pengembangan kompetensi GPK dan juga bisa dijadikan tempat sharing-sharing mengenai kendala yang dihadapi pada saat pengembangan kompetensi GPK.

¹³² “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹³³ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹³⁴ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

¹³⁵ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

Setelah adanya rangkaian proses pengembangan kompetensi GPK terdapat hasil yang mana dipaparkan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Jadi dari beberapa tindakan-tindakan yang sudah kita lakukan dari awal tadi Alhamdulillah untuk kompetensi guru-guru GPK yang kita miliki Alhamdulillah mereka semakin bagus kompetensinya semakin bagus dalam menangani anak-anak berkebutuhan khusus dan sering kita juga membawa ABK dalam event-event kegiatan diluar sekolah jadi berdampaknya ke siswa jadi memang sering kita melaksanakan kegiatan-kegiatan event-event tentang sekolah inklusi diluar sekolah kita baik itu di tingkat kabupaten atau di tingkat provinsi itu anak-anak inklusi kita sering ikut berpartisipasi juga”¹³⁶ (W. KPPI/28-11-2022)

Pemaparan lain hasil yang diperoleh juga disampaikan oleh wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Setelah melalui beberapa pengembangan kompetensi tadi Yang jelas guru-guru ABK itu Mengalami beberapa Peningkatan Soalnya kalau hanya Lulus dari Sarjana itu belum pernah praktek Jadi kayak masih ngambang Hanya teori istilahnya itu hanya teori Nah sekarang setelah melalui dari praktek Itu mereka akan menemui Beberapa Apa sih yang seharusnya Yang saya butuhkan Nah setelah melalui Workshop melalui diklat pastinya kompetensi mereka pasti akan lebih baik lagi sehingga mereka dapat membimbing anak anak ABK itu bisa menjadi lebih baik lagi.”¹³⁷ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh waka kesiswaan sekolah:

“Kalau setelah pelatihan-pelatihan mungkin mereka pasti punya pengetahuan baru ya dan juga mereka pasti mempunyai pemikiran-pemikiran baru Bagaimana menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus.”¹³⁸ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh GPK sekolah:

¹³⁶ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹³⁷ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹³⁸ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

“Hasilnya ya guru tersebut bisa lebih baik dengan adanya pengembangan kompetensi tadi guru-guru tersebut dapat menangani anak-anak berkebutuhan khusus dengan baik dan kompetensi guru tersebut otomatis akan menjadi lebih baik.”¹³⁹ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan wakil kepala sekolah dan ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh setelah melalui proses pengembangan kompetensi tersebut dapat menjadikan kompetensi GPK semakin baik dalam membimbing anak berkebutuhan khusus dan juga dapat memberika prestasi untuk anak-anak ABK dalam mengikuti event-event yang diadakan di luar sekolah.

Dengan adanya pengembangan kompetensi GPK yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik juga memberikan dampak bagi siswa ABK yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Seperti apa yang disampaikan oleh siswa ABK UPT SMP Negeri 30 Gresik melalui wawancara sebagai berikut:

“Enak, bisa saya pahami, pokoknya menyenangkan.”¹⁴⁰ (W. SABK/09-04-2022)

Kemudian disambung oleh wali siswa ABK UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Enak soalnya guru-gurunya tidak memaksakan kemampuan anak saya, jadi mereka memberikan sesuai kemampuannya anak saya.”¹⁴¹ (W. WSABK/09-04-2022)

¹³⁹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

¹⁴⁰ “Hasil Wawancara Dengan MRM (Siswa ABK) Di Ruang Sumber 09 April 2023 Pk. 09.00-09.20.”

c. Program pendidikan inklusif yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik

Terdapat beberapa fokus pembelajaran ABK dalam program pendidikan inklusif di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan M K A ketua pelaksana program pendidikan inklusif sebagai berikut:

“Jadi untuk program kerjanya ya untuk melayani anak-anak ini, untuk proram kerja harian kita mengadakan pelayanan khusus untuk anak-anak berkebutuhan khusus ini, jadi ada beberapa pelayanan ada kalanya kita pake PPI (program pendampingan individual itu) ada juga nanti kita pelayanannya itu pendampingan di kelas regular.”¹⁴² (W. KPPI/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Jadi program pendidikan inklusif yang ada di sekolah kita ini terfokus dalam melayani siswa-siswa berkebutuhan khusus, terlebih dalam hal penyampaian materinya sehingga mereka dapat mudah memahaminya.”¹⁴³ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh waka kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk program kerjanya secara keseluruhan ya untuk melayani anak-anak berkebutuhan khusus yang ada di sekolah ini mas.”¹⁴⁴

