



**PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN PELATIHAN
GURU SEKOLAH DASAR INKLUSIF
BERBASIS KEBUTUHAN**

DISERTASI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Doktor Pendidikan**

Oleh

Nama: Moh. Toharudin

NIM: 0101614013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEPENDIDIKAN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN PENGUJI DISERTASI TAHAP II

Disertasi dengan judul **“Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Inklusif Berbasis Kebutuhan”** karya,

nama : Moh. Toharudin

NIM : 0101614013

program studi : Manajemen Kependidikan

telah dipertahankan dalam Ujian Disertasi Tahap II Pascasarjana Universitas Negeri Semarang pada hari Jum'at, 8 Februari 2019

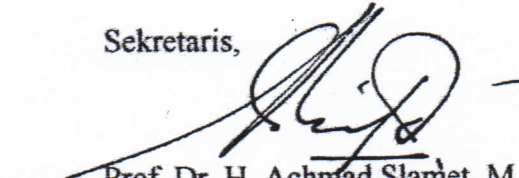
Semarang, 14 Februari 2019

Ketua,



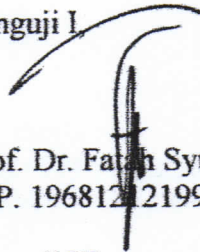
Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum
NIP. 196612101991031003

Sekretaris,



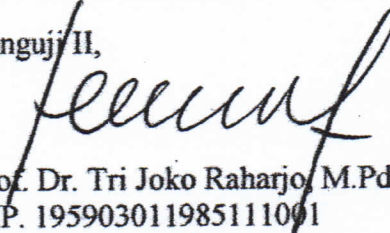
Prof. Dr. H. Achmad Slamet, M.Si
NIP. 196105241986011001

Penguji I,



Prof. Dr. Fathur Syukur, M.Ag
NIP. 1968121219994031001

Penguji II,



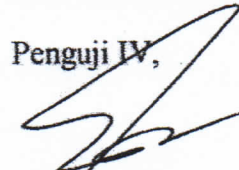
Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd
NIP. 195903011985111001

Penguji III,



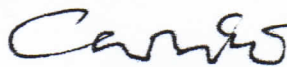
Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd
NIP. 195604271986031001

Penguji IV,



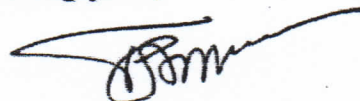
Prof. Dr. Joko Sutarto, M.Pd
NIP. 195609081983031003

Penguji V,



Prof. Dr. Rasdi Ekosiswoyo, M.Sc
NIP. 194606211973081001

Penguji VI,



Prof. Dr. Totok Sumaryanto, M.Pd
NIP. 196410271991021001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya

Nama : Moh. Toharudin

Nim : 0101614013

Program studi : Manajemen Kependidikan

Menyatakan bahwa yang tertulis dalam disertasi yang berjudul “**Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Inklusif Berbasis Kebutuhan di Kabupaten Brebes**” ini benar-benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam disertasi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya **secara pribadi** siap menanggung resiko/sanksi hukum yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 22 November 2018

Yang membuat pernyataan,

Moh. Toharudin

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- ❖ Perencanaan yang efektif dalam penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif akan memudahkan tercapainya tujuan pelatihan.

Persembahan:

1. Pascasarjana Universitas Negeri Semarang
2. Universitas Muhadi Setiabudi Brebes

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat-Nya. Berkat Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul "Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Inklusif Berbasis Kebutuhan di Kabupaten Brebes". Disertasi ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar Doktor Kependidikan pada Program Studi Manajemen Kependidikan Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Penelitian ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan pertama kali kepada para pembimbing: Promotor Prof. Dr. Totok Sumaryanto Florentinus, M.Pd., Kopromotor Prof. Dr. Rasdi Ekosiswoyo, M.Sc, dan Anggota Promotor Prof. Dr. Joko Sutarto, M.Pd, yang telah membimbing kepada peneliti sehingga terselesaikannya disertasi ini.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan pula kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian studi, diantaranya:

1. Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh studi program doktor di Universitas Negeri Semarang.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Semarang atas dukungan kelancaran yang diberikan kepada penulis dalam menempuh studi program doktor.
3. Ketua Program Studi Manajemen Kependidikan beserta seluruh pengajar yang telah membekali penulis dengan ilmu dan pengetahuan selama studi.

4. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Brebes yang telah memberikan ijin penelitian.
5. Rektor Universitas Muhadi Setiabudi yang telah memberikan izin peneliti untuk studi program doktor.
6. Dekan dan dosen di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhadi Setiabudi yang senantiasa memberikan motivasi peneliti sehingga dapat selesai.
7. Pengurus Forum Komunikasi Sekolah Inklusi Kabupaten Brebes yang telah memberikan informasi dan data penelitian ini.
8. Kepala dan guru SDLB Negeri Brebes yang telah mendukung peneliti dalam memberikan data dan informasi penelitian.
9. Guru SD inklusif di Kabupaten Brebes yang telah memberikan informasi dan data sehingga terselesaikannya penelitian disertasi ini.
10. Dr. Munawir Yusuf, M.Pd selaku pakar inklusif yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan tentang pendidikan inklusif.
11. Kedua orang tua peneliti yang tiada hentinya memberi dukungan dan doa kepada peneliti baik moril maupun materiil sehingga terselesaikannya penelitian disertasi ini.
12. Istri dan anak-anak tercinta yang selalu memberikan doa dan motivasi dalam melaksanakan studi doktor di Universitas Negeri Semarang.
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2014 yang sangat banyak membantu dalam memberikan sharing keilmuan selama studi program doktor di Universitas Negeri Semarang.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan disertasi ini.

Penulis sadar bahwa dalam disertasi ini masih terdapat kekurangan, baik isi maupun tulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan merupakan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di Kabupaten Brebes maupun di Indonesia pada umumnya.

Semarang, November 2018

Penulis,
MohToharudin

ABSTRAK

Moh. Toharudin. 2018. Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Inklusif Berbasis Kebutuhan di Kabupaten Brebes. Disertasi. Program Studi Manajemen Kependidikan. Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang. Promotor Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd., Kopromotor Prof. Dr. Rasdi Ekosiswoyo, M.Sc., Anggota Promotor Prof. Dr. Joko Sutarto, M.Pd.

Kata Kunci: *model, manajemen pelatihan, SD inklusif.*

Pendidikan inklusif adalah sekolah yang menampung semua siswa di kelas yang sama. Pelayanan pembelajaran kepada siswa berkebutuhan khusus pada sekolah dasar inklusif dibutuhkan guru yang kompeten. Untuk mewujudkan kompetensi guru sekolah dasar inklusif tentunya melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru sekolah dasar inklusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model faaktual manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes, mengembangkan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan, dan menguji kelayakan model pelatihan guru sekolah dasar inklusif.

Metode yang digunakan adalah *Research and Development (R&D)*, produk yang dikembangkan berupa panduan manajemen pelatihan. Sumber datanya yaitu guru kelas pada sekolah dasar inklusif berjumlah 24 orang pada 4 sekolah dasar inklusif. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, angket, dan tes. Analisis data tahap faktual menggunakan analisis deskriptif interaktif, analisis data tahap pengembangan model dan tahap pengujian kelayakan model menggunakan uji t.

Hasil penelitian ini yaitu: (1) model faktual manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif belum didasarkan atas kebutuhan Bersama antara penyelenggara, peserta dan instruktur pelatihan; (2) pengembangan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif dengan menganalisis kebutuhan terintegrasi antara guru inklusif, instruktur dan penyelenggara pelatihan, mengembangkan modul pelatihan, menerapkan metode pelatihan dengan mastery learning, serta adanya tindak lanjut pasca evaluasi; (3) Model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan layak diterapkan di Kabupaten Brebes.

Disarankan kepada (1) Dinas pendidikan Kabupaten Brebes dan Forum Komunikasi Sekolah Inklusif Kabupaten Brebes selaku penyelenggara pelatihan guru sekolah dasar inklusif dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif; (2) Kepala sekolah dasar inklusif dapat menggunakan model ini untuk meningkatkan kualitas guru sekolah dasar inklusif; (3) Guru sekolah dasar inklusif dapat menggunakan model ini untuk panduan dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah dasar inklusif; (4) Penelitian ini dapat mengembangkan model manajemen pelatihan pada tingkatan yang lebih tinggi baik SLTP maupun SLTA.

ABSTRACT

Moh. Toharudin. 2018. Development of Management Model of Need-Based Inclusive Primary School Training in Brebes Regency. Dissertation. Educational Management Study Program. Postgraduate, Semarang State University. Promoter Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd., Kopromotor Prof. Dr. Rasdi Ekosiswoyo, M.Sc., Promoter Member Prof. Dr. Joko Sutarto, M.Pd.

Keywords: *model, training management, elementary inclusive*

Inclusive education is a school that accommodates all students in the same class. Learning services for students with special needs in inclusive primary schools need competent teachers. To realize the competence of inclusive primary school teachers, of course, through training that suits the needs of inclusive elementary school teachers. This study aims to develop a needs-based inclusive primary school teacher training management model in Brebes Regency.

The method used is Research and Development (R & D), the product developed is a training management guide. The data sources are class teachers in inclusive elementary schools totaling 24 people. Data collection uses interviews, observations and questionnaires. The preliminary data analysis using interactive descriptive analysis, data analysis of the model development stage and the testing phase of model effectiveness using the t test.

The results of this study, namely: (1) the factual model of management of inclusive primary school teacher training that has been held in Brebes Regency is in the poor category; (2) the development of inclusive primary school teacher training management models that are needed by inclusive primary school teachers; (3) A need-based inclusive elementary school teacher training training model is implemented in Brebes Regency.

It is recommended to (1) the Brebes District education office and the Brebes District Inclusive School Communication Forum as the training organizer to use the results of this study as a guide to the implementation of inclusive primary school teacher training; (2) Inclusive primary school principals can use this model to improve the quality of inclusive primary school teachers; (3) Inclusive elementary school teachers can use this model for guidance in implementing inclusive primary school learning; (4) This research can develop a training management model at higher levels both SLTP and SLTA.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	15
1.3 Cakupan Masalah	17
1.4 Rumusan Masalah	18
1.5 Tujuan Penelitian	18
1.6 Manfaat Penelitian	19
1.7 Spesifikasi Produk yang Dikembangkan	21
1.8 Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS, DAN KERANGKA BERPIKIR	25
2.1 Kajian Pustaka	25
2.2 Kerangka teoretis	46

2.2.1 Hakikat pelatihan	46
2.2.2 Hakikat pendidikan inklusif	64
2.2.3 Hakikat guru sekolah inklusif	74
2.2.4 Hakikat kompetensi guru sekolah inklusif	78
2.2.5 Manajemen pelatihan guru sekolah inklusif	87
2.2.6 Model pelatihan guru sekolah inklusif berbasis kebutuhan	102
2.3 Kerangka Berpikir	112
BAB III METODE PENELITIAN	116
3.1 Desain penelitian.....	116
3.2 Prosedur penelitian.	118
3.2.1 Tahap pendahuluan dan analisis model faktual	120
3.2.2 Tahap desain dan pengembangan model	121
3.2.3 Tahap implementasi dan evaluasi model	123
3.3 Sumber data dan subjek penelitian	126
3.3.1 Sumber data penelitian	126
3.3.2 Subjek penelitian	127
3.4 Teknik dan instrumen pengumpulan data	129
3.4.1 Instrumen wawancara	129
3.4.2 Instrumen observasi	129
3.4.3 Instrumen dokumentasi	130
3.4.4 Instrumen angket	130
3.4.5 Instrumen tes	131
3.5 Uji keabsahan, validitas, dan reliabilitas data	131
3.5.1 Uji keabsahan data	131
3.5.2 Uji validitas data..	133
3.5.3 Uji reliabilitas data	134
3.6 Teknik analisis data	134
3.6.1 Analisis deskripsi kualitatif	134

3.6.2 Analisis deskriptif kuantitatif	136
3.6.3 <i>Interaktive model of analysis</i>	139
3.6.4 Uji-t	142
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	144
4.1 Model faktual manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes	144
4.2 Pengembangan model manajemen pelatihan guru SD inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes	176
4.3 Kelayakan model manajemen pelatihan guru SD inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes	199
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	267
5.1 Simpulan.....	267
5.2 Implikasi.....	268
5.3 Saran.....	269
DAFTAR PUSTAKA.....	270
LAMPIRAN PENELITIAN.....	287

DAFTAR GAMBAR/DIAGRAM/GRAFIK

Gambar 2.1 Siklus pelatihan(Pont,1991)	55
Gambar 2.2 Penyelenggaraan pendidikan inklusif	68
Gambar 2.3 Regulasi pendidikan inklusif	71
Gambar 2.4 Model ADDIE Molenda	94
Gambar 2.5 Model ADDIE Piskurich	95
Gambar 2.6 Kerangka berpikir penelitian	115
Gambar 3.1 Langkah-langkah penelitian R&D	118
Gambar 3.2 Skema prosedur penelitian dan pengembangan model manajemen pelatihan guru SD inklusif	119
Gambar 3.3 Desain eksperimen (<i>before-after</i>)	125
Gambar 3.4 Komponen analisis data dengan <i>interactive model</i>	140
Gambar 4.1 Persentase penilaian kompetensi guru SD yang pernah mengikuti pelatihan guru sekolah dasar inklusif	146
Gambar 4.2 Persentase tanggapan guru SD inklusi terhadap kompetensi instruktur pelatihan yang selama ini diselenggarakan	149
Gambar 4.3 Persentase tanggapan guru yang pernah mengikuti pelatihan terhadap materi pelatihan guru SD inklusif	152
Gambar 4.4 Persentase tanggapan guru terhadap fasilitas pelatihan inklusif yang selama ini diselenggarakan	154
Gambar 4.5 Persentase tanggapan guru terhadap perencanaan pelatihan yang selama ini diselenggarakan	156
Gambar 4.6 Persentase tanggapan guru terhadap pengorganisasian pelatihan guru SD inklusif yang selama ini diselenggarakan	158
Gambar 4.7 Persentase tanggapan guru terhadap pelaksanaan pelatihan guru SD inklusif yang selama ini diselenggarakan	161
Gambar 4.8 Persentase tanggapan guru terhadap evaluasi pelatihan guru SD inklusif yang selama ini diselenggarakan	163

Gambar 4.9 Model faktual manajemen pelatihan guru SD inklusif di Kabupaten Brebes	165
Gambar 4.10 Desain model hipotetik manajemen pelatihan guru SD inklusif berbasis kebutuhan	189
Gambar 4.11 Format pelaporan pelatihan guru SD inklusif	208
Gambar 4.12 Model final manajemen pelatihan guru SD inklusif	239

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penilaian kompetensi guru yang pernah mengikuti pelatihan guru sekolah dasar inklusif	147
Tabel 4.2 Tanggapan guru SD inklusif terhadap kompetensi instruktur pelatihan Guru SD inklusif yang selama ini diselenggarakan	150
Tabel 4.3 Tanggapan guru SD inklusif terhadap materi pelatihan yang selama ini diselenggarakan	153
Tabel 4.4 Tanggapan guru SD inklusif terhadap fasilitas pelatihan yang selama ini diselenggarakan	155
Tabel 4.5 Tanggapan guru SD inklusif terhadap perencanaan pelatihan Guru SD inklusif yang selama ini diselenggarakan	157
Table 4.6 Tanggapan guru SD inklusif terhadap pengorganisasian pelatihan yang selama ini diselenggarakan	159
Tabel 4.7 Tanggapan guru terhadap pelaksanaan pelatihan guru SD inklusif yang selama ini diselenggarakan	162
Tabel 4.8 Tanggapan guru terhadap evaluasi pelatihan guru SD inklusif yang selama ini diselenggarakan	164
Tabel 4.9 Kebutuhan guru terhadap desain pelatihan guru SD inklusif	167
Tabel 4.10 Kebutuhan terhadap program pelatihan guru SD inklusif	169
Tabel 4.11 Kebutuhan terhadap pengembangan bahan ajar	171
Tabel 4.12 Kebutuhan guru terhadap kompetensi instruktur pelatihan guru SD inklusif	174
Tabel 4.13 Kebutuhan guru terhadap fasilitas pelatihan guru SD inklusif	175
Tabel 4.14 Hasil kelayakan ahli/pakar terhadap desain model hipotetik.....	217
Tabel 4.15 Perbaikan/saran desain model hipotetik manajemen pelatihan guru SD inklusif berbasis kebutuhan	218
Tabel 4.16 Hasil validasi oleh praktisi terhadap panduan manajemen pelatihan guru SD inklusif berbasis kebutuhan	219

Tabel 4.17 Perbaikan/Saran praktisi terhadap panduan manajemen pelatihan guru SD inklusif berbasis kebutuhan	220
Tabel 4.18 Hasil kelayakan FGD praktisi terhadap panduan manajemen pelatihan guru SD inklusif berbasis kebutuhan	221
Tabel 4.19 Perbaikan/saran FGD praktisi terhadap desain model hipotetik manajemen pelatihan guru SD inklusif berbasis kebutuhan	222
Tabel 4.20 Hasil validasi FGD pakar/ahli terhadap panduan manajemen pelatihanguru SD inklusif berbasis kebutuhan	223
Tabel 4.21 Perbaikan/saran FGD dengan pakar/ahli terhadap desain model hipotetik panduan manajemen pelatihan guru SD inklusif.....	224
Tabel 4.22 Hasil uji validitas butir soal	225
Tabel 4.23 Hasil uji reliabilitas butir soal	226
Tabel 4.24 Nilai uji coba terbatas instruktur pelatihan guru SD inklusif.....	228
Tabel 4.25 Nilai <i>pre test</i> kemampuan peserta pelatihan guru SD inklusif pada uji coba terbatas	228
Table 4.26 Nilai <i>post test</i> peserta pelatihan uji coba terbatas	229
Tabel 4.27 Nilai uji coba terbatas panduan pelatihan guru SD inklusif	230
Tabel 4.28 Nilai uji coba terbatas perencanaan pelatihan pendidikan	230
Tabel 4.29 Nilai uji coba terbatas pengorganisasian pelatihan	232
Tabel 4.30 Nilai uji coba terbatas pelaksanaan pelatihan	233
Tabel 4.31 Nilai uji coba terbatas evaluasi pelatihan guru SD inklusif	234
Tabel 4.32 Perbaikan uji coba terbatas terhadap pelatihan	235
Tabel 4.33 Nilai uji coba kelompok besar instruktur pelatihan	236
Tabel 4.34 Nilai <i>pre test</i> peserta pelatihan uji coba kelompok besar	237
Tabel 4.35 Nilai <i>post test</i> peserta uji coba kelompok besar pelatihan	238
Tabel 4.36 Hasil uji coba kelompok besar panduan pelatihan	239
Tabel 4.37 Penilaian uji coba kelompok besar perencanaan pelatihan	239
Tabel 4.38 Penilaian uji coba kelompok besar pengorganisasian pelatihan	241
Tabel 4.39 Hasil penilaian uji coba kelompok besar pelaksanaan pelatihan	242

Tabel 4.40 Hasil penilaian uji coba kelompok besar evaluasi pelatihan	243
Tabel 4.41 Uji homogenitas	244
Tabel 4.42 Hasil Uji-t, hasil 1 <i>Paired Sample Statistics</i>	245
Tabel 4.43 Hasil Uji-t, hasil 2 <i>Paired Samples Correlations</i>	245
Table 4.44 Hasil Uji-t, hasil 3 <i>Paired Samples Test</i>	246
Table 4.45 Hasil observasi keterampilan peserta pelatihan	247
Tabel 4.46 Hasil tanggapan sikap peserta pelatihan	248
Tabel 4.47 Rekapitulasi penyelenggaraan pelatihan guru SD inklusif	249

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin penelitian UNNES.....	287
Lampiran 2 Surat keterangan penelitian BAPPEDA Brebes.....	288
Lampiran 3 Surat keterangan penelitian Dinas Pendidikan Brebes.....	289
Lampiran 4 Instrumen kebutuhan pelatihan guru SD inklusif.....	290
Lampiran 5 Angket analisis kebutuhan guru SD inklusif.....	298
Lampiran 6 Penilaian pelatihan guru sekolah dasar inklusif	301
Lampiran 7 Pertanyaan dan angket permasalahan guru SD inklusif	326
Lampiran 8 Validasi model dan instrumen ahli/pakar 1.....	329
Lampiran 9 Validasi model dan instrumen ahli/pakar 2.....	336
Lampiran 10 Validasi model dan instrumen ahli/pakar 3.....	346
Lampiran 11 Pedoman wawancara.....	350
Lampiran 12 Validasi model dan instrumen praktisi 1.....	353
Lampiran 13 Validasi model dan instrumen praktisi 2	357
Lampiran 14 Validasi model dan instrumen praktisi 3.....	361
Lampiran 15 Daftar hadir FGD dengan praktisi.....	387
Lampiran 16 Laporan FGD dengan pakar/ahli dan praktisi.....	388
Lampiran 17 Kisi-kisi dan instrumen tes.....	389
Lampiran 18 Penilaian model hipoeik.....	390
Lampiran 19 Penilaian uji coba terbatas	391
Lampiran 20 Penilaian uji coba kelompok besar	392
Lampiran 21 Profil sekolah inklusif.....	393
Lampiran 22 Foto-foto kegiatan	400

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru sekolah dasar inklusif merupakan perkembangan terkini dari model pendidikan bagi anak yang berkelainan. Guru sekolah dasar inklusif adalah salah satu program dari kebijakan pemerintah dalam memberikan pelayanan bagi anak berkebutuhan khusus untuk menempuh pendidikan reguler seperti anak-anak normal lainnya. Untuk menuntaskan wajib belajar sembilan tahun, maka perlu peningkatan perhatian terhadap anak berkebutuhan khusus, baik yang telah memasuki sekolah reguler tetapi belum mendapatkan layanan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhannya, maupun yang belum mengenyam pendidikan sama sekali karena tidak diterima disekolah dasar terdekat atau karena lokasi Sekolah Luar Biasa jauh dari tempat tinggalnya, karena pada kenyataannya di dalam masyarakat terdapat anak reguler dan anak berkebutuhan khusus yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu komunitas. Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 (Amandemen) Pasal 31 Ayat 1, 2 dan 3 bahwa :

Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kegidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang.

Hal ini sebagaimana Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Pasal 48 dan 49 bahwa:

Pemerintah wajib menyelenggarakan pendidikan dasar minimal 9 (sembilan) tahun untuk semua anak. Negara, Pemerintah, Keluarga, dan Orangtua wajib memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada anak untuk memperoleh pendidikan.

Tujuan pendidikan yang mulia itu hendaknya dijadikan motivasi untuk terus berusaha mewujudkan cita-cita pendidikan yang ideal. Dalam mewujudkan cita-cita tersebut perlu adanya kerjasama yang baik dari berbagai elemen pendidikan terutama pemerintah yang dalam hal ini, memegang peranan penting dalam upaya pemerataan pendidikan nasional secara menyeluruh.

Pemerintah telah membuat suatu kebijakan yang mana dalam kebijakan tersebut berisi mengenai solusi-solusi terbaik dalam mengatasi masalah-masalah pendidikan yang dihadapi. Sebagaimana penjelasan pada pasal 15 tentang pendidikan khusus yang menyebutkan bahwa “Pendidikan Khusus merupakan pendidikan untuk peserta didik yang berkelainan atau peserta didik yang memiliki kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara inklusi atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah”. Hal inilah yang memungkinkan terobosan bentuk pelayanan pendidikan bagi anak berkelainan berupa penyelenggaraan pendidikan inklusi.

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman, reformasi kelembagaan yang melayani anak yang mempunyai kelainan telah banyak dilakukan. Pada masa sebelumnya bentuk kelembagaan yang melayani pendidikan anak yang berkelainan masih banyak yang bersifat segregasi atau terpisah dari masyarakat pada umumnya. Selama ini pendidikan bagi anak

berkelainan disediakan dalam tiga macam lembaga pendidikan yaitu Sekolah Luar Biasa/ Sekolah Berkelainan (SLB), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), dan Pendidikan Terpadu. Inklusif merupakan salah satu bentuk layanan pendidikan bagi anak yang berkelainan yang dipandang ideal untuk dilaksanakan. Disekolah inklusif, siswa memiliki kemampuan heterogen karena siswa inklusif disamping anak-anak normal juga anak-anak yang berkelainan baik secara fisik, sosial, emosional dan sensorisneurologis. Dalam Peraturan Menteri Nomor 70 Tahun 2009 bahwa guru sekolah dasar inklusif adalah pendidikan bagi siswa yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa.

Melalui peraturan diatas maka Kementrian Pendidikan Nasional Republik Indonesia mengeluarkan program dalam penyelenggaraan guru sekolah dasar inklusif, pasal 6 yang menyatakan bahwa: (1) Pemerintah kabupaten/ kota menjamin terselenggaranya guru sekolah dasar inklusif sesuai dengan kebutuhan siswa; (2) Pemerintah kabupaten/ kota menjamin tersedianya sumber daya guru sekolah dasar inklusif pada satuan guru sekolah dasar inklusif; (3) Pemerintah dan pemerintah provinsi membantu tersedianya sumber daya guru sekolah dasar inklusif. Istilah inklusif adalah falsafah pendidikan dan menjadi bagian dari keseluruhan, dimana anak-anak diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara penuh di lingkungan sekolah dan masyarakat. Guru sekolah dasar inklusif merupakan perkembangan terkini dari model pendidikan bagi anak yang berkelainan. Guru sekolah dasar inklusif adalah salah satu program dari kebijakan pemerintah untuk

memberikan pelayanan bagi anak berkebutuhan khusus untuk menempuh pendidikan reguler seperti anak-anak normal lainnya.

Untuk menuntaskan wajib belajar sembilan tahun, maka perlu peningkatan perhatian terhadap anak berkebutuhan khusus, baik yang telah memasuki sekolah reguler (sekolah dasar) tetapi belum mendapatkan layanan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhannya, maupun yang belum mengenyam pendidikan sama sekali karena tidak diterima di SD terdekat atau karena lokasi SLB jauh dari tempat tinggalnya, karena pada kenyataannya di dalam masyarakat terdapat anak reguler dan anak berkebutuhan khusus yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu komunitas.

Konsep dasar guru sekolah dasar inklusif dimaksudkan sebagai sistem pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus, pendidikan yang mengikut sertakan anak berkebutuhan khusus belajar bersama dengan anak sebayanya di sekolah reguler yang dekat dengan tempat tinggalnya. Semangat penyelenggaraan guru sekolah dasar inklusif adalah memberikan kesempatan atas akses yang seluas-luasnya kepada semua anak untuk memperoleh pendidikan yang bermutudan sesuai dengan kebutuhan individu siswa berkebutuhan khusus tanpa diskriminasi. Pihak sekolah dituntut untuk melakukan penyesuaian baik dari segi kurikulum, sarana prasarana pendidikan, maupun sistem pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan individu siswa berkebutuhan khusus (DirektoratPLB, 2007: 4).

Sementara itu Lay Kekeh Marthan (2007:145) mengartikan bahwa guru sekolah dasar inklusif adalah memberikan kesempatan kepada semua

anak untuk mendapatkan pendidikan di sekolah umum bersama anak lainnya dengan memperhatikan kebutuhan masing-masing anak dan didasarkan pada keunikan dan karakteristik individu. Sementara itu Stainback (dalam Tarmansyah, 2007:82) mengemukakan bahwa: guru sekolah dasar inklusif adalah sekolah yang menampung semua siswa di kelas yang sama. Selanjutnya menurut Staub dan Peck (dalam Tarmansyah, 2007: 83) menyatakan bahwa guru sekolah dasar inklusif adalah penempatan anak berkelainan tingkat ringan, sedang, dan berat secara penuh di kelas reguler. Namun realitas di lapangan, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes, bahwa sekolah inklusif menolak pada siswa berkebutuhan khusus yang masuk kategori kelainan berat. Sekolah inklusif yang ditunjuk hanya mau menampung siswa berkelainan ringan dan sedang.

Konsekuensi sekolah yang menerapkan inklusif adalah pihak guru harus mampu memodifikasi kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hasil penelitian Tee (2005) menjelaskan bahwa perubahan kurikulum pendidikan yang mampu menghasilkan *out come* yang bersikap mandiri dan berjiwa wirausaha, pembiasaan belajar sepanjang hidup, berpikir global, mampu memahami dan menghormati perbedaan menjadi sebuah budaya. Setiap sekolah harus mempunyai visi yang mampu melihat setiap potensi pada anak agar dapat dikembangkan secara penuh. Simpulan penelitian di atas sangatlah ideal bila dapat diterapkan dalam system pendidikan di Indonesia. Penyusunan kurikulum pendidikan sangatlah perlu memperhatikan penanaman

nilai-nilai karakter dalam setiap matapelajaran. Ali, Manisah Mohd; Mustapha, Ramlee; Jelas, Zalizan Mohd. (2006), yang melaksanakan penelitian persepsi guru-guru sekolah dasar inklusif di Malaysia, bahwa sikap dan pandangan guru-guru sekolah dasar inklusif pada penyelenggaraan guru sekolah dasar inklusif positif/menerima dengan baik. Mereka sepakat bahwa siswa inklusif berhak memperoleh layanan pendidikan yang sama dengan siswa pada umumnya dan mereka berhak untuk berkomunikasi dengan siswa lainnya.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Valeo dari Ryeson University (2008), bahwa terdapat perbedaan persepsi antara guru dan administrator dalam penyelenggaraan guru sekolah dasar inklusif, guru merasa frustrasi karena tuntutan kurikulum dan keterbatasan waktu. Kerjasama antara guru kelas dengan guru pembimbing khusus juga masih belum optimal. Dari dua hasil penelitian tersebut adanya kontradiksi hasil penelitian bahwa penyelenggaraan guru sekolah dasar inklusif didukung oleh guru, sementara hasil penelitian yang lainnya guru tidak mendukung terhadap penyelenggaraan guru sekolah dasar inklusif.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan prestasi kerja sebagaimana Moses (2011:75) adanya hubungan yang sangat tinggi antara pelatihan dan prestasi kerja sebesar 87% sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh faktor lain. Begitu juga dengan hasil penelitiannya Fox dan Ysseldyke dalam Valeo (2008) yang mencatat kurangnya waktu sebagai keprihatinan dikalangan guru. Karena itu guru

sekolah reguler di sekolah guru sekolah dasar inklusif, perlu diberikan tambahan pelatihan. Hal ini diperkuat juga dengan pendapat Gonzalez Gill, dkk (2013:783), dalam survey kebutuhan pelatihan, menyimpulkan bahwa 200 guru di sekolah penyelenggara guru sekolah dasar inklusif membutuhkan berbagai pelatihan terutama berkaitan dengan isue-isue pengelolaan kelas inklusif dan metode pembelajaran. Hasil penelitian Fox dan Yseldyke ini yang menjadi salah satu dasar peneliti, bahwa guru-guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes masih sangat minim sekali dalam pemahaman terhadap pelaksanaan pembelajaran guru sekolah dasar inklusif dikarenakan kegiatan pelatihan yang diselenggarakan bukan atas dasar kebutuhan guru.

Pelaksanaan pelayanan bagi mereka yang memiliki kebutuhan khusus terutama pada sekolah dasar, maka dibutuhkan guru yang memiliki kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah tersebut. Guru yang mempunyai kompetensi dibidang penanganan anak-anak yang berkebutuhan khusus, tentunya melalui pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang diberikan kepada seluruh guru khususnya di sekolah dasar secara kontinyu.

Peran guru sangatlah penting dalam tercapainya tujuan pendidikan, khususnya pada sekolah dasar inklusif. Mutu peserta didik bergantung pada kualitas guru. Karena itu guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan, agar guru dapat menjalankan tugas dan perannya dengan baik. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan ketrampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran

dan pendidikan. Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar (Echols dan Shadily, 2002:132).

