



**KESIAPAN PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK
DALAM PENYELENGGARAAN SEKOLAH INKLUSI
TK FUN AND PLAY KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

**Disajikan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini**

Oleh

Hasna Warda Widdaty

1601415051

PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Peneliti yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hasna Warda Widdaty

NIM : 1601415051

Jurusan : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi yang berjudul “**Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Penyelenggaraan Sekolah Inklusi TK Fun And Play Kota Semarang**” adalah hasil karya sendiri, bukan karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya, kecuali bagian – bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan yang dikutip atau dirujuk sesuai dengan ketentuan kode etik ilmiah.

Semarang, 19 April 2020

Peneliti



Hasna Warda Widdaty

NIM. 16101415051

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Penyelenggaraan Sekolah Inklusi TK Fun And Play Kota Semarang” telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan kepada panitia sidang ujian skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 21 April 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan PGPAUD



Amerul Mukminin, S.Pd., M.Kes
NIP. 197803302005011001

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Edi Wahyu, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197904252005011001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Penyelenggaraan Sekolah Inklusi TK Fun And Play Kota Semarang” telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 24 Juni 2020

Panitia Ujian Skripsi,

Ketua



Dr. Stengkowo Edy Mulyono, S.Pd M.Si
NIP. 196301211987031001

Sekretaris

Diana, S.Pd, M.Pd
NIP. 197912202006042001

Penguji I

Dr. Lita Latiana, S.H., M.H.
NIP. 196304171999032001

Penguji II

Diana, S.Pd, M.Pd
NIP. 197912202006042001

Penguji III

Edi Wahyuo, S.Pd, M.Pd
NIP. 197904252005011001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“*esprits de corps*, Pengelolaan harus selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan semangat kesatuan Tim..” (Henri Fayol)

“Inclusive education is about embracing all, making a commitment to do whatever it takes to provide each student in the community—and each citizen in a democracy—an inalienable right to belong, not to be excluded.”(Falvey, Givner & Kimm)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur atas segala rahmat dan nikmat dari Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua tersayang
2. Almamater saya tercinta Universitas Negeri Semarang
3. Teman – teman PGPAUD 2015 Universitas Negeri Semarang

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah Robbil A'lamin, segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam, dengan segala kelimpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Penyelenggaraan Sekolah Inklusi TK Fun And Play Kota Semarang”**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, saran, petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin dalam penyusunan skripsi ini.
2. Amirul Mukminin, S.Pd., M.Kes., Ketua Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin dalam penyusunan skripsi ini.
3. Edi Waluyo, S.Pd., M.Pd. sebagai dosen pembimbing yang telah mendampingi, memberi bimbingan, arahan, motivasi, dan saran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Segenap Dosen Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini UNNES yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama ini.
5. Agung Prasetyo S, Psi. M.Pd., selaku penanggung jawab TK Fun and Play yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut dan berkenan menjadi narasumber penelitian.
6. Atiek Selliawati S.H., selaku kepala sekolah TK Fun and Play yang telah memberikan izin serta menjadi narasumber penelitian.

7. Agus Dwiningsih S.Pd, selaku koordinator guru di TK Fun and Play yang berkenan menjadi narasumber penelitian.
8. Khlara Martina S, Psi sebagai narasumber lainnya yang telah membantu memberikan informasi selama penelitian.
9. Alm. umi Mas'adah dan Alm. abi M. Yusuf yang selalu menjadi orang tua terbaik dan selalu mendukung serta mendoakan setiap mimpi serta cita – cita saya.
10. Keluarga besarku, saudara dan sahabatku tersayang yang selalu ada untuk mendukung dan memberikan semangat disetiap perjalanan hidup.
11. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya. Harapan peneliti, skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat terutama di bidang pendidikan anak usia dini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 19 April 2020

Penulis

ABSTRAK

Widdaty, Hasna Warda, 2020. Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Penyelenggaraan Sekolah Inklusi TK Fun And Play Kota Semarang. Skripsi, Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Pembimbing Utama Edi Waluyo, S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci : Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik, Penyelenggaraan Sekolah Inklusi, TK Fun and Play

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan sekolah inklusi di TK Fun and Play Kota Semarang. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan tenaga pendidik di TK Fun and Play Kota Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode observasi, wawancara, dan analisis dokumen dalam menghimpun data. Teknik analisis data menggunakan teori Miles dan Huberman melalui triangulasi sumber. Hasil penelitian adalah pengelolaan tenaga pendidik dipengaruhi secara emosi, kognitif dan perilaku meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, dan evaluasi tenaga pendidik. Faktor pendukung antara lain : (1) sinergi kerjasama dari setiap anggota tim, (2) terdapat guru dengan latar belakang pendidikan SI PGPAUD, (3) dilaksanakan secara keberlanjutan agar pelatihan untuk guru dari lembaga yang selalu ditingkatkan, (4) kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen tenaga pendidik, (5) lingkungan sekolah yang kondusif mendukung bersama dalam peningkatan kompetensi guru, (6) respon positif dari wali murid atas kinerja guru di lembaga. Sedangkan faktor penghambat terletak pada : (1) Sekolah perlu meningkatkan tenaga pendidik dengan latar belakang SI PGPAUD/Psikologi, SI PLB, dan tenaga medis yang dibutuhkan dalam lembaga inklusi pendidikan anak usia dini. 2) Sarana dan prasarana yang perlu ditingkatkan untuk membantu dalam melakukan asesmen dan terapi bagi anak berkebutuhan khusus. 3) Sekolah perlu meningkatkan guru yang telah berpengalaman untuk bergabung di lembaga. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah TK Fun and Play perlu semakin meningkatkan kesiapan dalam pengelolaan tenaga pendidik sebagai penyelenggara sekolah inklusi.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat teoritis.....	10
1.6.2 Manfaat Praktis.....	10
1.7 Penegasan Istilah.....	11
BAB II	13
KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Kesiapan Taman Kanak – Kanak Inklusi.....	13
2.1.1 Pengertian Kesiapan.....	13
2.1.2 Pengertian Pendidikan Inklusi.....	16
2.1.3 Landasan Pendidikan Inklusi.....	19
2.1.4 Manfaat Pendidikan Inklusi.....	24
2.1.5 Tujuan Pendidikan Inklusi.....	25
2.1.6 Prinsip Pendidikan Inklusi.....	26
2.1.7 Prinsip Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi.....	27
2.2 Pendidikan Anak Usia Dini.....	28
2.2.1 Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini.....	28
2.2.2 Landasan Pendidikan Anak Usia Dini.....	28
2.2.3 Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini.....	30
2.3 Pengelolaan Tenaga Pendidik.....	31
2.3.1 Pengertian Tenaga Pendidik.....	31

2.3.2	Syarat Tenaga Pendidik	33
2.3.3	Tugas Tenaga Pendidik	35
2.4	Pengertian Pengelolaan Tenaga Pendidik	35
2.5	Tujuan Pengelolaan Tenaga Pendidik	37
2.6	Fungsi Pengelolaan Tenaga Pendidik	37
2.7	Ruang Lingkup Pengelolaan Tenaga Pendidik	39
2.8	Aktivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik PAUD	44
2.8.1	Perencanaan Tenaga Pendidik PAUD	44
2.8.2	Perekrutan Tenaga Pendidik PAUD	44
2.8.3	Seleksi Tenaga Pendidik PAUD	45
2.8.4	Orientasi Tenaga Pendidik PAUD	46
2.8.5	Penempatan Tenaga Pendidik PAUD	47
2.8.6	Pelatihan Tenaga Pendidik PAUD	47
2.8.7	Evaluasi Tenaga Pendidik PAUD	48
2.9	Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan Tenaga Pendidik	49
2.10	Penelitian Relevan	49
2.11	Kerangka Berpikir	50
BAB III		52
METODE PENELITIAN		52
3.1	Jenis Penelitian	52
3.2	Subjek Penelitian	54
3.3	Lokasi dan Waktu Penelitian	54
3.4	Sumber Data Penelitian	55
3.4.1	Sumber Data Primer	55
3.4.2	Sumber Data Sekunder	55
3.5	Teknik Pengumpulan Data	56
3.6	Keabsahan Data	57
3.7	Fokus Penelitian	59
3.8	Analisis Data	60
BAB IV		61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		61
4.1	Deskripsi Sekolah	61
4.1.1	Identitas Sekolah	62
4.1.2	Visi, Misi dan Tujuan Sekolah	62
4.1.3	Kondisi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	63
4.1.4	Kondisi Peserta Didik	65
4.1.5	Kurikulum	67
4.1.6	Sarana dan Prasarana	72
4.1.7	Ekstrakurikuler Sekolah	72
4.1.8	Deskripsi Subjek Penelitian	72

4.2	Pengelolaan Tenaga Pendidik.....	75
4.2.1	Perekrutan Tenaga Pendidik PAUD.....	75
4.2.2	Seleksi Tenaga Pendidik PAUD.....	78
4.2.3	Penempatan Tenaga Pendidik PAUD.....	81
4.2.4	Pelatihan Tenaga Pendidik PAUD.....	85
4.2.5	Evaluasi Tenaga Pendidik PAUD.....	88
4.3	Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik.....	91
4.3.1	Kesiapan Sikap dan Emosi.....	91
4.3.2	Kesiapan Kognitif.....	94
4.3.3	Kesiapan Berperilaku.....	97
4.4	Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan Tenaga Pendidik.....	101
4.5	Keterbatasan Penelitian.....	106
BAB V.....		107
KESIMPULAN DAN SARAN.....		107
5.1	Kesimpulan.....	107
5.2	Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....		109
LAMPIRAN.....		114