(W. WKK/28-11-2022)

¹⁴¹

¹⁴² “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹⁴³ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹⁴⁴ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

Kemudian disambung oleh GPK sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk program pendidikan inklusif yang ada di sekolah ini itu kami difokuskan untuk membimbing siswa-siswa ABK yang ada di sekolah kita ini. Terkhusus dalam pembelajaran tingkah lakunya juga. Tergantung di setiap kekurangan siswa-siswa tersebut.”¹⁴⁵ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa program pendidikan inklusif yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik terfokus dalam pelayanan siswa-siswa ABK di sekolah tersebut.

Kemudian terdapat beberapa siswa ABK di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

Berikut apa yang disampaikan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Jadi untuk penyebaran siswa kita kebetulan kita ada enam rombel, dari kelas 7, 8, 9 itu ada enam rombel, kemudian di setiap kelas itu ada siswa berkebutuhan khusus maka itu kami bagi, tiap kelas itu rata-rata ada 2-3 maksimal 3 anak berkebutuhan khususnya, untuk total kelas 7, 8, 8 ada 18 siswa.”¹⁴⁶ (W. KPPI/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk sekolah kita ini terdapat sekitar 18 siswa ABK yang masing-masing terdapat di setiap kelasnya.”¹⁴⁷ (W. WKS/28-11-2022)

¹⁴⁵ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

¹⁴⁶ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹⁴⁷ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

Kemudian disambung oleh waka kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk saat ini kami memiliki siswa sekitar 18 siswa ABK, dan itu terdapat siswa ABK di setiap kelasnya.”¹⁴⁸ (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh GPK sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk jumlahnya, terdapat 18 anak di sekolah kami, dan di setiap kelasnya juga ada.”¹⁴⁹ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan beberapa pendapat berikut dapat diketahui bahwa terdapat siswa 18 siswa ABK yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik dan terdapat dua sampai tiga siswa ABK di setiap kelasnya.

Awal mula ditunjuknya UPT SMPNegeri 30 Gresik sebagai sekolah penyelenggara program pendidikan inklusif dikarenakan terdapat faktor.

Seperti apa yang dipaparkan oleh ketua pelaksana program pendidikan inklusif:

“Jadi awal mula dulu sekitaran 2009-2010 untuk sekolah dasar penyelenggara inklusi dalam hal ini SD Mriyunan punya siswa ABK kelas 6, sehingga pemerintah harus menyediakan sekolah inklusi untuk lanjutan anak-anak ini maka kita dengan surat keputusan bupati kita terdekat dengan SD Mriyunan itu kita

¹⁴⁸ “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

¹⁴⁹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

ditunjuk untuk menjadi sekolah inklusif.”¹⁵⁰ (W. KPPI/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh wakil kepala sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk awal mulanya ya dikarenakan adanya penunjukan dari pihak pemerintah yang agar sekolah kami menjadi sekolah penyelenggara pendidikan inklusif, itu dikarenakan adanya siswa ABK di SD Mriyunan yang sudah menginjak kelas 6 SD, sehingga kami disiapkan untuk menjadi sekolah inklusif agar anak-anak tersebut dapat melanjutkan sekolahnya ke jenjang yang lebih tinggi.”¹⁵¹ (W. WKS/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh waka kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Awal mula ditunjuknya itu dikarenakan adasiswa ABK kelas 6 di SD Mriyunan maka akhirnya pihak pemerintahan menunjuk sekolah kami menjadi sekolah yang terdapat program inklusifnya agar siswa-siswa tersebut dapat melanjutkan sekolahnya di sekolah yang tepat.”¹⁵² (W. WKK/28-11-2022)

Kemudian disambung oleh GPK sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Setahu saya awal mulanya itu karena terdapat anak ABK kelas 6 di SD Mriyunan, akhirnya kita ditunjuk pemerintah untuk dapat siswa-siswa kelas 6 itu bisa melanjutkan ke jenjang SMP.”¹⁵³ (W. TGPK/28-11-2022)

Dari pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa awal mula ditunjuknya UPT SMP Negeri 30 Gresik sebagai sekolah penyelenggara pendidikan inklusif dikarenakan terdapat siswa ABK

¹⁵⁰ “Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelaksana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00.”