Menurut Mulyasa (2007), "Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas. "Kompetensi terkait dengan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja baru, di mana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Debling (1995:80) menulis, "*Competence is a broad concept which embodies the ability to transfers skills and knowledge to new situations within the occupational area*". Pengertian lainnya tentang kompetensi merujuk pada hasil kerja (*out put*), individu maupun kelompok. Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Tuxworth (1995:13) mengutip pendapat Burke, dkk.tentang kompetensi, "*Competency statements describe outcomes expected from the performance of professionally related functions, or the performance of those functions,*" Mansfield (1995:28) menulis, "*Competence is about performance*".

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat

bagi diri dan lingkungannya. Ketiga aspek kemampuan ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain.

Kenyataan di lapangan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah dan guru di sekolah dasar inklusif bahwa guru di sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes kebanyakan belum sesuai dengan kompetensinya. Guru-guru di sekolah dasar inklusif berlatar belakang pendidikan guru kelas yang hanya diberikan pelatihan dan pembinaan terkait dengan guru sekolah dasar inklusif, diperparah lagi bahwa pelaksanaan pelatihan guru sekolah dasar inklusif hanya belum sesuai dengan kebutuhan guru sekolah dasar inklusif. Sebagaimana pendapat Sudarwan Danim (2002) bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Rendahnya kompetensi guru sekolah dasar inklusif bukan karena mereka tidak pernah diberikan pelatihan, akan tetapi disebabkan karena fungsi manajemen pelatihan yang selama ini diselenggarakan perlu adanya perbaikan. Temuan awal penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang selama ini diselenggarakan di Kabupaten Brebes terdapat beberapa kekurangan, antara lain: (1) perencanaan pelatihan yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan peserta yaitu guru sekolah dasar inklusif, (2) pelaksanaan pelatihan waktunya singkat, (3) model pelatihan inklusif yang

dilaksanakan menggunakan pendekatan *teacher centered learning*, (4) tindak lanjut evaluasi pelatihan yang kurang jelas.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara peneliti di lokasi penelitian, bahwa jumlah guru sekolah dasar inklusif di SD Negeri Klampok 01 sebanyak 15 guru dan 1 kepala sekolah, SDN Brebes 02 sebanyak 13 guru dan 1 kepala sekolah, SDN Tanjung 01 sebanyak 9 guru dan 1 kepala sekolah, dan SDN Kalierang 03 Bumiayu sebanyak 10 guru dan 1 kepala sekolah sejatinya hanyalah guru kelas dan guru mata pelajaran yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan pendidikan inklusif di Kabupaten Brebes. Tentunya sangat sedikit kompetensi yang didapatkan hanya waktu yang singkat sekali. Ditambah pelatihan yang diselenggarakan hanya mengorientasikan pada pengetahuan dasar guru sekolah dasar inklusif. Bahkan tidak adanya buku panduan untuk guru pada saat pelatihan guru sekolah dasar inklusif.

Penyelenggaraan guru sekolah dasar inklusif tingkat Sekolah Dasar di Kabupaten Brebes ada empat, yaitu SD Negeri Brebes 02, SD Negeri Klampok 01 Kec. Wanasari, SD Negeri Tanjung 01 Kec. Tanjung dan SD Negeri Kalierang 03 Kec. Bumiayu. Keempat Sekolah Dasar tersebut merupakan percontohan dalam penyelenggaraan guru sekolah dasar inklusif yang sudah terlaksana sejak tahun 2005. Berdasarkan data tahun 2014 yang tercatat di Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes terdapat 1.304 anak berkebutuhan khusus dan 153 anak berkebutuhan khusus ada di sekolah inklusif dan diyakini masih banyak anak berkebutuhan khusus yang berada

di sekolah umum sehingga anak berkebutuhan khusus memiliki kesulitan dalam mengikuti pendidikan, karena sekolah umum belum memiliki kesiapan dalam memberikan layanan pendidikan kepada mereka. Anak berkebutuhan khusus di sekolah dasar Kabupaten Brebes meliputi keterbatasan: *slow learner*, kesulitan belajar, tuna grahita ringan, autisme, *low vision*, tuna runtu, tuna daksa, hiperaktif, hambatan perilaku, gangguan emosi, down sindrom, dan tuna wicara. Namun yang terjadi bahwa kualitas tenaga pendidik di sekolah inklusif menjadi suatu permasalahan yang sangat urgen, karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil jika kualitas tenaga pendidik tercukupi.

Pengamatan peneliti pada dokumen profil sekolah dasar inklusif Kabupaten Brebes, bahwa SD Negeri Brebes 02 memiliki jumlah 330 siswa dan 5 siswa berkebutuhan khusus dengan jenis kebutuhan *slow learner*, kesulitan belajar, hambatan perilaku, gangguan emosi, serta 12 guru. SD Negeri Klampok 01 memiliki 318 siswa dan 31 siswa berkebutuhan khusus dengan jenis kebutuhan *slow learner*, kesulitan belajar, tuna grahita ringan, serta 15 guru. SD Negeri Tanjung 01 memiliki 228 dan 23 siswa berkebutuhan khusus dengan jenis kebutuhan kesulitan belajar, tuna grahita ringan, autisme, *low vision*, tuna runtu, tuna daksa, down sindrom, dan tuna wicara, serta memiliki 9 guru. SD Negeri Kalierang 03 Bumiayu memiliki 266 siswa dan 27 siswa berkebutuhan khusus dengan jenis kebutuhan *slow learner*, kesulitan belajar, tuna grahita ringan, autisme, *low vision*, tuna runtu,

tuna daksa, hiperaktif, hambatan perilaku, gangguan emosi, down sindrom, dan tuna wicara, serta 10 guru.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa untuk melakukan pembinaan guru, yakni dengan melalui tiga hal, yaitu: uji kompetensi, PKG (Penilaian Kinerja Guru), dan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan dan berjenjang, sehingga kualitas guru semakin meningkat. Pola pembinaan guru ini merupakan salah satu amanat dari Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah ini diharapkan dapat menjembatani guru untuk selalu mengembangkan keprofesiannya.

Kemampuan kognitif dan keterampilan guru pada sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes untuk mampu memberikan layanan pada siswa berkebutuhan khusus di Kabupaten Brebes merupakan suatu kebutuhan dan harus dikembangkan secara berkelanjutan. Hal tersebut dapat dipahami karena layanan pembelajaran pada sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes selama ini belum mengorientasikan pada potensi dan minat siswa berkebutuhan khusus. Rendahnya layanan pembelajaran pada sekolah dasar inklusif disebabkan karena pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang selama ini diselenggarakan belum mampu untuk memberikan bekal kepada guru untuk mampu memberikan layanan yang mengorientasikan potensi dan minat siswa berkebutuhan khusus.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas memberikan gambaran bahwa peningkatan kompetensi guru sekolah dasar inklusif masih perlu penanganan yang serius. Upaya yang telah dilakukan pemerintah baik melalui dana dari APBN maupun APBD telah banyak dikucurkan demi peningkatan kompetensi guru inklusif khususnya jenjang sekolah dasar, diantaranya penyelenggaraan dikat-dilkat, workshop, seminar, pembinaan dan pelatihan antara lain melalui uji kompetensi guru, penilaian kinerja guru, dan pengembangan keprofesian. Tetapi upaya-upaya ini belum mampu mengatasi permasalahan utama terkait dengan meningkatnya kompetensi guru di sekolah dasar inklusif. Hal ini perlu dipahami karena strategi dan manajemen penyelenggaraan pelatihan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh guru. Padahal manajemen pendidikan dan pelatihan itu merupakan alternatif yang strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan agar tercapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Pelatihan menurut Rothwell (1996:26) adalah: *"training is the field of activity that focus on identifying, assuring, and helping develop, through planned learning, the key competencies that enable individuals to perform current or future jobs"*. Pelatihan adalah aktivitas yang berfokus pada upaya mengidentifikasi, menjamin, dan membantu untuk mengembangkan melalui perencanaan pembelajaran, kompetensi pokok yang memungkinkan seseorang mampu menampilkan pekerjaan pada masa yang akan datang, oleh karena itu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus diperhatikan kualitas dan manajemennya.

Gaffar dan Nurdin (2008:569) menyatakan bahwa kelemahan dari sistem pendidikan dan pelatihan adalah disebabkan lemahnya manajemen pelatihan pada semua tingkatan, baik level makro, mezo, maupun mikro. Pendapat ini sejalan dengan hasil studi lapangan diperoleh informasi yang menyatakan bahwa penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes yang berjalan selama ini masih banyak kekurangan terutama terkait dengan manajemen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pada tahap awal pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan proses *needs assesment* yang tepat terkait dengan kebutuhan peningkatan kompetensi guru Sekolah Dasar inklusif.

Berdasarkan penelitian pendahuluan diperoleh informasi bahwa penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif dilaksanakan atas dasar program kerja semata melainkan bukan atas dasar kebutuhan guru sekolah dasar inklusif, juga peserta pelatihan tidak diukur kemampuannya baik pada saat sebelum pelatihan maupun selesai pelatihan. Pelaksanaan pelatihan guru sekolah dasar inklusif bagi guru pada sekolah dasar inklusif yang selama ini diikuti hanya memberikan bekal pada kebutuhan dasar Anak Berkebutuhan Khusus dan belum mengorientasikan pada potensi siswa, sehingga perlu adanya pengembangan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan siswa berkebutuhan khusus tersebut. Pelatihan guru sekolah dasar inklusif hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar untuk melayani peserta didik berkebutuhan khusus. (W.GPK.1-4.21-12-2016).

Hal ini yang menarik untuk diteliti, bahwasanya kegiatan pelatihan yang selama ini diselenggarakan di Kabupaten Brebes belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip manajemen pelatihan yang sebenarnya dan tidak diselenggarakan atas dasar kebutuhan guru pada sekolah dasar penyelenggara guru sekolah dasar inklusif. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi guru untuk bias berhasil dalam pelaksanaan proses pembelajaran pada sekolah dasar inklusif.

Maka dari itu peneliti bermaksud untuk menemukan solusi permasalahan dalam mengembangkan model pelatihan bagi guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes. Berdasarkan paparan tersebut, maka penulis bermaksud meneliti tentang “Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Inklusif Berbasis Kebutuhan di Kabupaten Brebes”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berpijak dari latar belakang tersebut dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Pelatihan guru inklusif yang sudah diselenggarakan belum memberikan bekal yang cukup bagi guru sekolah dasar inklusif dalam memberikan layanan pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus.
- 1.2.2 Penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif didasarkan pada proyek pelatihan bukan atas dasar kebutuhan.

- 1.2.3 Penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang selama ini diselenggarakan belum menerapkan manajemen yang efektif dan efisien.
- 1.2.4 Rendahnya kompetensi guru sekolah dasar inklusif dalam bidang penyusunan kurikulum, identifikasi siswa berkebutuhan khusus, metode pembelajaran siswa berkebutuhan khusus di sekolah dasar inklusif.
- 1.2.5 Keterampilan mengajar guru sekolah dasar inklusif pada siswa berkebutuhan khusus masih sangat rendah.
- 1.2.6 Rendahnya keterampilan guru sekolah dasar inklusif dalam menerapkan model pembelajaran dan penggunaan media pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus.
- 1.2.7 Guru sekolah dasar inklusif kurang memahami keberagaman karakteristik pada siswa berkebutuhan khusus.
- 1.2.8 Pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes maupun dari Forum Sekolah Inklusif Kabupaten Brebes belum ada pengukuran terhadap peserta pelatihan baik *pre test* ataupun *post test*.
- 1.2.9 Materi pelatihan sekolah dasar inklusif tidak sesuai dengan tujuan pelaksanaan pelatihan.
- 1.2.10 Bunga rampai materi yang disampaikan oleh instruktur pelatihan guru sekolah dasar inklusif, sehingga tidak adanya kesinambungan materi dari masing-masing instruktur.
- 1.2.11 Pelaksanaan pelatihan guru sekolah dasar inklusif belum berdasarkan kebutuhan guru sekolah dasar inklusif.

- 1.2.12 Penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif belum sesuai dengan prinsip manajemen pelatihan yang ada.
- 1.2.13 Belum adanya panduan pengelolaan pelatihan guru sekolah dasar inklusif.
- 1.2.14 Belum ada model pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka penelitian ini dibatasi pada pengembangan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes. Agar penelitian ini menghasilkan model pelatihan yang efektif maka perlu adanya pembatasan masalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif ditujukan untuk guru sekolah dasar di Kabupaten Brebes yang pernah mengikuti pelatihan guru sekolah inklusif.
- 1.3.2 Model pelatihan guru sekolah dasar inklusif dirancang dan dilaksanakan berdasarkan prinsip manajemen pelatihan *ADDIE/ analysis* (analisis kebutuhan pelatihan), *desain* (perancangan pelatihan), *direction* (pengembangan pelatihan), *implementation* (pelaksanaan pelatihan), dan *evaluation* (evaluasi pelatihan).
- 1.3.3 Pelatihan guru sekolah dasar inklusif ditekankan pada pemahaman guru sekolah dasar tentang identifikasi siswa berkebutuhan khusus, pengembangan kurikulum yang dimodifikasi dengan kebutuhan siswa

berkebutuhan khusus, keterampilan menggunakan media dan model pembelajaran serta penilaian pembelajaran.

- 1.3.4 Modul manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif adalah pedoman pelatihan bagi penyelenggara (Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes dan Pengurus Forum Sekolah Inklusif Kabupaten Brebes).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1.4.1 Bagaimana model faktual manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes?
- 1.4.2 Bagaimana pengembangan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes?
- 1.4.3 Bagaimana kelayakan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian secara umum adalah untuk mengembangkan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes. Model pelatihan tersebut untuk memberikan kemudahan dalam menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes. Adapun tujuan secara khusus sebagai berikut:

- 1.5.1 Menganalisis model faktual manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes.
- 1.5.2 Menganalisis pengembangan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes.
- 1.5.3 Menganalisis kelayakan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian dan pengembangan ini perlu segera dilaksanakan mengingat manfaatnya yang sangat besar baik manfaat teoretis maupun praktis, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis penelitian ini adalah diharapkan akan menghasilkan sintesis mengenai model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis, dapat dijadikan kajian, dan masukan bagi pemegang kebijakan, bagi individu, organisasi, dan lembaga pendidikan terutama penyelenggara pelatihan guru sekolah dasar inklusif baik Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes, maupun Forum Sekolah Dasar Inklusif Kabupaten Brebes.

- 1.6.2.1 Bagi guru kelas pada sekolah dasar inklusif, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan panduan dalam melaksanakan

perencanaan pembelajaran (pengembangan kurikulum inklusif, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan silabus), pelaksanaan pembelajaran (penerapan metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran dan strategi pembelajaran), dan penilaian pembelajaran (ulangan harian, ujian tengah semester dan ujian akhir semester) di sekolahnya masing-masing.

1.6.2.2 Bagi sekolah penyelenggara guru sekolah dasar inklusif, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai model peningkatan kualitas guru sekolah dasar inklusif dalam menyelenggarakan pelatihan guru inklusif dengan fungsi manajemen seperti (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, serta evaluasi), yang efektif dan efisien dalam mengembangkan potensi siswa berkebutuhan khusus.

1.6.2.3 Bagi Dinas Pendidikan dan Forum Sekolah Inklusif, sebagai acuan dalam menyelenggarakan pelatihan guru sekolah inklusif yang sesuai dengan kebutuhan peserta agar mutu guru sekolah dasar inklusif meningkat.

1.7 Spesifikasi Produk yang Dikembangkan

Berikut diuraikan spesifikasi produk yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Penelitian ini pada dasarnya berusaha menghasilkan sebuah produk berupa model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan. Produk yang dihasilkan adalah panduan manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan dan paket pelatihan. Model manajemen pelatihan yang dihasilkan adalah model manajemen pelatihan berdasarkan prinsip manajemen ADDIE. Paket

pelatihan yang dihasilkan adalah panduan pelatihan, buku panduan instruktur, buku panduan peserta, dan modul pelatihan guru sekolah dasar inklusif bagi guru sekolah dasar.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa model pelatihan guru sekolah dasar inklusif bagi guru sekolah dasar yang dikembangkan ini lebih menekankan pada upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru sekolah dasar dalam melaksanakan pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus secara praktis, bukan sekedar mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru sekolah dasar pada tataran teoritis.

Secara ringkas, spesifikasi produk berupa model pelatihan guru sekolah dasar inklusif bagi guru sekolah dasar ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1.7.1 Produk penelitian berupa model pelatihan guru sekolah dasar inklusif bagi guru sekolah dasar. Model ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dalam kegiatan pengembangan dan keterampilan mengajar guru sekolah dasar inklusif yang efektif.
- 1.7.2 Paket pelatihan yang terdiri dari panduan manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif bagi penyelenggara, buku panduan instruktur pelatihan guru sekolah dasar inklusif, dan buku panduan peserta pelatihan guru sekolah dasar inklusif.

1.8 Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan

Dalam penelitian ini dikemukakan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- 1.8.1 Pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang efektif adalah pelatihan yang mampu memfasilitasi peningkatan kemampuan peserta dalam mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan selama mengikuti pelatihan. Sharma (2013:16) menjelaskan bahwa keefektifan pelatihan adalah sejauh mana para peserta pelatihan dapat belajar dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelaksanaan pelatihan.
- 1.8.2 Tugas instruktur dalam kegiatan pelatihan guru sekolah dasar inklusif pada prinsipnya adalah memfasilitasi proses pembelajaran yang efektif dan interaksi sehingga mampu meningkatkan potensi peserta pelatihan secara optimal.
- 1.8.3 Pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang diberikan akan meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan guru dalam mengidentifikasi siswa berkebutuhan khusus, mengembangkan kurikulum, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, silabus dan keterampilan menggunakan media pembelajaran serta evaluasi pembelajaran siswa berkebutuhan khusus.

Berdasarkan asumsi tersebut maka pelatihan guru sekolah dasar inklusif akan memberikan peluang yang besar terwujudnya kegiatan pembelajaran yang berkualitas dapat mengembangkan potensi siswa berkebutuhan khusus.

Saat ini guru sudah pernah dan sering diberikan pelatihan guru sekolah dasar inklusif, namun kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus masih cenderung kurang optimal. Oleh karena itu, perlu adanya model pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang lebih komprehensif agar dapat meningkatkan dan mengembangkan keterampilan mengajarnya, yang dapat memfasilitasi guru-guru sekolah dasar untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap guru baik pada tataran teori maupun praktik.

Model pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang dikembangkan saat ini dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guru dalam rangka memberikan layanan pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus. Peningkatan kompetensi guru sekolah dasar ini akan berpengaruh pada kualitas hasil belajar peserta didik. Akan tetapi model yang dikembangkan ini masih terdapat berbagai keterbatasan.

Keterbatasan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

- 1.8.1 Dari segi subjek uji coba, hanya diuji cobakan pada 24 guru sekolah dasar yang berasal dari sekolah dasar di Kabupaten Brebes yang pernah mengikuti pelatihan guru sekolah dasar inklusif.
- 1.8.2 Modul yang dibuat materinya terbatas hanya pada identifikasi siswa berkebutuhan khusus, pengembangan kurikulum, Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran, silabus yang disesuaikan dengan siswa berkebutuhan khusus, model pembelajaran, media pembelajaran dan strategi pembelajaran serta evaluasi pembelajaran.

- 1.8.3 Terkait dengan tahapan pengembangan model manajemen pelatihan, maka penelitian ini hanya mengadopsi sebagian dari 10 langkah pengembangan model penelitian. Dalam hal ini tahapan pengembangan model dilakukan hanya sampai pada tahap uji coba kelompok besar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS, DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Kajian Pustaka

Sebagai bahan kajian bagi pembahasan penelitian tentang pengembangan model pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan bagi guru SD inklusif di Kabupaten Brebes akan dipaparkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut.

Thathong (2003:87) meneliti tentang Penerapan Prinsip Penelitian Tindakan dalam Mengembangkan Potensi Guru menunjukkan bahwa melalui proyek pelatihan, para peneliti dan peserta telah mengembangkan harga diri, *team building*, berbagi, kerja kolaboratif dan rasa memiliki. Selain itu, para peserta telah memperoleh keterampilan dalam proses belajar mengajar terutama membangun media pembelajaran, pembelajaran kooperatif dan melakukan penelitian kelas untuk meningkatkan pengajaran mereka.

Hasil penelitian Tee (2005:19) menjelaskan bahwa perubahan kurikulum pendidikan yang mampu menghasilkan *out come* yang bersikap mandiri dan berjiwa wirausaha, pembiasaan belajar sepanjang hidup, berpikir global, mampu memahami dan menghormati perbedaan menjadi sebuah budaya. Setiap sekolah harus mempunyai visi yang mampu melihat setiap potensi pada anak agar dapat dikembangkan secara penuh. Simpulan penelitian di atas sangatlah ideal bila dapat diterapkan dalam system pendidikan di Indonesia.

Penyusunan kurikulum pendidikan sangatlah perlu memperhatikan penanaman nilai-nilai karakter dalam setiap matapelajaran.

Pelatihan pendidikan inklusif berbasis potensi siswa berkebutuhan khusus merupakan pelatihan dengan memodifikasi materi pelatihan agar guru SD inklusif mampu menganalisis potensi yang dimiliki siswa dan dapat mengarahkan serta mengembangkannya. Ali, Manisah Mohd; Mustapha, Ramlee; Jelas, Zalizan Mohd. (2006:89). Studi Kasus pada persepsi guru pendidikan inklusif di Malaysia. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: penelitian ini menggunakan statistik deskriptif kuantitatif dengan responden sejumlah 235 orang guru. Sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada persepsi guru di sekolah dasar inklusif terkait dengan sikap dan pandangan pendidikan inklusif. Secara umum sikap dan pandangan guru-guru sekolah dasar inklusif pada penyelenggaraan pendidikan inklusif positif/menerima dengan baik. Mereka sepakat bahwa siswa inklusif berhak memperoleh layanan pendidikan yang sama dengan siswa pada umumnya dan mereka berhak untuk berkomunikasi dengan siswa lainnya.

Harris dan Sass (2007:205), melakukan penelitian tentang efek dari pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas guru untuk meningkatkan prestasi siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan guru hanya mempengaruhi dua produktifitas belajar. Pertama, pengembangan profesi guru, secara positif berhubungan dengan produktifitas matematika pada sekolah menengah dan tinggi. Kedua, guru yang lebih berpengalaman tampil lebih efektif dalam mengajar matematika dan membaca pada sekolah dasar

dan sekolah menengah, dan tidak ada bukti bahwa pelatihan bakat skolastik guru mempengaruhi kemampuan mereka untuk meningkatkan prestasi siswa.

Komba dan Nkumbi (2008:93) melakukan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan pengembangan profesi guru dapat meningkatkan profesionalitas guru, akademis, dan teknis di Tanzania. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesi guru menggabungkan dua komponen yakni peningkatan kualifikasi akademik dan pengembangan profesional guru. Hasil temuan penelitian ini memiliki implikasi untuk teori, kebijakan, dan penelitian lebih lanjut. Sejauh teori yang bersangkutan dalam penelitian ini merupakan kontribusi yang signifikan terhadap pengertian dari pengembangan profesi guru di negara yang sedang berkembang, di mana pengetahuan pedagogis umum lebih diutamakan dari pada pengetahuan guru tentang materi pelajaran. Pengembangan profesi guru di Tanzania kurang terkoordinasi dan jarang dianggarkan. Sehingga model untuk pengembangan profesi guru di Tanzania berbeda dengan model yang diusulkan oleh Rogan dan Greyson bahwa memerlukan tambahan kualifikasi akademik dasar sebagai komponen penting dari program pengembangan profesi guru. Hal ini khususnya terjadi karena sekitar 31,3 persen dari guru-guru di sekolah dasar belum mencapai kualifikasi yang dibutuhkan.

Hasil Penelitian Santyasa (2008:76), tentang keberadaan dan kepentingan pengembangan model-model pelatihan untuk pembinaan profesi guru, menunjukkan bahwa tidak ditemukannya model-model pelatihan yang standar. Rencana dan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat guru belum

mencerminkan penerapan pembelajaran dan asesmen inovatif, *lesson study*, dan pendidikan inklusif. Pengetahuan konseptual guru tentang pembelajaran dan asesmen inovatif, *lesson study*, dan pendidikan inklusif berkategori kurang. Perolehan belajar siswa berkategori kurang. Kepala sekolah sangat mendukung pengembangan model pelatihan untuk pembinaan profesi guru.

Valeo dari Ryeson University (2008:64), meneliti tentang sistem dukungan dalam penyelenggaraan pendidikan inklusif bahwa terdapat perbedaan persepsi antara guru dan administrator dalam penyelenggaraan pendidikan inklusif, guru merasa frustrasi karena tuntutan kurikulum dan keterbatasan waktu. Kerjasama antara guru kelas dengan guru pembimbing khusus juga masih belum optimal.

Fox dan Ysseldyke dalam Valeo (2008:65) yang mencatat kurangnya waktu sebagai keprihatinan dikalangan guru. Karena itu guru sekolah regular di sekolah pendidikan inklusif, perlu diberikan tambahan pelatihan. Hal ini diperkuat juga dengan pendapat Gonzalez Gill, dkk (2013:783), dalam survey kebutuhan pelatihan, menyimpulkan bahwa 200 guru di sekolah penyelenggara pendidikan inklusif membutuhkan berbagai pelatihan terutama berkaitan dengan issue-isue pengelolaan kelas inklusif dan metode pembelajaran.

Pendidikan inklusif di beberapa Negara Selatan pada umumnya termasuk paradigma baru. Di Hongkong misalnya, pendidikan inklusif dimulai sejak tahun 1997. Menurut penelitian McBrayer & Wong (2013:1520), implementasi pendidikan inklusif menyangkut perubahan nilai, karena itu

untuk mengatasi kesulitan teknis di lapangan, pemerintah mengeluarkan kebijakan dalam skema kemitraan antara sekolah dengan pusat sumber. Banyak alasan mengapa kepala sekolah berpartisipasi dalam pendidikan inklusif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesediaan kepala sekolah ikut berpartisipasi karena alasan agama, visi bersama dan adanya kemitraan dengan guru lain dalam komunitas lingkungan.

Sunaryo, (2009:112) melaksanakan penelitian di Bandung tentang implementasi pendidikan inklusif, diantaranya adalah (1) masih dipahaminya pendidikan inklusif secara dangkal, yaitu semata-mata memasukan anak berkebutuhan khusus ke sekolah reguler tanpa upaya untuk mengakomodasi kebutuhan khususnya; (2) munculnya label-label khusus yang sengaja diciptakan oleh pemerintah maupun masyarakat yang cenderung membentuk sikap eksklusivisme, seperti sekolah unggulan, sekolah bertaraf internasional, sekolah akselerasi, sekolah favorit, sekolah percontohan dan lain-lain. Kondisi ini tentu berdampak pada sekolah penyelenggara pendidikan inklusif sebagai sekolah kelas dua karena menerima Anak Berkebutuhan Khusus dianggap sama dengan *special school* (SLB); (3) masih terbatasnya perhatian dan keseriusan pemerintah, terutama beberapa pemerintah daerah dalam mempersiapkan pendidikan inklusif secara matang dan komprehensif, baik dari aspek sosialisasi, penyiapan sumber daya, maupun uji coba pembelajaran sehingga hanya terkesan program eksperimental.

Rudiyati, Sari. (2010:76). Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Inklusif dalam Penanganan Anak Berkebutuhan Pendidikan Khusus Melalui

Pembelajaran Kolaboratif. Journal.uny.ac.id FIP Universitas Negeri Yogyakarta: Hasilnya sebagai berikut: Penelitian tindakan di 10 Sekolah Dasar Inklusif dengan subyek penelitian 20 guru reguler dan 10 guru pembimbing khusus. Siklus 1 berupa pelatihan dan workshop dan siklus ke-2 berupa pendampingan pelaksanaan pembelajaran kolaboratif. Temuannya bahwa pembelajaran kolaboratif terbukti dapat meningkatkan kompetensi profesional guru sekolah inklusif dalam penanganan anak berkebutuhan pendidikan khusus.

Hasil Penelitian Nitiasih dkk (2010:46), tentang pengembangan model pelatihan tindakan kelas reflektif berbasis kompetensi, menunjukkan bahwa model pelatihan reflektif dengan sintaks (a) *receive knowledge* (pemberian informasi), b) *Previous experiential knowledge* (refleksi), (c) *Practice* (d) *Reflect* (refleksi), (e) *Proffesional competence* (Perbaikan proposal) dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun proposal PTK. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti merekomendasi para penyelenggara pelatihan untuk menggunakan model ini dalam melakukan pelatihan PTK untuk guru-guru di SD, SMP maupun di SMU.

Penelitian yang dilakukan oleh Gherghut di Rumania (2010:711) menyimpulkan bahwa sikap dan persepsi guru terhadap pendidikan inklusif cukup positif, tetapi pada saat yang sama belum mampu mengubah layanan pendidikan yang lebih fleksibel dan terbuka untuk semua anak. Penelitian tentang sikap dan persepsi guru terhadap pendidikan inklusif yang dilakukan Emam dan Mohamed (2011:116) di Mesir, menemukan bahwa sikap positif

yang hanya dimiliki oleh guru yang lebih berpengalaman, sementara guru yang belum berpengalaman cenderung bersikap kurang positif. Tidak ada perbedaan sikap guru SD dan guru TK, tetapi guru SD ternyata memiliki kemampuan manajerial yang lebih baik dari guru TK.

Sunardi, dkk (2011:121) telah mengkaji 184 sekolah penyelenggara pendidikan inklusif di beberapa provinsi di Indonesia. Ada tujuh aspek yang diukur untuk menggambarkan kinerja sekolah berdasarkan kriteria ideal sekolah penyelenggara pendidikan inklusif, antara lain: (1) aspek manajemen dan kelembagaan; (2) aspek kesiswaan; (3) aspek identifikasi dan assesmen; (4) aspek kurikulum; (5) aspek pembelajaran; (6) aspek penilaian; dan (7) aspek dukungan. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, tingkat kinerja sekolah penyelenggara pendidikan inklusif ternyata belum optimal sesuai dengan yang diharapkan. Secara deskriptif, skor yang dicapai dari masing-masing aspek manajemen sekolah yang diukur menunjukkan bahwa: (1) aspek manajemen kelembagaan 61%; (2) aspek kesiswaan 38%; (3) aspek identifikasi dan assesmen 46,6%; (4) aspek kurikulum 34,6%; (5) aspek pembelajaran 63,6%; (6) aspek penilaian 69,4%; dan (7) aspek dukungan 67,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa di lapangan masih banyak permasalahan dalam implementasi pendidikan inklusif.

Jahangir, (2012:87) melakukan penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan dalam jabatan efektif untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru dan mempengaruhi

secara positif terhadap kinerja guru tersebut dan hasil belajar siswa. Penelitian Unianu (2012:900) di Rumania antara lain menemukan bahwa belum ada pemahaman yang sama antar para guru di sekolah reguler tentang pendidikan inklusif dan pendidikan terpadu. Dalam hal konsep-konsep dasar tentang pendidikan inklusif, juga ditemukan bahwa guru-guru senior lebih baik pemahamannya dibanding dengan guru-guru muda/yunior.