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Sekolah Inklusi dan ABK Kota Semarang.....	4
Tabel 4.2 Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	64
Tabel 4.3 Peserta Didik.....	65
Tabel 4.4 Struktur Kurikulum.....	67
Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana Sekolah.....	71
Tabel 4.6 Subjek Penelitian.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	114
Lampiran 2 Surat Bukti Penelitian.....	115
Lampiran 3 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	116
Lampiran 4 Instrumen Penelitian.....	126
Lampiran 5 Hasil Wawancara.....	132
Lampiran 6 Daftar Gambar.....	144
Lampiran 7 Dokumen Pendukung.....	149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ciri kemajuan suatu bangsa biasanya dapat dilihat dari faktor – faktor yang mempengaruhinya seperti kesehatan, kesejahteraan maupun kualitas pendidikan di negara tersebut, dengan melihat tinggi atau rendahnya dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul di setiap bidangnya. Sebagai salah satu faktor untuk melihat kemajuan suatu bangsa, pendidikan sangat berhubungan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sebagai upaya untuk mewujudkan kualitas hidup yang semakin tinggi, Konvensi Hak – Hak Anak berupaya mewujudkan pemberian hak – hak bagi anak di seluruh dunia dengan pemberian 10 hak anak, yaitu hak untuk mendapatkan identitas, hak memiliki kewarganegaraan, hak memperoleh perlindungan, hak memperoleh makanan, hak untuk berekreasi, hak mendapatkan sarana kesehatan, hak memperoleh pendidikan, hak bermain, hak mendapatkan kesamaan, serta hak untuk dapat berperan dalam pembangunan bangsa (Fitri, Riana, & Fedryansyah, 2015).

Menurut Henderson (Khoironi, 2015) pendidikan merupakan suatu hasil dari timbal balik dari komunikasi atau hubungan yang berlangsung antar manusia dengan berbagai lingkungan di sekitarnya semenjak ia dilahirkan di bumi sampai ia kembali ke hadapan Tuhan. Pendidikan memegang peranan penting dalam keberlanjutan hidup manusia, sebagai cara bagaimana memandang sebuah kehidupan. Atau bahkan pendidikan digunakan sebagai sebuah kecakapan dalam upaya mempertahankan hidup. Namun tanpa adanya sumber daya yang maju, pendidikan dalam suatu negara akan mengalami ketertinggalan.

Pendidikan sejatinya selalu berhubungan dengan lembaga penyedia pendidikan, baik dalam lembaga pendidikan negeri maupun swasta. Lembaga sebagai tempat belajar bagi anak sebagai salah satu solusi orangtua yang kurang mampu memberikan waktu dan ilmu yang anak butuhkan disetiap jenjang umurnya untuk meraih cita-cita yang diharapkan. Namun melihat kembali bahwa Indonesia terdiri dari berbagai macam suku, agama, dan berbagai macam kondisi anak, sehingga tidak semua anak memiliki kondisi yang sama satu dengan yang lain baik secara fisik maupun psikis, status sosial maupun status ekonomi di masyarakat. Melalui pasal 32 undang – undang sistem pendidikan nasional tahun 2003 membuka jalan bagi anak – anak berkebutuhan khusus atau layanan khusus. Kemudian ditindaklanjuti dengan pembangunan lembaga pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus atau istimewa, meskipun faktanya di Indonesia lembaga tersebut belum sepenuhnya menjawab keterbutuhan secara maksimal di masyarakat seperti lembaga pendidikan pada umumnya.

Melalui kesepakatan internasional *Convention On The Right Of Person With Disabilities And Optional Protocol* pada maret 2007, mendorong setiap negara untuk berkewajiban menyelenggarakan pendidikan inklusi sebagai bentuk pendorong terwujudnya partisipasi anak dan masyarakat dengan kondisi istimewa secara penuh dalam kehidupan di masyarakat termasuk mulai jenjang anak usia dini. Sesuai dengan deklarasi dalam konferensi dunia di Salamanca, Spanyol, 1994 tentang pendidikan bagi mereka yang membutuhkan pendidikan secara khusus bahwa pendidikan inklusi yaitu mengikutsertasikan anak dengan kondisi istimewa kedalam kelas reguler bersama dengan anak – anak pada umumnya tanpa terkecuali. (Fikriyyah, 2017)

Sedangkan menurut Shapon – Shevin (Sulthon, 2013) menyebutkan bahwa pendidikan inklusi memberikan pelayanan pendidikan tanpa memberikan syarat apapun bagi siswanya, sehingga dapat memberikan kesempatan bagi semua golongan

anak, anak reguler maupun anak dengan kategori istimewa. Ditempatkan dalam satu sekolah inklusi terdekat dari tempat tinggal mereka untuk belajar bersama tanpa melihat adanya perbedaan. Sekolah inklusi diharapkan dapat mengakomodasi semua anak tanpa memandang kondisi atau latar belakang, namun sekolah inklusi sebagai salah satu alternatif lembaga pendidikan bagi anak kategori istimewa selain sekolah luar biasa (SLB) sehingga meskipun telah banyak sekolah yang menyebutkan bahwa mereka adalah sekolah inklusi, belum tentu sesuai dengan konsep pendidikan inklusi yang sebenarnya.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dalam website <http://pk.kemdikbud.go.id> (Publisher, 2019) BPS diutarakan bahwa jumlah anak kategori istimewa di Indonesia telah mencapai angka 1,6 juta jiwa. Bapak Hamid Muhammad pada Rabu(1/2/2017) sebagai Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah mengutarakan bahwa dari 1,6 juta anak berkategori istimewa di Indonesia, hanya sekitar 18 persen yang telah mendapatkan kemudahan bersekolah di sekolah inklusi. Karena keterbatasan jumlah sekolah luar biasa yang disediakan oleh pemerintah dengan hanya satu SLB di setiap kabupaten, akibatnya anak yang jarak rumahnya jauh dengan sekolah akan kesulitan dalam faktor jarak. Sehingga adanya sekolah inklusi ini diharapkan mampu menjawab kebutuhan di masyarakat.

Konsep pendidikan inklusi dinilai merupakan konsep pendidikan ideal bagi semua sampai saat ini, dimana anak secara bersama – sama belajar, berusaha mengembangkan setiap potensinya tanpa memandang perbedaan yang ada. Namun meskipun konsep pendidikan inklusi ini dinilai menjadi konsep terbaik, hal ini tidak sederhana untuk dilakukan. Sangat diperlukan persiapan yang sungguh – sungguh dan matang untuk membangun sekolah inklusi berkualitas.

Berikut adalah data sekolah penyelenggara pendidikan inklusi di kota Semarang :

Tabel 1.1 Data Jumlah Sekolah Inklusi dan ABK Kota Semarang

KECAMATAN	BELUM INKLUSI	INKLUSI
GENUK	TK DARUL HASANAH	
	TK DARUL IMAN	
	TK PERTIWI 09 GENUK SARI	
	TK PERTIWI 28	
	TK PGRI 65	
	TK PGRI 116	
	TK ROHMANIYYAH	
	TK CERIA ANAKKU	
	TK PANCA BHAKTI	
PEDURUNGAN	TK BUNGA BANGSA	
	TK LITTLE APPLE	
	TK PERTIWI 18	
	TK IDLAM CAHAYA ILMU	
	TK IDLAM ALFATH	
	TK IDLAM AL IKHLAS	
	TK ISLAM RAHMATIKA	
	TK ADHI LUHUR	
	TK NASIONAL PAKARTI	
GUNUNGPATI	TK KRISTEN TERANG BANGSA	
	TK PERTIWI 49	
	TK ISLAM BINTANG JUARA	
	TK IT MUTIARA HATI	
GAJAHMUNGKUR	TK LAB BELIA	
	TKIP HJ. NARTINI	
GAYAMSARI	TK II PERTIWI	
	TK BINA HARAPAN BANGSA	
	TK PGRI 105	
	TK PGRI 63	
	TK ABA 34	
	TK FAJAR RAHMA	
TUGU	TK TA 28	TK AN NUUR
	TK TA 32	TK PGRI 92
	TK PERTIWI 40	
	TK ABA 46	
	TK TA 42	

KECAMATAN	BELUM INKLUSI	INKLUSI
MIJEN	TK IT AS SALAM	TK MARSUDINI BSB
	TK AMONG TRESNO	TK TA 46
	TK TA 50	TK TA 49
	TK TA 53	TK BHAKTI ANANDA
	TK TA 54	TK PETRA TERPADU
	TK TIARA	TK PERTIWI 07
	TK KARTINI	TK KINARI
	TK PERMATASARI	TK TUNAS CENDEKIA
	TK DINAR	TK AL AZAM
	TK PERTIWI 05	TK AL MUHAJIRIN
	TK PERTIWI 22	
	TK TA 43	
	TK TUNAS DAHLIA 1	
	CANDISARI	TK ABA 20
TK PGRI 46		
TK ABA 30		
TK PGRI 42		
TK ISLAM AL FAJAR		
TK TAMAN BELIA CANDI		
TK MIRYAM		
TK BINA ATMAJA		
TK AL HIDAYAH 06		
SEMARANG BARAT	TK PGRI 09	TK TALENTA

Sumber data : UPTD Kota Semarang Tahun 2019/2020

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar merupakan sekolah yang hanya menerima anak berkebutuhan khusus, namun masih belum memenuhi fasilitas dan sarana prasarana sebagai penunjang pelaksanaan pendidikan inklusi, sehingga belum dapat ditetapkan sebagai sekolah inklusi. hanya beberapa sekolah di tingkat taman kanak – kanak yang telah ditetapkan sebagai taman kanak – kanak inklusi. Guru atau tenaga pendidik dalam pendidikan inklusi memiliki posisi yang penting memiliki tanggung jawab penuh terhadap sebuah proses pelaksanaan

pembelajaran di kelas. Sehingga guru memiliki kemampuan dalam menghadapi setiap perbedaan pada peserta didiknya. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak luput dari upaya pengelolaan dengan efektif dan efisien sebagai salah satu faktor terpenting dalam pengelolaan suatu organisasi, tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk mewujudkan visi dan misi di sebuah organisasi.