¹⁵¹ “Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15.”

¹⁵² “Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00.”

¹⁵³ “Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30.”

kelas 6 yang terdapat di SD Mriyunan sehingga dengan adanya sekolah penyelenggara pendidikan inklusif di tingkat SMP siswa tersebut dapat melanjutkan belajarnya di jenjang sekolah menengah pertama.

Dengan adanya program pendidikan inklusif juga terdapat siswa yang terdampak di dalamnya.

Seperti apa yang disampaikan salah satu siswa ABK yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Enak, senang, enak karena di kelas, enak nya masuk kelas, belajar, enak belajar membaca, karena belum bisa membaca, belajar menulis, menulis huruf, belajar tambah-tambahan. Ada belajar bahasa. Inggris, IPA, Bahasa Jawa.”¹⁵⁴ (W. SABK/09-04-2022)

Kemudian disambung oleh wali siswa ABK yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik:

“Untuk anak-anak ABK di SMP Negeri 30 Gresik ini sangat diperhatikan ya, karena di SMP Negeri 30 ini juga ada guru pembimbing khususnya terus gurunya juga saling mengayomi satu sama lain, dan juga di SMP Negeri 30 ini juga anak-anak ABK itu kaya disamakan gitu sama kaya anak-anak regular, bisa belajar dan bermain sama teman-teman regular, tidak dibedakan.”¹⁵⁵ (W. WSABK/09-04-2022)

Dari pemaparan siswa dan wali siswa ABK dapat diketahui bahwa dengan adanya program pendidikan inklusif yang ada di UPT SMP Negeri 30 Gresik siswa ABK dapat belajar dengan senang dan dapat bergaul dengan teman regulernya tanpa adanya rasa ketakutan.

¹⁵⁴ “Hasil Wawancara Dengan MRM (Siswa ABK) Di Ruang Sumber 09 April 2023 Pk. 09.00-09.20.”

¹⁵⁵ “Hasil Wawancara Dengan Bapak M (Wali Siswa ABK) Di Halaman Sekolah 09 April 2023 Pk. 10.00-10.20.”

C. Analisis Temuan Penelitian

Analisis hasil penelitian ini akan memberikan sebuah pemaparan hasil analisis dari sebuah hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang disajikan oleh peneliti sesuai dengan uraian yang akan diberikan oleh peneliti. Berikut adalah hasil analisis data manajemen sumber daya manusia dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMP Negeri 30 Gresik.

1. Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMPN 30 Gresik

Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan unit kegiatan yang sering disebut dengan fungsi pengadaan/penempatan pegawai. Salah satu aspek yang diperlukan dalam penyesuaian sebuah perencanaan pendidikan inklusif adalah penyediaan tenaga pendidik. Penyediaan tenaga pendidik pada sekolah inklusi perlu lebih kompeten dibandingkan dengan tenaga pendidik pada sekolah umum.

Dalam proses rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK) ditemukan di lapangan berdasarkan hasil wawancara serta observasi bahwa UPT SMP Negeri 30 Gresik ingin menghasilkan para pelamar yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh pihak sekolah guna dapat menjalankan sebuah organisasi dengan baik. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Asep, bahwa rekrutmen dan seleksi yang optimal dapat membantu dalam peningkatan kinerja

secara keseluruhan dari sebuah organisasi, terdapat beberapa alur dalam proses rekrutmen, antara lain:¹⁵⁶

a. Perencanaan

Sebuah perencanaan sendiri ada kaitannya dengan penyediaan tenaga pendidik.

b. Menentukan jenis-jenis rekrutmen

Dalam penentuan jenis-jenis rekrutmen dapat mengetahui strategi dalam pemanfaatan waktu dan uang, yang biasanya dipergunakan untuk pelatihan yang ekstensif dan pengembangan sumber daya yang tidak berkualitas. Terdapat dua jenis rekrutmen internal dan eksternal.

c. Menentukan kriteria

Dalam menentukan kriteria dapat memudahkan pelamar dan juga sekolah untuk dapat mengetahui kriteria yang dibutuhkan oleh pihak sekolah.