Berdasarkan temuan studi kasus kualitatif, Mukhopadhyay (2012:213), menjelaskan pengalaman para pemangku kepentingan tentang dimasukkannya peserta didik berkebutuhan khusus di sekolah umum di Wilayah tengah Selatan Botswana. Beberapa pemangku kepentingan dari 6 (enam) SD inklusif dilibatkan dalam penelitian ini, yaitu kepala sekolah, guru pendidikan umum, peserta didik penyandang cacat, dan rekan-rekan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru lebih suka menyertakan ABK yang ringan daripada yang berat dalam proses pembelajaran, kepala sekolah menyatakan prihatin karena tidak adanya pelatihan yang memadai dalam pendidikan khusus, kurangnya sumber daya, dan tingginya rasio murid guru sebagai hambatan untuk keberhasilan pelaksanaan pendidikan inklusif.

Suprptono (2013:67) meneliti tentang penerapan sistem pelatihan partisipatif pada peserta pelatihan ternyata mampu membuka wawasan dan keaktifan dalam bertukar pengetahuan. Hal ini disebabkan dorongan dan keinginan beraktualisasi secara professional. Rajasekar dan Khan (2013:27) meneliti kondisi fungsi pelatihan dan efektivitas pelatihan di sebelas organisasi Pemerintah Oman yang bertujuan untuk membangun dan

mengembangkan tenaga kerja yang kompeten dengan penempatan tenaga kerja. Hasil penelitiannya adalah ada kebutuhan yang kuat untuk menyusun HRD dan pelatihan kerangka terpadu yang akan mampu membangun model pelatihan dan pengembangan di organisasi Pemerintah Oman dan mendorong fleksibilitas, kreativitas, pembelajaran tim dan kolaborasi di antara karyawan di tempat kerja.

Pengembangan potensi siswa berkebutuhan khusus agar dapat terealisasi setelah diberikannya pelatihan juga dengan cara pembelajaran kolaboratif dan partisipatif di masing-masing sekolah dasar inklusif. Elisa, Syafrida., Wrastari, Tri, Aryani. (2013:97) melaksanakan penelitian tentang sikap guru terhadap pendidikan inklusi ditinjau dari faktor pembentuk sikap, adapun hasilnya adalah penelitian pada 4 (empat) sekolah dasar inklusi di Surabaya. Penelitian kualitatif dengan teknik wawancara mendalam sedangkan analisis data dengan analisis tematik dengan melakukan koding/pengkodean terhadap hasil transkrip wawancara dan catatan lapangan. Hasilnya sikap guru yang terdiri dari sikap positif yaitu menerima terhadap pendidikan inklusif dan sikap negatif yakni menolak pendidikan inklusif. Faktor yang muncul adalah latar belakang guru, pandangan terhadap anak berkebutuhan khusus, tipe guru, tingkat kelas, keyakinan guru, pandangan sosio-politik, empati guru dan gender. Kedua faktor pengalaman, terdiri: mengajar siswa berkebutuhan khusus dan pengalaman kontak dengan anak ABK. Ketiga faktor pengetahuan, yaitu: level pendidikan guru, pelatihan, pengetahuan dan kebutuhan belajar

guru. Keempat faktor lingkungan pendidikan, terdiri dukungan sumber daya, dukungan ortu, keluarga dan sistem sekolah.

Indriawati, Prita (2013:85) meneliti tentang Implementasi Kebijakan Tugas Guru Pembimbing Khusus Pada Pendidikan Inklusif di SD Negeri se-Kecamatan Junrejo Batu. Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut: penelitian dengan metode kualitatif pengungkapan data dengan cara wawancara mendalam pada SD penyelenggara inklusif di Kecamatan Junrejo Batu tentang, (1) kepemimpinan kepala SD Inklusif di Kecamatan Junrejo Batu, (2) pelaksanaan supervisi/ pengawasan kepada guru di SD Inklusif Kecamatan Junrejo Batu, dan (3) Kompetensi guru pembimbing khusus di SDN Inklusif Kecamatan Junrejo Batu.

Penelitian dilakukan Tchapchet *et al.* (2014:39), meneliti partisipasi karyawan sebuah Universitas Teknologi di Afrika Selatan. Universitas sebagai bagian dari sistem universitas publik yang dihadapkan pada tantangan yang berbeda dari universitas yang lebih komprehensif dan tradisional. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah sejauh mana karyawan terintegrasi dalam pengelolaan fakultas? Apakah partisipasi karyawan meningkatkan produktivitas? Apakah ada *platform* untuk partisipasi karyawan? Temuan penelitian menunjukkan bahwa dampak positif berupa efektivitas, efisiensi dan produktivitas dari fakultas di lembaga perguruan tinggi tersebut disebabkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Produktivitas kelembagaan adalah tujuan dasar dari manajemen dalam lingkungan

pendidikan tinggi. Hal ini karena produktivitas yang lebih tinggi (lulusan) di depan umum setiap perguruan tinggi akan menarik siswa baru.

Penelitian yang dilakukan Abdulai, *et al.* (2014:120), aspek yang diteliti adalah hubungan antara partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan produktivitas di Naara Rural Bank dan Builsa Community Bank. Metode penelitian campuran yang digunakan untuk penelitian karena sifat yang khas. Dengan demikian pendekatan pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel sederhana dan *purposive* digunakan untuk mendapatkan sampel dari 80 responden untuk penelitian. Dua set instrumen yang digunakan dalam penelitian ini: kuesioner yang terdiri dari 40 item dari kedua pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup pada berbagai skenario partisipasi karyawan dan panduan wawancara yang terdiri dari sepuluh item. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *SPSS* dan Sistem Analisis Statistik (SAS). Analisis kuantitatif menunjukkan hubungan yang signifikan antara produktivitas dan berbagai bentuk partisipasi, menggunakan uji *chi-square* pada tingkat kepercayaan 95%. Disimpulkan dari penelitian bahwa 76 responden dari 80 yang mewakili, bahwa produktivitas dipengaruhi oleh partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Eko Adinuryadin (2014:138), bahwa *peer training* dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran saintifik. Peneliti merekomendasikan kepada para trainer dan pengawas agar *peer training* dapat dijadikan referensi untuk kegiatan pelatihan, baik di lingkup satu maupun beberapa sekolah. Hal penting yang peneliti sarankan dalam *peer training* yaitu

hendaknya peer training dilaksanakan sesuai alokasi hari MGMP sekolah agar tidak mengganggu aktivitas guru dalam mengajar.

Penelitian dilakukan Kusumaningrum, *et al.* (2014:223), aspek yang diteliti adalah mengembangkan model manajemen pelatihan berbasis partisipatif untuk meningkatkan profesionalisme guru mendayagunakan *e-learning* Rumah Belajar. Subyek penelitian adalah Pengawas Sekolah sebagai pengguna produk dan guru kimia SMA Kota Semarang sebagai peserta pelatihan. Tujuan penelitian adalah pengembangan model manajemen pelatihan berbasis partisipatif untuk meningkatkan profesionalisme guru mendayagunakan *e-learning* rumah belajar. Pendekatan penelitian adalah *Research and Development (R&D)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru kimia dalam mendayagunakan *e-learning* rumah belajar dapat ditingkatkan melalui pengembangan model manajemen pelatihan berbasis partisipatif.

Yusuf, Munawir. (2014:30). Kinerja kepala sekolah dan guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja kepala sekolah dan guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di sekolah dasar. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan penelitian survei ke sekolah dasar penyelenggara pendidikan inklusif di 4 (empat) wilayah kabupaten/kota, yaitu Surakarta, Karanganyar, Sukoharjo, dan Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. Jumlah sampel dalam penelitian ini 51 SD Inklusi, 51 kepala sekolah, dan 103 guru kelas. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dan diolah secara statistik

deskriptif. Validitas angket kepala sekolah berada dalam rentang 0.312 - 0.796 dengan reliabilitas 0.962. Validitas angket guru berada dalam rentang 0.290 - 0.815 dengan reliabilitas 0.956. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kinerja kepala sekolah dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif berada dalam kategori sedang; (2) kinerja guru kelas dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif berada dalam kategori sedang; dan (3) skor kinerja kepala sekolah rata-rata (65,45%), lebih tinggi dibanding skor rata-rata yang dicapai guru (62,3%).

Penelitian yang dilakukan oleh Shaed, *et al.* (2015:47), aspek yang diteliti adalah partisipasi karyawan dalam *decision making*, dengan melakukan ulasan terhadap 32 artikel yang dipublikasikan tahun 2010-2014. Hasil penelitian disimpulkan bahwa para peneliti di seluruh dunia termasuk Malaysia masih prihatin dan tertarik pada topik partisipasi karyawan dalam *decision making* organisasi. Kebanyakan temuan juga mendukung efek positif dan kontribusi dari *decision making process* karyawan.

Selma Akalin(2015:18), bahwa pelatihan dan umpan balik kinerja yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan keterampilan manajemen kelas sehingga pembelajaran kondusif dan hasil belajar tercapai. Akibatnya, umpan balik kinerja ditemukan memiliki efek positif pada penggunaan guru keterampilan manajemen kelas target (individualisasi, transisi, dan penguatan). Terlihat bahwa intervensi meningkatkan keterampilan manajemen kelas preventif dan perilaku kelas guru. Mengenai hasil untuk anak-anak, program intervensi meningkatkan keterlibatan akademik dan perilaku positif,

sementara mengurangi perilaku negatif. Pendapat guru yang terkait dengan intervensi umpan balik kinerja pada umumnya positif. Akhirnya, data perbandingan sosial menunjukkan bahwa intervensi itu valid secara sosial, dan pada akhir penelitian, siswa yang menjadi peserta dalam penelitian ini menunjukkan perilaku yang lebih positif dan perilaku negatif yang lebih sedikit daripada kelompok pembanding sosial.

L. Stough. (2015:58), bahwa guru pendidikan khusus yang berjumlah 62 orang setelah diberikan pelatihan manajemen kelas secara intensif dan sesuai dengan kebutuhan guru terdapat perbedaan yang sangat signifikan. Hasil menunjukkan bahwa kebutuhan pelatihan guru dalam manajemen kelas dapat bertahan sepanjang karier profesional mereka, bahkan setelah pelatihan preservice intensif. Sedangkan menurut Masrukhi (2015:98), pelatihan dengan model yang praktis ternyata mampu meningkatkan profesionalitas guru matematika dengan hasil karya PTK dan artikel ilmiah. Dipaparkan bahwa kelemahan model pelatihan ini antara lain disebabkan keterbatasan referensi dan heterogenitas pengalaman peserta pelatihan.

Penelitian dilakukan Suliyanto, *et al.* (2016:37), aspek yang diteliti adalah perbedaan kualitas pelatihan partisipatif dengan kualitas pelatihan non-partisipatif. Tujuan penelitian untuk menganalisis perbedaan persepsi kualitas pelatihan partisipatif terhadap persepsi kualitas pelatihan non-partisipatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimental. Jumlah peserta 20 perajin batik lukis di Kabupaten Purbalingga, Indonesia. Data dikumpulkan dengan menggunakan *Focus Group Discussion (FGD)*, dan kuesioner. Uji dua

sampel berpasangan (Wilcoxon) digunakan untuk melakukan analisis data. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kualitas model pelatihan partisipatif lebih baik daripada model pelatihan non-partisipatif.

Toharudin (2017:1) meneliti tentang Strategi Peningkatan Kualitas Guru Pembimbing Khusus Pada Sekolah Inklusi (Studi Kasus di SDN Kalierang 03 Bumiayu Brebes. Adapun hasilnya (1) Sistem rekrutmen Guru Pembimbing Khusus dengan memanfaatkan guru yang sudah ada dan mempertimbangkan kompetensi guru. Dari jumlah 12 guru di SDN Kalierang 03 dipilih dua orang guru untuk menjadi GPK. Rekrutmen dilakukan secara terbuka, dan mempertimbangkan minat guru, serta kompetensi standar nasional pendidikan dengan ijazah minimal strata satu, (2) Strategi peningkatan kualitas GPK dengan cara: pelatihan, pendampingan teman sejawat, peningkatan sarana dan prasarana pembelajaran, memperluas pengetahuan dan keterampilan, memberikan *reward and punishmen*.

Deska Jefry S (2017:19), bahwa pengambilan keputusan manajemen kepala sekolah mempunyai peran sangat tinggi dalam pengambilan kebijakan dan bersifat terpusat pada kepala sekolah yang mempunyai kewenangan; peran kepala sekolah, kebijakan dan aturan baku merupakan motivasi dalam pembinaan terhadap guru, untuk mengukur kelemahan dan kelebihan kinerja. Karakteristik pendelegasian wewenang dan kontrol delegasi mempunyai kewenangan mutlak pada atasan dengan komunikasi langsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan baik itu pengawasan terhadap tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.

Ra'ed Masa'deh (2017:73), bahwa manajemen pengetahuan pada kinerja pekerjaan di pendidikan tinggi dapat bahwa proses manajemen pengetahuan (KMPR) meliputi identifikasi pengetahuan, penciptaan pengetahuan, pengumpulan pengetahuan, pengorganisasian pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, penyebaran pengetahuan dan aplikasi pengetahuan di Yordania. Sedangkan Arif Burhanuddin (2017), bahwa sistem manajemen mutu yang diterapkan di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum terhadap layanan pendidikan, peserta didik dilayani dengan baik untuk memulai proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas.

Sadimin, (2017:54) meneliti tentang pengembangan model pelatihan Pendidikan inklusif bagi guru fisika SMA berbantuan e-modul, permasalahan penelitian ini adalah rendahnya motivasi guru fisika SMA di kabupaten Brebes dalam menulis dan melaksanakan pendidikan inklusif, dan belum mempunyai guru fisika dalam memperbaiki kualitas pembelajarannya. Hasil penelitian bahwa pelatihan dengan berbantuan e-modul memiliki efektivitas tinggi. Penelitian ini dapat memberikan kemudahan kepada guru fisika dalam menyusun PTK.

Luc Honore Petnji Yaya (2017:67), bahwa analisis program pelatihan yang berkaitan dengan sistem manajemen mutu (QMS) di Spanyol bahwa pendidikan umum di Spanyol dan khususnya terkait dengan QMS dapat diklasifikasikan menjadi empat kelompok yang berbeda termasuk: universitas resmi, universitas tidak resmi, non-universitas resmi dan non-universitas tidak resmi. Selain itu, penelitian ini mengamati bahwa

perhatian umum tentang pekerjaan dan pendapatan di Spanyol telah menyebabkan masyarakat lokal, otonom dan pemerintah nasional untuk meluncurkan langkah-langkah khusus yang dirancang untuk keduanya terus meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan latar belakang QMS dan untuk meringankan kesulitan ditemui ketika memasuki pasar tenaga kerja.

Firdaus (2017:78), bahwa model peningkatan kinerja guru yang sesuai dengan kebutuhan guru adalah model peningkatan kinerja guru berbasis demonstrasi mengajar. Hasil uji coba menunjukkan keefektifan model peningkatan kinerja guru berbasis demonstrasi mengajar. Masruroh (2017:80), bahwa keefektifan pembelajaran selama pelatihan, kualitas layanan, dan kepuasan peserta terhadap citra Balai Diklat Keagamaan Semarang, yaitu secara langsung kepuasan peserta pelatihan dipengaruhi oleh keefektifan pembelajaran selama pelatihan, kepuasan peserta, dan citra serta, tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung keefektifan pembelajaran selama pelatihan terhadap citra melalui kepuasan peserta dikarenakan hasil direct effect lebih besar daripada indirect effect.

Sutarto (2017:42), meneliti tentang analisis pengaruh faktor komitmen tutor, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja terhadap efektivitas proses pembelajaran; dan pengaruh efektivitas proses pembelajaran terhadap hasil belajar pendidikan setara. Sampel yang akan menjadi data penelitian sebanyak 204 tutor pendidikan setara Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel adalah "probabilitas random sampling". Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berskala gradasi. Analisis data

dilakukan dengan analisis regresi linier. Studi ini menemukan bahwa: (a) faktor komitmen tutor dengan memberikan pengaruh langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran dengan persentase 18,49%. (b) Faktor kepemimpinan SKB dengan memberikan pengaruh langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran dengan persentase sebesar 44,89%; (c) kondisi lingkungan kerja dengan memberikan pengaruh langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran dengan persentase 26,57%; (e) perancangan rencana instruksional berdampak pada output peserta adalah 29,47%, dan (f) implementasi dampak instruksional terhadap output peserta adalah 40,96%. Implikasi hasil belajar dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan komitmen tutor dan menciptakan kondisi lingkungan kerja.

Martika (2017:18) meneliti tentang Pengembangan Model Pelatihan Berkelanjutan Untuk Peningkatan Kompetensi Pedagogik ke-PLB-an Bagi Guru Reguler di Sekolah Inklusi. Tesis Program Studi Pendidikan Luar Biasa Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui tingkat kompetensi pedagogik ke-PLB-an bagi guru reguler di sekolah inklusi, (2) mengetahui model pelatihan kompetensi pedagogik ke-PLB-an guru reguler di sekolah inklusi yang saat ini dijalankan, (3) mengetahui model pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogik ke-PLB-an bagi guru-guru reguler di sekolah inklusif, (4) mengetahui validitas model pelatihan berkelanjutan untuk peningkatan kompetensi pedagogik ke-PLB-an bagi guru reguler di sekolah inklusi dalam

penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari tiga tahap yaitu tahap pertama studi pendahuluan untuk mengetahui tingkat kompetensi pedagogik ke-PLB-an bagi guru reguler di sekolah inklusi, model pelatihan kompetensi pedagogik ke-PLB-an guru reguler di sekolah inklusi yang saat ini dijalankan, dan model pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogik ke-PLB-an bagi guru-guru reguler di sekolah inklusif. Tahap kedua yaitu penyusunan model pelatihan berkelanjutan. Tahap ketiga yaitu validasi ahli dan validasi calon pengguna untuk menilai model dan memberi saran dan komentar untuk penyempurnaan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tingkat kompetensi pedagogik ke-PLB-an guru reguler di sekolah inklusi mayoritas menunjukkan kurang, (2) Model pelatihan yang sudah ada belum efektif untuk peningkatan kompetensi pedagogik ke-PLB-an bagi guru reguler di sekolah inklusi, (3) Model pelatihan yang dianggap perlu dan efektif untuk peningkatan kompetensi pedagogik ke-PLB-an bagi guru reguler di sekolah inklusi adalah model pelatihan berkelanjutan In-On-In (4) Validitas model pelatihan berkelanjutan untuk peningkatan kompetensi pedagogik ke-PLB-an bagi guru reguler di sekolah inklusi telah divalidasi ahli dengan hasil rata-rata ahli yaitu 4,49 (sangat baik) dan validasi oleh calon pengguna dengan hasil rata-rata 4,32 (sangat baik).

Musino (2018:97), penelitian ini membahas tentang kegiatan pemasaran pendidikan yang dilakukan oleh SD Kemala Bhayangkari 02 Semarang, bahwa konsep manajemen pemasaran pendidikan yang dilakukan oleh SD Kemala Bhayangkari 02 Semarang dalam bentuk analisis, perencanaan,

implementasi dan pengawasan; implementasi konsep dan fungsi manajemen pemasaran yang dilakukan masih belum optimal.

Rustianto (2018:64) Penelitian pengawas dan guru SMK di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul, bahwa model supervisi akademik berdasarkan video conference sangat layak untuk dilaksanakan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawas dapat segera mengadopsi model pengawasan akademik berbasis video konferensi untuk memecahkan masalah saat ini; jumlah guru yang akan dipandu, waktu terbatas dan lokasi yang luas. Hartomo (2018), bahwa model pemberdayaan guru dalam pembelajaran sosiologi berbasis *blended learning* efektif untuk pemberdayaan guru sosiologi di Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat.

Dapat disimpulkan dari beberapa hasil kajian penelitian relevan di atas bahwa: (1) pelatihan dapat mengembangkan keterampilan mengajar guru, (2) pelatihan dapat meningkatkan motivasi mengajar guru, (3) pelatihan dapat meningkatkan profesionalisme guru, (4) perubahan kurikulum pelatihan mampu menghasilkan tujuan pelatihan, (5) kecukupan waktu dalam pelaksanaan pelatihan dapat merealisasikan tujuan pelatihan, (6) kemitraan antara sekolah dengan pusat sumber pelatihan dapat meminimalisir kesulitan-kesulitan teknis di lapangan, (7) model pembelajaran kolaboratif yang diterapkan dalam pelatihan dapat meningkatkan kompetensi guru sekolah inklusif dalam penanganan Anak Berkebutuhan Khusus, (8) pelatihan dapat mempengaruhi sikap dan persepsi guru terhadap pendidikan inklusif, (9) pelatihan belum mampu mengubah layanan pendidikan yang lebih fleksibel

dan terbuka untuk semua, (10) tingkat kinerja sekolah penyelenggara pendidikan inklusif belum optimal sesuai dengan yang diharapkan, (11) guru senior lebih baik pemahamannya dibanding dengan guru muda/yunior, (12) guru lebih suka menyertakan ABK yang ringan daripada yang berat dalam proses pembelajaran, (13) sistem pelatihan partisipatif pada peserta pelatihan ternyata mampu membuka wawasan dan keaktifan dalam bertukar pengetahuan, (14) model manajemen pelatihan berbasis partisipatif dapat meningkatkan profesionalisme guru, (15) pelaksanaan pelatihan secara intensif dapat bertahan sepanjang karier.

Dari beberapa hasil kajian pustaka pada jurnal terkait, bahwa pelatihan mampu mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Manajemen pelatihan berbasis partisipatif mampu merealisasikan tujuan pelatihan. Namun ada kelemahan pada manajemen partisipatif yaitu belum didasarkan pelaksanaan pelatihan pada kebutuhan guru-guru yang ada di masing-masing sekolah. Oleh karena itu untuk merealisasikan pelatihan yang efektif dan efisien yang dapat mewujudkan kebutuhan masing-masing guru di sekolah, maka peneliti mengembangkan penelitian pada manajemen pelatihan guru sekolah inklusif berbasis kebutuhan.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Hakikat Pelatihan

Pelatihan menurut Mathis (2002) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional. Profesionalisme dapat diukur melalui aktivitasnya dalam mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi di lapangan sehingga program yang dijalankan lebih bermutu, inovatif dan layak dicontoh oleh masyarakat. Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui suatu proses membantu orang lain guna memperoleh pengetahuan agar dapat memperbaiki kemampuan dan ketrampilannya.

Menurut Florentina Atik, dkk (2013:4), pelatihan pendidikan inklusif adalah sebuah program peningkatan kapasitas bagi warga sekolah dalam pelaksanaan pendidikan inklusif. Pelatihan ini merupakan aktivitas penyerta dari kegiatan advokasi. Pelatihan pendidikan inklusif memiliki tujuan untuk mewujudkan system pendidikan inklusif bagi semua peserta didik. Warga sekolah yang dimaksud adalah kepala sekolah, guru kelas, guru mata pelajaran, guru pembimbing khusus/ pendamping, tenaga kependidikan, tenaga administrasi, dan orang tua peserta didik. Melalui pelatihan diharapkan guru-guru dapat memiliki sikap yang kritis,

berwawasan luas, memiliki kreativitas dan inovasi yang tinggi dalam mendesain pembelajaran yang berkualitas. Berkaitan dengan hal tersebut maka berikut ini akan dibahas tentang hakekat pelatihan sebagai berikut.

2.2.1.1 Pengertian seminar, lokakarya, workshop, bimbingan teknis, dan pelatihan

Di dunia kepegawaian, khususnya tenaga pengajar/ guru, tentunya seringkali mendengar kata-kata, seminar, lokakarya, *workshop*, bimbingan teknis, dan pelatihan. Definisi seminar dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), seminar adalah pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah di bawah pimpinan ahli (Guru Besar, Pakar, dan sebagainya). Definisi yang lebih umum dari seminar adalah sebuah bentuk pengajaran yang diberikan secara khusus untuk membahas suatu topik tertentu yang mana pelaksanaannya bisa dilakukan oleh sebuah lembaga profesional ataupun oleh organisasi komersil lainnya. Pada umumnya, seminar dilakukan dengan cara menerapkan sistem pengajaran akademis, dimana kegiatan ini dilakukan seperti layaknya sebuah kelas perkuliahan bagi pesertanya. Di dalam sebuah seminar, pada umumnya akan dibahas sebuah topik khusus yang mana para peserta nantinya dapat berpartisipasi secara aktif di dalam pembahasan tersebut. Contoh seminar adalah seminar mengenai kurikulum, dimana dalam seminar tersebut dilaksanakan untuk mengenalkan atau menjelaskan perubahan peraturan di dalam pelaksanaan kurikulum pembelajaran.

Lokakarya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah pertemuan antara para ahli (pakar) untuk membahas masalah praktis atau

yang bersangkutan dengan pelaksanaan dalam bidang keahliannya. Pengertian yang lebih umum dari lokakarya adalah sebuah acara atau pertemuan yang dilakukan oleh para ahli di bidang tertentu yang bertujuan untuk membahas suatu masalah yang terkait dengan keahlian mereka, sekaligus untuk mencari solusi bagi permasalahan tersebut. Definisi lokakarya bisa saja dianggap sebagai sebuah pertemuan ilmiah kecil yang dilakukan oleh beberapa orang ahli di dalam bidang tertentu, yang mana kegiatan ini dapat dilakukan sebagai kegiatan rutin dalam periode tertentu. Contoh lokakarya adalah lokakarya yang dilakukan oleh guru yang membahas masalah penanganan terhadap kenakalan anak-anak sekolah

Definisi *workshop* berasal dari Bahasa Inggris yang apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia berarti bengkel. Definisi *workshop* adalah sebuah kegiatan atau acara yang dilakukan, dimana beberapa orang yang memiliki keahlian di bidang tertentu berkumpul untuk membahas masalah tertentu dan mengajari para peserta. *Workshop* bisa juga diartikan sebagai latihan dimana peserta bekerja secara individu maupun secara kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas yang sebenarnya untuk mendapatkan pengalaman. Singkatnya, *workshop* merupakan gabungan antara teori dan praktek. Di dalam sebuah *workshop* berkumpul sekelompok orang yang memiliki minat/perhatian dan keahlian yang sama di bidang tertentu, dimana mereka akan berkumpul dibawah arahan

beberapa ahli untuk menggali satu atau beberapa aspek khusus suatu pembahasan masalah. Contoh *workshop* adalah *workshop* yang dilakukan suatu organisasi/lembaga/instansi untuk peningkatan akreditasi badan usaha.

Bimbingan teknis adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memberikan bantuan yang biasanya berupa tuntunan dan nasehat untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat teknis. Bimbingan Teknis merupakan kegiatan pelatihan dan pengembangan pengetahuan serta kemampuan yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh setiap individu maupun institusi tertentu. Sehingga dengan mengikuti Bimbingan Teknis diharapkan setiap individu maupun institusi tertentu, baik swasta maupun lembaga pemerintahan, dapat mengambil sebuah manfaat dengan berorientasi pada kinerja. Tujuan dilaksanakannya Bimbingan Teknis adalah Untuk menyelesaikan masalah/kasus yang terjadi dan dihadapi oleh para pejabat sehingga penyelesaiannya dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Contoh bimbingan teknis antara lain bimbingan teknis pengelolaan keuangan BOS (Bantuan Operasional Sekolah).

Sedangkan pelatihan menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003:251) "*Training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee*". Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan

pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Gomes (2003:197), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Robbins, Stephen P, (2001:282), *training meant formal training that's planned in advanced and has a structured format*. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dimaksudkan disini adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur. Bernardin dan Russell (1998:172), mendefinisikan pelatihan adalah:

Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in specific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.

Pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Kneller (1984:76), menjelaskan bahwa pelatihan mengandung beberapa arti. *Pertama*, pelatihan adalah suatu proses penyampaian dan pemilikan keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai. *Kedua*, pelatihan adalah produk (hasil) dari proses tersebut, yaitu pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dalam pelatihan. *Ketiga*, pelatihan adalah kegiatan profesional yang memerlukan pengalaman khusus dan pengakuan (sertifikasi). *Keempat*, pelatihan adalah suatu disiplin akademik, yaitu kegiatan terorganisasi untuk mempelajari proses, produk, dan profesi pelatihan dengan menggunakan kajian sejarah, filsafat, dan ilmu pengetahuan tentang manusia, atau kajian keilmuan tentang manusia yang bermasyarakat (*the science of social man*).

Pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat kinerjanya. Pelatihan menurut konsep lembaga administrasi negara lebih menekankan kepada proses peningkatan kemampuan seseorang individu dalam melaksanakan tugasnya (Admodiwirio, 2002:35). Pelatihan menurut Rothwell (2003:352) adalah kegiatan belajar terorganisir yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja individu melalui perubahan pengetahuan, keterampilan, atau sikap. Dalam arti luas, pelatihan dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan penting, perbaruan keterampilan, mempersiapkan orang-orang untuk meningkatkan karirnya, memperbaiki pengetahuan dan keterampilan, serta membangkitkan wawasan baru atau bahkan menciptakan pengetahuan baru.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa suatu pelatihan dianggap berhasil, apabila dapat membawa kenyataan atau performansi sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi pada saat ini kepada kenyataan atau performansi sumber daya manusia yang seharusnya atau yang diinginkan oleh organisasi penyelenggara pelatihan. Adapun peran pelatih dalam proses pembelajaran adalah membantu (membelajarkan) peserta pelatihan untuk dapat mengubah perilaku yang biasa ditampilkan saat ini menjadi perilaku yang seharusnya terwujud atau yang diharapkan oleh organisasi.

Dengan kata lain, pelatihan dapat dipahami sebagai kegiatan edukatif untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini kepada perilaku yang lebih baik sebagaimana diinginkan oleh organisasi. Melalui pelatihan dapat diatasi situasi kesenjangan saat ini dengan situasi diinginkan dalam masa yang akan datang. Dalam pelatihan pendekatan yang digunakan adalah andragogi. Andragogi adalah ilmu dan seni untuk membantu peserta pelatihan melakukan kegiatan belajar.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 1991 dikemukakan bahwa pelatihan (pelatihan kerja) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan yang ideal dilakukan secara sistemik dan berkelanjutan. Sistemik berarti berdasarkan sistem,

sedangkan berkelanjutan (*continuity*) dilakukan secara berkesinambungan atau terus menerus. Sistem pelatihan merupakan satu kesatuan (organisme) pelatihan yang terdiri atas komponen-komponen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya dan berproses untuk mencapai tujuan pelatihan.

Komponen, proses dan tujuan merupakan unsur-unsur yang terdapat dalam pelatihan yang sistemik. Setiap program pelatihan yang lengkap memiliki komponen, proses, dan tujuan yang lengkap pula. Komponen pelatihan mencakup masukan (*input*). Proses adalah interaksi edukasi antara komponen sistem pelatihan, khususnya antara komponen masukan (terutama pelatih) dengan masukan mentah (peserta pelatihan).