Pengelolaan tenaga pendidik sebagai salah satu bidang sumber daya manusia, dimana menjadi sumber daya utama dalam menjalankan bidang – bidang organisasi di lembaga pendidikan. Dengan maksud pengelolaan tenaga pendidik memberatkan pada faktor – faktor produksi tenaga kerja, dengan tidak mengabaikan faktor pendukung lainnya. (Manullang, 2007). Pengelolaan tenaga pendidik meliputi perekrutan, penyeleksian, pengangkatan, penempatan dan pelatihan untuk memutuskan hubungan kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai sasaran perseorangan, masyarakat, maupun organisasi. (Mustari, 2014).

Sebagai salah satu bentuk dari pendayagunaan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, pengelolaan tenaga pendidik mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum tenaga pendidik dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab sesuai dalam undang – undang yang berlaku. Kesiapan terhadap sikap profesionalitas guru di sekolah bergantung pada motivasi dari dalam diri. guru dengan motivasi yang tinggi berhasil menyelesaikan tugas dan meningkatkan kreatifitas siswa di sekolah, menyelesaikan tugas lembaga, dan dapat mengontrol diri saat munculnya hambatan yang tak terduga dalam pembelajaran (Kariyev & Slambekova, 2015).

Sesuai dalam Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif meliputi: (1) Kesiapan sekolah untuk menyelenggarakan program pendidikan inklusif (kepala sekolah, komite sekolah, guru, peserta didik, dan orang tua), (2) Terdapat anak

berkebutuhan khusus di lingkungan sekolah, (3) Tersedia guru pendidikan khusus (GPK) dari PLB (guru tetap sekolah atau guru yang diperbantukan dari lembaga lain), (4) Komitmen terhadap penuntasan wajib belajar, (4) Memiliki jaringan kerjasama dengan lembaga lain yang relevan, (5) Tersedia sarana penunjang yang mudah diakses oleh semua anak, (6) Pihak sekolah telah memperoleh sosialisasi tentang pendidikan inklusif, (7) Sekolah tersebut telah terakreditasi, dan (8) Memenuhi prosedur administrasi yang ditentukan. Kesiapan taman kanak-kanak dalam kelas inklusi dapat diawali dengan pemenuhan kriteria dalam pengelolaan tenaga pendidik atau dapat disebut pengajar ataupun guru.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Taman Kanak – Kanak Fun And Play Kota Semarang sebagai lembaga anak usia dini yang baru berdiri tahun 2018, dibawah naungan Yayasan Putrolimo Semarang, Taman Kanak – Kanak Fun and Play ini menawarkan sebuah sekolah alternatif sebagai lembaga pendidikan untuk anak berkategori istimewa atau dapat disebut anak berkebutuhan khusus. Peneliti menemukan pihak sekolah berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik di masyarakat. Terbukti dengan penuhnya setiap kelas, dan banyaknya masyarakat yang berminat untuk menyekolahkan anak mereka disana. Berdasarkan observasi di lembaga, peneliti melihat guru di sekolah tersebut dapat memberikan kenyamanan bagi tiap anak didik, melihat anak menjadi tenang dan merasa bahagia di sekolah. Berbeda dengan kondisi emosi yang terkadang tidak terkendali saat di rumah.

Penanggung jawab TK Fun and Play Kota Semarang, Agung Prasetyo mengungkapkan bahwa sekolah yang awalnya hanya sebuah klinik perkembangan, karena banyak peminat setiap hari kemudian mendirikan lembaga sekolah inklusi dengan delapan tenaga pendidik yang berlatar belakang pendidikan anak usia dini, psikologi serta sekolah menengah atas. Atiek Selliawati sebagai kepala sekolah,

berupaya menjalankan konsep pembelajaran delapan puluh persen aktivitas di luar ruang dan hanya sekitar dua puluh persen melakukan aktivitas di dalam ruangan, lembaga pendidikan inklusi ini menawarkan keceriaan dalam kegiatan bermain sebagai salah satu cara pembelajaran yang efektif di sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat salah satu faktor yang menjadi penentu kesuksesan sekolah dalam menjadi penyedia jasa lembaga pendidikan inklusi terdapat pada tenaga pendidik. Terlebih melihat kondisi di lapangan bahwa penanggung jawab memperhatikan sekali dalam pengelolaan tenaga pendidik seperti mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan pelatihan serta adanya rapat yang sering dilakukan dengan pengajar di sekolah tersebut.

Penelitian di lembaga ini dilaksanakan berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti karena melihat lembaga inklusi ini baru berdiri semenjak tahun 2018, menjadi perhatian khusus bagaimana lembaga TK Fun and Play mempersiapkan tenaga pendidik agar mampu memberikan pelayanan pendidikan inklusi bagi setiap anak. Mengingat kembali tenaga pendidik menjadi faktor yang teramat penting dalam penyelenggaraan pendidik di dalam pendidikan anak usia dini, terutama dalam bidang pendidikan inklusi bagi anak usia dini, sehingga sekolah sangat perlu memperhatikan, merencanakan serta melakukan pengelolaan untuk terwujudnya tenaga pendidik yang dapat menjawab kebutuhan setiap siswa agar siswa merasa nyaman, aman dan mampu mengalami peningkatan dalam segala aspek kecerdasannya.

Melalui hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dan berbagai fenomena yang telah ditemukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan sekolah inklusi TK Fun And Play Kota Semarang agar dapat diketahui dengan jelas

bagaimana sekolah melakukan persiapan pengelolaan tenaga pendidik untuk mewujudkan penyelenggaraan sekolah inklusi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, sehingga dapat diidentifikasi bahwa permasalahan sebagai berikut :

- a. Hanya beberapa tenaga pendidik memiliki latar belakang pendidikan anak berkebutuhan khusus.
- b. Terdapat anak berkebutuhan khusus yang tidak diterima bersekolah di TK Fun and Play Semarang.
- c. Terjadinya pergantian tenaga pendidik saat anak merasa cocok dengan guru.
- d. Hanya terdapat beberapa guru yang dapat melakukan assesmen pada anak berkebutuhan khusus.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membatasi penelitian yang akan dilaksanakan pada proses bagaimana kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan sekolah inklusi TK Fun and Play Kota Semarang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud membuat rumusan masalah dalam memudahkan penelitian yaitu bagaimana kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan sekolah inklusi di TK Fun and Play Kota Semarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan sekolah inklusi TK Fun and Play Kota Semarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti, baik untuk anak, orang tua, pendidik, masyarakat dan peneliti, antara lain sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat Secara teoritis penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak sekolah dalam upaya mendukung peningkatan kualitas tenaga pendidik dalam lingkup lembaga pendidikan inklusi maupun sejenis.
- b. Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah bagaimana menerapkan pengelolaan tenaga pendidik dalam lingkup lembaga pendidikan inklusi maupun sejenis.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu pendidikan dalam bidang pengelolaan tenaga pendidik dalam lingkup lembaga pendidikan inklusi maupun sejenis.
- d. Bagi peneliti menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pentingnya pengelolaan untuk memajukan sebuah lembaga pendidikan inklusi

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

a. Bagi sekolah :

- 1) Memberikan gambaran mengenai kesiapan sekolah dalam penyelenggaraan lembaga inklusi melalui pengelolaan tenaga pendidik.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyempurnakan pengelolaan tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas lembaga.

- 3) Penelitian ini dapat memberikan gambaran bagaimana tindak lanjut dari pihak sekolah dalam meningkatkan pengelolaan tenaga pendidik.

b. Bagi peneliti :

Memberikan wawasan yang lebih luas bagi peneliti mengenai bagaimana pengelolaan tenaga pendidik dengan efektif dan efisien agar terciptanya visi dan misi lembaga agar semakin maju.

1.7 Penegasan Istilah

Dalam upaya untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran di dalam penelitian ini, sehingga dibutuhkan pemberian dan penegasan istilah. Agar mendapatkan makna yang jelas, tegas dan memperoleh kesatuan dalam penelitian dan pemahaman judul penelitian.

a. Kesiapan

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi diri seseorang siap untuk memberikan respon maupun sebuah jawaban terhadap sebuah situasi (Mulyani, 2013) atau lebih jelas lagi kesiapan merupakan segenap sifat dan kekuatan sehingga memberikan reaksi dengan cara tertentu (Suparyani, 2016).

b. Pengelolaan

Pengelolaan adalah sebuah proses yang sengaja dilakukan dalam meraih tujuan sebuah organisasi dengan beberapa langkah dalam pelaksanaan kegiatan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengembangan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut (Nasution W. N., 2015).

c. Tenaga Pendidik

Sesuai dalam undang – undang no. 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, mengenai ketentuan umum dalam Pasal 1 Bab 1 Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

d. Pengelolaan Tenaga Pendidik

Pengelolaan tenaga pendidik adalah segala proses dalam pengelolaan tenaga pendidik semenjak bergabung di dalam lembaga meliputi perekrutana, penyeleksian, penempatan, pelatihan dan evaluasi (Hidayat, 2009)

e. TK Fun and Play

Merupakan sebuah lembaga pendidikan anak usia dini berpedoman sebagai lembaga pendidikan inklusi yang bergerak dalam pembelajaran fun and learning untuk mencapai tahapan perkembangan anak dengan kegiatan yang menyenangkan dan menjadikan anak pribadi yang aktif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kesiapan Taman Kanak – Kanak Inklusi

2.1.1 Pengertian Kesiapan

Kesiapan berasal dari kata “siap” mendapat awalan ke- dan akhiran -an. Dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2019), bahwa kesiapan merupakan sebuah keadaan dimana bersiap - siap untuk mempersiapkan sesuatu.