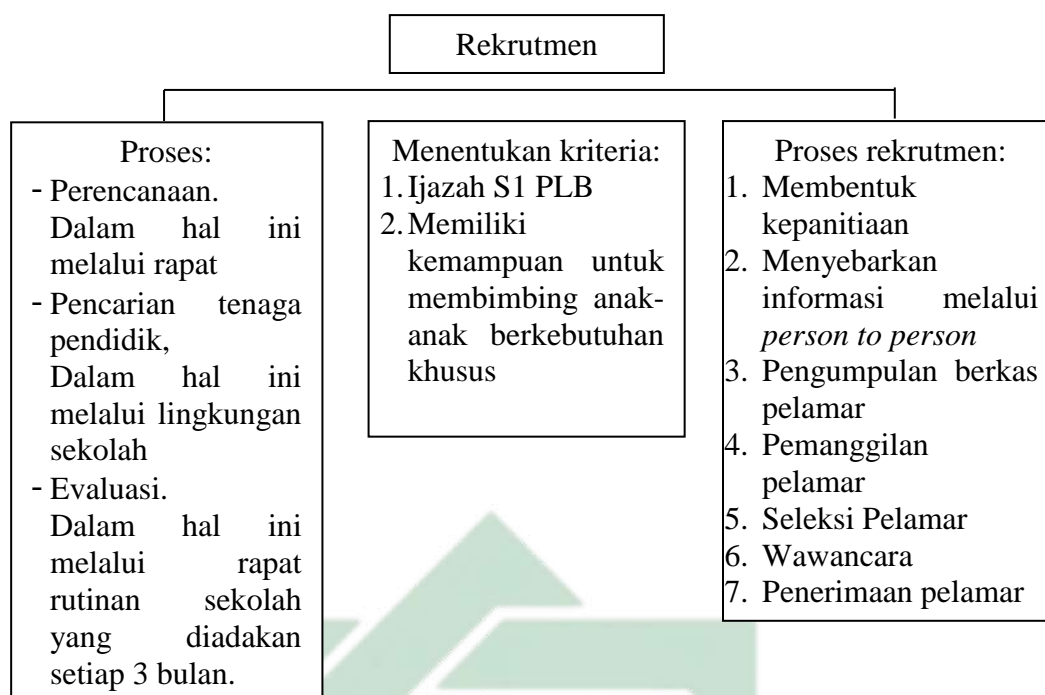
d. Merencanakan proses rekrutmen

Perencanaan proses dapat menjadikan perjalanan rekrutmen menjadi terarah sehingga dapat mengantisipasi banyaknya faktor penghambat dari sebuah proses rekrutmen.

Dalam hal ini setelah peneliti melakukan observasi di lapangan bahwa sekolah melaksanakan proses rekrutmen sebagai berikut:

|

¹⁵⁶ Imroatin Octaviarnis and Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi*.



Secara umum terdapat manfaat dengan adanya proses rekrutmen, antara lain:

- a. Meningkatkan himpunan pekerjaan dengan biaya minimal.
- b. Membantu mengidentifikasi pelamar pekerjaan dan memilih sumber daya yang selaras.
- c. Menetapkan persyaratan masa depan dalam sebuah organisasi dan rencana pada saat ini.
- d. Mengaitkan pegawai potensial dengan atasan.
- e. Memilih kandidat yang tepat untuk pekerjaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi.¹⁵⁷

Oleh karena itu peneliti dapat mentafsirkan adanya sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif adalah sebagai peningkatan himpunan pekerjaan dengan biaya yang minimal, mempermudah

¹⁵⁷ Imroatin Octaviarnis and Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi*.

dalam mengidentifikasi pelamar dan memilih SDM yang dibutuhkan, menetapkan persyaratan, memilih pelamar yang tepat sesuai kebutuhan lembaga. Sehingga dengan adanya sistem rekrutmen guru pembimbing khusus kita dapat mengetahui alur perekrutan GPK dengan baik dan mendapatkan hasil yang diharapkan.

2. Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMPN 30 Gresik

Pengembangan menurut Ulfatin dan Triwiyanto merupakan sebuah aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan umum dalam jangka panjang, dan jika dilihat dari istilah pengembangan atau development dapat diartikan sebagai metode untuk meningkatkan suatu kemampuan yang ada untuk menambah kemampuan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pegawai di sekolah inklusi mendapat tuntutan agar memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan pegawai pada sekolah umum. Sebab kemampuan yang dimiliki guru pada sekolah reguler masih terasa belum cukup jika dibandingkan dengan guru yang berada di sekolah inklusi. Oleh karenanya, sangat diperlukan sebuah pengembangan pegawai secara terus menerus untuk mengatasi semua kekurangan dan ketidakmampuan individu pada saat melaksanakan tugasnya.¹⁵⁸

¹⁵⁸ Imroatin Octaviarnis and Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi*.