Tujuan pelatihan adalah keluaran (*output*) sebagai tujuan antara pengaruh (*outcome*) sebagai tujuan akhir pelatihan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk pelatihan tidak terlepas dari tahap pertama; perencanaan yang meliputi analisis kebutuhan pelatihan, penentuan tujuan dan kurikulum pelatihan, merancang dan memilih metode pelatihan; tahap kedua pelaksanaan pelatihan; dan tahap ketiga evaluasi pelatihan. Atau dalam pelatihan tidak terlepas dari tiga komponen *input-proses-output*. Keberhasilan pelatihan kadang-kadang sangat dipengaruhi oleh sistem atau organisasi tempat mereka bekerja, yaitu meliputi struktur organisasi, kebijakan, tujuan atau penghargaan. Misalnya seorang guru Fisika yang telah mengikuti pelatihan tentang model-model pembelajaran dengan menggunakan lokal material, ketika selesai pelatihan

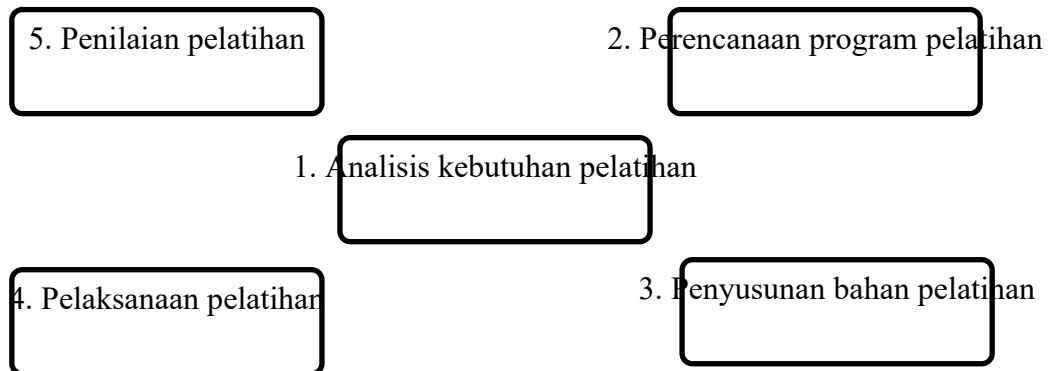
dan mau mengimplementasikannya di sekolah, ternyata kurang mendapat dukungan dari kepala sekolah dan sekolah tidak memfasilitasinya. Akibatnya guru kembali mengajar seperti biasa karena tidak dapat menerapkan hasil pelatihannya. Oleh karena itu materi yang diperoleh guru dari pelatihan menjadi kurang bermakna.

Agar pelatihan lebih bermakna dan dapat meningkatkan kompetensi guru, maka perlu adanya tindak lanjut secara berkesinambungan kepada peserta pelatihan tentang penerapan hasil pelatihan. Seorang yang profesional harus selalu mempertahankan profesionalitasnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan yang sistematis karena zaman selalu berubah dengan berbagai tuntutan dan teknologi yang baru. Seorang guru di pengaruhi oleh konteks dimana dia berada, seperti kondisi sosial, geografi, politik, lingkungannya, dan konteks lainnya. Oleh karena itu, tujuan, desain, dan proses pengembangan profesional berkelanjutan harus disesuaikan dengan hal-hal tersebut, sehingga bisa menghasilkan *outcome* yang efektif (Day et al.2004: 3).

Pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas sebuah sekolah. Pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar (Musfah, 2011:61).Secara umum tahapan dalam pelatihan terdiri atas lima elemen, yaitu analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program

pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian pelatihan (Pont,1991 dalam Mujiman 2011:57).

Tahapan dalam pelatihan seperti terlihat pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Siklus Pelatihan (Pont,1991)

2.2.1.2 Tujuan pelatihan

Adapun tujuan pelatihan, setiap melakukan kegiatan pasti ada suatu tujuan yang ingin dicapai. Begitu pula suatu lembaga atau organisasi melakukan suatu pelatihan pasti mempunyai tujuan ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai secara umum dengan melaksanakan sebuah pelatihan adalah untuk meningkatkan potensi masyarakat agar mampu meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik bagi seluruh masyarakat. Tujuan pelatihan menurut Sulistiyani (2009: 219), adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional.

Menurut Mendoza (2009:2) tujuan pelatihan dalam situasi kerja, adalah untuk memungkinkan individu untuk memperoleh kemampuan (kompetensi), agar ia dapat melakukan tugas yang diberikan secara memadai atau pekerjaan. Sementara itu menurut Triton (2010: 104), menjelaskan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang di dalam buku *Planning and Implementing a Training Programs* (2012:8) dijelaskan bahwa pelatihan mengacu pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan dengan tujuan membantu individu untuk memperoleh dan menerapkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mempengaruhi perubahan yang diinginkan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pelatihan dapat mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kinerja aktual dan kebutuhan organisasi. Ia melakukannya dengan mengubah perilaku individu, dengan memberi mereka pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang mereka butuhkan untuk melakukan dengan standar yang dibutuhkan. Berdasarkan keterangan di atas maka pelatihan bagi guru pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki ketrampilan guru dalam mengelola pembelajaran.

Asumsi ini didasarkan pada pemahaman bahwa pelatihan guru adalah sebagai proses yang sistematis dalam usaha perubahan perilaku para guru guna meningkatkan ketrampilan guru. Kegiatan pelatihan yang diberikan kepada guru diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan bagi

guru sehingga guru memiliki ketrampilan-ketrampilan yang baru dalam mengajar. Ketrampilan baru yang dimiliki guru setelah pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru. Selanjutnya guru diharapkan dapat mengimplementasikan ketrampilannya untuk mendesain pembelajaran yang berkualitas. Dengan demikian pelatihan bagi guru sangat penting. Pelatihan bagi guru tersebut adalah dalam rangka meningkatkan pengetahuan atau keterampilan guru. Pelatihan juga diperlukan dalam upaya membangkitkan wawasan baru bagi guru terutama bagaimana dapat melakukan pelayanan pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus.

2.2.1.3 Manfaat pelatihan

Pelatihan sebagai alat untuk mengembangkan sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan manfaat yang mengarah pada peningkatan pola pikir, tingkah laku, pengetahuan, dan keterampilan sumber daya manusia. Dengan diselenggarakannya pelatihan pendidikan inklusif banyak sekali manfaat yang didapat baik bagi lembaga/instansi penyelenggara maupun bagi guru (peserta). Adapun menurut Meldona (2009:238) manfaat dari diadakannya pelatihan adalah : (1) membantu pengembangan ketrampilan seseorang; (2) membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas dan kualitas kerja; (3) memenuhi kebutuhan personal peserta; (4) memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level; (5) transfer ilmu dan pengetahuan yang baru. Sedangkan menurut Nitisemito (1996:57), menjelaskan bahwa manfaat

yang diperoleh dengan adanya pelatihan bagi sebuah lembaga atau perusahaan yang melaksanakan pelatihan adalah sebagai berikut : (1) mengurangi pengawasan; (2) meningkatkan rasa percaya diri; (3) meningkatkan kerjasama antar mereka; (4) memudahkan pelaksanaan promosi dan mutasi; (5) memudahkan pendelegasian wewenang.

2.2.1.4 Komponen-komponen pelatihan

Menurut pendapat Mangkunegara (2006: 51), mengartikan bahwa pelatihan adalah proses sistematis perubahan tingkah laku dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Adapun komponen-komponen yang diperlukan dalam pelatihan adalah : (1) tujuan dan sasaran pelatihan serta pengembangan harus jelas dan dapat diukur; (2) para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesionalitas); (3) materi pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tujuan; (4) metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkatan kemampuan peserta; (5) peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Berkaitan dengan tujuan dan sasaran pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan *skill and knowledge* bagi para karyawannya. Hal ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dapat saling bahu membahu dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pelatihan yang perusahaan wajibkan kepada para pekerjanya akan efisien. Berkaitan dengan pelatih, keprofesionalan pelatih/pengajar merupakan keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat

perusahaan yang membutuhkan keterampilan. Bagaimana mungkin pekerja yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih/pengajarnya tidak *qualified*. Berkaitan dengan materi, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

Berkaitan dengan metode pelatihan, harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta. Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan *skill and knowledge* mereka. Karena tingkatan usia para pekerja yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

Berkaitan dengan peserta pelatihan, ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan

dilaksanakan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan. Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal.

2.2.1.5 Pentingnya pelatihan guru inklusif

Untuk meningkatkan kualitas dan keprofesionalan guru pendidikan inklusif, perlu adanya pengembangan dan pelatihan guru pendidikan inklusif secara berkelanjutan dengan disertai penyegaran akademik maupun pedagogik, melalui kegiatan workshop, *In House Training* (IHT), seminar, forum ilmiah, dan pelatihan.

Pengembangan profesional berkelanjutan yang sering dilakukan di Indonesia antara lain, pelatihan penyegaran untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam pembelajaran, forum ilmiah, seminar pendidikan, workshop, *in house training* (IHT) di sekolah biasanya dilakukan awal tahun ajaran baru. Semua ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan profesional guru secara berkelanjutan. Guru sebagai tenaga profesional bertugas melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung

jawab. Oleh karena itu guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan.

Guru profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pengajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia dan masyarakat, yaitu guru selalu berhadapan dengan peserta didik yang memiliki karakter dan potensi yang berbeda. Selain itu, guru harus memahami juga masyarakat yang ada di lingkungannya, karena masyarakat bagian dari sistem pendidikan. Hakikat ini akan melandasi pola pikir dan budaya kerja guru, serta loyalitasnya terhadap profesi pendidikan.

Demikian halnya dalam pembelajaran, guru harus mampu mengembangkan budaya dan iklim organisasi pembelajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis, bergairah, dialogis, sehingga menyenangkan bagi peserta didik maupun guru. Untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki minimal lima hal sebagai berikut : (1) mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya pada peserta didik, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalaman, (5) seyogyanya merupakan

bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Supriadi, 1998).

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, seorang guru seharusnya tidak hanya bergantung pada apa yang sudah ia pelajari sebelumnya, tetapi harus tanggap juga terhadap kebutuhannya dan peserta didik di masa sekarang maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, maka seorang guru perlu memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat atau yang lebih dikenal dengan "*long life education*". Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) merupakan kegiatan yang dilakukan guru secara berkelanjutan, untuk mengembangkan keprofesionalannya selama perjalanan karirnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang akan berdampak kepada hasil pembelajaran. PKB dapat juga dikatakan merupakan rencana pengembangan diri sendiri yang meliputi tujuan profesional dan pribadi. PKB dilakukan untuk mempelajari keterampilan baru, memperbaharui keterampilan yang ada, memperoleh suatu kecakapan yang diakui dan untuk meningkatkan keprofesionalan.

Berdasarkan uraian di atas seorang yang profesional harus selalu mempertahankan kinerjanya melalui "Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan" yang sistematis karena zaman selalu berubah dengan berbagai tuntutan dan teknologi yang selalu berkembang dengan pesatnya. Untuk pengembangan profesional berkelanjutan dalam penelitian ini, dilakukan melalui pelatihan pendidikan inklusif terhadap guru sekolah

dasar inklusif di Kabupaten Brebes. Pelatihan pendidikan inklusif dapat memberikan pembekalan bagi guru untuk mewujudkan kemampuan pengembangan diri selaras dengan semangat *continuing professional development* (CPD), dan dapat menjadi pintu masuk bagi peningkatan kinerja, kompetensi dan mutu hasil pendidikan siswa berkebutuhan khusus.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan salah satu bentuk pengakuan terhadap profesi guru. Undang-undang itu juga menggariskan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Guru perlu terus menerus mengembangkan dirinya sebagai seorang pendidik profesional. Guru, baik sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, maupun guru pembimbing, merupakan agen pembelajar sekaligus agen perubahan dalam pendidikan.

Menurut Usman (2004) menegaskan bahwa guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan atau pembaharuan, terutama perubahan atau pembaharuan dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang terus berkembang begitu pesatnya. Guru harus senantiasa meningkatkan wawasan dan kompetensinya. Sejalan dengan hal itu, Sapa'at (2008) mengemukakan bahwa bagi guru sebagai agen pembelajar, kemauan kuat untuk terus belajar mengembangkan kemampuan profesionalismenya

merupakan modalitas utama dalam memberikan kontribusinya yang optimal bagi peningkatan kualitas pendidikan nasional. Profesi sebagai guru mengemban amanah yang berat. Amanah itu antara lain adalah mencerdaskan anak-anak didiknya sehingga mereka kelak di kemudian hari mampu menjalani kehidupannya dengan bekal pendidikan yang diberikan gurunya.

Guru dapat mengikuti kegiatan pelatihan pendidikan inklusif dalam rangka mengembangkan keprofesian berkelanjutan. Namun demikian, pelatihan pendidikan inklusif yang diikuti selama ini oleh guru SD inklusif di Kabupaten Brebes belum dapat mengarahkan dalam mengembangkan potensi siswa berkebutuhan khusus. Untuk mengatasi kesulitan guru dalam memberikan layanan pembelajaran dan mengembangkan potensi siswa, guru dapat mengikuti pelatihan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, banyak peluang yang dapat diraih guru dalam kaitan dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme mengajar guru. Dalam pengertian umum, guru dapat melaksanakan atau mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan, secara mandiri atau berkelompok, dikaitkan dengan upaya meningkatkan kompetensi atau mengembangkan profesinya. Dalam pengertian khusus, guru dapat melaksanakan atau mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan, baik secara mandiri atau berkelompok, dikaitkan dengan jabatan fungsional dan angka kreditnya.

2.2.2 Hakikat Pendidikan Inklusif

2.2.2.1 Pengertian pendidikan inklusif

Istilah inklusif adalah falsafah pendidikan dan menjadi bagian dari keseluruhan, dimana anak-anak diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara penuh di lingkungan sekolah dan masyarakat. Pendidikan inklusif merupakan perkembangan terkini dari model pendidikan bagi anak yang berkelainan. Pendidikan inklusif adalah salah satu program dari kebijakan pemerintah untuk memberikan pelayanan bagi anak berkebutuhan khusus untuk menempuh Pendidikan reguler seperti anak-anak normal lainnya.

Untuk menuntaskan wajib belajar sembilan tahun, maka perlu peningkatan perhatian terhadap anak berkebutuhan khusus, baik yang telah memasuki sekolah reguler (sekolah dasar) tetapi belum mendapatkan layanan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhannya, maupun yang belum mengenyam Pendidikan sama sekali karena tidak diterima di SD terdekat atau karena lokasi SLB jauh dari tempat tinggalnya, karena pada kenyataannya di dalam masyarakat terdapat anak reguler dan anak berkebutuhan khusus yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu komunitas.

Konsep dasar Pendidikan inklusif dimaksudkan sebagai sistem pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus Pendidikan yang mengikut sertakan anak berkebutuhan khusus belajar Bersama dengan anak sebayanya di sekolah regular yang dekat dengan tempat tinggalnya.

Semangat penyelenggaraan pendidikan inklusif adalah memberikan kesempatan atas akses yang seluas-luasnya kepada semua anak untuk memperoleh pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan individu siswa berkebutuhan khusus tanpa diskriminasi. Pihak sekolah dituntut untuk melakukan penyesuaian baik dari segi kurikulum, sarana prasarana pendidikan, maupun sistem pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan individu siswa berkebutuhan khusus (Direktorat PLB, 2007: 4).

Lay Kekeh Marthan (2007:145) menyatakan bahwa pendidikan inklusif adalah: (1) Pendidikan inklusif merupakan pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus yang memberikan kesempatan kepada semua anak untuk mendapatkan pendidikan di sekolah umum Bersama anak lainnya; (2) Pendidikan inklusif dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan masing-masing anak; (3) Pendidikan inklusif merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas program pendidikan bagi semua siswa berkebutuhan khusus; (4) Pendidikan inklusif merupakan pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus yang tepat karena didasarkan pada keunikan dan karakteristik individu.

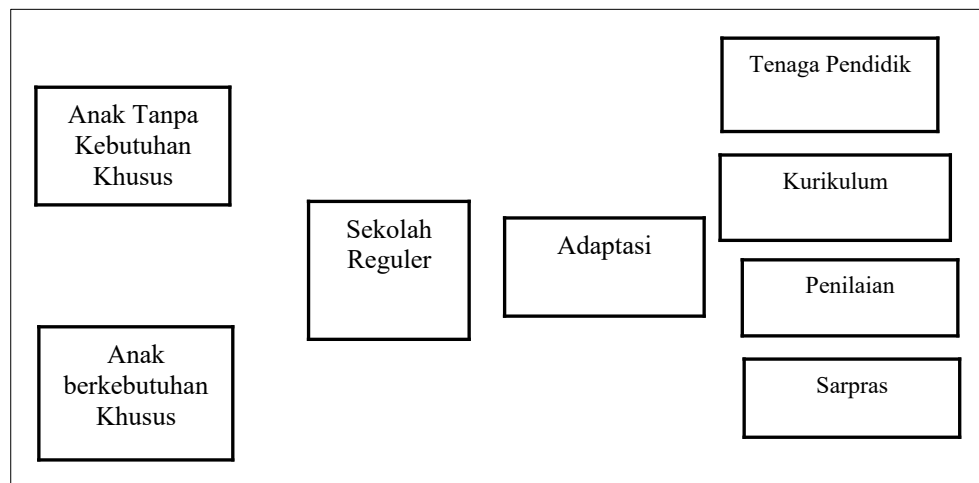
Dalam buku pedoman umum penyelenggaraan pendidikan inklusif, pendidikan inklusif merupakan perkembangan baru dari pendidikan terpadu. Pada sekolah inklusif setiap anak sesuai dengan kebutuhan khususnya ,semua diusahakan dapat dilayani secara optimal dengan melakukan berbagai modifikasi dan/atau penyesuaian, mulai dari

kurikulum, sarana prasarana, tenaga pendidik dan kependidikan, sistem pembelajaran sampai pada system penilaiannya. Dengan kata lain pendidikan inklusif mensyaratkan pihak sekolah yang harus menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan individu siswa berkebutuhan khusus, bukan siswa berkebutuhan khusus yang menyesuaikan dengan system persekolahan (Direktorat PLB, 2007: 6).

Stainback (dalam Tarmansyah, 2007: 82) mengemukakan bahwa: pendidikan inklusif adalah sekolah yang menampung semua siswa di kelas yang sama. Sekolah ini menyediakan program pendidikan yang layak, menantang, tetapi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan setiap siswa, maupun bantuan dan dukungan yang dapat diberikan oleh para guru agar anak-anak berhasil. Lebih dari itu, sekolah inklusif juga merupakan tempat setiap anak dapat diterima, menjadi bagian dari kelas tersebut, dan saling membantu dengan guru dan teman sebayanya, maupun anggota masyarakat lain agar kebutuhan individualnya dapat terpenuhi.

Selanjutnya menurut Staub dan Peck (dalam Tarmansyah, 2007: 83) menyatakan bahwa pendidikan inklusif adalah penempatan anak berkelainan tingkat ringan, sedang, dan berat secara penuh dikelas reguler. Hal ini menunjukkan bahwa kelas reguler merupakan tempat belajar yang relevan bagi anak berkelainan, apapun jenis kelainannya dan bagaimanakahpun gradasinya.

Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan inklusif yaitu sekolah yang mengadopsi Pendidikan untuk semua (*education for all*) yaitu semua anak bisa belajar dilingkungan yang sama baik anak normal maupun anak berkebutuhan khusus (ABK) tanpa memandang kelainan fisik maupun mental, tanpa adanya diskriminatif dari lingkungan belajar dan saling menghargai keanekaragaman yang bertujuan untuk mewujudkan kesempatan yang seluas-luasnya kepada siswa berkebutuhan khusus yang berkebutuhan khusus memperoleh pendidikan yang bermutu untuk mengembangkan bakat dan minatnya sesuai dengan kebutuhan dan kondisinya, yaitu tenaga pendidik, sarana dan prasarana, kurikulum, dan system evaluasinya pun harus dikemas sesuai dengan kebutuhan siswa baik yang normal maupun anak berkebutuhan khusus.



Gambar. 2.2. Penyelenggaraan pendidikan inklusif

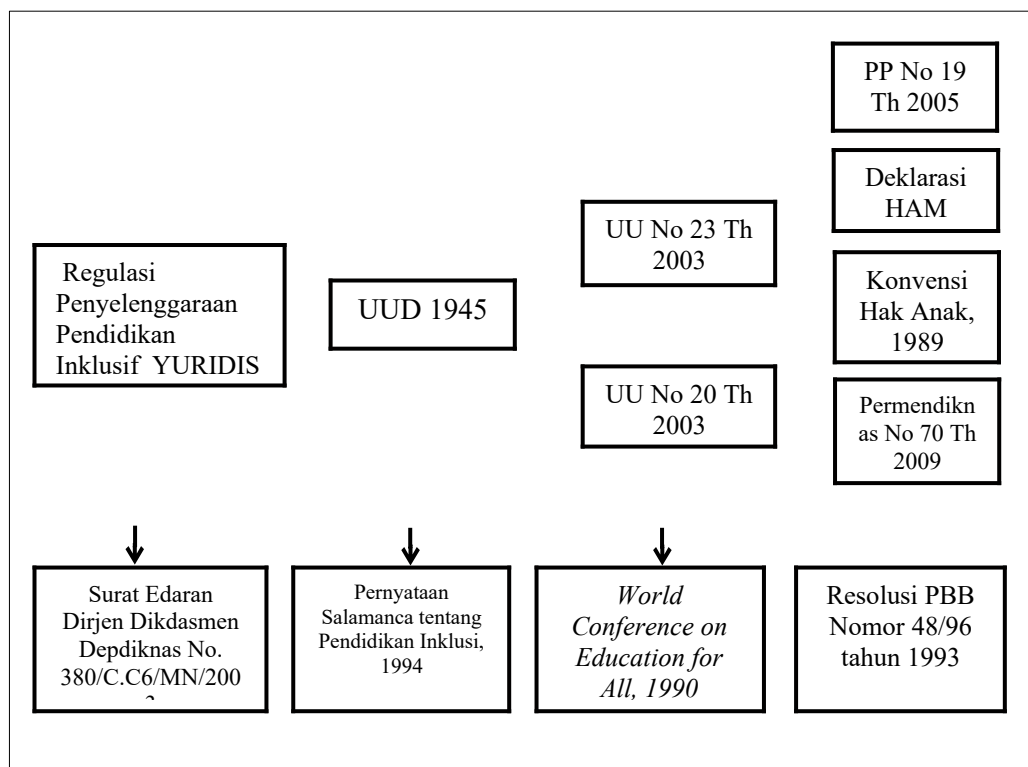
2.2.2.2 Regulasi Penyelenggaraan Pelatihan Pendidikan Inklusif

Adapun regulasi penyelenggaraan pendidikan, antara lain:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945 (Amandemen) Pasal 31 Ayat (1) berbunyi ‘Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Ayat (2) ‘Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya’.
- 2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Pasal 48 ‘Pemerintah wajib menyelenggarakan pendidikan dasar minimal 9 (sembilan) tahun untuk semua anak. Pasal. 49 ‘Negara, Pemerintah, keluarga, dan orangtua wajib memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada anak untuk memperoleh pendidikan’.
- 3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 5 ayat (1) ‘Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu’. Ayat (2): Warganegara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus. Ayat (3) ‘Warga negara di daerah terpencil atau terbelakang serta masyarakat adat yang terpencil berhak memperoleh pendidikan pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus khusus’. Ayat (4) ‘Warga negara yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus’. Pasal 11 ayat (1) dan (2) ‘Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan pengembangan kompetensi guru pembimbing khusus dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi’.

- 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan perlu diselaraskan dengan dinamika perkembangan masyarakat, lokal, nasional, dan global guna mewujudkan fungsi dan tujuan Pendidikan nasional. Pasal 2 ayat (1) Lingkungan Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar isi, Standar proses, Standar kompetensi lulusan, Standar pendidik dan kependidikan, Standar sarana prasarana, Standar pengelolaan, Standar pembiayaan, dan Standar penilaian pendidikan.
- 5) Surat Edaran Dirjen Dikdasmen Depdiknas No. 380/C.C6/MN/2003 tanggal 20 Januari 2003 Perihal Pendidikan Inklusif: menyeenggarakan dan mengembangkan di setiap Kabupaten/Kota sekurang-kurangnya 4 (empat) sekolah yang terdiri dari: SD, SMP, SMA, dan SMK.
- 6) Deklarasi Hak Asasi Manusia, 1948 (*Declaration of Human Rights*),
- 7) Konvensi Hak Anak, 1989 (*Convention on the Rights of the Child*),
- 8) Konferensi Dunia tentang Pendidikan untuk Semua, 1990 (*World Conference on Education for All*).
- 9) Resolusi PBB Nomor 48/96 tahun 1993 tentang Persamaan Kesempatan bagi Orang Berkelainan (*the standard rules on the equalization of opportunities for persons with disabilities*).
- 10) Pernyataan Salamanca tentang Pendidikan Inklusi, 1994 (*The Salamanca Statement on Inclusive Education*),

- 11) Komitmen Dakar mengenai Pendidikan untuk Semua, 2000 (*The Dakar Commitment on Education for All*), dan Deklarasi Bandung (2004) dengan komitmen “Indonesia menuju pendidikan inklusif”.
- 12) Rekomendasi Bukit Tinggi (2005), bahwa pendidikan yang inklusif dan ramah terhadap anak.
- 13) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 70 tahun 2009 tentang pendidikan inklusif bagi peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan atau bakat istimewa.



Gambar 2.3. Regulasi pendidikan inklusif

2.2.2.3 Klasifikasi Anak Berkebutuhan Khusus

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010, anak berkebutuhan khusus diklasifikasikan menjadi beberapa jenis. Mereka

dapat mengikuti pendidikan pada sekolah reguler secara inklusif atau di sekolah khusus/sekolah luarbiasa (SLB). Berikut daftar klasifikasi ABK: tunanetra, tunarungu, tunawicara, tunagrahita, tunadaksa, tunalaras, berkesulitan belajar, lamban belajar, autis, memiliki gangguan motorik, menjadi korban penyalahgunaan narkoba, obat terlarang, dan zat adaptif lain, memiliki kelainan lainnya, serta memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa.

Adapun ciri-ciri anak berkebutuhan khusus menurut Wardani (2013:215) adalah sebagai berikut: (1) Tunanetra, ciri-cirinya: kurang melihat (kabur), tidak mampu mengenali orang pada jarak 6 m; kesulitan mengambil benda kecil di dekatnya; tidak dapat menulis mengikuti garis lurus; sering meraba-raba dan tersandung waktu berjalan; bagian bola mata yang hitam berwarna keruh/bersisik kering; tidak mampu melihat; peradangan hebat pada kedua bola mata; mata bergoyang terus. (2) Tunarungu, ciri-cirinya adalah: sering memiringkan kepala dalam usaha mendengar; banyak perhatian terhadap getaran; terlambat dalam perkembangan Bahasa; tidak ada reaksi terhadap bunyi atau suara; terlambat perkembangan bahasanya; sering menggunakan isyarat dalam berkomunikasi; kurang atau tidak tanggap ketika diajak bicara; ucapan kata tidak jelas, kualitas suara aneh/monoton. (3) Tunagrahita cirinya adalah: penampilan fisik tidak seimbang, misalnya kepala terlalu kecil/besar; tidak dapat mengurus diri sendiri sesuai usia; tidak ada/kurang sekali perhatiannya terhadap lingkungan; koordinasi gerakan kurang

(gerakan sering tidak terkendali); respons sosial sangat lambat dan sering tidak nyambung; di sekolah menunjukkan hasil belajar yang jauh dari rata-rata kelas; sering tidak naik kelas. (4) Tunalaras ciri-cirinya adalah: cenderung membangkang; mudah terangsang emosinya/ emosional/ mudah marah; sering melakukan tindakan agresif, merusak, mengganggu; sering bertindak melanggar norma sosial/ norma susial/hukum; cenderung prestasi belajar dan motivasi rendah, sering bolos, jarang masuk sekolah. (5) Autis ciri-cirinya adalah: mengalami hambatan di dalam Bahasa; kesulitan dalam mengenal dan merespons emosi dengan isyarat sosial; kekakuan dan miskin dalam mengekspresikan perasaan; kurang memiliki perasaan dan empati; sering berperilaku diluar kontrol dan meledak-ledak; secara menyeluruh mengalami masalah dalam perilaku; kurang memahami kurang keberadaan dirinya sendiri; keterbatasan dalam mengekspresikan diri; berperilaku monoton dan mengalami kesulitan untuk mengadaptasi dengan lingkungan. (6) Lamban belajar ciri-cirinya adalah: rata-rata prestasi belajarnya rendah (kurang dari 6); menyelesaikan tugas-tugas akademik sering terlambat dibandingkan teman-teman seusianya; daya tangkap terhadap pelajaran terlambat; pernah tidak naik kelas. (7) Berkesulitan belajar ciri-cirinya adalah : anak yang mengalami kesulitan membaca/ disleksia (kesulitan membedakan bentuk, kemampuan memahami isi bacaan rendah, sering melakukan kesalahan dalam membaca); anak yang mengalami kesulitan menulis/ disgrafia (sangat lamban dalam menyelesaikan tulisan, sering salah menulis huruf,

B dengan P, P dengan Q, F dengan U, 2 dengan 5, 6 dengan 9 dan sebagainya, hasil tulisannya jelek dan tidak terbaca, sulit menulis dengan lurus pada kertas dan tak bergaris, menulis huruf dengan posisi terbalik (P ditulis Q atau B); anak yang mengalami kesulitan berhitung/ diskalkulia (sulit membedakan tanda0tanda : +, -, x, :, \geq , \leq , =, sulit mengoperasikan hitungan atau bilangan, sering salah membilang secara berurutan, sering salah membedakan angka 9 dengan 6 : 17 dengan 71, 2 dengan 5, 3 dengan 8, dan sebagainya, sulit membedakan bangun-bangun geometri).

2.2.3 Hakikat Guru Sekolah Inklusif

Dalam pendidikan guru merupakan kunci utama keberhasilan pendidikan, karena guru merupakan seseorang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik, terutama di sekolah, untuk mencapai kedewasaan peserta didik sehingga ia menjadi manusia yang paripurna dan mengetahui tugas-tugasnya sebagai manusia. Sebagaimana dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 Bab I, pasal 1 ayat 6 adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Akhmad Sudrajat (2012: 113), berpendapat bahwa di dunia ini hanya ada dua jabatan yaitu : (1) Jabatan guru dan (2) jabatan non guru. Yang membedakan jabatan keduanya adalah mengajar. Mengajar merupakan

langkah seorang guru untuk memandaikan bangsa dengan tanpa memikirkan efek untung dan ruginya secara material-personal, melainkan memikirkan bagaimana nistanya jika generasi selanjutnya tidak lebih berkualitas dalam semua aspek kehidupan. Aktivitas mengajar tersebut tentunya menuntut kepekaan emosional dan spiritual yang mampu melahirkan mentalitas dan moralitas suatu bangsa.

Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa (Slameto, 2003: 97).

Guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru merupakan pembimbing siswa sehingga keduanya dapat menjalin hubungan emosional yang bermakna selama proses penyerapan nilai-nilai dari lingkungan sekitar. Kondisi ini memudahkan mereka untuk menyesuaikan diri dalam kehidupan di masyarakat (Depdiknas, 2003 : 3). Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dan kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.

Menurut Priansa (2014:40), guru merupakan fasilitator utama di sekolah yang berfungsi untuk menggali, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik sehingga ia bisa menjadi bagian dari masyarakat yang beradab.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Definisi guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Yang dimaksud guru pada pendidikan inklusif menurut Direktorat Pembinaan SLB (2007:13), adalah Guru kelas adalah pendidik/pengajar pada suatu kelas tertentu di Sekolah umum yang sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan, bertanggungjawab atas pengelolaan pembelajaran dan administrasi di kelasnya. Kelas yang diambil tidak menetap, dapat berubah-ubah pada setiap tahun pelajaran sesuai dengan kondisi sekolah. Guru kelas biasanya ada pada kelas-kelas rendah, (kelas 1, 2 dan 3). Guru mata pelajaran pada sekolah penyelenggara pendidikan inklusif mempunyai tugas sama dengan guru mata pelajaran pada umumnya, namun untuk guru mata pelajaran pada sekolah penyelenggara pendidikan inklusif perlu dibekali dengan tambahan pengetahuan tentang pendidikan khusus.