Thorndike recognized several forms of readiness; if a strong desire for an action sequence is aroused, then the smooth carrying out of the sequence is satisfying; if that action sequence is thwarted or blocked from completion, then such blocking is annoying ; if an action is fatigued (tired out) or satisfied, then forcing a further repetition of act is annoying.

Menurut hukum kesiapan Thorndike (Wangid, 2013) diatas dijelaskan bahwa kesiapan akan muncul bila dalam dua kondisi terjadi, yaitu : a) jika seorang individu siap dalam bertindak maka ia percaya akan mendapatkan perasaan puas atas target yang dicapai, b) jika seseorang hanya memiliki keinginan untuk siap bertindak namun tidak direalisasikan sehingga muncul perasaan ketidakpuasan, c) jika seseorang belum siap bertindak namun dipaksakan untuk merealisasikan tindakannya, sehingga muncul perasaan ketidakpuasan, d) jika seseorang telah mendapatkan dukungan kesiapan yang kuat, sehingga akan menimbulkan tingkat rasa puas yang tinggi. Sehingga kesiapan akan dapat tercapai jika didasari dengan harapan, doa dan usaha.

Surya (Mastuti, 2014) menyatakan bahwa kesiapan adalah sebuah pola ataupun kemampuan khusus yang dibutuhkan untuk mengambil sebuah tindakan karena kesiapan merupakan kemampuan berupa kemampuan fisik dan

mental dalam belajar, disertai latar belakang serta kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan sebuah tugas.

Slameto (Mulyani, 2013) menjelaskan bahwa kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang, dimana ia siap untuk memberikan reaksi berupa jawaban atau reaksi atas situasi yang akan terjadi. Kemampuan pengendalian emosi dan fisik untuk menghadapi setiap tantangan yang ada.

Bandura (Wangid, 2014) mengungkapkan bahwa kesiapan terbagi menjadi tiga jenis, yaitu kesiapan sikap dan emosi, kesiapan kognitif dan kesiapan berperilaku. Berikut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kesiapan Sikap dan Emosi (*Emotive Attitudeinal Readiness*) terdiri dari :

- 1) Rasa tanggung jawab saat mengerjakan sebuah tugas.
- 2) Bersemangat dalam melakukan tugas.
- 3) Kecakapan dalam pengelolaan tugas dalam waktu seketika
- 4) Mampu secara mandiri dan merasa bahagia saat mengerjakan tugas.
- 5) Memperoleh manfaat dari nilai dalam mengerjakan tugas yang ia miliki.

b. Kesiapan Kognitif (*Cognitive Readiness*) terdiri dari :

- 1) Mempunyai kemampuan berpikir kritis dan kecerdasan saat mengerjakan tugas yang diperoleh.
- 2) Mengetahui apa saja kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.
- 3) Telah menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas di lapangan.
- 4) Menyadari nilai dalam dirinya dan mampu mengerjakan tugas.
- 5) Memiliki kemampuan pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari.

c. Kesiapan berperilaku (*Behavioral Readiness*) terdiri dari :

- 1) Mampu bekerja bersama dalam sebuah kelompok.
- 2) Mampu melakukan manajemen waktu dengan baik dalam mencapai tujuan.

Seperti jenis – jenis kesiapan melalui teori Bandura, dapat diketahui bahwa kesiapan sekolah sangat dinilai penting untuk menentukan prestasi sekolah di masa mendatang. Sejalan dengan pendapat pemerintah Indonesia

bahwa kesiapan sekolah adalah hal yang ikut berperan penting dalam pendidikan bagi anak bangsa, terbukti dengan adanya lembaga pendidikan anak usia dini yang berfokus dalam pendidikan semenjak usia dini.

Prinsip – prinsip dalam perkembangan kesiapan menurut Cronbach (Novitawati, 2013) sebagai berikut :

- (1) Aspek pertumbuhan mempengaruhi kesiapan.
- (2) Pengalaman individu mempengaruhi pertumbuhan fisiologi seseorang.
- (3) Pengalaman memiliki efek berkelanjutan perkembangan kepribadian seseorang.
- (4) Jika kesiapan melaksanakan kegiatan terbentuk dalam diri, maka adanya peningkatan keinginan berjuang dalam dirinya.

Yusuf (Khairani, 2011) menjelaskan bahwa ada beberapa aspek dalam kesiapan, meliputi sebagai berikut :

- (1) Aspek Pemahaman, adalah sebuah situasi saat seseorang memahami dan mengetahui bahwa kejadian yang ia alami akan membuat ia mampu dan siap untuk menghadapi hal yang akan terjadi di masa mendatang.
- (2) Aspek Penghayatan, adalah sebuah situasi secara psikologis saat ia merasa siap dan mampu menyadari bahwa segala sesuatu secara alami akan wajar terjadi pada setiap orang.
- (3) Aspek Kesiediaan, adalah sebuah situasi psikologis saat seseorang rela melakukan sesuatu untuk mengalami setiap tahapan kehidupan sebagai sebuah proses kehidupan.

2.1.2 Pengertian Pendidikan Inklusi

Menurut Nasichin (Irvan, 2017) pendidikan inklusi merupakan suatu pendidikan dengan melibatkan anak – anak berkebutuhan khusus dalam belajar bersama dengan anak sebayanya di sekolah umum, dan ikut bersama menjadi bagian dari sekolah tersebut. Mewujudkan lingkungan belajar secara damai.

Pendidikan inklusi juga dimaknai sebagai satu bentuk reformasi pendidikan yang menekankan sikap anti diskriminasi, perjuangan persamaan hak dan kesempatan, keadilan, dan perluasan akses pendidikan bagi semua, peningkatan mutu pendidikan, upaya strategis dalam menuntaskan wajib belajar sembilan tahun, serta upaya merubah sikap masyarakat terhadap anak dengan kondisi spesial.(Sunardi, S., 2016).

Pendidikan inklusi ini seharusnya dapat dilaksanakan sejak anak masih berusia dini, karena pendidikan sebagai kebutuhan dasar bagi manusia. Dengan didukungnya berbagai kajian mengenai dampak positif dan pentingnya pendidikan anak usia dini, adanya pendidikan inklusi semenjak anak usia dini menjadi sebuah kemajuan pendidikan Indonesia yang disambut dengan dukungan, karena pendidikan inklusi berusaha memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan usia anak, tanpa memandang derajat sosial, ekonomi, keluarga maupun adanya perbedaan fisik.

Menurut Alimin (Suhartono, 2018) bahwa pendidikan inklusi di Indonesia dilaksanakan secara formal baru dalam 10 tahun terakhir ini, namun sejatinya bahwa pendidikan inklusi telah berjalan secara alamiah sejak dahulu. Pendidikan inklusi disesuaikan untuk peserta didik dengan hambatan belajar ataupun hambatan perkembangan baik bersifat kontemporer maupun bersifat permanen. Meskipun secara konsep pendidikan inklusi mengikutsertakan setiap

anak dengan kebutuhan khusus, namun di Indonesia masih banyak dipahami bahwa pendidikan inklusi merupakan pemberian pelayanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus dengan memasukkan mereka kedalam kelas reguler.

Pada umumnya penerapan pendidikan inklusi dilihat sebagai versi lain dari pendidikan luar biasa atau pendidikan khusus, namun jika ingin dicermati lebih mendalam bahwa pendidikan inklusi memiliki konsep dasar yang berbeda dari pendidikan khusus. Anak berkebutuhan khusus yang terdapat di Indonesia yang telah diberikan layanan pendidikan antara lain adalah : anak dengan hambatan penglihatan (tuna netra), hambatan pendengaran (tuna rungu), tunagrahita, tuna laras, tuna daksa, *autism*, hiperaktif, anak dengan kesulitan belajar, serta anak dengan kelainan perkembangan ganda.

Adanya upaya pendidikan inklusi ini sebagai bentuk adanya keterbukaan masyarakat bahwa anak dengan kebutuhan pendidikan khusus tidak lagi dianggap seseorang terasing tanpa adanya kepedulian lebih. Namun kini dengan upaya pendidikan inklusi membuat anak dengan kategori spesial mampu mendapatkan pelayanan pendidikan yang sama dengan anak pada umumnya.

Begitu juga jika dipahami kembali bahwa pendidikan yang melekat pada diri seseorang sebagian besar ditentukan oleh pendidikan saat ia berada di usia 0 – 6 tahun, dimana saat usia tersebut perkembangan otak mencapai kecepatan 80% dari keseluruhan otak saat telah menjadi pribadi yang disebut dewasa. Sehingga dapat dipahami bahwa usia tersebut perlu adanya upaya pemberian pengetahuan atau pendidikan lebih yang mengarahkan anak agar setiap potensi dalam dirinya dapat secara maksimal mengalami peningkatan.

Melalui Permendiknas No 70 tahun 2009, pemerintah kini mewajibkan adanya penyelenggaraan sekolah inklusi dalam satu kecamatan mempunyai paling

tidak satu lembaga inklusi yaitu pada tingkat sekolah dasar dan satu sekolah menengah pertama. Sedangkan menurut Widyarso, (Adiarti, 2014) namun pada faktanya agar dapat mengelola kelas inklusi bukanlah hal yang mudah, karena guru dituntut memiliki kepribadian yang sabar, peduli dan mampu memahami kebutuhan setiap murid.