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang pendidik atau guru dalam meningkatkan mutu pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, disebutkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁵⁹

Dalam pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK) ditemukan di lapangan berdasarkan hasil wawancara serta observasi bahwa UPT SMP Negeri 30 Gresik ingin menerapkan proses pengembangan kompetensi secara baik guna mendapatkan hasil pengembangan kompetensi GPK yang sesuai dengan apa yang diharapkan, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Asep, terdapat beberapa proses pengembangan kompetensi, yaitu:¹⁶⁰

1. Menganalisis kebutuhan pegawai, menganalisis pekerjaan, dan menganalisis orang.
2. Merencanakan pengembangan dengan menentukan tujuan dalam perancangan program, mendapatkan materi yang sesuai,

¹⁵⁹ Ramaliya, "Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran," *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman* 9, no. 1 (2018): 77–87.

¹⁶⁰ Imroatin Octaviarnis and Sunandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Inklusi*.

menentukan siapa yang dijadikan delegasi untuk mengikuti program pengembangan, menjadwalkan program.

3. Pengimplementasian pelatihan dan pengembangan setelah dianalisisnya kebutuhan dan perancangan program.
4. Mengevaluasi apakah program yang telah di jalankan dapat mencapai sebuah tujuannya.

Secara umum terdapat manfaat dengan adanya proses pengembangan kompetensi GPK dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif, antara lain:

1. Meningkatkan kinerja yang produktif.
2. Meningkatkan kompetensi dalam membimbing ABK.
3. Meningkatkan pengetahuan dalam mengajar ABK.
4. Mengetahui respon apa yang harus diberikan dalam menghadapi ABK.
5. Mendapatkan efisiensi.
6. Mempertinggi moral pegawai.
7. Meningkatkan sebuah peluang dalam karier.
8. Meningkatkan sebuah kepemimpinan.
9. Meningkatkan balas jasa.

Oleh karena itu peneliti dapat mentafsirkan adanya pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif merupakan sebuah proses dimana dapat menjadikan GPK memiliki peningkatan secara kinerja menjadi produktif, memiliki kemampuan saat

dihadapkan dengan ABK yang memiliki begitu banyak perbedaan, dapat menjadikan karir lebih baik.

Pengembangan Kompetensi

Pengembangan Kompensatoris yang dilaksanakan oleh GPK UPT SMP Negeri 30 Gresik Pada Saat Pelatihan

1. Orientasi dan mobilitas bagi tunanetra
2. Pengembangan Komunikasi Persepsi Bunyi dan Irama (PKPBI) bagi tunarungu
3. Pengembangan Bina diri bagi tunagrahita
4. Pengembangan Bina diri dan gerak bagi tunadaksa
5. Pengembangan Interaksi komunikasi dan perilaku bagi autis
6. Pengembangan pribadi dan sosial tunalaras

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

3. Program Pendidikan Inklusif di UPT SMP Negeri 30 Gresik

Pendidikan inklusif adalah model pendidikan yang memungkinkan anak berkebutuhan khusus untuk belajar bersama teman sebayanya di sekolah umum, memanggil mereka sebagai komunitas sehingga dapat tercipta kondisi belajar yang kondusif.¹⁶¹

Suparno berpendapat bahwa pendidikan inklusif adalah layanan pendidikan yang ditujukan untuk anak berkebutuhan khusus di kelas sebaya reguler, tempat dimana siswa dapat mengalami belajar mengajar di lingkungan yang sama dengan siswa reguler. Kemendiknas juga menegaskan bahwa pendidikan inklusif adalah sistem layanan pendidikan di mana anak berkebutuhan khusus berpartisipasi belajar bersama teman sebayanya di sekolah umum terdekat dengan tempat tinggalnya.¹⁶²

Dalam pelaksanaan program pendidikan inklusif di UPT SMP Negeri 30 Gresik ditemukan di lapangan berdasarkan hasil wawancara serta observasi bahwa UPT SMP Negeri 30 Gresik ingin memberikan pelayanan yang maksimal khusus bagi siswa ABK dengan memberikan pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan mereka dan juga ingin menyetarakan siswa ABK dengan siswa reguler dalam pergaulannya di lapangan.