Guru mata pelajaran bersama-sama dengan guru pendidikan khusus menyusun rancangan pembelajaran adaptif sesuai dengan kondisi

siswanya tanpa mengabaikan substansi mata pelajaran selanjutnya membelajarkan, memonitor dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Guru kelas dan guru mata pelajaran harus menciptakan manajemen kelas yang kondusif, suasana belajar dan strategi pembelajaran yang menarik dan mengerti kebutuhan masing-masing anak. Beberapa hal yang harus dilakukan guru kelas dan guru mata pelajaran diantaranya adalah:

- 1) Disiplin dalam pengelolaan kelas, setiap kelas mempunyai time table yang di dalamnya tercantum waktu untuk menyerut pensil, ke kamar mandi, waktu istirahat dan waktu pulang.
- 2) Membuat media yang dapat membuat peserta didik merasa dihargai terhadap suatu apapun yang mereka lakukan setiap harinya.
- 3) Membuat media pembelajaran yang menarik dan inovatif, seperti menggunakan komputer dan teknologi dalam pembelajaran.
- 4) Melakukan pembelajaran yang kooperatif, sehingga peserta didik didorong bekerja sama dalam melakukan tugas yang menciptakan sikap toleransi, saling tolong menolong, menghargai dan tanggung jawab

Faktor penolakan dari kalangan intern (guru) yang paling mendominasi karena tidak terdapatnya fasilitas sekolah serta kompetensi guru yang kurang memadai untuk melaksanakan pendidikan inklusif. Selain itu juga, timbulnya rasa tidak percaya diri untuk melaksanakan perubahan-perubahan yang akan terjadi. Sehingga untuk mengatasi hal tersebut pihak sekolah sangat perlu untuk

menumbuhkan kepercayaan diri di kalangan guru untuk melaksanakan pendidikan inklusif.

2.2.4 Hakikat Kompetensi Guru Sekolah Inklusif

2.2.4.1 Pengertian kompetensi guru

Kompetensi profesional guru menurut Sudjana (2002:17) dapat dikelompokkan menjadi tiga bidang yaitu pedagogik, personal dan sosial. Kompetensi pedagogik menyangkut kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar, pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.

Kompetensi bidang personal menyangkut kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama teman profesinya, memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

Kompetensi sosial menyangkut kemampuan guru dalam berbagai ketrampilan/berperilaku, seperti ketrampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, ketrampilan menumbuhkan semangat belajar para siswa, ketrampilan menyusun persiapan/ perencanaan mengajar, ketrampilan

melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain. Perbedaan dengan kompetensi kognitif terletak pada sifatnya. Kompetensi kognitif berkenaan dengan aspek teori atau pengetahuannya, pada kompetensi perilaku yang diutamakan adalah praktek/ketrampilan melaksanakannya.

Menurut Murniati (2007:2) salah satu ciri dari profesi dituntut memiliki kecakapan yang memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwenang (standar kompetensi guru). Istilah kompetensi diartikan sebagai perpaduan antara pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam pola berpikir dan bertindak atau sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Musfah (2011:29), kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Sedangkan Suyanto dan Asep (2013:39) kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan pekerjaan seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru harus memiliki kompetensi pedagogik,

kepribadian, profesional, dan sosial (Depdiknas, 2005:90). Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, arif, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum matapelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berikut ini disajikan Alat Penilaian Kompetensi Guru (APKG) untuk mengetahui kompetensi guru.

- 1) Kompetensi pedagogik yang meliputi: (1) Mengetahui anak didik; (2) Mengetahui beberapa teori tentang pendidikan; (3) Mengetahui macam-

macam model pembelajaran; (4) Menguasai bahan pelajaran; (5) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (6) Menilai proses pembelajaran.

- 2) Kompetensi kepribadian yang meliputi: (1) Berkepribadian utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman; (2) Berkemampuan mengaktualisasikan diri, disiplin, tanggungjawab, peka dan berwawasan luas; (3) Dapat berkomunikasi dengan orang lain; (4) Kemampuan mengembangkan profesi, berpikir kreatif, kritis, dan reflektif.
- 3) Kompetensi profesional meliputi: (1) Penguasaan materi pelajaran; (2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan/ keguruan; (3) Penguasaan masalah-masalah pendidikan.
- 4) Kompetensi sosial meliputi: (1) Empati kepada orang lain; (2) Toleransi; (3) Mampu bekerjasama dengan orang lain; (4) Memiliki sikap kepribadian yang positif.

Kompetensi guru juga merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dari uraian di atas bahwa kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang

berkemampuan (kompeten). Kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan wewenang guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan yang tinggi. Sebagai keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar membutuhkan seorang guru yang profesional.

2.2.4.2 Kompetensi guru pendidikan inklusif

Seorang guru senantiasa dituntut untuk selalu mengembangkan pribadi dan profesinya secara terus menerus, serta dituntut untuk mampu dan siap berperan secara profesional dalam lingkungan sekolah dan masyarakat. Hal ini sudah jelas disebutkan di dalam empat kompetensi guru yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional.

Selanjutnya apa itu inklusif? istilah inklusif sebenarnya tidak terlepas dari program pemerintah yaitu tentang pendidikan inklusif yang saat ini sedang gencar-gencarnya dilaksanakan diberbagai daerah dengan dukungan dari pemerintah pusat. Pendidikan inklusif itu sendiri merupakan pendidikan yang memungkinkan semua anak seyogyanya belajar bersama-sama tanpa memandang kesulitan ataupun perbedaan yang mungkin ada pada mereka.

Artinya bahwa pendidikan inklusif akan memberikan ruang kesamaan hak dalam memperoleh pendidikan yang layak, terutama bagi anak-anak berkebutuhan khusus yang jauh dari lembaga-lembaga pendidikan yang khusus untuk mereka yang memungkinkan mereka dapat belajar bersama-

samaa dengan anak normal di sekolah reguler yang ada di lingkungannya atau yang dekat dengan tempat tinggal anak berkebutuhan khusus.

Sekolah-sekolah inklusi ini menuntut terdapatnya kurikulum, metode mengajar, sarana pembelajaran, system evaluasi dan guru khusus, yang dapat diintegrasikan kepada kelas reguler yang memiliki anak berkebutuhan khusus untuk dapat memberikan wadah dan penanganan yang tepat bagi anak berkebutuhan khusus dengan anak normal yang ada di dalam kelas tersebut. Dimana untuk melaksanakan itu bukannya pekerjaan yang gampang, sehingga benar-benar kita membutuhkan guru-guru yang inklusif didalam pelaksanaan pendidikan inklusif ini secara sungguh-sungguh.

Guru yang inklusif adalah guru yang mampu menyesuaikan diri dengan keadaan siswa yang beraneka ragam baik dari segi intelegensi, kemampuan kognitif, afektif, psikomotornya dan keadaan ekonomi social anak dalam satu kelas yang inklusif dengan cara mengakomodir semua kebutuhan belajar anak dengan melakukan modifikasi didalam kurikulum, metode mengajar, sarana prasarana, system evaluasinya agar dapat dipergunakan bagi semua siswa yang ada di dalam lingkup kelas inklusif tersebut.

Ada tiga kemampuan umum yang harus dimiliki oleh guru pendidikan inklusif, antara lain :

- 1) Kemampuan Umum (*general ability*), adalah guru yang memiliki ciri warga Negara yang religius dan berkepribadian, memiliki sikap dan kemampuan mengaktualisasikan diri sebagai warga Negara, memiliki

sikap dan kemampuan mengembangkan profesi sesuai dengan pandangan hidup bangsa, memahami konsep dasar kurikulum dan cara pengembangannya, memahami desain pembelajaran kelompok dan individual dan mampu bekerja sama dengan profesi lain dalam melaksanakan dan mengembangkan profesinya.

- 2) Kemampuan dasar (*basic ability*) adalah guru yang memahami dan mampu mengidentifikasi anak berkebutuhan khusus, memahami konsep dan mampu mengembangkan alat asesmen serta melakukan asesmen anak berkebutuhan khusus, mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus, mampu merancang, melaksanakan dan mengevaluasi program bimbingan dan konseling anak berkebutuhan khusus, mampu melaksanakan manajemen ke-PLB-an, mampu mengembangkan kurikulum sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan anak berkebutuhan khusus serta dinamika masyarakat, memiliki pengetahuan tentang aspek-aspek medis dan implikasinya terhadap penyelenggaraan pendidikan, memiliki pengetahuan tentang aspek-aspek psikologis dan implikasinya terhadap penyelenggaraan pendidikan, mampu melakukan penelitian dan pengembangan di bidangnya, memiliki sikap dan perilaku empati terhadap anak berkebutuhan khusus, memiliki sikap profesional dibidangnya, mampu merancang dan melaksanakan program kampanye kepedulian PLB di masyarakat dan mampu merancang program advokasi.

- 3) Kemampuan khusus (*specific ability*) adalah guru yang memiliki kemampuan dalam melakukan modifikasi perilaku, menguasai konsep dan keterampilan pembelajaran bagi anak yang mengalami gangguan/kelainan penglihatan, menguasai konsep dan keterampilan pembelajaran bagi anak yang mengalami gangguan atau kelainan pendengaran/komunikasi, menguasai konsep dan keterampilan pembelajaran bagi anak yang mengalami gangguan/kelainan intelektual, menguasai konsep dan keterampilan pembelajaran bagi anak yang mengalami gangguan/kelainan anggota tubuh dan gerakan, menguasai konsep dan keterampilan pembelajaran bagi anak yang mengalami gangguan/kelainan perilaku dan sosial dan yang mengalami kesulitan belajar.

Selanjutnya dengan dimilikinya ketiga kemampuan dasar diatas oleh semua guru kelas ataupun guru mata pelajaran, maka diharapkan akan tercipta guru-guru inklusif yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap tentang materi yang akan diajarkan/dilatihkan dan tidak kalah pentingnya adalah memahami karakteristik siswa berkebutuhan khusus yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga akan meningkatkan kemampuan dari siswa yang selanjutnya akan berdampak kepada mensukseskan wajib belajar yang telah dicanangkan oleh pemerintah kita, untuk semua yaitu untuk siswa-siswa yang normal maupun yang berkebutuhan khusus.

Wong, Kauffman dan Lloyd (1991:78) memberi ciri-ciri atau sifat mengenai guru yang efektif bagi siswa penyandang hambatan di kelas reguler. Adapun ciri-ciri tersebut meliputi: (1) punya harapan bahwa siswa akan berhasil; (2) memberi pengawasan yang sering pada tugas-tugas siswa serta memberi umpan balik; (3) memberi standar-standar, arahan dan harapan pembelajaran; (4) fleksibel dalam menangani siswa; (5) mempunyai komitmen dalam memperlakukan tiap siswa secara terbuka; (6) bersikap responsif terhadap pernyataan dan komentar siswa; (7) pendekatan tersusun dengan baik dalam pembelajaran; (8) hangat, sabar, humoris kepada siswa; (9) bersifat teguh dan konsisten dalam pengharapan-pengharapan.

Secara umum apa yang harus dan bisa dilakukan guru dalam kerangka pendidikan inklusif yaitu : (1) melakukan aktifitas berdasarkan latar belakang pengetahuan dan pendidikan yang sesuai (*appropriate*); (2) bekerja dengan landasan konsep yang sesuai (*suitably of basic concept*); (3) berperilaku positif, kreatif dan inovatif; (4) memiliki sikap sebagai agen pembaharu; (5) berfikir positif proaktif terhadap gagasan perubahan paradigma pembaharuan; (6) selalu berada pada barisan terdepan dalam implementasi inovasi bidang pendidikan; (7) selalu memperlihatkan perilaku progresif mengarah pada perkembangan yang cukup signifikan; (8) selalu mengedepankan semangat membangun jejaring kerja (komunikasi dan kemitraan yang kokoh dan fungsional; (9) menghargai adanya perbedaan dan

keberagaman; (10) melakukan sinergi dan koordinasi dengan berbagai keberagaman dan perbedaan yang ada.

2.2.5 Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Inklusif

Menurut Amaliah (2013:6) pelatihan dapat dipandang sebagai suatu sistem manajemen. Pelatihan suatu sistem manajemen dapat dilihat dengan pendekatan *Input-Proses-Output*. Sebagai inputnya adalah calon peserta, tenaga pengajar, administrator, dana, sarana, prasarana, kurikulum, buku-buku perpustakaan, laboratorium dan alat-alat pembelajaran baik perangkat keras maupun perangkat lunak. Prosesnya meliputi mengelola diklat, mengelola program pelatihan, mengelola kegiatan pelatihan dengan menggunakan berbagai metode. Outputnya adalah lulusan yang kompetensi kerjanya mengalami kemajuan sesuai dengan standar kemajuan yang diharapkan.

Manajemen pelatihan secara konsep bisa diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan evaluasi. Pelatihan yang efektif dan efisien merupakan pelatihan yang berorientasi pada proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang dicita-citakan. Menurut pendapat Hasibuan bahwa manajemen (2003:2) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Wiludjeng (2007:5) menjelaskan bahwa manajemen sebagai

ilmu pengetahuan yang terorganisir dan sistematis, dan terdiri dari teori-teori dan prinsip-prinsip, sekaligus juga manajemen sebagai seni yang sangat tergantung pada orang yang menjalankannya.

Sedangkan menurut Hamalik (2001:23) menjelaskan bahwa manajemen pelatihan merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen melalui pengelolaan, pengawasan, dan pengaturan yang dilaksanakan secara terus menerus selama mengadakan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa manajemen pelatihan adalah manajemen yang diimplementasikan dalam kegiatan program pelatihan. Manajemen pelatihan pada dasarnya alat yang diperlukan dalam usaha untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif. Melalui manajemen yang baik, maka suatu program pelatihan diharapkan mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, profesional, dan sosial peserta pelatihan, serta sebagai wahana promosi bagi individu dalam suatu organisasi.

2.2.5.1 Perencanaan pelatihan

Perencanaan pelatihan perencanaan (*planning*) adalah fungsi dasar manajemen, karena fungsi-fungsi lain (*organizing, actuating/directing, controlling, and evaluating*) harus terlebih dulu direncanakan. Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaannya dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif (kemungkinan) yang ada. Menurut Siagian (2004:36) perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang

akandikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Sementara itu menurut Danim (2008: 51) bahwa perencanaan pelatihan merupakan rancang bangun sebuah pelatihan secara visual, disertai dengan perhitungan konsekuensi finansial, durasi penyelenggaraan, struktur program, materi ketersediaan sumber daya, dan rencana tindak lanjut. Pengertian mengenai perencanaan tersebut di atas, secara implisit mengandung makna penentuan tujuan, pengembangan kebijakan, program, proyek, sistem, dan prosedur guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian perencanaan mengandung tiga karakteristik : (1) Selalu berhubungan dengan waktu mendatang, (2) Memerlukan tindakan, (3) Ada indikasi individu atau organisasi yang melaksanakannya.

2.2.5.2 Pengorganisasian pelatihan

Fungsi pengorganisasian (organizing) tidak lain adalah pembagian kerja, artinya penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, mengelompokkan tugas-tugas dan membagi-bagikannya kepada setiap karyawan, serta menetapkan hierarki dan hubungan-hubungan. Menurut Hasibuan (2004:118), pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan

wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

Sedangkan menurut Siagian (2004:48) menyatakan bahwa pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Hasil pengorganisasian adalah organisasi. Organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen dapat ditinjau dari dua sudut pandangan, yaitu organisasi sebagai wadah, dan organisasi sebagai proses.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengorganisasian pelatihan dapat diartikan suatu tindakan atau kegiatan menggabungkan seluruh potensi yang ada dari seluruh bagian dalam suatu kelompok orang di dalam organisasi pelatihan dan melakukan pendistribusian tugas dan fungsi kepada setiap individu untuk bekerjasama guna mencapai tujuan pelatihan yang telah ditentukan bersama.

Dari uraian di atas maka dalam kegiatan pelatihan, pelatih harus mampu menjadi pemimpin yang dapat menggerakkan peserta pelatihan untuk melaksanakan tugas-tugas pelatihan dengan memiliki motivasi yang tinggi sehingga mampu meraih keberhasilan yang maksimal sesuai dengan tujuan program pelatihan. Dalam pelatihan, pelatih harus mampu memberikan perintah yang jelas dan mampu berkomunikasi yang baik

kepada peserta sehingga peserta pelatihan dapat memahami apa yang harus dilakukan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilanya.

2.2.5.3 Penggerakkan pelatihan

Penggerakkan Pelatihan Menurut Hasibuan (2004:183) :
“Penggerakkan adalah mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.”
Menurut Siagian (2004:128): “Penggerakkan (motivating) adalah keseluruhan proses pemberian motifasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.”

Dari uraian di atas maka dalam kegiatan pelatihan, pelatih harus mampu menjadi pemimpin yang dapat menggerakkan peserta pelatihan untuk melaksanakan tugas-tugas pelatihan dengan memiliki motivasi yang tinggi sehingga mampu meraih keberhasilan yang maksimal sesuai dengan tujuan program pelatihan. Dalam pelatihan, pelatih harus mampu memberikan perintah yang jelas dan mampu berkomunikasi yang baik kepada peserta sehingga peserta pelatihan dapat memahami apa yang harus dilakukan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilanya

2.2.5.4 Pengawasan pelatihan

Menurut Siagian (2004:135), pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut pendapat

Torang (2014:176) pengawasan dimaksudkan untuk melaksanakan penilaian dan koreksi terhadap proses pekerjaan yang sedang berlangsung.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengawasan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk melakukan pemantauan, membuktikan, dan memastikan apakah seluruh kegiatan pelatihan yang telah direncanakan, diorganisasikan, diperintahkan, dan dikondisikan sebelumnya dapat dilaksanakan sesuai target atau tujuan yang ditetapkan. Memahami pentingnya pengawasan dalam pelatihan, maka seorang pelatih harus memahami langkah-langkah dalam proses pengawasan. Dengan adanya pengawasan, maka penyimpangan pelaksanaan kegiatan pelatihan dapat dideteksi sedini mungkin sehingga menghindari kesalahan yang fatal dalam melaksanakan pelatihan.

2.2.5.5 Model pelatihan ADDIE

Model pelatihan pada awalnya berkembang pada dunia usaha terutama melalui magang tradisional, dalam sebuah magang tradisional kegiatan belajar membelajarkan dilakukan oleh seorang warga belajar (sasaran didik) dan seorang sumber belajar (tutor), maka dalam perkembangan selanjutnya interaksi edukatif yang terjadi tidak hanya melalui perorangan akan tetapi terjadi melalui kelompok warga belajar (sasaran didik, sasaran pelatihan) yang memiliki kebutuhan dan tujuan belajar yang sama dengan seorang, dua orang, atau lebih pelatih (sumber belajar, trainers).

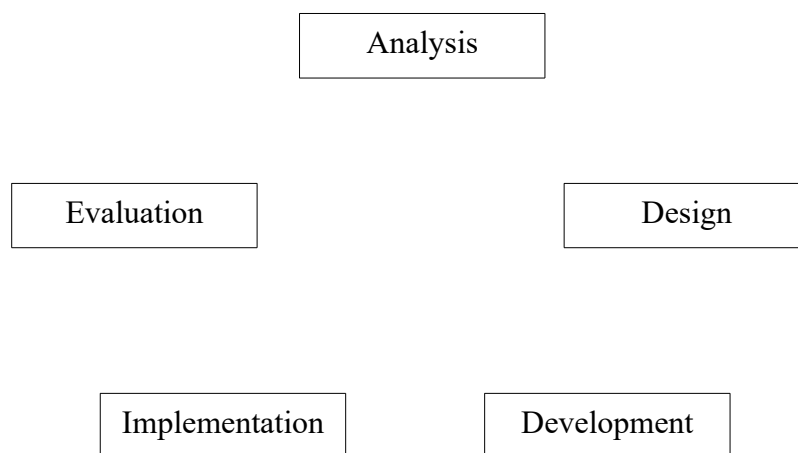
Berbagai model pelatihan telah dikembangkan dan dipakai dalam berbagai kegiatan pelatihan. Penerapan model-model tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa pemilihan model pelatihan tersebut agar pelatihan dapat berjalan efektif. Demikian pula dalam pengembangan model pelatihan pendidikan inklusif bagi guru sekolah dasar dalam penelitian ini didasarkan pada manajemen berdasarkan ADDIE dengan keyakinan model yang dihasilkan dapat efektif memberikan keterampilan guru SD inklusif dalam menganalisis, mengarahkan dan mengembangkan potensi siswa berkebutuhan khusus. Menurut Molenda (2003:1) menyatakan bahwa model ADDIE adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pendekatan yang sistematis untuk pengembangan instruksional. ADDIE yang merupakan akronim mengacu pada proses utama yang terdiri dari proses generik yang terdiri dari: *analysis* (analisis), *design* (desain), *development* (pengembangan), *implementation* (implementasi), dan *evaluation* (evaluasi).

Tahapan ADDIE oleh Molenda digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4 Model ADDIE Molenda.

Gambar di atas menunjukkan bahwa langkah-langkah pelatihan pendidikan inklusif dalam ADDIE dilakukan berurutan namun fleksibel. Kegiatan dilakukan dari satu tahap ke tahap berikutnya, tetapi dapat kembali ke tahapan proses sebelumnya. Model ADDIE dapat dilakukan pada suatu lokakarya, seluruh program pelatihan (orientasi, sertifikasi, suksesi, dll), atau pembelajaran kreatif dan alternatif. Proses ADDIE juga dapat diterapkan untuk program non-pelatihan seperti kegiatan pembangunan. Sedangkan menurut Piskurich (2009: 24) bahwa model pelatihan ADDIE terdiri dari lima tahap, yaitu: analisis, perencanaan, pengembangan, penerapan, dan evaluasi. Tahapan-tahapan dalam ADDIE tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.5 Model ADDIE Piskurich

Tahapan pertama dari model ADDIE adalah analisis. Kegiatan pada tahapan ini adalah melakukan analisis, menganalisis adanya kesenjangan antara standar kinerja dengan tingkat kinerja yang dicapai atau dimiliki. Pengkajian yang benar akan mengarahkan pelatihan yang berorientasi kepada kebutuhan.

Menurut Lehman (2007:2), langkah-langkah analisis dapat dilakukan dengan mengajukan bahan-bahan pertanyaan. Melalui pertanyaan-pertanyaan tersebut diharapkan dapat melakukan identifikasi permasalahan yang ada dan mengetahui kebutuhan pelatihan yang diinginkan. Proses analisis perlu dilakukan dengan baik agar kita dapat benar-benar memahami situasi stakeholder saat ini (*reality*), situasi yang diinginkan (tujuan), dan kemudian untuk menentukan kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hasil tahapan ini menjadi laporan yang berisi rangkuman terhadap isu-isu, permasalahan atau kesenjangan

yang ada antara kenyataan dan harapan. Tahapan ini juga dikenal dengan analisa kebutuhan pelatihan.

Setelah proses analisis dilakukan maka dapat diteruskan dengan proses merumuskan hasil analisis. Dalam hal ini merumuskan secara tepat dan benar kesenjangan kinerja yang terjadi, dan menetapkan dengan jelas kemampuan yang harus ditingkatkan. Tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan sesuai materi pelatihan. Untuk itu, rumusan tujuan harus jelas, terukur, dan dapat dicapai.

Tahap kedua dari ADDIE adalah desain. Desain pelatihan adalah proses membangun kerangka kerja pelatihan yang di dasarkan dari hasil analisis kebutuhan. Menurut Lehman (2007:2) Produk akhir dari tahap ini adalah dokumen yang berisi semua strategi program pelatihan. Lebih lanjut Lehman menjelaskan bahwa berdasarkan desain pelatihan tersebut maka diharapkan dapat menghasilkan: (1) kurikulum pelatihan yang meliputi materi pelatihan, metode penyampaian (pembelajaran), proses pembelajaran setiap materi, dan proporsi dan alokasi waktu. (2) Metode pelatihan. (3) Rancangan alur proses pelatihan.

Dalam program pelatihan, faktor materi pelatihan memegang peranan yang penting. Menurut Hamza (2012:29), ketika materi pelatihan sesuai dengan desain pelatihan maka materi akan menarik, kredibel, dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Lebih lanjut Hamza menjelaskan bahwa dalam mengembangkan materi pelatihan harus memperhatikan : (1)

Latar belakang tujuan program pelatihan (dasar kurikulum, sasaran, informasi terkait, sumber daya yang mendukung konten), (2) kesesuaian dengan kurikulum (prinsip pembelajaran orang dewasa, tips khusus untuk meningkatkan pembelajaran, menjembatani perbedaan peserta), (3) kesesuaian dengan sarana prasarana (bahan, peralatan, dan spesifikasi fasilitas, modul, cakupan dan urutan pembelajaran), (4) kesesuaian kebutuhan (kesesuaian topik dan latihan), (5) kesesuaian dengan tujuan pembelajaran (jelas, spesifik, terukur, dapat dicapai dan realistis), (6) kejelasan dan kelengkapan isi materi pelatihan (konten, kegiatan belajar, arah, waktu), media presentasi, diskusi, latihan belajar aktif, kemudahan *handout* peserta, teknis yang akurat dan tepat penyajian materi dari yang sederhana sampai yang kompleks).

Berkaitan dengan pelatih atau instruktur dalam pelatihan, Powers (2007:19), menjelaskan bahwa agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam pelatihan maka instruktur harus memiliki persyaratan-persyaratan yaitu memiliki keterampilan, pengetahuan, kualifikasi, pengalaman, dan karakteristik. Lebih lanjut Powers menjelaskan bahwa ketrampilan instruktur berkaitan dengan: keterampilan verbal, keterampilan interpersonal, memimpin, membaca dan menyampaikan materi pelatihan, pengorganisasian dan perencanaan, membangun, pengambilan keputusan, keterampilan analisis, pemecahan masalah, umpan balik, bertanya, partisipasi, inisiatif, pengelolaan kelompok beragam, pengambilan risiko, dan menulis. Pengetahuan instruktur

berkaitan dengan: subyek/materi pelatihan, organisasi yang terlibat, peserta pelatihan, metode belajar orang dewasa, dan pelatihan. Kualifikasi instruktur berkaitan dengan: kompetensi sebagai pelatih, lisensi, sertifikat pelatih. Pengalaman instruktur berkaitan dengan: keterampilan, teknis, pelatihan, pengawas, dan manajemen. Karakteristik instruktur dalam pelatihan berkaitan dengan: Energi/kapasitas (kapasitas untuk melakukan pekerjaan dan mengatasi hambatan), antusiasme, komitmen, integritas, presentasi diri, manajemen diri, objektivitas diri.

Sementara itu Piskurich (2009:46) menjelaskan bahwa pelatih hendaknya memiliki beberapa kemampuan, yaitu kredibel, mengikuti panduan, mampu menjelaskan dengan baik, memahami dasar-dasar cara belajar orang dewasa, mengembangkan hubungan dengan peserta pelatihan, melibatkan peserta pelatihan dalam pelatihan, dapat membaca bahasa tubuh, menggunakan bahasa tubuh yang tepat, membuat kontak mata yang baik, mendengarkan dengan baik, dapat menerima ide-ide peserta pelatihan, memahami pertanyaan dan dengan mengulangi komentar peserta, mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang baik dan menunggu jawaban, fleksibel, tidak memiliki gangguan verbal maupun verbal, serta ramah. Menurut Triton (2010:119), agar tujuan pelatihan yaitu meningkatkan skill peserta dapat dicapai secara optimal maka pelatih atau instruktur harus memiliki kualifikasi sesuai bidangnya, profesional, dan berkompeten. Disamping itu pelatih juga harus memiliki pengalaman

dan kedalaman penguasaan materi, dan penguasaan berbagai metode pelatihan.

Tahap ketiga dari ADDIE adalah pengembangan. Tahap ini adalah proses menterjemahkan hasil desain pelatihan ke dalam produk-produk instrumen yang akan digunakan dalam kegiatan pelatihan. Menurut Lehman (2007: 3), produk yang harus dihasilkan dari langkah ini adalah: (1) Paket program Komunikasi (informasi) untuk stakeholder, (2) Rencana pelajaran pelatihan, (3) panduan Trainer, (4) Buku kerja Peserta & handout, (5) sumber daya Pelatih dan peserta, (6) alat bantu pekerjaan dan pelatihan (7) panduan monitoring, (8) Infrastruktur teknologi dan software (jika diperlukan), (9) Alat penilaian / sikap/ pengetahuan / keterampilan peserta, (10) Instrumen evaluasi program untuk menguji apakah program memenuhi harapan/ persyaratan organisasi, (11) alat evaluasi biaya dan jadwal.

Tahap keempat dari model ADDIE adalah implementasi. Tahap ini terdiri dari rangkaian kegiatan pelaksanaan program pelatihan yang berpedoman pada Analisis kebutuhan, desain pelatihan, dan pengembangan program pelatihan. Dengan benar-benar mengacu pada ketiga langkah tersebut, dapat dipastikan bahwa kompetensi yang diharapkan akan dapat tercapai. Untuk melaksanakan pelatihan maka perlu didahului dengan persiapan-persiapan pelatihan. Persiapan tersebut diharapkan dapat menghasilkan komponen-komponen seperti: Kerangka acuan, jadwal pelatihan, pelatih yang sesuai dengan kriteria, kelengkapan

sarana dan prasarana diklat maupun penunjangnya, *Master of Training*, format-format yang dibutuhkan.

Uraian di atas sesuai dengan Lehman (2007:3), yang menyatakan bahwa produk atau *hard copy* tahap ini adalah pengetahuan/ keterampilan/ penilaian sikap, catatan kehadiran, dan formulir tanggapan peserta. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam tahap proses adalah : komunikasi dengan stakeholder, menyiapkan materi dan alat bantu pelatihan, menyiapkan pelatih/ mentor, instal infrastruktur dan layanan (jika diperlukan) teknologi, mengatur administrasi database dan sistem, memasang alat bantu pekerjaan, mengatur tempat pelatihan, membuat jadwal peserta, melakukan sesi pelatihan, menerapkan strategi pengalihan pelatihan, melakukan penilaian peserta, mengumpulkan umpan balik peserta.

Tahap kelima dari model ADDIE adalah evaluasi. Tahap ini merupakan kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan program pelatihan meliputi penilaian terhadap peserta, pelatih, penyelenggara, dan pencapaian tujuan pelatihan. Terdapat tiga tahap evaluasi pelatihan berdasarkan tahapannya, yaitu: (1) Penilaian tahap pra pelatihan yang meliputi empat komponen; peserta, kurikulum, pelatih, dan institusi penyelenggara. (2) Penilaian tahap selama pelatihan mencakup; Input, proses, output, (3) Penilaian tahap pasca pelatihan dilakukan terhadap hasil pelatihan dan dampak pelatihan. Dalam hal evaluasi program pelatihan, Pike (2002:205) menjelaskan bahwa evaluasi program pelatihan

diperlukan untuk mendapatkan umpan balik pelaksanaan program pelatihan.

Dalam melakukan evaluasi program pelatihan perlu memperhatikan hal-hal berikut, yaitu fasilitas pelatihan, tingkat di mana konten pelatihan dikembangkan, pengetahuan instruktur terhadap subjek pelatihan, perhatian instruktur pada peserta, manfaat konten, kegunaan dari handout/ buku panduan, efektivitas alat bantu visual, penerapan pelatihan pada pekerjaan, lamanya waktu yang dihabiskan pada setiap topik (terlalu panjang, terlalu pendek), faktor pendukung efektivitas pelatihan, faktor penghambat efektivitas program pelatihan, perubahan-perubahan yang diinginkan dalam pelatihan.