Hal ini dikuatkan kembali dalam peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan nomor 37 tahun 2014 bahwa pendidikan anak usia dini sebagai upaya pendidikan yang ditujukan untuk anak berusia dini agar terciptanya perkembangan 6 aspek, antara lain : aspek perkembangan kognitif, sosial emosional, agama dan moral, fisik motorik, seni, serta aspek kemampuan bahasa.

Pendidikan inklusi layak untuk dilaksanakan semenjak usia dini, dimana pendidikan menjawab keterbutuhan dasar pada manusia, seimbang dengan pendidikan pada anak usia dini memberikan dukungan – dukungan positif dalam tahapan perkembangan potensi setiap anak. Dengan nilai – nilai positif yang didapat menjadi sebuah dorongan bahwa pelaksanaan inklusi dalam bidang pendidikan anak usia dini pantas untuk dilaksanakan dan diperjuangkan. Karena inklusi mengutamakan pendidikan tanpa memandang derajat manusia, kondisi ekonomi keluarga, sosial, maupun fisik yang dimiliki anak.

Pendidikan inklusi sebagai bentuk perubahan paradigma dalam memandang disabilitas, jika dahulu anak dengan berkebutuhan khusus atau memiliki sebuah kesulitan dipandang membutuhkan pendidikan yang berbeda pada anak reguler, sehingga mereka cenderung berada dalam lingkup pendidikan yang tidak bersama dalam satu gedung sekolah dengan anak pada umumnya.

Direktorat Pendidikan Luar Biasa (Sulistianingsih, 2016) menjelaskan bahwa karakteristik dari pendidikan inklusi terdiri dari empat karakter, diantaranya

adalah (1) proses pembelajaran berjalan secara terus menerus dalam usaha menemukan cara merespon keragaman individu, (2) memperdulikan berbagai macam cara dalam mengatasi hambatan – hambatan anak dalam belajar, (3) anak yang datang ke sekolah akan belajar dan mendapatkan hasil belajar bermakna dalam hidup, (4) terutama diperuntukkan bagi anak dengan golongan marginal, eksklusif, serta membutuhkan layanan pendidikan khusus dalam belajar.

Adanya pendidikan inklusi kini mampu membuka mata bahwa perkembangan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus atau anak istimewa lebih luas lagi melibatkan anak – anak berbakat dan bertalenta, dan juga memiliki kebudayaan yang berbeda bahkan bahasa yang berbeda.

Kini semakin banyak lembaga taman kanak – kanak, baik taman kanak – kanak negeri maupun swasta yang cukup terkenal di lingkungan masyarakat, mulai dari swasta dengan kualitas internasional, sampai dengan keunggulan dalam bidang keagamaan. Tanpa bermaksud untuk membandingkan setiap lembaga pendidikan anak usia dini yang ada, pendidikan inklusi masih menjadi hal yang baru di Indonesia. Sehingga perlu adanya upaya pembelajaran lebih dalam bagaimana sebuah lembaga pendidikan inklusi di bidang pendidikan anak usia dini, mampu mewujudkan keterbutuhan masyarakat di lingkungan sekitar terutama dengan mengupayakan pendidik yang berkompeten (Fitrianasari, 2015).

2.1.3 Landasan Pendidikan Inklusi

Pelaksanaan pendidikan inklusi membutuhkan landasan sebagai penguat bahwa pendidikan inklusi ini dapat dilaksanakan di Indonesia, hal ini merupakan hal yang penting karena dengan adanya landasan penguat ini mampu memudahkan langkah tercapainya pendidikan bagi semua.

Landasan Pendidikan Inklusi di Indonesia (Mulyadi, 2020) terbagi menjadi lima, dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Landasan Filosofis

Landasan filosofis adanya pendidikan inklusi di Indonesia dapat diambil dari Pancasila. Sebagai wujud dari cita – cita dan harapan besar bangsa Indonesia, dengan berlandaskan khusus pada Bhinneka Tunggal Ika bahwa kebhinekaan memberikan arti adanya keberagaman dari segi vertikal maupun horizontal. Dengan mengemban misi sebagai umat Tuhan. Adanya kesadaran terhadap kebhinekaan ini berarti menyatakan setuju bahwa adanya sikap menghargai, menyayangi serta menghindari sikap sentimen dan tidak terjebak terhadap adanya perbedaan di sekeliling kita.

Rasa kebangsaan hendaknya dilandasi dengan semangat kebangsaan masa depan bersama yang akan dituju sebagai suatu bangsa. Karena dengan memiliki pandangan filosofis, penyelenggaraan pendidikan inklusi harus terjalin secara bersinergi dan tidak bertentangan satu sama lain. Sebagai landasan filosofis, kebhinekaan memiliki dua sudut pandang, yaitu kebhinekaan vertikal dan kebhinekaan horizontal. Kebhinekaan vertikal dengan ciri adanya perbedaan kecerdasan, kemampuan finansial, kekuatan fisik, status sosial, kemampuan pengendalian diri, dan sebagainya.

Sedangkan kebhinekaan horizontal meliputi adanya perbedaan suku, ras, budaya, agama, bahasa, tempat tinggal, maupun aliansi politik. Sejalan dengan filosofi kebhinekaan, adanya hambatan dan keterbatasan layaknya kebhinekaan secara vertikal dan horizontal, karena di setiap diri individu pastinya ditemukan sebuah kelebihan tersendiri.

Hal ini selayaknya diwujudkan dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan seharusnya memungkinkan adanya interaksi antara siswa dengan keberagamannya masing – masing agar terwujudnya perasaan sikap saling silih asah, silih asuh, dan asih untuk memberikan semangat bertoleransi sesuai dengan cita – cita kebhinekaan.

b. Landasan Religius

Sebagai bangsa yang beragama, Indonesia tidak terlepas dari landasan agama, karena pelaksanaan pendidikan merupakan salah satu jalan dalam mengenal kebesaran Allah SWT. Di dunia ini, manusia tidak secara langsung dijadikan beriman, namun memperoleh hakikat keimanan diperlukan sebuah proses kependidikan iman dan Islam. Proses pembelajaran manusia terhadap iman dan Islam ini dapat dilalui dengan salah satu contoh penerapan, yaitu melalui pendidikan inklusi. Landasan Religius Pendidikan Inklusi dijelaskan sebagai berikut :

1. Surah Al – Hujarat (49) ayat 13 yang berbunyi :

“Hai Manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki – laki dan perempuan, dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku – suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui Lagi Maha Mengenal (QS, Al – Hujarat [49] :13)”.

Berdasarkan ayat tersebut dijelaskan bahwa di dunia, agar kita saling mengenal (Ta’aruf) tidak memandang seseorang berdasarkan latar belakangnya, baik kehidupan sosial, ekonomi, ras, suku, maupun dari segi agama. Konsep Islam yang universal, memandang bahwa semua dihadapan Allah SWT adalah sama, karena hanya tingkat takwa kepada Allah yang menjadi pembanding antara satu dengan lainnya.

2. Surah Al – Maidah (5) ayat 2 yang berbunyi :

“Dan tolong meenolonglah kamu dalam kebaikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan.” (QS. Al – Maidah [5] : 2)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa agar kita saling tolong menolong tanpa melihat adanya perbedaan, terutama bagi mereka yang membutuhkan, tanpa memandang adanya keterbatasan. Al-Qur’an jelas menyebutkan bahwa manusia pada hakikatnya memang berada pada kondisi berbeda, namun Allah SWT mengajarkan kepada kita untuk saling membantu, mengasihi dan menyayangi. Seperti dalam implementasi pendidikan inklusi, bahwa anak yang membutuhkan layanan pendidikan inklusi ibarat manusia dilahirkan dengan perbedaan masing – masing dengan kelebihanannya masing – masing.

c. Landasan Yuridis

Landasan Yuridis berkaitan dengan undang – undang, perturan pemerintah, serta kebijakan direktur jenderal, dijelaskan sebagai berikut :

1. Undang – Undang nomor 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional dalam penyelenggaraan pendidikan bagi peserta didik dengan kecerdasan luar biasa diselenggarakan secara inklusif.
2. Undang – Undang nomor 23 tahun 2002 mengenai perlindungan anak seperti telah direvisi dalam Undang – Undang nomor 35 tahun 2014.
3. Undang – Undang membahas Kesejahteraan Anak dalam UU no 4 tahun 1979.

4. Peraturan Pemerintah nomor 13 tahun 2015 mengenai Standar Nasional Pendidikan.
5. Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2008 mengenai Pendanaan Pendidikan.
6. Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2013 mengenai Pengembangan Anak Usia Dini Holistik Integratif.
7. Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan tertuang dalam Peraturan Pemerintah nomor 55 tahun 2007.
8. Pendirian Satuan Pendidikan Anak Usia Dini dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 84 tahun 2014.
9. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 137 tahun 2014.
10. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 146 tahun 2014 mengenai kurikulum 2013 untuk Pendidikan Anak Usia Dini.

d. Landasan Pedagogis

Berdasarkan undang – undang no 20 tahun 2003 pasal 3, menyebutkan bahwa tujuan adanya pendidikan nasional untuk mengembangkan setiap potensi anak agar menjadi amnusai beriman, bertakwa, kreatif, berilmu, cakap dan mandiri. Menyiapkan diri menjadi warga negara demokratis serta bertanggung jawab. Adanya pendidikan inklusi ini diharapkan mampu menjawab tantangan dunia dan berjuang melawan setiap bentuk kebebasan yang dapat menghambat cita – cita dan harapan luhur dari bangsa sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa.

e. Landasan Empiris

Penelitian berskala besar mengenai pendidikan inklusi pada tahun 1980-an di pelopori oleh *The National Academy Of Sciences*, dengan hasil

penelitian bahwa dengan menempatkan anak dengan kebutuhan spesial atau anak dengan sebuah hambatan ke dalam sekolah khusus tidak memberikan hasil yang efektif. Sehingga penelitian ini merekomendasikan adanya pendidikan inklusi yang mampu menampung setiap anak. Baker, Wang dan Walberg tahun 1994/1995 mendukung hal tersebut karena sangat sulit menempatkan anak ke dalam kelas yang tepat dengan karakter yang heterogen. Baker (1994) menambahkan bahwa hasil tindakan dari 50 penelitian menunjukkan jika penerapan pendidikan inklusi berdampak positif, terhadap perkembangan akademik maupun perkembangan sosial setiap anak.