¹⁶¹ Dr. Budiyanto, M Pd. *Pengantar Pendidikan Inklusif, Sereal Untuk*, vol. 51 (Rawamangun - Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018).

¹⁶² Nurin Kusnia, "Sumber Daya Dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusi Di SDN Betet 1 Kediri," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2018): 25–30.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah peneliti mengumpulkan, mengelolah, dan menganalisis data hasil penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Pelaksanaan Program Pendidikan Inklusif di UPT SMP Negeri 30 Gresik, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem rekrutmen guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif adalah sebagai peningkatan himpunan pekerjaan dengan biaya yang minimal, mempermudah dalam mengidentifikasi pelamar dan memilih SDM yang dibutuhkan, menetapkan persyaratan, memilih pelamar yang tepat sesuai kebutuhan lembaga. Sehingga dengan adanya sistem rekrutmen guru pembimbing khusus kita dapat mengetahui alur perekrutan GPK dengan baik dan mendapatkan hasil yang diharapkan.
2. Pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus (GPK) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan inklusif merupakan sebuah proses dimana dapat menjadikan GPK memiliki peningkatan secara kinerja menjadi produktif, memiliki kemampuan saat dihadapkan dengan ABK yang memiliki begitu banyak perbedaan, dapat menjadikan karir lebih baik.

B. Saran

Kemudian yang terakhir, peneliti ingin memberikan saran yang mana saran-saran ini nantinya dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak

UPT SMP Negeri 30 Gresik. Adapun saran-saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Membuat sebuah pamphlet dalam pencarian lowongan pekerjaan guna mempermudah pelamar dari luar untuk mendapatkan sebuah informasi.
2. Lebih sering mencari informasi mengenai pengembangan kompetensi atau pengembangan-pengembangan yang lain guna memberikan pengalaman bagi GPK yang ada.
3. Lebih sering lagi berkomunikasi dengan pihak terkait mengenai program pengembangan, sehingga pihak terkait dapat membuat program dengan pengembangan GPK lebih intens dan lebih banyak dari sebelumnya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- A.Sukmawati, H.M.Basri, Muhammad Akhir. “Pembentukan Karakter Berbasis Keteladanan Guru Dan Pembiasaan Murid SIT AL Biruni Jipang Kota Makassar.” *Education and Human Development Journal* 5, no. 1 (2020): 96.
- Adib Habibi. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI LEMBAGA PENDIDIKAN.” *Taklimuna: Journal of Education and Teaching* 1, no. 1 (2022): 1–11.
- Bado, Basri. *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah*. Klaten: Model Pendekatan Kualitatif: Telaah dalam Metode Penelitian Ilmiah, 2022.
- Darma, Indah Permata, and Binahayati Rusyidi. “Pelaksanaan Sekolah Inklusi Di Indonesia.” *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* 2, no. 2 (2015): 147–300.
- Desilia Purnama Dewi, SE., MM, and MM Harjoyo, SE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Edi Junaedi. *Unpam Press*. 1st ed. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019.
- Direktorat Pembinaan Sekolah Luar Biasa. *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif (Sesuai Permendiknas No 70 Tahun 2009)*. *Departement Pendidikan Nasional*. JAKARTA: Departement Pendidikan Nasional, 2011.
- Dr. Budiyanto, M Pd. *Pengantar Pendidikan Inklusif. Sereal Untuk*. Vol. 51.

Rawamangun - Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018.

Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M.Si. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by M.Si Dr. Patta Rapanna, SE. *Syria Studies*. Cetakan I. Vol. 7. Makassar: Syakir Media Press, 2021.

Eri Susan. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–962.

Gulo, W. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.

H. NASHAR, SE., MM., M.Si. *Buku Ajar MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. Surabaya: Pena Salsabila, 2013.

https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+artikel+ilmiah&btnG=.

Herawati, Nenden Ineu. "PENDIDIKAN INKLUSIF." *Jurnal Pendidikan Dasar* 2 (2010): 113-116.

<https://ejournal.upi.edu/index.php/eduhumaniora/article/download/2755/179>

5.

Hertanti, Siti, Irfan Nursetiawan, R. Rindu Garvera, and Asep Nurwanda.

"Pelaksanaan Program Karang Taruna Dalam Upaya Meningkatkan Pembangunan Di Desa Cintaratu Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran." *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. 5, no. 3 (2019): 5–24.