Sementara itu menurut Lehman (2007:4), pada evaluasi ini dilakukan kegiatan berupa pengumpulan umpan balik peserta dan mengambil informasi bagaimana meningkatkan program. Berdasarkan temuan evaluasi kemudian membuat perubahan yang diperlukan untuk perbaikan pelatihan di masa yang akan datang. Kegiatan evaluasi juga untuk mengetahui dampak pelatihan individu/ karyawan, departemen, dan organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut Lehman menjelaskan bahwa evaluasi program pelatihan dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan telah mencapai hasil yang diinginkan. Jika hal ini tidak sesuai dengan tujuan maka pelatihan harus diubah atau diganti dengan sesuatu yang lebih tepat. Pada akhir evaluasi maka dibuat laporan yang merangkum implikasi pelatihan. (1) Kegiatan-

kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengumpulkan data evaluasi program training. (2) Mengumpulkan data evaluasi pelatihan. (3) Ulasan kinerja program pelatihan, yang terdiri; jumlah karyawan terlatih, persentase peserta lulus pelatihan, kepuasan peserta. (4) Ulasan kinerja pelatihan , yang terdiri; biaya, jadwal, lingkup, kepuasan stakeholder, kepuasan tim pelatihan. (5) Program Laporan dan hasil kinerja pelatihan.

2.2.6 Model Pelatihan Guru Sekolah Inklusif Berbasis Kebutuhan

2.2.6.1 Definisi model pelatihan berbasis kebutuhan

Model diartikan sebagai suatu objek atau konsep yang digunakan untuk mempresentasikan sesuatu hal. Model merupakan sesuatu yang menggambarkan adanya pola berpikir dan menggambarkan keseluruhan konsep yang saling berkaitan. Model juga dapat dipandang sebagai upaya untuk mengkonkretkan sebuah teori sekaligus juga merupakan sebuah analogi dan representasi dari variabel yang terdapat di dalam teori tersebut (Benny, 2009: 86).

Menurut Maria (1997:1) model adalah representasi dari konstruksi dan kerja beberapa sistem yang nyata. Sebuah model mirip tapi sederhana dari pada sistem yang diwakilinya. Lebih lanjut Maria menjelaskan bahwa salah satu tujuan dari model adalah memungkinkan analisis untuk memprediksi pengaruh perubahan pada sistem. Di satu sisi, model harus menjadi pendekatan dari sistem nyata dan menggabungkan sebagean besar fitur yang menonjol. Di sisi lain, model

seharusnya tidak begitu rumit (harus sederhana) sehingga mudah dipahami. Sebuah model yang baik adalah model yang disusun sederhana mungkin untuk membantu para pengambil keputusan/kebijakan dalam memahami model dan permasalahan yang ada.

Menurut Gustafson (2002:1) model adalah representasi sederhana dari bentuk yang lebih kompleks, proses dan fungsi fenomena fisik atau ide. Model membantu kita representasi konsep realitas. Sebuah model adalah untuk menyederhanakan realitas karena sering terlalu rumit untuk menggambarkan suatu realitas tersebut. Sedangkan Wilson (1999:250) menjelaskan bahwa sebuah model dapat digambarkan sebagai sebuah kerangka kerja untuk berfikir tentang masalah dan mungkin berkembang menjadi sebuah pernyataan tentang hubungan antara proposisi teoritis.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa suatu model dapat dijadikan sebagai alat untuk menerjemahkan konsep suatu ide/ gagasan atau teori ke dalam dunia kongkret untuk diterapkan dalam kontekstual. Model berisi informasi-informasi tentang suatu fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya. Model dapat merupakan tiruan dari suatu benda, sistem atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi-informasi yang dianggap penting untuk ditelaah. Mengidentifikasi dan menyesuaikan sumber daya yang ada daripada terlihat dalam pengembangan asli.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah model yang difokuskan pada upaya pengembangan suatu produk. Model ini menurut

Gustafson (2002:30) adalah model yang memiliki 4 asumsi utama yaitu : (1) bahwa produk pelatihan tersebut adalah produk yang diperlukan, (2) bahwa produk pelatihan yang dikembangkan adalah sesuatu yang perlu diproduksi bukan dipilih atau dimodifikasi dari bahan yang ada, (3) bahwa kelayakan suatu produk yang dihasilkan didasarkan/mempertimbangkan hasil uji coba dan revisi, dan (4) suatu asumsi bahwa produk yang dikembangkan harus dapat dipakai oleh berbagai lembaga penyelenggara pelatihan. Produk yang dihasilkan berdasarkan analisis kebutuhan agar pelatihan pendidikan inklusif yang akan dilaksanakan nantinya akan lebih efektif, efisien dan menarik.

Sementara itu kebutuhan memiliki beberapa definisi, antara lain: Morrison (2001: 27), kebutuhan adalah kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan kondisi yang sebenarnya. Briggs (2005:112) kebutuhan diartikan sebagai ketimpangan atau gap antara apa yang seharusnya dengan apa yang senyatanya. Sedangkan Egglan (2005:65) mengartikan kebutuhan adalah kesenjangan antara seperangkat kondisi yang ada pada saat sekarang ini dengan seperangkat kondisi yang diharapkan.

Pelatihan guru sekolah inklusif berbasis kebutuhan adalah jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh seorang yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas yang efektif dan efisien.

2.2.6.2 Analisis kebutuhan peserta pelatihan

Program pelatihan yang diselenggarakan harus sesuai dengan standar kompetensi untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja (*customer*). Oleh karena itu untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan menitikberatkan pada unsur kepuasan kepada masyarakat umum maupun industri maka setiap penyelenggaraan program pelatihan perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan peserta/guru sekolah inklusif. Mengingat bahwa program pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi *gap* (kesenjangan) antara kompetensi yang ada saat ini dengan kompetensi standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh seseorang, maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi *gap-gap* yang ada tersebut dan melakukan analisis apakah *gap-gap* tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu program pelatihan. Selain itu dengan analisis kebutuhan pelatihan maka penyelenggara pelatihan (pemerintah maupun swasta) dapat memperkirakan manfaat-manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi partisipan sebagai individu (masyarakat umum) maupun bagi perusahaan/sekolah.

Menurut Johanes Popu (2002:113) tanpa analisis kebutuhan yang sungguh-sungguh maka dapat dipastikan bahwa program pelatihan yang dirancang hanya akan berlangsung sukses di ruang kelas atau tempat pelaksanaan pelatihan semata. Artinya pelaksanaan pelatihan mungkin

berjalan dengan sangat baik, tetapi pada saat partisipan (peserta pelatihan) kembali ke tempat kerja masing-masing mereka menjadi tidak tahu atau bingung bagaimana menerapkan apa yang telah mereka pelajari dari pelatihan. Kondisi seperti ini tidak jarang memberikan citra yang negatif bagi pihak penyelenggara pelatihan (pemerintah maupun swasta) karena dinilai tidak dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada partisipan. Oleh karena itu, lembaga pelatihan yang sungguh-sungguh peduli terhadap hasil pelatihan pasti akan sangat berhati-hati dalam menyusun program pelatihan.

Kegagalan partisipan untuk dapat menerapkan apa yang telah dipelajarinya selama pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun tidak bisa dipungkiri bahwa salah satu penyebab kegagalan tersebut adalah karena tidak adanya sinkronisasi antara pelatihan dengan kebutuhan atau masalah yang dihadapinya. Dengan kata lain keputusan untuk melaksanakan pelatihan tidak didukung oleh data atau informasi yang memadai dan akurat. Data atau informasi tersebut misalnya mengapa perusahaan perlu mengadakan pelatihan, apa jenis pelatihan dan metode yang cocok, siapa peserta yang harus ikut, hal-hal apa yang harus diajarkan, dan sebagainya. Data dan informasi seperti inilah yang harus diperoleh pada tahap analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*). Dengan kata lain keputusan untuk melaksanakan pelatihan tidak didukung oleh data atau informasi yang memadai dan akurat. Data atau informasi tersebut misalnya mengapa perusahaan perlu

mengadakan pelatihan, apa jenis pelatihan dan metode yang cocok, siapa peserta yang harus ikut, hal-hal apa yang harus diajarkan, dan sebagainya. Data dan informasi seperti inilah yang harus diperoleh pada tahap analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*).

Analisis kebutuhan pelatihan memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah:

- 1) Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan
- 2) Memastikan bahwa para partisipan yang mengikuti pelatihan benar-benar orang-orang yang tepat
- 3) Memastikan bahwa pengetahuan dan ketrampilan yang diajarkan selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu
- 4) Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan
- 5) Memastikan bahwa penurunan kinerja/kurangnya kompetensi atau pun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap kerja; bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan memperhitungkan untung-ruginya melaksanakan pelatihan mengingat bahwa sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah dana.

Menurut Dale Yorder yang dikutip oleh Moh. Asad (1987:29) ,agar program pelatihan dan pengembangan dapat berhasil baik maka harus diperhatikan delapan faktor sebagai berikut :

1) *Individual differences*

Sebuah program pelatihan akan berhasil jika kita memperhatikan *individual diference* para peserta pelatihan. Perbedaan individu meliputi faktor fisik maupun psikis. Oleh karena itu dalam perencanaan program pelatihan harus memperhatikan faktor fisik seperti bentuk dan komposisi tubuh, dan fisik, kemampuan panca indera maupun faktor psikis seperti intelegensi, bakat, minat , kepribadian, motivasi , pendidikan para peserta pelatihan. Keberhasilan program pelatihan sangat ditentukan oleh pemahaman karakteristik peserta pelatihan terkait dengan individual difference.

2) *Relation to job analisis*

Untuk memberikan program pelatihan terlebih dahulu harus diketahui keahlian yang dibutuhkan. Dengan demikian program pelatihan dapat diarahkan atau ditujukan untuk mencapai keahlian tersebut. Suatu program pelatihan yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja pada keahlian tertentu akan merugikan semua pihak baik masyarakat , industri maupun lembaga penyelenggara pelatihan itu sendiri.

3) *Motivation*

Motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan tugas. Sehubungan dengan itu ,program pelatihan sebaiknya

dibuat sedemikian rupa gara dapat menimbulkan motivasi bagi peserta. Penumbuhan motivasi itu sangat penting sehingga mampu mendorong peserta untuk mengikuti program pelatihan dengan baik dan mampu memberikan harapan lebih baik dibidang pekerjaan setelah berhasil menyelesaikan program pelatihan .

4) *Active participation*

Didalam pelaksanaan program pelatihan harus diupayakan keaktifan peserta didalam setiap materi yang diajarkan. Pemilihan Materi dan strategi pembelajaran yang tepat oleh para trainer sangat menentukan keberhasilan. Pemberian umpan balik kepada peserta pada setiap komunikasi maupun evaluasi akan semakin mengembangkan motivasi dan pengetahuan yang diperoleh. Penyusunan materi(kurikulum) yang berbasis kompetensi maupun berbasis luas dengan pengembangan aspek kecakapan hidup peserta menjadi kekuatan untuk menarik perhatian dan minat peserta pelatihan.

5) *Selection of trainees*

Program pelatihan sebaiknya ditujukan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti program pelatihan. Oleh karena ini sangat penting dilakukan proses seleksi untuk pelaksanaan program dilakukan. Berbagai macam tes seleksi dapat dilakukan misalnya test potensi akademik. Disamping itu adanya seleksi juga merupakan faktor perangsang untuk meningkatkan *image* peserta maupun penyelenggara pelatihan.

6) *Selection of trainer*

Pemilihan pemateri/pengajar untuk penyampaian materi pelatihan harus disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan kemampuan mengajar. Seorang trainer yang cakap belum tentu dapat berhasil menyampaikan kependaiannya kepada orang lain. Program pelatihan harus memiliki kualifikasi dalam bidang pengajaran dan mampu memilih strategi pembelajaran yang tepat dengan memperhatikan individual difference peserta pelatihan.

7) *Trainer training*

Kompetensi trainer juga perlu ditingkatkan. Untuk itu mengingat trainer menjadi ujung btombak dalam keberhasilan program pelatihan maka sebelum mengemban tanggung jawab untuk memberkan pelatihan maka para trainer harus diberikan pendidikan sebagai pelatih.

8) *Training methods*

Metode yang digunakan dalam program pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan. Strategi pembelajaran menjadi senjata utama dalam keberhasilan program pelatihan.

Berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan sebagai sarana pengenalan peserta/guru sekolah inklusif dan pengetahuan tentang faktor faktor yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan maka dapat dijadikan dasar penyusunan standar pelayanan (exceles service) di lembaga pendidikan dan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan dapat

dilakukan dengan wawancara, angket, kuesioner ,analisis jabatan, observasi dll.

2.2.6.3 Faktor yang mempengaruhi kebutuhan pelatihan

Menurut Amaliyah (2013:79), faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan pelatihan ada dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Pertama faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam, baik dari suatu organisasi ataupun diri pribadi. Namun, dalam hal ini faktor internal lebih ditekankan pada suatu organisasi. Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program dalam rangka mencapai tujuan diperlukan kemampuan tenaga (SDM), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan SDM dalam organisasi tersebut. Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan SDM dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan SDM akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian tentu strategi dan program pengembangan SDM akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif (Notoatmodjo:1992)

Persiapan teknis yang digunakan. Jenis teknologi yang digunakan, materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, peserta pelatihan, evaluasi pelatihan (Rivai,2004:123).

Kedua faktor eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar suatu organisasi. Seperti kebijaksanaan pemerintah, kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan Menteri atau Pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan SDM dalam organisasi yang bersangkutan.

2.2.7 Kerangka Berpikir

Berdasarkan observasi awal kompetensi guru sekolah dasar inklusif dalam memberikan layanan pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus masih rendah. Ada beberapa kemungkinan penyebab rendahnya dan layanan pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus tersebut, antara lain: (1) rendahnya pemahaman guru dalam mengidentifikasi siswa berkebutuhan khusus; (2) rendahnya kompetensi guru dalam mengembangkan perangkat pembelajaran pendidikan inklusif; (3) rendahnya kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus; (4) rendahnya kompetensi guru dalam

menerapkan media pembelajaran pada siswa berkebutuhan khusus; dan (5) rendahnya kompetensi guru dalam mengevaluasi siswa berkebutuhan khusus.

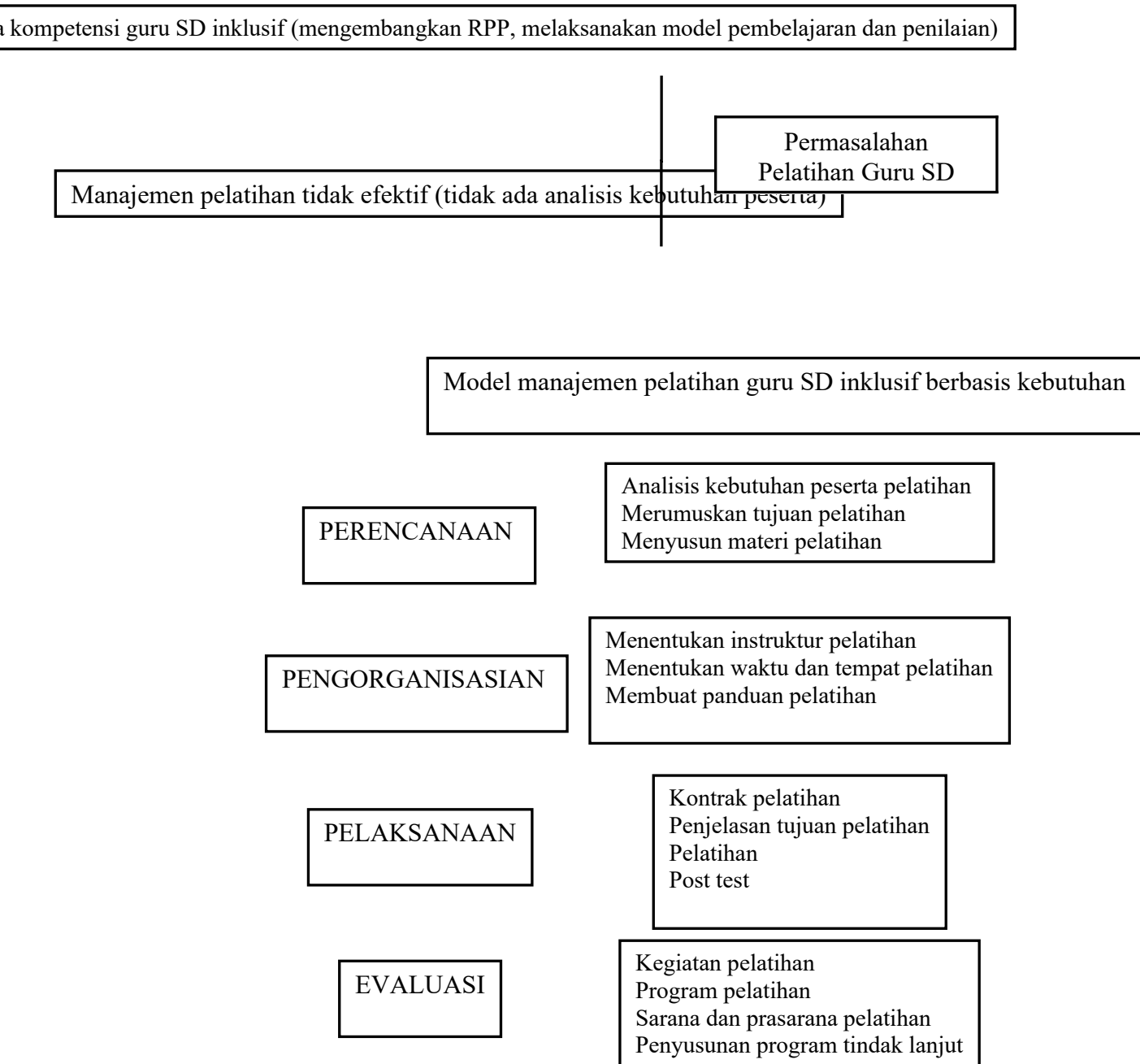
Berdasarkan Permenegpan dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB diakui sebagai salah satu unsur utama selain kegiatan pembelajaran/ pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Oleh karena itu guru harus dinamis dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan perkembangan masyarakat. Agar guru terus dapat menjaga kualitas dan mutu pembelajaran di sekolah, maka guru harus terus mengkaji, membuat inovasi dan melakukan perubahan-perubahan dalam proses pembelajaran di kelas. Salah satu alternatif pemecahan masalah yang dapat dilakukan guru dalam meningkatkan pemahaman dan kompetensi guru pada sekolah inklusif adalah dengan mengikuti pelatihan guru sekolah inklusif.

Dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar di sekolah, dibutuhkan kompetensi guru melalui pelatihan guru sekolah inklusif. Pelatihan guru sekolah inklusif merupakan pelatihan yang diberikan

kepada guru sekolah penyelenggara pendidikan inklusif. Namun realitanya, pelatihan yang selama ini diselenggarakan di Kabupaten Brebes belum optimal dalam meningkatkan kompetensi guru sekolah dasar inklusif. Hal ini disebabkan ketidaktahuan guru dalam mengidentifikasi siswa berkebutuhan khusus, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Belum adanya pemahaman guru yang benar tentang pendidikan inklusif, maka perlu diupayakan suatu model pelatihan guru sekolah inklusif yang mampu memberikan pengetahuan dan pemahaman langsung, nyata dan tidak hanya menekankan pada aspek teoretis semata, tetapi juga memberikan kesempatan kepada guru sekolah dasar inklusif untuk memiliki kompetensi aplikatif yang akan mampu membentuk guru yang kompeten dan profesional. Oleh sebab itu, perlu dikembangkan satu cara pemecahan masalah yaitu membuat model pelatihan guru sekolah inklusif yang sesuai dengan manajemen pelatihan, sehingga profesionalisme guru sekolah dasar di Kabupaten Brebes dapat ditingkatkan dan layanan pembelajaran sekolah inklusif dapat terealisasi. Peneliti memilih model manajemen pelatihan yang menjadi solusi untuk permasalahan pelaksanaan pelatihan guru sekolah inklusif yang dilakukan guru sekolah dasar. Sebelumnya pelaksanaan pelatihan guru sekolah inklusif atas dasar insidental, belum ada perencanaan, dan bahkan pengukuran kompetensi guru sebagai peserta pelatihan baik sebelum pelatihan maupun selesai kegiatan pelatihan guru sekolah inklusif.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka serta kerangka teoretik, maka kerangka berpikir penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram seperti terlihat pada berikut ini.



Gambar 2.6 Kerangka berpikir penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Disain Penelitian

Penelitian tentang pengembangan model pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes dengan menggunakan desain penelitian dan pengembangan (*Research and Development*). Tujuan penelitian ini adalah untuk menghasilkan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan. Produk yang akan dihasilkan dari penelitian ini adalah suatu model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan. Menurut pendapat Borg & Gall (2007: 589), menjelaskan bahwa penelitian dan pengembangan sebagai berikut:

Research and development (R & D) is an industry based development model in wich the findings of research are used to design new product and procedures, wich then are systematically field tasted, evaluated, and refined until thei meet specified citreria of effectiveness, quality, or similar standars.

Metode penelitian pengembangan adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut. Dalam bidang pendidikan, produk-produk yang dihasilkan melalui R&D diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pelatihan, yaitu pelatihan yang dapat menghasilkan guru sekolah dasar inklusif memiliki keterampilan mengajar pada siswa berkebutuhan khusus, berkualitas, dan relevan dengan kebutuhan (Sugiyono, 2010:407).

Penelitian dan pengembangan akan menghasilkan produk tertentu serta menguji keefektifan penggunaan produk tersebut. Untuk dapat menghasilkan produk maka penelitian yang dilakukan berdasar pada analisis kebutuhan. Pengembangan penelitian dilakukan dalam upaya menguji keefektifan produk dalam kelompok kecil untuk bisa digunakan dalam kelompok besar. Adapun produk penelitian ini adalah model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berupa panduan.

Menurut Borg and Gall (2007: 590), R&D memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) melakukan studi atau penelitian awal untuk mencari temuan-temuan penelitian terkait dengan produk yang akan dikembangkan; (2) mengembangkan produk berdasarkan temuan penelitian tersebut; (3) dilakukannya uji lapangan dalam seting atau situasi senyatanya dimana produk tersebut nantinya digunakan; (4) melakukan revisi untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam tahap-tahap uji lapangan.

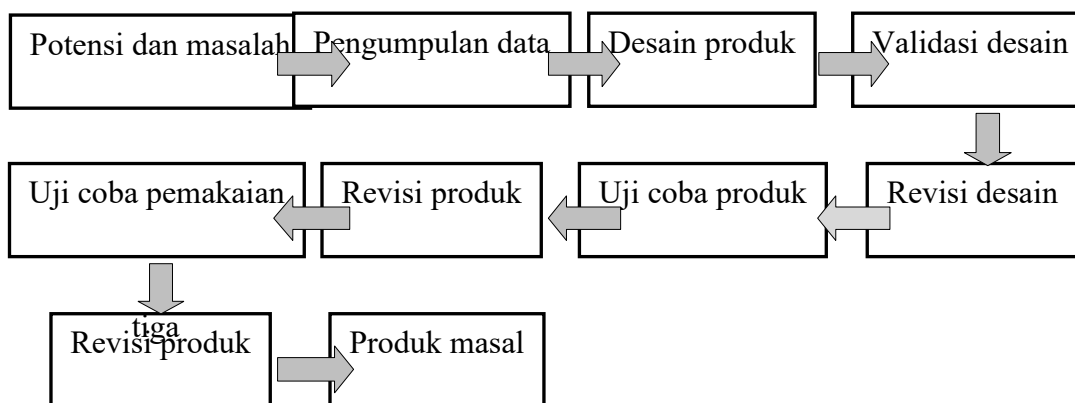
Pemilihan desain *Research and Development (R&D)* dalam penelitian ini didasarkan atas tujuan penelitian yaitu untuk menghasilkan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan di Kabupaten Brebes. Adapun model pengembangan dari penelitian ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu: (1) tahap pendahuluan dan analisis model faktual untuk mendapatkan informasi tentang pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang selama ini dilaksanakan, dilanjutkan dengan analisis kelebihan dan kelemahan model yang ada tersebut, (2) tahap desain dan pengembangan

model pelatihan guru sekolah dasar inklusif; dan (3) tahap implementasi dan evaluasi model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif.

3.2 Prosedur Penelitian

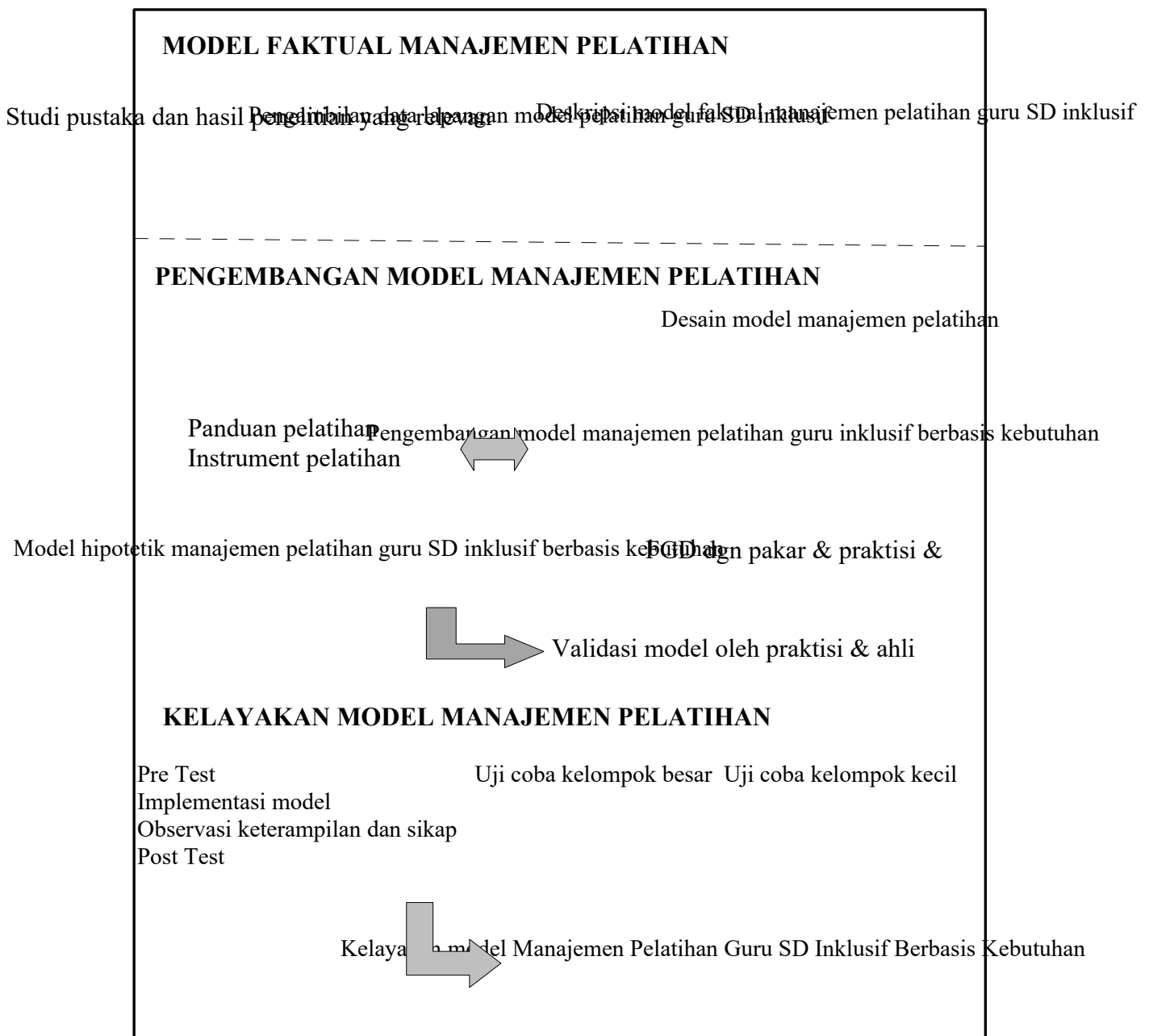
Prosedur penelitian dalam *Research and Development (R&D)* menurut pendapat Borg dan Gall (2007: 590), terdiri dari 10 tahapan. Kesepuluh tahapan tersebut dapat dirangkum sebagai berikut : (1) studi pendahuluan, (2) merencanakan penelitian, (3) pengembangan desain (4) uji coba lapangan awal (5) revisi hasil uji lapangan terbatas, (6) uji lapangan utama (7) revisi hasil uji lapangan luas, (8) uji kelayakan, (9) revisi final hasil uji kelayakan (10) deseminasi dan implementasi produk akhir.

Sedangkan langkah-langkah *Research and Development (R&D)* menurut Sugiyono (2010:409) digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Langkah-langkah penelitian R & D

Dari kesepuluh langkah penelitian dan pengembangan Borg dan Gall dan Sugiono, peneliti membuat skema prosedur pengembangan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan guru sekolah dasar seperti disajikan pada gambar sebagai berikut ini:



Gambar 3.2 Skema prosedur penelitian dan pengembangan model manajemen pelatihan guru SD inklusif berbasis kebutuhan

Langkah penelitian dan pengembangan (*Research & Development*) ini dilaksanakan secara bertahap mengacu langkah yang dikembangkan oleh Borg and Gall sebagai berikut :

3.2.1 Model Faktual Manajemen Pelatihan

Model faktual manajemen pelatihan dapat diungkap melalui studi pendahuluan dan analisis temuan sehingga diperoleh temuan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang diselenggarakan di Kabupaten Brebes, sedangkan analisis model faktual dibutuhkan untuk membuat model yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Adapun tahapan yang dilaksanakan dalam studi pendahuluan ini meliputi tahapan studi eksplorasi mengenai kondisi penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif di lapangan terhadap peningkatan kompetensi guru sekolah dasar di Kabupaten Brebes. Pengumpulan informasi tersebut dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi dokumen pelatihan dan angket. Disamping itu dilakukan studi terhadap dokumen, buku-buku tentang pelatihan guru sekolah dasar inklusif, artikel, dan jurnal penelitian yang terkait dengan guru sekolah dasar inklusif. Hasil dari studi pustaka digunakan untuk kajian dalam penelitian terhadap kelemahan dan kekuatan model pelatihan guru sekolah dasar inklusif pada gilirannya akan digunakan sebagai salah satu bahan untuk merancang dan mengembangkan model faktual pada penelitian ini.

3.2.2 Pengembangan Model Manajemen Pelatihan

Pengembangan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif ini dilakukan dengan mengembangkan draf produk (*develop preliminary form of product*) atau mengembangkan produk model

hipotetik manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan. Pengembangan model hipotetik ini dilakukan dengan berpedoman pada temuan-temuan terhadap model faktual pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang ada. Temuan yang dimaksud adalah deskripsi kelemahan atau kekurangan pelatihan yang selama ini diselenggarakan dan peluang-peluang yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan keefektifan pelatihan guru sekolah dasar inklusif bagi guru sekolah dasar di Kabupaten Brebes.

Setelah mengembangkan model temuan manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif kemudian dilakukan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan praktisi (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Brebes, Pengurus Forum Sekolah Inklusif Kabupaten Brebes, Guru SDLB Negeri Brebes, dan Guru SD Inklusif Kabupaten Brebes), dan pakar/ahli (pakar manajemen pelatihan dan pakar materi inklusif) agar model pengembangan layak untuk digunakan.

Validasi model pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kelayakan model yang dikembangkan. Validasi model dilakukan oleh ahli atau pakar pelatihan guru sekolah dasar inklusif dan praktisi dengan teknik Delfi. Teknik Delfi menurut Ali (2004:177), adalah suatu teknik komunikasi terstruktur dalam membuat ramalan atau perkiraan yang dilakukan secara sistematis dan interaktif oleh beberapa pakar. Pelaksanaan teknik Delfi adalah dengan cara meminta beberapa pakar untuk memberikan penilaian dan pendapatnya terhadap model yang

dikembangkan selanjutnya menganalisis hasil penilaian atau tanggapan dari pakar tersebut untuk melakukan perbaikan terhadap model yang dikembangkan.