2.1.4 Manfaat Pendidikan Inklusi

Santrock (Dewi, 2017) menegaskan bahwa pendidikan inklusi merupakan pendidikan yang mencerminkan adanya keberagaman agama, ekonomi, gender, bahasa, budaya dan anak berkebutuhan. Sehingga pendidikan inklusi berusaha untuk mendidik anak – anak dengan kebutuhan pendidikan khusus secara penuh waktu di dalam kelas regular.

Untuk lebih memahami manfaat dari pendidikan inklusi dijabarkan sebagai berikut :

- a. Manfaat untuk peserta didik :
 - 1) Peserta didik mampu menjalin pertemanan dan belajar berinteraksi melalui kegiatan bersama di sekolah.
 - 2) Peserta didik bagaimana ia belajar bertoleransi kepada orang lain.
 - 3) Peserta didik diajak berlatih dan berusaha membiasakan diri agar selalu menghargai dan tidak menjauhi perbedaan yang ada, serta tidak bersikap memberikan label buruk kepada orang lain.

- 4) Peserta didik diajak membangun citra positif melalui diri sendiri agar tumbuh sikap sehat terhadap orang lain.
- 5) Menumbuhkan sikap percaya diri kepada setiap peserta didik melalui sikap penerimaan serta keterlibatan di dalam kelas.
- 6) Peserta didik diajak untuk menjadi lebih kreatif dan kooperatif.

2.1.5 Tujuan Pendidikan Inklusi

Sebagai sebuah lembaga yang bersedia menyelenggarakan kelas inklusi bagi semua peserta didik, diperlukan kesiapan dan tujuan yang jelas, akan dibawa kemana arah dari kelas inklusi ini di masa mendatang. Untuk mengetahui bagaimana perancangan yang baik, maka di perlukan pemahaman mengenai tujuan adanya pendidikan inklusi sesuai Permendiknas nomor 70 tahun 2009 sebagai berikut :

- a. Mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang menghargai keberagaman, dan tidak diskriminatif kepada semua peserta didik
- b. Memberikan kesempatan seluas mungkin kepada semua peserta didik yang mengalami kelainan secara fisik, sosial maupun emosional untuk dapat mengembangkan potensi kecerdasan sesuai dengan kebutuhannya masing – masing.

Center Of Studiess Inclusion Education (CSIE) (Adiarti, 2014) menjelaskan bahwa adanya pendidikan inklusi diharapkan mampu meningkatkan adanya jiwa dan rasa kepedulian yang tinggi dalam adanya keanekaragaman yang terdapat dilingkungan sekitar. Hal tersebut didasarkan pada : (1) segregasi (pemisahan sosial) cara mendidik anak sehingga menjadi pribadi yang penuh ketakutan, bersikap bodoh, dan menumbuhkan prasangka, (2) semua anak membutuhkan suatu pendidikan yang akan membantu mereka untuk

mengembangkan relasi – relasi dan menyiapkan mereka untuk hidup dalam arus utama, dan (3) hanya inklusi yang berpotensi untuk mengurangi ketakutan dan membangun persahabatan, penghargaan dan pengertian.

Selain tujuan inklusi yang telah disebutkan diatas, adanya pendidikan inklusi ini juga bertujuan untuk mengatasi adanya jumlah SLB yang telah ada. Karena di SLB hanya mampu menampung 1% dari kebutuhan sekolah anak anak berkebutuhan khusus. Hal ini diharapkan dapat mempercepat program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun bagi anak dengan kondisi spesial atau ABK di Indonesia. (Ilahi & Rose, 2013).

2.1.6 Prinsip Pendidikan Inklusi

Prinsip pendidikan inklusi menurut Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan (Hatta, 2015) :

- a. Terbuka, adil dan tanpa diskriminasi.
- b. Peka terhadap setiap perbedaan.
- c. Relevan dan akomodatif terhadap cara belajar.
- d. Berpusat pada kebutuhan dan keunikan masing – masing peserta didik.
- e. Selalu inovatif serta fleksibel.
- f. Selalu bekerjasama dan saling mengupayakan bantuan
- g. Kecakapan hidup yang mengefektifkan potensi individu peserta didik dengan potensi lingkungan.

2.1.7 Prinsip Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi

Prinsip Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi menurut Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan (Hatta, 2015) sebagai berikut :

a. Pendidikan ramah.

Lingkungan pembelajaran yang ramah bagi peserta didik dan pendidik adalah lingkungan dimana anak serta guru dapat belajar bersama membangun sebuah komunitas belajar, dengan menempatkan anak sebagai pusat pembelajaran, sehingga anak terdorong untuk belajar dan guru memiliki minat untuk mengupayakan pelayanan pendidikan terbaik untuk semua muridnya.

b. Mengakomodasi kebutuhan.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan diperlukan sekolah yang dapat mengakomodasi kebutuhan siswa. Sekolah diharapkan mampu mengakomodasi siswa dengan cara antara lain sebagai berikut :

- 1) Memperhatikan keadaan siswa, hal ini sangat dibutuhkan karena setiap siswa memiliki kebutuhan berbeda dengan gaya belajar masing – masing.
- 2) Menggunakan kurikulum yang fleksibel.
- 3) Menggunakan metode pembelajaran bervariasi dan pengorganisasian kelas yang dapat merangkul setiap peserta didik.
- 4) Dapat memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar.
- 5) Adanya kerjasama dengan berbagai pihak.

c. Sekolah inklusi diharapkan dapat memberikan pelayanan pendidikan seoptimal mungkin, agar dapat mengatasi hambatan belajar bagi setiap peserta didik yang memiliki hambatan sehingga dapat mengikuti proses pembelajaran sesuai kebutuhan.

2.2 Pendidikan Anak Usia Dini

2.2.1 Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini

Menurut Maimunah, (Hasyim, 2015) pendidikan anak usia dini merupakan jenjang pendidikan sebelum ia memasuki pendidikan dasar, sebagai sebuah upaya dalam pembinaan semenjak lahir sampai dengan usia enam tahun. Hal ini dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan dalam membantu pertumbuhan serta perkembangan anak agar ia siap untuk masa depannya.

Montessori (Atabik, 2015) menjelaskan bahwa pendidikan anak usia dini merupakan sebuah proses dinamis bagi anak – anak untuk dapat berkembang sesuai ketentuan dalam kehidupan, bekerja secara sukarela di lingkungan yang disiapkan bagi mereka untuk meraih kebebasan berekspresi.

Pendidikan anak usia dini merupakan pemberian upaya untuk menstimulasi, mengarahkan serta memberikan kegiatan pembelajaran untuk menghasilkan kemampuan dan ketrampilan anak. Pendidikan anak usia dini di Indonesia terdiri dari berbagai program dengan pengawasan yang berbeda. Jika program kelompok belajar (KB) untuk anak usia 3 -4 tahun dan program Taman Kanak – Kanak (TK) diawasi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sedangkan untuk Raudlotul Atfal (RA) diawasi oleh Kementerian Agama (Mursid, 2015).

2.2.2 Landasan Pendidikan Anak Usia Dini

Landasan pendidikan pendidikan anak usia dini terdiri dari :

a. Landasan Yuridis.

- 1) Sesuai dalam Amandemen UUD 1945 pasal 28 B ayat 2 dijelaskan bahwa setiap anak berhak untuk melangsungkan hidup, tumbuh serta

berkembang, dan berhak atas perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan.

- 2) Melalui UU No 23 tahun 2002 pasal 9 ayat 1 mengenai perlindungan anak dijelaskan bahwa setiap anak berhak atas pendidikan dan pengajaran dalam rangka pengembangan pribadi serta meningkatkan kecerdasan sesuai minat dan bakat.
- 3) UU No 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional Bab VI, Pasal 1, Butir 14 menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini merupakan upaya pembinaan untuk anak semenjak lahir semenjak anak usia 6 tahun melalui pemberian stimulasi jasmani dan rohani untuk menyiapkan ke jenjang pendidikan selanjutnya. Sedangkan pasal 28 menangani pendidikan anak usia dini menyatakan bahwa : (1) pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jalur pendidikan dasar (2) pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal maupun informal. (3) pendidikan anak usia dini melalui jalur formal meliputi TK, RA atau bentuk lain sederajat. (4) Pendidikan anak usia dini melalui jalur nonformal yaitu : KB, TPA, serta bentuk lain yang sederajat. (5) sedangkan pendidikan anak usia dini melalui jalur informal meliputi pendidikan keluarga dan pendidikan lingkungan, dan yang ke (6) segala ketentuan ayat (1), (2), (3) dan (4) diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.

b. Landasan Filosofis

Pendidikan merupakan upaya untuk memanusiakan manusia, sehingga dalam proses pendidikan diharapkan terlahir generasi bangsa menjunjung tinggi jiwa kebangsaan. Sebagai bangsa Indonesia yang menganut falsafat

pancasila, bangsa Indonesia memiliki keyakinan untuk menjunjung tinggi nilai pancasila. Bangsa Indonesia mencintai dan menghargai perbedaan seperti yang terdapat di dalam Bhinneka Tunggal Ika yang bermakna berbeda tetapi satu jiwa. Melalui pendidikan yang dibangun dengan pondasi Bhinneka Tunggal Ika diharapkan bangsa Indonesia dapat hidup sejalan dan berdampingan menghargai serta tolong menolong, melalui pendidikan anak usia dini dapat diimplementasikan dengan kurikulum sesuai dengan budaya dan nilai – nilai Indonesia.

c. Landasan Empiris

Jean Piaget (1972) menjelaskan mengenai bagaimana proses anak belajar, yaitu belajar melalui interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Anak dapat melakukan percobaan dan penelitiannya sendiri. Guru hanya perlu menuntun dan menjadi fasilitator saat anak tidak dapat memahami sesuatu. Karena anak belajar memahami melalui proses mengamati dan percobaan yang dilakukan di lingkungan sendiri.