Imroatin Octaviarnis, Ediyanto, and Asep Sunandar. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia Di Sekolah Inklusi. Ilmu Pendidikan. 1st ed. Malang: ACE
(Angstrom Centre of Education), 2021.

Kurniawan Candra Guzman, Nina Oktarina. “STRATEGI KOMUNIKASI
EKSTERNAL UNTUK MENUNJANG CITRA LEMBAGA.” *Economic
Education Analysis Journal* 7, no. 1 (2018): xxvii–xxviii.

Kusnia, Nurin. “Sumber Daya Dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusi
Di SDN Betet 1 Kediri.” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 3, no. 1
(2018): 25–30.

Lestari, Fitria Dewi Puji. “Manajemen Pendidikan Inklusif Di Sekolah Menengah
Pertama [Management of Inclusive Education in Junior High Schools].”
Jurnal Pendidikan Khusus 9, no. 4 (2017): 1–13.
[https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-
khusus/article/view/20536/18825](https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-khusus/article/view/20536/18825).

Marbawi Adamy, SE., MM. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori,
Praktik Dan Penelitian.* UNIMAL PRESS. Ljokseumawe: UNIMAL PRESS,
2016.

Muhammad Kristiawan, Dian Safitri & Rena Lestari. *Manajemen Pendidikan.* 1st
ed. Sleman, Yogyakarta: PENERBIT DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV
BUDI UTAMA), 2017.

Ningsih, Rita Arianti dan Asih Ria. “Penerapan Model Discovery Learning Dalam
Menginterpretasi Teks Laporan Hasil Observasi Secara Lisan Pada Siswa
Kelas X IPA.2 SMA Negeri 1 Rambah.” *Jurnal Pendidikan Rokania* 4, no. 2

(2019): 187.

Prof. DR. H. Wirman Syafri, M.Si dan Dr. Alwi, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS. Sumedang Jawa Barat: IPDN PRESS, 2014.

https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625.

Putri, Ayu Fitri S, and Harmanto Harmanto. “Manajemen Pendidikan Inklusi Dalam Penanaman Karakter Tanggung Jawab Pada Mata Pelajaran PPKn Di SMP.” *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2020): 106–118. journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index.

Qutni, Darul, Muhammad Kristiawan, and Yessi Fitriani. “Human Resource Management in Improving The Quality of Education.” *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2, no. 2 (2021): 354–366. <https://media.neliti.com/media/publications/345177-human-resource-management-in-improving-t-9d3e0755.pdf>.

Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.

Ramaliya. “Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran.” *Bidayah: Studi Ilimu-Ilmu Keislaman* 9, no. 1 (2018): 77–87.

Rijali, Ahmad. “Analisis Data Kualitatif.” *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2018): 81.

- Sarwono, Jonathan. "Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif." In *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, 209. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Sirajuddin Saleh, S.Pd., M.Pd. *ANALISIS DATA KUALITATIF*. Edited by Hamzah Upu. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan Pe. Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>.
- Sodik, Sandu Siyoto dan Ali. "Dasar Metodologi Penelitian." 18. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Supratiknya, Augustinus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dalam Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma, 2015.
- Tatang Ari Gumati, Dkk. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Umar Sidiq, Moh. Miftachul Choiri, Anwar Mujahidin. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV Nata Karya, 2019.
- "Hasil Wawancara Dengan Bapak A, S.Pd (Waka Kesiswaan UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 12.30-13.00" (n.d.).
- "Hasil Wawancara Dengan Bapak M (Wali Siswa ABK) Di Halaman Sekolah 09 April 2023 Pk. 10.00-10.20," n.d.
- "Hasil Wawancara Dengan Bapak MKA, S.Pd (Ketua Pelasana Program Pendidikan Inklusif) Di Ruang Sumber Pada Senin, 28 November 2022 Pk. 09.00-10.00," n.d.

“Hasil Wawancara Dengan Ibu KR, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.45-11.15,” n.d.

“Hasil Wawancara Dengan Ibu W, S.Pd. (Guru Pembimbing Khusus UPT SMP Negeri 30 Gresik) Di Ruang Tamu Senin, 28 November 2022 Pk. 10.00-10.30,” n.d.

“Hasil Wawancara Dengan MRM (Siswa ABK) Di Ruang Sumber 09 April 2023 Pk. 09.00-09.20,” n.d.