Validasi oleh pakar atau ahli dilakukan terhadap model hipotetik pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan. Disamping itu juga dilakukan terhadap model hipotetik pelatihan guru sekolah dasar inklusif, instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian, dan paket-paket pelatihan yang dikembangkan. Sedangkan validasi oleh praktisi terhadap model hipotetik pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan, instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian, dan paket-paket pelatihan yang dikembangkan dilakukan oleh praktisi guru sekolah dasar inklusif, Forum Sekolah Inklusif dan guru SDLB Negeri Brebes serta dari Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes.

3.2.3 Kelayakan Model Manajemen Pelatihan

Setelah melalui tahapan pendahuluan untuk mengungkap kondisi faktual model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif bagi guru sekolah dasar di Kabupaten Brebes, mengembangkan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan bagi guru sekolah dasar, maka tahap berikutnya adalah model final manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan. Pada tahap model final ini dilakukan uji coba kelompok kecil dan uji coba kelompok besar. Uji coba model atau produk bertujuan untuk mengetahui apakah produk yang dibuat

layak digunakan atau tidak. Uji coba model atau produk juga melihat sejauh mana produk yang dikembangkan dapat mencapai sasaran dan tujuan.

Uji coba kelompok kecil dilakukan untuk mengetahui keterterapan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan bagi guru sekolah dasar yang sedang dikembangkan. Skenario model pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang terdiri dari beberapa tahap, yaitu: analisis, desain, pengembangan, implementasi, evaluasi dan penyempurnaan sampai temuan model yang siap divalidasi. Kendala yang muncul ketika uji coba rancangan model pelatihan guru sekolah dasar inklusif perlu ada perbaikan dan difokuskan pada model yang belum sesuai.

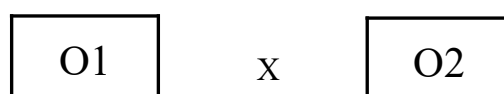
Dalam penelitian ini uji coba kelompok kecil dilakukan terhadap guru-guru sekolah dasar inklusif yang ada di Kabupaten Brebes berjumlah 6 orang dengan pengambilan sampel secara acak. Implementasi uji coba dilakukan dengan kegiatan pelatihan guru sekolah dasar inklusif sesuai dengan rancangan model yang dikembangkan. Uji coba kelompok kecil dilakukan dalam bentuk pelatihan terhadap 6 (enam) guru dari satu sekolah yaitu SD Negeri Klampok 01 dan dilaksanakan dalam waktu tiga hari. Untuk uji coba kelompok besar dilaksanakan pada 18 (delapan belas) guru dari tiga sekolah dasar, yaitu SD Negeri Brebes 02, SD Negeri dalam kelompok yang lebih besar dengan alokasi waktu tiga hari.

Uji coba kelompok kecil dimaksudkan sebagai simulasi terhadap pelaksanaan uji coba kelompok besar. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiono (2013:537) yang menjelaskan bahwa desain produk dilakukan uji awal sebelum dilaksanakan uji coba kelompok besar dengan maksud untuk melaksanakan simulasi penggunaan metode pelatihan yang baru.

Uji coba model kelompok kecil diperoleh setelah melakukan perbaikan berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh pakar atau ahli dan praktisi serta oleh guru sekolah dasar inklusif dalam *Focus Group Discussion* (FGD). Selanjutnya model hipotetik dilakukan uji coba kelompok kecil pada satu sekolah di SD Negeri Klampok 01/ enam guru.

Untuk mengetahui tingkat keefektifan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka dilakukan uji coba produk. Dalam hal ini uji coba dilakukan dengan desain uji coba *one group pretest post test design*.

Dalam *one group pretest post test design* tersebut, maka untuk mengetahui keefektifan model pelatihan yang dikembangkan dilakukan dengan membandingkan keadaan pengetahuan sebelum dan sesudah implementasi model pelatihan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013:537) yang menjelaskan bahwa untuk menguji keefektifan produk dapat dilakukan dengan desain eksperimen *before-after* yaitu membandingkan sebelum dan sesudah penerapan model. Desain eksperimen yang dipilih adalah desain *before-after* yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar : 3.3 Desain Eksperimen (*before-after*)

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa O1 merupakan hasil nilai dari *pre test* dan O2 hasil nilai *post test* peserta pelatihan. Efektivitas model diukur dengan cara membandingkan nilai O2 dengan O1. Bila nilai O2 lebih besar daripada model O1 maka model dikatakan efektif.

Setelah uji coba kelompok kecil, maka dilakukan analisis terhadap temuan-temuan selama pelaksanaan uji coba. Hasil analisis terhadap uji coba kelompok kecil selanjutnya dikonsultasikan dengan pembimbing. Hasil analisis uji coba dan konsultasi dengan pembimbing menjadi dasar perumusan model final pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan. Model final pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan dilengkapi dengan paket-paket pelatihan, diantaranya buku panduan pelatihan dan modul pelatihan guru sekolah dasar inklusif untuk selanjutnya dilakukan uji coba kelompok besar. Uji coba kelompok besar ini dilakukan kepada 18 orang pada tiga sekolah dasar inklusif, yaitu SD Negeri Brebes 02, SD Negeri Tanjung 01, dan SD Negeri Kalierang 03 Bumiayu.

3.3 Sumber Data dan Subjek Penelitian

3.3.1 Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari:

3.3.1.1 Informan

Informan yang dimaksud disini adalah staf Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes Dra. Rini Ujiastuti, Pengurus Forum Sekolah Inklusif Kabupaten Brebes Robiatul Adawiyah, M.Pd, guru sekolah dasar inklusif Kabupaten Brebes, dan Kepala SDLB Negeri Brebes Drs. Ruhana, M.Pd.

3.3.1.2 Guru-guru

Guru yang dimaksud adalah guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes sebanyak 24 orang, yaitu SD Negeri Brebes 02 sebanyak 6 orang, SD Negeri Klampok 01 sebanyak 6 orang, SD Negeri Tanjung 01 sebanyak 6 orang, dan SD Negeri Kalierang 03 Bumiayu sebanyak 6 orang.

3.3.1.3 Dokumen

Sumber dokumen yang dimaksud adalah berbagai dokumen yang terkait dengan pelatihan guru sekolah dasar inklusif, antara lain: profil sekolah dasar inklusif, materi pelatihan guru sekolah dasar inklusif.

3.3.1.4 Hasil penelitian yang relevan

Hasil penelitian yang relevan yang dimaksud adalah hasil penelitian yang telah dipublikasikan melalui jurnal nasional terakreditasi dan terindeks maupun internasional.

3.3.2 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes sebanyak 24 orang yang terdapat pada empat sekolah dasar inklusif, antara lain: SD Negeri Brebes 02 sebanyak 6 orang, SD Negeri Klampok 01 sebanyak 6 orang, SD Negeri Tanjung 01 sebanyak 6 orang, dan SD Negeri Kalierang 03 Bumiayu sebanyak 6 orang.

Dalam penelitian ini penentuan sampel untuk subjek penelitian dilakukan melalui teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014:122) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun kriteria-kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah sebagai berikut:

- 3.3.2.1 Sekolah dasar yang menyelenggarakan guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes sejak tahun 2005 – 2017.
- 3.3.2.2 Guru-guru sekolah dasar yang pernah mengikuti pelatihan guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes.

Dalam penelitian ini, maka untuk *Focus Group Discussion* (FGD) diperlukan 4 orang guru sekolah dasar, 2 orang guru SDLB Negeri Brebes,

1 orang pengurus Forum Sekolah Inklusif dan 1 orang dosen dari Universitas Muhadi Setiabudi Brebes. Untuk keperluan uji coba kelompok kecil dilakukan terhadap 6 (enam) orang guru pada sekolah dasar penyelenggara pendidikan inklusif, yaitu SD Negeri Klampok 01.

Adapun untuk keperluan ujicoba kelompok besar, maka sebagai subjek penelitian adalah 18 guru sekolah dasar di Kabupaten Brebes, yaitu 6 guru SD Negeri Brebes 02, 6 guru SD Negeri Tanjung 01, dan 6 (enam) guru SD Negeri Kalierang 03 Bumiayu.

3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, angket, dan tes. Dengan demikian instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah lembar wawancara, lembar observasi, lembar dokumentasi, angket dan tes. Kelima instrument pengumpulan data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

3.4.1 Wawancara

Instrument wawancara menurut pendapat Sugiyono (2013:194), adalah alat pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap responden untuk

mendapatkan informasi tentang model faktual pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang selama ini diselenggarakan. Dalam hal ini sebagai responden wawancara adalah staf Kabid Dikdas Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes, Pengurus Forum Sekolah Inklusif Kabupaten Brebes, Kepala SDLB Negeri Brebes dan guru sekolah dasar penyelenggara guru sekolah dasar inklusif Kabupaten Brebes.

3.4.2 Observasi

Menurut pendapat Mulyatiningsih (2013:26), observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku subjek penelitian yang dilakukan secara sistematis. Alat yang digunakan untuk mengobservasi dapat berupa lembar pengamatan atau *chek list*. Pada alat tersebut, perilaku yang akan diamati sudah ditulis sehingga pada saat peneliti melakukan pengamatan, peneliti tinggal member tanda cek atau skor nilai. Dalam penelitian ini observasi dilakukan untuk mengumpulkan data yang berasal dari keterampilan peserta pelatihan dalam memberikan layanan pada siswa berkebutuhan khusus.

3.4.3 Dokumentasi

Menurut Suharsimi (1998:206), dokumentasi adalah instrumen yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lain-lain. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mendapatkan

data atau informasi kegiatan pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang telah diselenggarakan melalui arsip-arsip, atau dokumen-dokumen.

3.4.4 Angket

Menurut Sugiyono (2013:199) angket adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Hal ini sebagaimana pendapat Arikunto (2006:151), angket adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

Dalam penelitian ini, angket digunakan untuk mengumpulkan data-data tentang kemampuan guru sekolah dasar dalam memberikan layanan pembelajaran, kualitas pelatihan yang pernah diselenggarakan, kebutuhan pelatihan bagi guru, dan tanggapan guru terhadap model pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan.

3.4.5 Tes

Menurut Mulyatiningsih (2013:25), menjelaskan bahwa tes adalah metode pengumpulan data penelitian untuk mengukur kemampuan seseorang. Tes dapat digunakan untuk mengukur kemampuan yang memiliki respon jawaban benar atau salah. Jawaban benar akan mendapatkan skor dan jawaban salah tidak mendapat skor. Menurut pendapat Ali (2014:257), instrumen tes adalah sebagai suatu prosedur sistematis dalam mengamati satu

atau lebih karakteristik seseorang (khususnya terkait dengan kecakapan atau *ablity* dan kemampuan atau *capability*). Instrumen tes dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data pengetahuan peserta pelatihan guru sekolah dasar inklusif melalui *pre test dan post test* saat implementasi model pelatihan.

3.5 Uji Keabsahan, Validitas, dan Realibilitas Data

3.5.1 Uji Keabsahan Data

Untuk mendukung keabsahan data hasil penelitian maka dilakukan uji keabsahan data dengan triangulasi. Menurut Ali (2014:137), triangulasi adalah pengecekan sumber data ketiga dengan meningkatkan peluang-peluang agar temuan-temuan penelitian dan interpretasi terhadap temuan-temuan riset itu menjadi lebih kredibel. Dalam penelitian ini dilakukan uji keabsahan data dengan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik atau metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara dari sumber yang berasal dari Kabid Dikdas Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes, Pengurus Forum Sekolah Inklusif dan guru-guru sekolah dasar penyelenggara guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes. Triangulasi sumber juga digunakan untuk membandingkan data hasil dokumentasi yang berasal dari Kabid Dikdas Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes, Pengurus Forum Sekolah Inklusif dan guru-guru sekolah dasar penyelenggara guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes.

Menurut pendapat Ali (2014:138), bahwa teknik triangulasi sumber data dilakukan untuk mendapatkan validitas data dengan cara cek silang atau membandingkan antara data yang diperoleh dari suatu sumber dengan data yang berasal dari sumber lain. Sementara itu triangulasi teknik atau metode dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dengan teknik wawancara dan teknik dokumentasi yang masing-masing dilakukan untuk mengumpulkan data dari Kabid Dikdas Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes, Pengurus Forum Sekolah Inklusif dan guru-guru sekolah dasar penyelenggara guru sekolah dasar inklusif di Kabupaten Brebes. Cara ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013:330), bahwa triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

3.5.2 Uji Validitas Data

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data maka instrumen tes dilakukan uji coba. Uji coba instrumen tes tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan instrumen yang valid. Dengan demikian analisis data uji coba instrumen dilakukan dengan uji validitas. Uji coba validitas berguna untuk mengetahui kevalidan angket yang digunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas *Product Momen Pearson Correlation* dengan SPSS menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang

diperoleh dalam penelitian. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Sedangkan uji validitas untuk instrumen non tes seperti angket, wawancara, dan observasi maka dilakukan validasi konstruk dengan mengkonsultasikan pada pakar atau ahli. Hal ini sebagaimana pendapat Sugiyono (2013:176), bahwa untuk instrumen non tes (sikap dan keterampilan) cukup memenuhi validitas konstruk. Instrumen memenuhi validitas konstruk, jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli.

3.5.3 Uji Reliabilitas Data

Agar instrumen benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data maka perlu di uji reliabilitas atau tingkat kepercayaannya. Menurut Sugiono (2007:106), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur secara berulang-ulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Croanbach's Alpha dan analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskripsi Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif digunakan pada tahap pendahuluan, pengembangan, dan implementasi model, antara lain untuk menjelaskan hasil evaluasi konsep, hasil uji coba kelompok kecil, serta validasi model pelatihan. Analisis deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan secara narasi data-data hasil analisis seperti presentase, tabel distribusi frekuensi, grafik, standar deviasi, dan atau data lain hasil perhitungan. Data berupa komentar dan saran dideskripsikan secara kualitatif, sedangkan tentang ketepatan, kejelasan dan kegunaan model pelatihan digunakan analisis statistik deskriptif presentase.

Langkah-langkah teknik analisis data dalam penelitian kualitatif yang meliputi: (1) mereduksi data. Jawaban yang diperoleh beragam dianalisis dengan mereduksi data yakni merangkum semua data dan kemudian memilih, memilih serta mengambil hal-hal pokok yang difokuskan pada permasalahan yang diteliti berdasarkan indikator-indikator yang dikembangkan pada pedoman wawancara. (2) penyajian data (display data) dilakukan untuk memberikan pemahaman tentang fenomena-fenomena yang terjadi, setelah hal ini ditempuh maka peneliti merencanakan tindakan apa selanjutnya yang harus diambil berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena-fenomena tersebut. (3) Verifikasi Data. Menarik kesimpulan awal yang sifatnya sementara dan dapat berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan

data selanjutnya. Jika data yang telah dikemukakan telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka dapat diambil kesimpulan.

Untuk menghindari subjektivitas dan bias terhadap data yang dikumpulkan dari hasil pengamatan dan wawancara, maka digunakan kriteria tertentu untuk memeriksa keabsahannya. Kriteria ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2008:269-277), yang mencakup empat hal, yaitu (1) *credibility* atau kredibilitas (derajat kepercayaan) merupakan pengganti dari konsep validitas internal dalam pendekatan kuantitatif, (2) *transferability* atau daya keteralihan. Model pelatihan guru sekolah dasar inklusif ini meliputi gambaran rinci, jelas dan sistematis sehingga diharapkan dapat digunakan dalam waktu, lembaga dan kesempatan yang lain, (3) *dependability* atau keteguhan. Dalam penelitian kuantitatif, hal ini ditunjukkan dalam konsep reliabilitas, dalam arti penelitian tersebut memiliki derajat kepercayaan secara umum. Dalam menjaga derajat ini maka peneliti melakukan kegiatan bimbingan yang intensif bersama pembimbing dalam menentukan fokus masalah, penentuan sumber data, analisis, uji keabsahan data hingga dalam pembuatan kesimpulan. Proses dan hasil yang ada didokumentasikan untuk menjaga apabila diperlukan adanya *audit trail* sebagai penyatuan dependabilitas dan konfirmasi, (4) *confirmability* atau daya kepuatan. Objektivitas dalam penelitian ini dilakukan dengan adanya kegiatan ujian-ujian yang diikuti oleh peneliti sebagai bagian dari proses dalam penyelesaian stud program doctoral.

3.6.2 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Menurut pendapat Ali (2014:290) teknik analisis data dengan deskripsi kuantitatif adalah teknik analisis data yang melibatkan bilangan atau angka-angka baik diperoleh dari jumlah suatu penggabungan atau pengukuran. Contoh data dari jumlah suatu penggabungan adalah angka-angka hasil sensus, angka-angka hasil tabulasi terhadap jawaban kuesioner atau wawancara. Adapun data pengukuran adalah data-data yang berasal dari skor-skor pengukuran, skor skala rating dan skor tes.

Dalam penelitian ini, deskripsi kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang berasal dari penelitian pendahuluan, yaitu data angket kualitas pelatihan guru sekolah dasar inklusif, data angket kemampuan peserta pelatihan, data angket kebutuhan pelatihan dan juga untuk menganalisis hasil observasi keterampilan peserta pelatihan dan angket sikap peserta pelatihan guru sekolah dasar inklusif.

Analisis terhadap kualitas pelatihan, kebutuhan pelatihan, keterampilan peserta dan sikap peserta disajikan dalam bentuk tabel dengan disertai perhitungan rata-rata dan persentase serta deskripsi kriteria yang dicapai. Hal ini sebagaimana pendapat Ali (2014:298), bahwa metode deskripsi kuantitatif diaplikasikan untuk mendeskripsikan data dalam bentuk ringkasan seperti tabel persen, tabel rerata, tabel distribusi rerata frekuensi, diagram grafik dan chart sehingga mudah dipahami.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara, yaitu untuk skor hasil pengisian angket dengan menggunakan pendekatan

analisis item *summated scales* dari Skala Likert. Setiap angket menghasilkan skor. Dari beberapa angket berarti ada beberapa skor yang kemudian ditabulasikan. Kemudian dihitung skor akhir dengan cara menjumlahkan angka untuk setiap jawaban dari hasil angket. Dari jumlah itu, dapat dibedakan taraf atau intensitas sikap peserta diklat terhadap pelatihan yang dipergunakanya. Adapun analisis tersebut untuk setiap butir pertanyaan menggunakan rumus di bawah ini :

Angka maksimal	= \sum responden \times bobot maksimal pilihan
Angka pilihan	= \sum responden \times bobot setiap pilihan
Summated Scale	= $\frac{\sum(\text{bobot setiap pilihan} \times \text{jawaban})}{\sum(\text{responden} \times \text{bobot maksimal pilihan})} \times 100\%$

Dari skor setiap butir pertanyaan, kemudian dikonversi kedalam kategori sebagai berikut (suharsimi, 2010: 192):

76% - 100% = sangat baik/menarik/sesuai/efektif

51% - 75% = baik/menarik/sesuai/efektif

26% - 50% = kurang baik/menarik/sesuai/efektif

0%- 25% = tidak baik/menarik/sesuai/efektif

Selain menggunakan teknis di atas maka pada penelitian ini juga digunakan teknis analisis data menggunakan deskripsi. Hal ini dilakukan data-data yang diperoleh berdasarkan pengamatan langsung selama penelitian berlangsung. Penggunaan masing-masing analisis data akan dilakukan pada tahapan penelitian sebagai berikut :

3.6.2.1 Tahap model faktual

Pada tahap studi pendahuluan, temuan dan fakta yang diperoleh mengenai pelaksanaan pelatihan guru sekolah dasar inklusif selama ini dan analisis kebutuhan pelatihan akan dideskripsikan dengan menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif. Data yang diperoleh pada penelitian pendahuluan meliputi : (1) perencanaan penelitian yang terdiri atas tujuan pelatihan, perencanaan program pelatihan, perencanaan pelaksanaan, perencanaan evaluasi, (2) pelaksanaan pelatihan terdiri atas, materi pelatihan, instruktur pelatihan, kompetensi peserta, sarana prasaranadan media yang digunakan, (3) evaluasi dan tindak lanjut pelatihan. Data hasil analisis kebutuhan pelatihan meliputi: (1) desain pelatihan, (2) program pelatihan, (3) bahan ajar pelatihan, (4) instruktur pelatihan, (5) sarana prasarana pelatihan.

3.6.2.2 Tahap pengembangan model

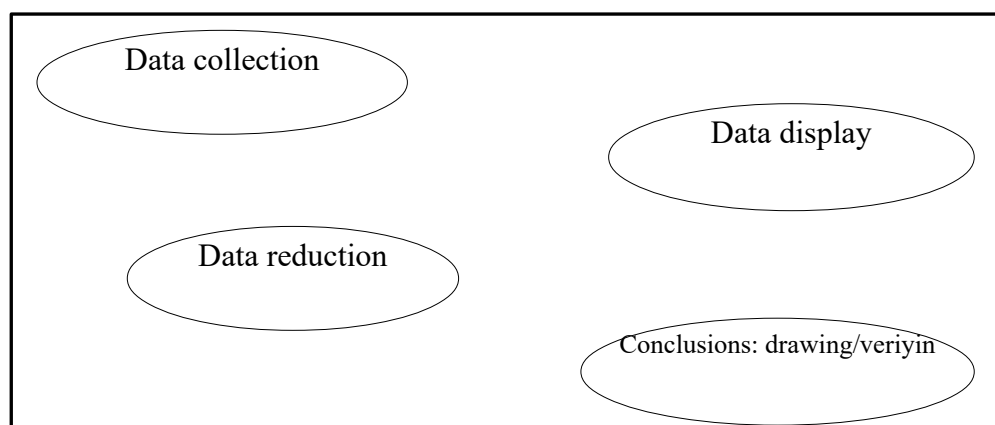
Pada tahap pengembangan model akan ditemukan berbagai informasi mengenai prosedur/ pelaksanaan pengembangan, tanggapan dari para pakar/ ahli, praktisi, dianalisis dengan pendekatan diskriptif kuantitatif, sedangkan informasi hasil *Focus Group Discussion* (FGD) dianalisis dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

3.6.2.3 Tahap model final

Pada tahap model final manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan, akan diperoleh informasi mengenai hasil uji coba kelompok kecil dan hasil uji coba kelompok besar dan akhirnya menghasilkan model final. Temuan dan fakta yang berkaitan dengan uji coba kelompok besar hasil *pre test* dan *post test* dianalisis dengan uji-t.

3.6.3 *Interaktif Model of Analysis*

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang kondisi faktual pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang ada, maka data-data yang diperoleh dari studi pendahuluan dalam penelitian ini dilakukan analisis dengan teknik analisis model interaktif (*Interactive Model of Analysis*). Hal ini sesuai pendapat Miles dan Huberman (1994:429), bahwa dalam *Interactive Model of Analysis* terdapat tiga komponen analisis, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data (*data collecting*) sebagai suatu siklus. Adapun model analisis interaktif dapat ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 3.4 Komponen analisis data dengan *interactive model*

Kegiatan analisis data dengan *Interactive Model* dijelaskan sebagai berikut:

3.6.3.1 Reduksi data (*data reduction*)

Pengertian reduksi data dengan proses analisis data yang berkaitan dengan pemilihan, pemfokusan perhatian, penyederhanaan dan perangkuman terhadap data-data yang diperoleh dari hasil studi lapangan. Proses reduksi data berlangsung terus menerus selama pelatihan guru sekolah dasar inklusif. Kegiatan reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, menghubungkan data yang tidak perlu dan mengorganisasikan data.

Dalam penelitian yang dilakukan ini reduksi data dilakukan terhadap semua data yang berhasil dikumpulkan baik data yang bersumber dari hasil wawancara, dokumentasi, maupun data yang berasal dari penyebaran angket. Wawancara dan dokumentasi dilakukan di Kabid Dikdas Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes, Pengurus Forum Sekolah Inklusif Kabupaten Brebes, dan penyebaran angket dilakukan terhadap guru-guru sekolah dasar di Kabupaten Brebes.

Hasil kegiatan reduksi data ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang kongkrit tentang data-data yang mendukung penelitian sehingga mempermudah bagi peneliti untuk menarik kesimpulan

sementara dan melakukan pengumpulan data selanjutnya apabila ternyata masih diperlukan data-data tambahan.

3.6.3.2 Penyajian data (*data display*)

Yang dimaksud dengan penyajian data adalah proses menampilkan data hasil reduksi dalam bentuk uraian singkat, bagan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam penelitian ini penyajian data dilakukan dalam bentuk deskripsi uraian singkat. Melalui penyajian data, maka peneliti akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan pemahaman tentang penyajian data.

3.6.3.3 Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*)

Analisis data selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang dilakukan adalah jawaban terhadap masalah peneliti. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan tujuan menguji kebenaran, kekokohan dan kecocokanya sehingga menjadi valid. Kesimpulan ini bersifat terbuka dan dapat diperbaharui untuk mendapatkan jawaban yang lebih rinci dan memberikan gambaran yang lebih jelas. Dalam hal ini verifikasi dapat dilakukan dengan jalan melakukan pengecekan ulang terhadap data-data yang sudah dianalisis.

3.6.4 Uji-T

Menurut pendapat Ali (2014:310) uji-t adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan dua rata-rata. Analisis menggunakan metode statistik ini yang diuji signifikansi perbedaan rata-rata hitung (*mean*) karena dia merupakan salah satu jenis ukuran kecenderungan pemusatan data yang dianggap paling stabil.

Uji-t ini merupakan teknik analisis yang bertujuan untuk menentukan apakah suatu nilai tertentu yang diberikan sebagai pembandingan berbeda secara nyata dengan tara-rata (*mean*) *sample*. Pada penelitian ini uji-t untuk menganalisis data yang berasal dari data *pre test* dan *post test*. Desain analisis penelitian menggunakan *Pre-Experimental* desain dengan teknik one-group *pre-test post-test* seperti tabel 3.1.

Tabel 3.1 Desain analisis *pre test* dan *post test*

Pre test	Treatment	Post test
O ₁	X	O ₂

Dalam hal ini O₁ adalah hasil dari *pre-test*, X adalah perlakuan (*treatment*), dan O₂ adalah hasil dari *post-test*, merupakan pengetahuan peserta pelatihanguru sekolah dasar inklusif setelah diberikan perlakuan (*treatment*). Untuk melakukan analisis dari uji-t maka digunakan program SPSS.16. Dari hasil uji-t tersebut akan diketahui nilai rata-rata masing-masing data *pre test* dan *post test* nilai korelasi yang menggambarkan hubungan antara data sebelum dilakukan tindakan, dan nilai t-hitung yang menggambarkan apakah ada perbedaan antara data sebelum dilakukan tindakan dengan data setelah dilakukan tindakan.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Pada bagian ini diuraikan tiga hal pokok yaitu simpulan hasil penelitian, implikasi atas simpulan hasil penelitian, dan saran berkaitan dengan simpulan hasil penelitian dan implikasi yang dirumuskan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengembangan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 5.1.1 Model faktual manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif yang selama ini diselenggarakan masuk kategori kurang baik, yang meliputi :
(1) kompetensi guru sekolah dasar kategori kurang baik nilai rata-rata 49,75; (2) kompetensi instruktur pelatihan kategori baik dengan nilai rata-rata 72,25; (3) materi pelatihan kurang baik dengan rata-rata 58,08; (4) fasilitas pelatihan baik dengan memperoleh skor rata-rata 66,41; dan (5) manajemen pelatihan kurang baik dengan rata-rata skor 56,81, serta kebutuhan guru terhadap desain pelatihan guru sekolah dasar inklusif sangat penting, yaitu 88,15%.
- 5.1.2 Pengembangan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berdasarkan berdasarkan kebutuhan melalui hasil analisis terhadap studi lapangan dan hasil tanggapan guru terhadap kualitas pelatihan guru

sekolah dasar inklusif yang pernah dilaksanakan dan kebutuhan pelatihan. Pengembangan model manajemen pelatihan dengan ADDIE yang dapat mengembangkan pelatihan berdasarkan kebutuhan peserta, dan hasil penelitian yang relevan.

- 5.1.3 Model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis kebutuhan layak diterapkan di Kabupaten Brebes dengan skor rata-rata 88,99%.

5.2 Implikasi

- 5.2.1 Model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif memperbaiki kualitas penyelenggaraan pelatihan guru sekolah dasar inklusif bagi dinas pendidikan maupun forum komunikasi sekolah inklusif selaku penyelenggara pelatihan.
- 5.2.2 Model mampu meningkatkan kompetensi guru-guru sekolah dasar yang mengajar di sekolah inklusif sehingga siswa berkebutuhan khusus dapat terlayani dengan baik.
- 5.2.3 Model mampu meningkatkan hasil dan motivasi belajar siswa berkebutuhan khusus pada sekolah dasar inklusif.

5.3 Saran

- 5.3.1 Dinas pendidikan dan Forum Komunikasi Sekolah Inklusif Kabupaten Brebes selaku penyelenggara pelatihan guru sekolah dasar inklusif dapat

menggunakan buku panduan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif berbasis di Kabupaten Brebes.

- 5.3.2 Kepala sekolah dasar inklusif dapat menggunakan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif ini untuk meningkatkan kualitas layanan pembelajaran terhadap sekolah-sekolah dasar inklusif.
- 5.3.3 Guru sekolah dasar inklusif dapat menggunakan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif untuk panduan dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah dasar inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Mulyana. 2013. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah*. Jurnal Penelitian Pendidikan.
- Adinuryadin, Eko., Samsudi, Masrukan. *Peningkatan Kemampuan Guru Matematika Dalam Melaksanakan Pembelajaran Sainifik Melalui Peer Training*. Jurnal Educational Management. 3 (1) 2014. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Amka. 2017. *Implementasi Pendidikan Karakter Inklusi Bagi Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Reguler*. Journal of Islamic Elementary School. Vol. 1 Nomor 1. November 2017.
- Amin, M., Syafi'i, Ahmad., Ainna Amalia FN, Lely Ana Ferawati Ekaningsih. 2018. *Pendampingan Guru Inklusi melalui Kegiatan Capacity Building sebagai Upaya Peningkatan Layanan Tumbuh Kembang Anak Berkebutuhan Khusus di Madrasah Ibtidaiyah Badrussalam Surabaya*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat. Volume 2. Number 1. Mei 2018.
- Anggara, Rian. Umi Chotimah. 2012. *Penerapan Lesson Study Berbasis Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Pkn SMP Se-Kabupaten Ogan Ilir*. Jurnal Forum Sosial. Vol. V. No. 02. September 2012.
- Andyarto. Surjana. 2004. *Efektivitas Pengelolaan Kelas*. Jurnal Pendidikan Penabur. Nomor. 02. Th.III. Maret 2004
- Anzari, Mudhafar., Hamid, Sarong, M. Nur Rasyid. 2018. *Hak Memperoleh Pendidikan Inklusif Terhadap Penyandang Disabilitas*. Syiah Kuala Law Journal. Vol. 2. Nomor 1. April 2018.
- Aryani, Syafrida, Elisa., Tri, Wrastari. 2013. *Sikap Guru Terhadap Pendidikan Inklusi Ditinjau Dari Faktor Pembentuk Sikap*. Jurnal Psikologi Perkembangan dan Pendidikan Vol. 2, No. 01, Februari 2013.
- Asyhabuddin. 2018. *Difabilitas Dan Pendidikan Inklusif* Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan. Vol. 13|Nomor. 3. 1 Sep-Des 2008.
- Atmaja, Hanapi. Widodo, Joko., Khafid, Muhammad. *Evaluasi Pelaksanaan Quality Management System Manajemen Bidang Kesiswaan di SMK Negeri 1 Selong Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal: Educational Management. EM 5 (1) (2016)

- Admodiwiro, Soebagio. 2005. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Ainna, Nurul., Pramono, Eko, Suwito., Subayo. 2016. *Pengaruh Kualitas Layanan, Citra Sekolah, Dan Kepuasan Siswa Terhadap Loyalitas Siswa Di Smk Islam Sudirman 2 Ambarawa*. Journal Educational Management Unnes. EM 5 (2) (2016).
- Akalin, Selma. 2015. *Effects of Classroom Management Intervention Based on Teacher Training and Performance Feedback on Outcomes of Teacher-Student Dyads in Inclusive Classrooms*. Journal Educational Sciences: Theory & Practice. 15-3. Hal 739-758
- Ali, Mohammad, & Asrori, Muhammad. 2014. *Metodologi & Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Alipour, M.Salehi,M dan Shanavaz, A. 2009. *A Study of on The Job Training Effectiveness: Emperical Evidance of Iran*. International Journal of Business and Management, Vol 4, No. 11.
- Amaliyah. 2013. *Tinjauan Penyelenggaraan Diklat dari Aspek Input-Proses-Output di Balai Latihan Pertanian, Widyaiswara Dinas Pertanian Jawa Barat*.
- Asmarani, Nur'aeni. 2014. *Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar*. Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang. Volume 2 Nomor 1. Hal 503-510.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Armiany, Anik. 2016. *Pengembangan Model Pelatihan Soft-Skills Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kota Mataram*. Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling Vol 1, No. 2, 2016, hlm. 47-54.
- Badu, Ruslin. 2011. *Pengembangan Model Pelatihan Permainan Tradisional Edukatif Berbasis Potensi Lokal Dalam Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan Orang Tua Anak Usia Dini Di Paud Kota Gorontalo*. Jurnal Penelitian dan Pendidikan. Volume 8 Nomor 1. Maret 2011.
- Baharun, Hasan. 2017. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jurnal Ilmu Tarbiyah, Vol. 6 No. 1. Januai 2017.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). *100 Years Of Training and Development Research: What We Know And Where We Should Go*. Journal of Applied Psychology, 102(3), 305-323.<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000142>.