Lev Vigotsky berpendapat bahwa adanya interaksi sosial akan mengembangkan pola berpikir pada anak, dengan berinteraksi anak akan memproses hal yang telah ia ketahui dengan pengetahuan baru yang ia dapat, untuk diserap dan disaring menghasilkan kesimpulan baru berdasarkan dengan pengamatan, tukar pendapat dan hasil penelitiannya.

2.2.3 Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini

Tujuan pendidikan anak usia dini menurut Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini (Nasional, 2007 : 4) adalah sebagai upaya pengembangan potensi anak semenjak dini sebagai bentuk dari persiapan dalam penyesuaian dengan

lingkungan dan sebagai bekal sepanjang hayat. Sedangkan menurut Mursid, tujuan pendidikan anak usia dini sebagai berikut :

- 1) Mampu melakukan identifikasi perkembangan fisiologis anak usia dini serta menjadikan hasil identifikasi untuk pengembangan fisiologis anak tersebut.
- 2) Mampu memahami perkembangan anak usia dini, dan mengusahakan pengembangan kemampuan serta daya kreativitasnya.
- 3) Mampu memahami kecerdasan jamak serta kaitannya dengan perkembangan anak usia dini.

2.3 Pengelolaan Tenaga Pendidik

2.3.1 Pengertian Tenaga Pendidik

Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia no 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan guru adalah pendidik professional yang bertugas untuk mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan memberikan evaluasi kepada para peserta didik.

Keberhasilan sebuah institusi pendidikan ditentukan dari manajemen internal di lembaga tersebut. proses manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian pendidik, manajemen peserta didik dan manajemen kurikulum dikelola dengan sedemikian rupa untuk mewujudkan tujuan dalam kegiatan belajar dan bermain di lembaga pendidikan anak usia dini. pimpinan lembaga bertanggung jawab penuh atas setiap kebijakan yang diambil, sedangkan pendidik bertugas menjadi fasilitator yang membantu kegiatan belajar siswa agar menjadi pembelajar mandiri (Waluyo, 2018).

Menurut Tilaar (Akbarjono, 2018) guru atau tenaga pendidik memiliki fungsi ganda untuk mencapai tujuan sebagai salah satu pembangun kemajuan pendidikan di Indonesia. Guru merupakan tenaga kerja professional dan bukan hanya sekedar pahlawan tanpa tanda jasa. Pada umumnya guru dalam sekolah regular biasa disebut dengan guru regular, namun hal ini sedikit berbeda dengan guru yang berada di sekolah inklusi.

Pendidik merupakan salah satu dari sekian komponen sekolah yang dapat meningkatkan kemajuan sekolah melalui kewajiban dalam mengajar, mendidik, membimbing serta mengevaluasi perkembangan siswa. (Janah, 2020). Guru adalah ujung tombak pendidikan Indonesia. Karena pendidik akan memiliki kontribusi yang luar biasa terhadap pendidikan Indonesia jika didukung oleh semua pihak sekolah agar pendidik mampu meningkatkan kualitas diri. Oleh sebab itu diperlukan pendidik dengan dedikasi tinggi dalam dunia pendidikan dengan dukungan dari semua pihak khususnya dari sekolah dalam memfasilitasi kualitas sumber daya terutama pendidik. (Muniroh & Muhyadi, 2017)

Menurut Subagya (Lukitasari, 2017) menyebutkan bahwa dalam lembaga inklusi tenaga pendidik yaitu meliputi : guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru pendamping khusus (GPK). Guru pendamping khusus ini adalah guru dengan kualifikasi pendidikan luar biasa atau guru dengan latar belakang yang mampu mendampingi anak berkebutuhan khusus atau anak kategori spesial dalam pembelajaran di kelas regular.

Guru pendamping khusus ini bertugas sebagai penghubung anak saat guru regular tidak mampu memberikan penjelasan khusus kepada anak kategori spesial dalam pembelajaran di dalam kelas. Sehingga dalam sebuah kelas inklusi dibutuhkan guru regular dan guru pendamping khusus (GPK).

2.3.2 Syarat Tenaga Pendidik

Seorang pendidik dalam menjalankan tugas di lembaga diperlukan beberapa syarat, Bernadib (Alamsyah, 2016) menjelaskan bahwa untuk menjadi guru adalah hal yang cukup berat namun mulia. Sehingga seorang guru harus memiliki sifat diantara lain :

- a. Calon guru berbakat.
- b. Pandai dan sopan dalam berbahasa.
- c. Memiliki kepribadian yang baik dan kuat.
- d. Senang dan disegani oleh siswa.
- e. Memiliki emosi yang stabil.
- f. Mampu menyesuaikan diri.
- g. Tidak memiliki sifat sensitif.
- h. Memiliki sifat jujur dan adil.
- i. Memiliki kepribadian yang tenang, objektif dan bijaksana.
- j. Memiliki sikap sesuai dengan norma.
- k. Memiliki jiwa sosial yang tinggi.

Syarat formal untuk menjadi guru menurut Undang – Undang Guru dan Dosen no 14 tahun 2005 menyebutkan sebagai berikut :

1. Guru minimal harus memiliki ijazah lulusan S1 atau setara dengan D IV.
2. Memiliki intelektualitas untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.
3. Mampu menguasai materi pembelajaran.
4. Menguasai metodologi pembelajaran.
5. Menguasai anak didik dan mengetahui bagaimana cara untuk bersikap di dalam lingkungan sosialnya.

6. Sehat secara jasmani dan rohani.
7. Bersikap sesuai norma agama dan norma sosial yang dianutnya.

Sedangkan standar pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dalam standar nasional pendidikan anak usia dini menurut Permendikbud 137 tahun 2014 sebagai berikut :

1. Pendidik anak usia dini merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan, dan perlindungan.
2. Pendidik anak usia dini terdiri atas guru PAUD, guru pendamping, dan guru pendamping muda.
3. Tenaga kependidikan anak usia dini merupakan tenaga yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan dan atau program PAUD.
4. Tenaga kependidikan terdiri atas Pengawas TK/RA/BA, Penilik KB/TPA/SPS, Kepala PAUD (TK/RA//BA/KB/TPA/SPS), Tenaga Administrasi, dan tenaga penunjang lainnya.
5. Pendidik dan Tenaga Kependidikan anak usia dini memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang dipersyaratkan, sehat jasmani, rohani/mental, dan sosial.

2.3.3 Tugas Tenaga Pendidik

Tugas tenaga pendidik diantara lain :

1. Menguasai bahan ajar yang hendak diajarkan dan memiliki kemampuan pengelolaan selama proses belajar.
2. Sebagai pelaksana kurikulum, guru harus menguasai empat pertanyaan kurikulum, yaitu : mengapa, apa, bagaimana, dan mengapa topik tersebut harus diajarkan.
3. Mampu mengelola sumber belajar demi mewujudkan tujuan belajar.
4. Mengupayakan dan memberdayakan semua aspek terlibat saat kegiatan pembelajaran, diantaranya: guru, peserta didik, saran pembelajaran, sumber belajar, serta lingkungan belajar.
5. Mampu mengarahkan dan membimbing peserta didik di dalam pembelajaran.
6. Menguasai bahan ajar dan mampu mengelola pembelajaran (Ismail, 2010)

2.4 Pengertian Pengelolaan Tenaga Pendidik

Pengelolaan merupakan kata serapan dari bahasa inggris yaitu manajemen, dimana pengelolaan adalah kegiatan seputar kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dalam pembuatan program pendidikan. Adanya kegiatan manajemen dalam bidang pendidikan anak usia dini ini diharapkan agar pendidikan dapat berjalan dengan lancar.(Fridani & Lestari, 2009). Pengelolaan tenaga pendidik di era modernisasi saat ini adanya sangat dibutuhkan karena memegang peranan penting dalam peningkatan kepribadian bangsa dan peningkatan kualitas sumber daya agar mampu bersaing di tengah ketatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dibutuhkan adanya pengelolaan terampil bagi tenaga pendidik. Dalam pengelolaan tenaga pendidik dapat dimulai semenjak proses penerimaan tenaga pendidik disesuaikan dengan bidang keilmuannya. Diharapkan adanya pengelolaan tenaga pendidik ini dapat terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Karena jika pengelolaan tenaga pendidik dilakukan dengan benar, mampu meningkatkan

kinerja pendidik sehingga ia mampu menjalankan tugas dalam menyalurkan ilmu sehingga akan mencapai harapan dari guru untuk membuat anak menjadi semakin memiliki pengetahuan yang diharapkan. (Putra, 2018).

Sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan dimana terdapat berbagai macam jenis karakter seseorang yang berbeda. Dimana terdapat guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, serta peserta didik. Sehingga sebagai lembaga pendidikan yang berkompeten, sekolah sebaiknya memiliki pengelolaan tenaga pendidik agar sekolah dapat berjalan sesuai visi dan misi lembaga.