- Bernardin And Russell. 1998. *Human Resource Management*. Second Edition, Singapore, McGraw-Hill Book Co
- Bickmore, Kathy. *Peer Mediation Training And Program Implementation In Elementary Schools: Research Results*. First published: 13 January 2003. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/crq.17><https://doi.org/10.1002/crq.17>
- Bogdan, Robert C. 1978. *Qualitatif Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Allyn and Bacon. Massachusetts.
- Borg, Walter R & Gall, Meredith Damien. 2003. *Educational Research An Introduction*. New York & London: Longman.
- Booth, T. and Ainscow, M. 2002. *Index for Inclusion : Developing Learning and Participation in School*. Bristol : Publishing by The Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Budiyono Saputro. 2013. *Pengembangan model manajemen pelatihan IPA terpadu dalam rangka peningkatan kompetensi guru IPA SMP di Kabupaten Kudus*. Disertasi Manajemen Kependidikan Universitas Negeri Semarang Tidak diPublikasi
- Burhanudin, Arif, Moch., Totok Sumaryanto F, Subagyo. 2017. *Implementation of Integrated Quality Management in Improving The Quality of Education At Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum*. Journal Educational Management Unnes. EM 7 (1) 2018 1-10
- Cascio, F. Wayne. 2003. *Human Resource Management Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Sixth Edition, McGraw-Hill Irwin, Boston
- Claire A. Surr and Cara Gates. 2017. *Effective Dementia Education and Training for the Health and Social Care Workforce: A Systematic Review of the Literature*. Review of Educational Research October 2017, Vol. 87, No. 5, pp. 966–1002 DOI: 10.3102/0034654317723305
- Crow and Crow. 1990. *Psikologi Belajar*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Danim, Sudarman. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Day, C and Judyth, Sachs. 2004. *International Handbook on The Continuing Professional Development of Teachers*. Berkshire : Open University Press.
- Debling G. 1995. *The Employment Departement Training Agency Standars Program and NVQs*. Jakarta: Rineka Cipta.

- DeCenzo and Robbins, 1999, *Human Resource Management*, Sixth Edition, New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Deklarasi Hak Asasi Manusia. 1948. (*Declaration of Human Rights*).
- Deklarasi Bandung. 2004. *Dengan Komitmen "Indonesia menuju pendidikan inklusif"*.
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resource Management*. Seventh Edition. Prentice Hall, Inc., New Jersey
- Direktorat Pendidikan Luar Biasa. 2007. *Pedoman Umum Pendidikan Inklusif*. Jakarta.
- Dwitantyanov, Aswendo., Farida Hidayati, Dian Ratna Sawitri. 2010. *Pengaruh Pelatihan Berpikir Positif Pada Efikasi Diri Akademik Mahasiswa (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Undip Semarang*. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 8, No.2, Oktober 2010.
- Emam, Mahmoud Mohamed & Mohamed, Ahmed Hasan Hemdan. 2011. *Preschool and Primary School Teachers Attitudes Towards Inclusive Education in Egypt: The Role of Experience and Self Efficacy*, *International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2011)*, Psychology Dept., College of Education, Sultan Qaboos University. Oman: Assiut University Egypt.
- Engelbrecht, Petra., Nel, Mirna., Nel, Norma., Tlale, Dan. 2015. *Enacting understanding of inclusion in complex contexts: classroom practices of South African teachers*. *South African Journal of Education*, Volume 35, Number 3, August 2015. Art. # 1074, 10 pages, doi: 10.15700/saje.v35n3a1074
- Ernawati, Turini., Ekosiswoyo, Rasdi., Hardyanto, Wahyu., Raharjo, Tri Joko. 2018. *Local-Wisdom-Based Character Education Management in Early Childhood Education*. *The Journal of Development* DOI: <https://doi.org/10.15294/jed.v6i3.25078>. Vol 6 (3) 2018
- Febriana, Rina. 2016. *Identifikasi Komponen Model Pelatihan Pedagogi Untuk Meningkatkan Profesionalitas Calon Guru Kejuruan*. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Volume 23. Nomor 1, Mei 2016.
- Firdaus., Rusdarti., Tri Suminar. 2017. *Model Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Demonstrasi Mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bima*. *Journal Educational Management Unnes*. EM 6 (2) (2017) 178 – 189.

- Ghergut, Alois. 2010. *Analysis of Inclusive Education in Romania Results From a Survey Conducted Among Teachers*, *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 5 (2010), 711 – 715, Elsevier.
- Gold, Bernadette., Holodynski, Manfred. 2015. *Development and Construct Validation of a Situational Judgment Test of Strategic Knowledge of Classroom Management in Elementary Schools*. *Journal Educational Assessment* Volume 20, 2015 - Issue 3. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10627197.2015.1062087>.
- Golis, S.A. et al. 1995. *Inclusion in Elementary Schools: A Survey and Policy Analysis*. A peer-reviewed scholarly electronic journal, *education policy analysis archives*. 3, 15.
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy. 2001. *Managing Human Resources*. International Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey
- Gonzalez-Gil, Francisca; Martin-Pastor, Elena; Flores, Noelia; Jenaro, Cristiana; Poy, Raquel; Gomez-Vela, Mari. 2013. *Teaching, Learning and Inclusive Education: The Challenge of Teachers' Training for Inclusion*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 93 (2013) 783 - 788, 3rd World Conference on Learning, Teacher and Educational Leadership – WCLTA.
- Guntoro, David., Sumaryanto, Totok, F., Rifa'i, Achmad, RC. 2016. *Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbantuan Esupervision Berbasis Web*. *Journal Educational Management Unnes*. EM5 (2) (2016).
- Hajar, Siti. 2017. *Analisis Kajian Teoritis Perbedaan, Persamaan Dan Inklusi Dalam Pelayanan Pendidikan Dasar Bagi Anak Berkebutuhan Khusus (Abk)*. *Jurnal Ilmiah Mitra Swara Ganesha*. Vol. 4 Nomor.2. Juli 2017.
- Hamalik, Omar. 2001. *Pengembangan Sumber daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardy, H, Jay., Day, Anthony, Eric., Steele, Logan M. 2018. *Interrelationships Among Self-Regulated Learning Processes: Toward a Dynamic Process-Based Model of Self-Regulated Learning*. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206318780440>.
- Harris, N.D dan Sass, R.T. 2007. *Teacher Quality and Student Achievement*. Departemen of Economic Florida State University 288 Bellamy Building Tallahassee, FL 32306 Email: tsass@fsu.edu
- Hartini, Ayu., Widyaningtyas, Dessy., Mashlulah, Mai Istiqomatul. 2017. *Learning Strategies For Slow Learners Using The Project Based Learning*

- Model In Primary School*. Jurnal Pendidikan Inklusi. Volume 1. Nomor 1. Tahun 2017.
- Hartomo., Prihatin, Titi, Kardoyo. 2017. *Pengembangan Model Pemberdayaan Guru dalam Pembelajaran Sosiologi Berbasis Blended Learning*. Journal Educational Management Unnes. EM 6 (2) (2018) 141 – 146.
- Hasanah, Dedeh, Sofiah, Fattah, Nanag, Prihatin, Eka. *Pengaruh Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta*. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol 2. Nomor 2. Oktober 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernandeni, Denantia, Fema., Bafadal, Ibrahim., Maisyaroh. 2018. *Intensitas Komunikasi Kepala Madrasah, Guru, Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan. Vol1. Nomor 2. Juni 2018.
- Hufron, Achmad., Imron, Ali., Mustiningsih. 2016. *Manajemen Kesiswaan Pada Sekolah Inklusi*. Jurnal Pendidikan Humaniora. Vol. 4 No. 2. Hal 95-105. Juni 2016.
- Indriawati, Prita. 2013. *Implementasi Kebijakan Tugas Guru Pembimbing Khusus Pada Pendidikan Inklusif di SD Negeri se-Kecamatan Junrejo Batu*. Tesis tidak dipublikasikan. Malang: Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Iryayo, Martin., Devi, Anggriyani, Lucky, Herawati. 2018. *Educational Partners' Perception Towards Inclusive Education*. Journal of Disability Studies, Vol. V. Nomor 1. Jan-Jun 2018.
- Isabella, Paramita., Emosda, Suratno. 2014. *Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi Bagi Peserta Didik Berkebutuhan Khusus Di Sdn 131/Iv Kota Jambi*. Jurnal Tekno-Pedagogi Vol.4 Nomor. 2. September 2014.
- Jahangir, RS., Sahem, N., Kazmi, FS. 2012. *In Service Training : A Contributory Factor Influencing Teacher Performance*. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development January 2012, Vol 1, No. 1
- Judiani, Sri. 2010. *Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Melalui Penguatan Pelaksanaan Kurikulum*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Vol16. Edisi Khusus III. Oktober 2010.

- Kambey, FL., dan Suharnomo. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Njonja Meneer Semarang)*. Jurnal Study Manajemen dalam Organisasi Vol. 10, Nomor 2. Halaman 142-151.
- Kneller, G.F. 1984. *Movement Thought in Modern Education*. New York: John Wiley Son, Inc.
- Komba, L., dan Nkumbi, E. 2008. *Teacher Profesional Development in Tanzania:Percepcions and Practices*. Journal of International Cooperation in Education, Vol.11 No. 3 (2008) pp CICE Hiroshima University
- Komitmen Dakar mengenai Pendidikan untuk Semua. 2000. (*The Dakar Commitment on Education for All*)
- Konferensi Dunia tentang Pendidikan untuk Semua. 1990. (*World Conference on Education for All*).
- Konvensi Hak Anak. 1989. (*Convention on the Rights of the Child*),
- Kustawan, Dedy. 2013. *Manajemen Pendidikan Inklusif*. Jakarta: PT Luxima Metro Media
- Lay Kekeh, Marthan. 2007. *Manajemen Pendidikan Inklusif*. Jakarta: Dirjen Dikti.
- Leguminosa,Prapti., Nashori, Fuad., Mira Aliza Rachmawati. 2017. *Pelatihan Kebersyukuran Untuk Menurunkan Stres Kerja Guru Di Sekolah Inklusi*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol 05. Nomor 02. Agustus 2017.
- Maftuhatin, Lilik. 2014. *Evaluasi Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus (Abk) Di Kelas Inklusif Di Sd Plus Darul 'Ulum Jombang*. Jurnal Studi Islam Volume 5, Nomor 2, Oktober 2014.
- Majdi, Udo Yamin Efendi. 2007. *Quranic Quotient*. Jakarta: Qultum Media
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Manisah, Mohd. Ali. 2006. *An Empirical Study on Teachers' Perceptions Towards Inclusive Education In Malaysia*. International journal of special education 21 (3), 36-44.
- Mangkunegara, A.A Anwar, Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Martuti., Soesanto., Hardyanto, Wahyu., Haryono. 2017. *Civil Servant Entrepreneurship "Diklat" Management Model Based on Achievement Motivation Training in the Human Resources Development Board of Central Java*. The Journal of Educational Development Unnes. JED 5 (3) (2017) 378 – 392.
- Mastiani, Emay., Dinar, Westri Andini, Ranti Novianti & Yoga Budhi Santoso. 2016. *Model Pemberdayaan Resource Center Yang Efektif Sebagai Support Service Dalam Memenuhi Kebutuhan Pendidikan Anak Disabilitas Di Sekolah Inklusif Di Kota Dan Kabupaten Bandung*. Journal of Special Education. Journal of Special Education. Vol 2. Nomor 2. Agustus 2016.
- Masruroh, Luluk., Slamet, Achmad., Khafid, Muhammad. 2017. *Pengaruh Keefektifan Pembelajaran Pelatihan dan Kualitas Layanan Terhadap Citra Balai Diklat Keagamaan Semarang*. Journal Educational Management Unnes. EM 6 (2) (2018) 109 – 114
- Masa'deh, Ra'ed., Rifat Shannak, Mahmoud Maqableh, Ali Tarhini. 2017. *The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the. University of Jordan*. Journal of Enterprise Information Management, Vol. 30 Issue: 2, pp.244-262, <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2015-0087>
- Masrukhi. 2015. *Pengembangan Model Pelatihan PTK dan Penulisan Artikel bagi Guru Matematika SMA Berbasis Pendampingan di Kabupaten Brebes*. Disertasi Manajemen Kpendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Mc Brayer, Kim Fong Poon, & Wong, Ping-man. 2013. *Inclusive Education Services for Children and Youth with Disabilities: Values, Roles and Challenges of School Leaders, Children and Youth Review*. 35 (2013) 1520 – 1525, ELSEVER.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press.
- Meredith D.Gall & Joyce P.Gall. 2003. *Educational Research*. Boston USA Pearson Education, Inc.
- Mendoza, R.R. 2009. *Designing Training Programs for Professionals*. www.picpa.com.ph. Diunduh pada tanggal 15 Februari 2017.
- Milles, M.B. Huberman, A.M. 1992. *Qualitative Data Analysis A Sourcesbook of New Methods*. Sage Publication, Inc. California.
- Miles, Susie, Singar, Nidhi. 2010. *The Education for All and Inclusive Education: Conflict, Contradiction or Opportunity?*. International Journal of Inclusive Education, Vol. 14 ml pl – 15 Februari 2010 – 15pp.

- Molenda, M. 2003. *In Search of The Elusive ADDIE Model*. Indiana University. Published in Slightly Amended form in Performance Improvement. www.comp.dit.iedgordoncoursesilt0004inseacrhofelusiveaddie.pdf. diunduh 11 Januari 2017.
- Moleong, J.L. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mujiman, H. 2011. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mukaffa, Zumrotul., Taufik, M. Nuril Huda. 2017. *Pengembangan Model Madrasah Inklusif (Studi Atas Kesiapan Dan Model Pengembangan Kurikulum Madrasah Inklusif Mi Al-Hidayah Margorejo Surabaya)*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*. Vol. 12, No. 1, Februari 2017.
- Mukhopadhyay, Sourav; Nenty, H. Johnson; and Abosi, Okechukwu. 2012. *Inclusive Education for Learners With Disabilities in Botswana Primary Schools*, *SAGE Open* 2012, 2: Originally Published Online 14 June 2012 DOI: 10.1177/2158244012451584, diakses tanggal 19 Januari 2017.
- Mulyadi, Dedi. 2012. *Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Kujang Cikampek*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyatiningsih, Endang. 2013. *Pengembangan Model Pembelajaran* [online]. <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/dra-endang-mu;yatiningsih-mpd/7cpengembangan-model-pembelajaran.pdf>, diakses tanggal 19 Januari 2017.
- Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII*, Mei 2012.
- Musfah, J. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Musino., Raharjo, Joko, Tri., Soesilowati, Ety. 2018. *Manajemen Pemasaran Pemasaran (Studi Kasus di SD Kemala Bhayangkari 02 Semarang)*. *Journal Educational Management Unnes*. EM 7 (1) (2018) 17 – 24.
- Nashori, Fuad. 2003. *Potensi-Potensi Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Nadler, Leonard. 1982. *Designing Training Programs; The Critical Events Model*, Philippines, Addison Wesley Publishing Company.
- Nilson, Carolyn. 2011. *How to Manage Training Thierd Edition A Guide ti Design and Delivery for High Performance*. New York, Atlanta, Brussels, Buenos Aires, Chicago, London, Mexico City, San Francisco, Shanghai, Tokyo, Toronto, Washinton DC.
- Nitiasih,dkk. 2010. *Pengembangan Model Pelatihan Penelitian Tidakan Kelas Reflektif Berbasis Kompetensi*. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan (JPPP), Volume 4, Nomor 3 (2010) hal 252-266.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2003.*Human Resource Management*. International Edition, The McGraw-hill Companies, Inc. New York
- O'Neil, J. 1994. *Can Inclusion Work? A Conversation With James Kauffman and Mara Sapon-Shevin*. Educational Leadership, 52 (4) 7-11.
- Papanagnou, Dimitrios., Candidate., Sicks, Shoshana., Hollander, Judd E. *Training the Next Generation of Care Providers: Focus on Telehealth*. <https://www.liebertpub.com/doi/pdfplus/10.1089/heat.2015.29001-psh>. Dikutip: 4092018.
- Patil, Prasad., and Parmigiani, Giovanni. 2018. *Training Replicable Predictors In Multiple Studies*. Proceedings of the National Academy of Sciences of The United States of America. <https://doi.org/10.1073/pnas.1708283115>.
- Penji, Honore, Llach, Josep., Bernardo, Merce., Casadesus, Marti. 2017. *Analysis of training programs related to quality management system: the Spanish case*. International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. 34 Issue: 2, pp.216-230, <https://doi.org/10.1108/IJQRM-05-2015-0071>.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 70 tahun 2009 tentang *Pendidikan Inklusif bagi Peserta Didik Berkelainan dan/atau Peserta Didik dengan Potensi Kecerdasan dan Bakat Istimewa*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013 tentang *Perubahan atas Peraturan Pemerintah Monor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 Tentang *Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*.
- Pernyataan Salamanca tentang Pendidikan Inklusi, 1994 (*The Salamanca Statement on Inclusive Education*),

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 1991 Tentang Latihan Kerja
- Praptiningrum, N. 2010. *Fenomena Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif Bagi Anak Berkebutuhan Khusus*. Jurnal Pendidikan Khusus. Vol 7. Nomor 2. November 2010.
- Priansa, Doni, Juna. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Program Pascasarjana. 2014. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Puri, Madhumira & Abraham George (Ed). 2004. *Handbook of Inclusive*
- Rajasekar, J., dan Khan, A. 2013. *Training and Development Function in Oman Publik Sector Organizations: A Critical Evaluation*. *Journal of Applied Business an Economic* Vol.2.2013.Halaman 39.
- Rahim, Abdul. 2016. *Pendidikan Inklusif Sebagai Strategi Dalam Mewujudkan Pendidikan Untuk Semua*. Jurnal Pendidikan Ke-SD-an. Vol. 3. Nomor 1. September 2016.
- Rachman, Maman., Masrukhi, Aris Munandar, dan Andi Suhardiyanto. 2017. *Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Pendidikan Karakter Berlokus Padepokan Karakter*.Jurnal Refleksi Edukatika Vol 8. Nomor 1. Tahun 2017.
- Rakib, Muhammad., Arifin Rombe, Muchtar Yunus. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap profesionalitas Guru*. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Vol. 3. Nomor 2. Juli- Desember 2016.
- Rekomendasi Bukit Tinggi (2005), bahwa pendidikan yang inklusif dan ramah terhadap anak.
- Resolusi PBB Nomor 48/96 tahun 1993 tentang Persamaan Kesempatan bagi Orang Berkelainan (*the standard rules on the equalization of opportunities for persons with disabilities*).
- Rothwell,W,J& Kazanas, H, C. 2003. *Planning and Managing Human Resources Strategic Planning for Human Resources Management*. Massachusetts : Published by Human Resource Development Press,Inc.22 Amherst Road Amherst.

- Rudiyati, Sari. 2010. *Kegiatan Pembelajaran Anak Tuna Netra di Sekolah Inklusif Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Khusus Universitas Negeri Yogyakarta Vol 6 N0 2 mei 2010.
- Rustianto, Arif., Rusdarti., Prihatin, Titi. 2018. *Academic Supervision Model Based On Video Conference For Teacher Of Smk Negeri In Wonosari Sub-District, Gunungkidul Regency*. Journal Educational Management Unnes. EM 7 (1) (2018) 33 – 38
- Sadimin., Hardyanto, Wahyu., Slamet, Achmad. 2017. *Developing an E-Module-Based Classroom Action Research Training Model*. The Journal of Educational Development Unnes. JED 5 (3) (2017) 353 – 364
- Salim, Abdul. 2010. *Pengembangan Model Modifikasi Kurikulum Sekolah Inklusif Berbasis Kebutuhan Individu Peserta Didik*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 16. Edisi Khusus I. Juni 2010.
- Saifuddin, Ahmad., Ruhaena, Lisnawati., Wiwien Dinar Pratisti. *Meningkatkan Kematangan Karier Peserta Didik SMA dengan Pelatihan Reach Your Dreams dan Konseling Karier*. Jurnal Psikologi. Volume 44. Nomor 1. Tahun 2017.
- Santyasa, I.W. 2008. *Keberadaan dan Kepentingan Pengembangan Model Pelatihan untuk Pembinaan Profesi Guru*. Laporan Penelitian. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha
- Sapa'at, Asep. 2008. *Guru Sebagai Agen Pembelajar*. (<http://matematika.upi.edu>.)
- Sapon-Shevin, Mara. 1997. *Widening The Circle: The Power of Inclusive Classrooms*. Boston: Beacon Press.
- Setyawan, Jefry Deska , Totok Sumaryanto F, Murwatiningsih. 2017. *Gaya Kepemimpinan Otokratif Manajemen Sekolah dalam Mendukung Kinerja Guru SMK Pancasila di Kota Purwodadi*. Journal Educational Management Unnes. EM 6 (2) (2017) 189 - 195
- Siagian, Sondang P. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen dalam Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Simamora, Benjamin. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Pematangsiantar*. Jurnal Politeknik Bisnis Indonesia. Vol. 7 No. 2 Agustus 2017.
- Soekidjo Notoatmodjo. 1991. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta

- Stainback, William & Stainback, Susan. 1990. *Support Networks for Inclusive Schooling: Independent Integrated Education*. Bartimore: Paul H. Brooks.
- Stainback, Susan & Stainback, William. 2006. *Inclusive A Guide for Educators*. Bartimore, London, Toronto, Sydney: Paul H. Brokers Publishing, Co.
- Subadi, Tjipto., Murtiyasa, Budi., Utama, Anam Sutopo, Muhroji. 2016. *Model Pelatihan Guru IPS, IPA Tematik Terpadu Kurikulum 2013 Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kartasura*. Jurnal WARTA. Vol .19. No.1. Maret 2016.
- Sucipto, Rachmadani, Nindri., Sutarto, Joko. 2015. *Pemberdayaan Masyarakat Miskin Untuk Meningkatkan Kecakapan Hidup Melalui Kursus Menjahit Di Lkp Elisa Tegal*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. NFECE 4 (2) (2015).
- Sudrajat, Akhmad. 2012. *Kompetensi Kepribadian Guru*. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/>. (diakses tanggal 30 Agustus 2017 jam 20.23)
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani. A. Teguh & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu
- Sumiarsih, Nanik. 2015. *Analisis Kompetensi Pedagogik dan Pengembangan Pembelajaran Guru SD Negeri 041 Tarakan*. Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan Tarakan Vol. 3. Nomor 1, 1 Januari 2015.
- Sunardi; Yusuf, Munawir; Gunarhadi; Priono; dan Yeager, John L. 2011. *The Implementation of Inclusive Education for Students with Special Needs in Indonesia. Excellence in Higher Education, International Journal*. Vol. 2 Number 1, June 2011. pp. 1-10.
- Sunaryo. 2009. *Manajemen Pendidikan Inklusif (Konsep, Kebijakan dan Implementasinya dalam Perspektif Pendidikan Luar Biasa)*. Bandung: Jurusan PLB FIP UPI Bandung
- Supriadi, Oding. 2009. *Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol.6 No.1. Juni 2009.
- Suprpto. 2013. *Model Pembelajaran Terpadu TIK dan Pendidikan Karakter di SMP Sistem ATONG*. Hibah Pasca Universitas Negeri Semarang.

- Surat Edaran Dirjen Dikdasmen Depdiknas No. 380/C.C6/MN/2003 tanggal 20 Januari 2003
- Suryabrata, Sumadi. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Sutarto, Joko. 2017. *Determinant Factors of The Effectiveness Learning Process and Learning Output of Equivalent Education*. Journal Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR). Vol. 88. 3rd NFE Converen on Lifelong Learning (NFE 2016).
- Stough, Laura M., Marcia L. Montague, Leena Jo Landmark, and Kendra Williams-Diehm. 2015. *Persistent Classroom Management Training Needs of Experienced Teachers*. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, Vol. 15, No. 5, October, 2015, pp.36-48. doi: 10.14434/josotl.v15i5.13784
- Stubbs, Sue. 2002. *Inclusive Education Where There are Few Resources*. The Atlas Alliance Global Support to Disabled People, Schweigaardsgt 12, Oslo, Norway, alih bahasa oleh Susi Septaviana R., UPI Bandung.
- Sucipto, Saeful, Aji. 2017. *Kendala Guru Dalam Proses Pembelajaran Ips Di Sekolah Yang Menerapkan Pendidikan Inklusi Smp Negeri 2 Sewon*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial. 16 Oktober 2017.
- Sumantri, Mohamad Syarif. 2016. *Asesmen Dan Intervensi Pedagogik Dalam Membangun Generasi Emas Ditinjau Dari Perspektif Pengembangan Kreativitas Siswa Kelas Awal Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan Dasar Vol. 7. Edisi 1, Mei 2016.
- Sumiarsih, Nanik. 2015. *Analisis Kompetensi Pedagogik dan Pengembangan Pembelajaran Guru SD Negeri 041 Tarakan*. Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan Tarakan Vol. 3. Nomor 1, 1 Januari 2015.
- Suroso, Slamet., Rusdarti., Utomo, Budi. 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Journal Educational Management Unnes. EM 4 (2) (2015)
- Susanto, Pendi. 2018. *Implementasi Model Tutor Guru OK, Jitu, Efektif dan Kreatif (Motor Gojek) dalam Penulisan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru*. Jurnal Pendidikan Dasar, Volume 1. Nomor 1. Januari 2018.
- Tarmansyah. 2007. *Inklusi Pendidikan Untuk Semua*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

- Tee, Ng Pak. 2005. *Student Perception of Change in The Singapore Education Sistem. Jurnal Education Research for Policy and Practice*. Vol 3 DOI 10.1007/s10671-004-3935-8
- Terry, George R. & Rue, Leslie W. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia alih bahasa oleh G.A. Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Thathong, Kongsak. 2003. *An Alication of The Principles of Action Research in Developing Teachers' Potentiality Accroding to The National Education Act of 1999*. Research in Higher Education Journal
- Thomas, G. & Vaughan, M. 2004. *Inclusive Education: Readings and Reflections*. Madenhead: Open University Press.
- Toharudin, M. 2017. *Startegi Peningkatan Kualitas Guru Pembimbing Khusus Pada Sekolah Inklusif (Studi Kasus di SD Negeri Kalierang 03 Bumiayau Brebes)*. Jurnal Dialektika Universitas Peradaban.
- Toharudin, M. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola SMK Bertaraf Internasional*. Jurnal Vidya.Wisnuwardhana Malang. Vol 2. 2011.
- Torang. 2014. *Organisasi dan Manajemen*.Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Triton PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oriza.
- Trimio. 2012. *Manajemen Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif Kajian Aplikatif Pentingnya Menghargai Keberagaman Bagi Anak-Anak Berkebutuhan Khusus*. Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 1. Nomor 2. Agustus 2012.
- Tri, Ois, Dian., Kusumawati, Agus Wahyudin, Subagyo. 2017. *Pengaruh Pola Asuh, Lingkungan Masyarakat dan Kedisiplinan Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa SD Kecamatan Bandungan*. Jurnal Educational Management. Vol 6. Nomor 1. Tahun 2017.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang Sudah Diamandemen serta Penjelasannya: Surabaya: Serbajaya
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak

- UNESCO. 1994. *THE Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education*. Paris: Author.
- Unianu, Ecaterina Maria. 2012. *Teachers Attitudes Towards Inclusive Education, Procedia: Social and Behavioral Sciences*. 33 (2012) 900 – 904, Elsevier, Transilvania University of Brasov. 29, B-dul Eroilor, Brasov 500036. Romania.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan. Edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Moh. Uzer. 2004. *Menjadi Guru Profesional*. Edisi Kedua Cetakan ke-16. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya..
- Valeo, Angela. 2008. *Inklusive Education Supprot System: Teacher and Administrator Views*, Ryerson University. International Journal of Special Education, Vol 23, No.2.2008
- Vaughn, S., C.S. Bos & J.S. Schumn. 2000. *Teaching Exceptional, Diverse and at Risk Student in The General Education Classroom*. Boston: Allyn Bacon.
- Vitello, Stanley J. & Mithaug, Dennis E., (Ed). 1998. *Inclusive Schooling : National and International Perspectives*. New Jersey – London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Wang, M.C. & E.T. Baker. 2006. *Mainstreaming Programs: Designs, Featires, and Effects*. The Journal of Special Education. 19, 503-5.
- Wardani, Igak., Tarsidi, Didi., Hernawati, Tati., Alimin, ZAenal. 2013. *Pengantar Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus*. Tangerang Selatan Banten: Penerbit Universitas Terbuka.
- Wartomo. 2016. *Pelaksanaan Model pendidikan Inklusif di Sekolah Wilayah D. I. Yogyakarta*. Jurnal Studi Islam. Volume 1. Nomor. 1. Desember 2016.
- Wiludjeng, Sri, S.P. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Witherington. H.C. 1999. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Aksara Baru
- Widodo, Santoso, Kasir., Widodo, Joko., Masrukhan. 2015. *Pengembangan Model Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Partisipatif Integratif Kolaboratif (Pikola) Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Fisika SMA*. Journal Educational Management Unnes. EM 4 (2) (2015)
- Widodo, Slamet. 2006. *Managemen Potensi Diri*. Jakarta: PT Grasindo

- Widyawati, Rika. 2017. *Evaluasi Pelaksanaan Program Inklusi Sekolah Dasar*. Jurnal Manajemen Pendidikan MagisterManajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana. Vol. 4. Nomor 1, Juni 2017
- Yusuf, Munawir. 2012. *Kinerja Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 18, Nomor 4, Desember 2012.
- Yusuf, Munawir., Sasmoko., Indrianti, Yasinta. 2016. *Inclusive Education Management Model To Improve Principal And Teacher Performance In Primary Schools*.<https://jurnal.uns.ac.id/icalc/article/view/16098>. DOI: <http://dx.doi.org/10.20961/proceedingicalc.v2i1.16098>
- Yuyarti, 2009. *Peranan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Peningkatan Mutu Pembelajaran (Studi Kasus di SDN Kabupaten Semarang)*. Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah 2009.