Adanya pengelolaan tenaga pendidik ini diharapkan akan terciptanya pemerataan pembagian tugas serta tanggung jawab merata ke setiap tenaga pendidik sehingga dapat berjalan sesuai dengan fungsi masing – masing. Agar terciptanya kesadaran tugas yang telah dipercayakan kepadanya di dalam lembaga pendidikan tersebut.

Muhammad Sholeh (Siregar, 2017) menambahkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam tatanan strategis, managerial, maupun operasional menentukan sebuah mutu pendidikan. Adanya kepemimpinan pendidikan yang bijak mampu meningkatkan mutu pendidikan sekolah. menambahkan bahwa standar yang dimiliki tenaga pendidik cukup tinggi, standar ini diikuti dengan keahlian masing – masing, namun hal ini tidak luput dari kekurangan. Karena tidak semua guru ahli disemua bidang, sehingga sangat disarankan jika guru mengikuti berbagai macam bidang pelatihan, seminar maupun workshop. Karena strategi dalam pembangunan pendidikan hendaknya memperhatikan pula setiap proses pendidikan yang dilalui.

2.5 Tujuan Pengelolaan Tenaga Pendidik

Tujuan adanya pengelolaan tenaga pendidik antara lain :

1. Meraih dan meningkatkan kinerja pendidik serta meningkatkan motivasi diri.
2. Mengupayakan serta memperbaiki kapasitas pendidik.
3. Meningkatkan sistem dan kinerja tinggi meliputi peningkatan perekrutan pendidik, seleksi dengan ketat, serta adanya insentif sesuai kapasitas pekerjaan, terdapat pengembangan ketrampilan kerja melalui pelatihan terkait sesuai kebutuhan lembaga.
4. Adanya implementasi atas pengelolaan pendidik dengan komitmen tinggi. Sebagai bentuk kesadaran bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan *stakeholder* internal berharga dalam terwujudnya kerjasama sukses di lembaga.
5. Terwujudnya iklim kerja dalam unsur kekeluargaan yang harmonis. (Sobri, 2019)

2.6 Fungsi Pengelolaan Tenaga pendidik

Pengelolaan Tenaga Pendidik (Hasibuan, 2000) memiliki beberapa fungsi, diantaranya adalah :

a) Perekrutan

Perekrutan merupakan suatu proses pemilihan, penyeleksian, bentuk dari salah satu upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Upaya perekrutan ini merupakan langkah awal agar tercukupinya tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Jadi dengan adanya tenaga kerja yang berkompeten dapat mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya jika tenaga kerja tidak memenuhi kriteria, maka akan menyulitkan upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi ataupun lembaga pendidikan.

Perekrutan tenaga pendidik ini harus mendapatkan perhatian yang serius dari penyelenggara lembaga perekrutan, didasarkan dengan analisis pekerjaan,

uraian pekerjaan yang akan dilakukan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan, dan lain - lain. Sehingga jika perekrutan calon tenaga pendidik dilakukan dengan baik akan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan.

b) Seleksi

Seleksi dalam upaya perekrutan pegawai atau dalam dunia pendidikan disebut seleksi tenaga pendidik adalah suatu proses yang amat penting dalam keseluruhan pengelolaan calon pendidik. Dapat diungkapkan seperti demikian, karena proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting, sebagai tuntutan dari organisasi. Proses seleksi biasanya diawali dengan penerimaan surat lamaran kerja sampai dengan pemutusan apa diterima atau tidak.

Secara umum seleksi kini bukan hanya berdasarkan kemampuan ilmu pengetahuan, melainkan dengan banyak pertimbangan seperti :

- 1) Apakah surat lamaran tersebut menggunakan materai atau tidak.
- 2) Surat ijazah terakhir dan transkrip nilai.
- 3) Pengalaman pekerjaan.
- 4) Hasil wawancara.

c) Penempatan pendidik

Penempatan dapat diartikan sebagai tahap akhir dalam sebuah pencarian tenaga pendidik yang baru. Pada umumnya setelah serangkaian tahap seseorang akan memperoleh status kerja atau penempatan pada posisi tertentu. Pada faktanya biasanya penempatan ini bukan hanya untuk calon pegawai baru, melainkan juga pergeseran posisi terhadap tenaga pendidik lainnya.

d) Pelatihan

Pelatihan menurut Andrew E. Sikula (Putri, 2017) dapat diartikan sebagai sebuah pemberian pengetahuan pengembangan dalam jangka pendek dengan program yang telah dirancangan dan dengan prosedur yang sistematis dimana pegawai mendapatkan tambahan ilmu dan praktik teknis yang telah dilakukan melalui pengalaman pekerjaan. Dengan maksud adanya pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja dalam dunia pekerjaan. Sebuah organisasi sebaiknya melibatkan semua pegawainya dalam kegiatan pelatihan, agar mampu memberikan manfaat yang maksimal untuk semua kalangan pegawai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi pengelolaan tenaga pendidik meliputi dari proses perekrutan tenaga pendidik, kemudian dilakukan seleksi untuk menentukan tenaga pendidik terbaik sesuai dengan kebutuhan, dilanjutkan dengan penempatan dan pelatihan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas.

2.7 Ruang Lingkup Pengelolaan Tenaga Pendidik

Ruang lingkup pengelolaan tenaga pendidik (Arikunto, 2012) meliputi: a) perencanaan rekrutmen pendidik dan b) seleksi pelamar kerja. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

(1) Perencanaan Rekrutmen Pendidik

Perencanaan rekrutmen pendidik adalah sebuah proses dalam pencarian sejumlah calon yang berpotensi untuk dilakukan perekrutan tenaga kerja dalam organisasi. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah guru sesuai dengan persyaratan kualifikasi dengan kurun waktu tertentu, sesuai dengan harapan organisasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan.

Rekrutmen menurut Jone & Walters (Mulyadi, 2020) merupakan sebuah kegiatan terencana agar dapat menarik sejumlah individu berkualitas agar dapat mengemban tugas – tugas yang terdapat dalam distrik operasional sekolah. Adanya kegiatan perekrutan ini perlu menggunakan kualifikasi dengan tujuan bahwa pegawai yang diperoleh mempunyai keahlian sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Langkah – langkah perencanaan rekrutmen pendidik meliputi analisa pekerjaan, analisa kebutuhan tenaga kerja, seleksi, penarikan, orientasi dan induksi, pembinaan, pemberhentian, dan pensiunan (Mangkunegara, 2002).

Perencanaan sumber daya manusia melalui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah sebuah bentuk awal dari pengelolaan sumber daya manusia. Namun terkadang masih sering kurang diperhatikan dengan seksama, justru perencanaan yang baik agar segala fungsi sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Suhardan, 2009).

Proses perekrutmen meliputi sebagai berikut :

- a) Penyusunan strategi dalam perekrutan.
- b) Proses pencarian pelamar kerja.
- c) Pengurangan pelamar kerja yang dinilai kurang cocok.
- d) Pembuatan sekumpulan pelamar yang dinilai mendekati kriteria yang dicari.

Proses penarikan atau perekrutmen yang baik meliputi:

(1) Penentuan dasar dari perekrutmen

Dasar dari perekrutmen calon tenaga pendidik dapat ditetapkan terlebih dahulu agar pelamar pekerjaan yang akan melamar dapat menetapkan untuk memasukkan lamaran pekerjaan mereka sesuai minat dan keahlian dari pelamar pekerja.

(2) Penentuan sumber – sumber penarikan

Sumber yang digunakan sebagai bahan dari rekrutmen pendidik dapat menggunakan dua sumber, yaitu : sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal ini adalah individu yang telah berada di lingkungan kerja tersebut. Berbeda dengan sumber eksternal adalah individu ini belum berada di lingkungan kerja, atau bisa disebut orang yang benar – benar berasal dari luar lingkungan kerja.

Sedangkan jika sebuah organisasi melakukan penarikan tenaga kerja melalui sumber internal, maka akan membutuhkan biaya yang relatif tinggi untuk pengadaan rekrutmen, tahapan seleksi tenaga kerja, dan pengadaan kompensasi awal. Pemberlakuan kebijakan rekrutmen berdasarkan sumber internal atau melalui sumber eksternal ini tergantung dari masing – masing organisasi atau perusahaan. Namun biasanya rekrutmen eksternal ini dilakukan jika individu yang dibutuhkan dalam jumlah banyak, sehingga tidak memungkinkan jika dilakukan melalui sumber internal. (Sari, 2011)

Berikut langkah – langkah dalam seleksi rekrutmen tenaga pendidik (Hasibuan, 2000) :

(1) Seleksi Surat Lamaran Pekerjaan

Surat lamaran pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi surat lamaran dengan kondisi memenuhi persyaratan dan surat lamaran tidak memenuhi syarat. Surat lamaran dengan tidak memenuhi syarat adalah surat yang otomatis gugur dari tahapan awal perekrutan. Sedangkan surat dengan kondisi memenuhi syarat dapat menunggu info selanjutnya untuk mengikuti tahapan seleksi lanjutan.

(2) Pengisian Blangko Lamaran

Tahapan selanjutnya yaitu pelamar pekerjaan dapat mengisi blangko atau formulir yang telah disediakan di lembaga. Formulir pada umumnya

berisikan rincian data pelamar, seperti kondisi pengalaman kerja, keluarga ataupun ketrampilan yang dimiliki. Formulir selanjutnya digunakan sebagai bahan referensi pelamar dalam memasuki tahapan selanjutnya.

(3) Pemeriksaan referensi

Pemeriksaan referensi ini adalah sebuah tahapan dimana pencarian informasi pelamar melalui orang – orang yang berada di lingkungan sekitarnya. Untuk mengetahui bagaimana kondisi sifat, perilaku, lingkungan, keluarga, ataupun hal – hal penting seputar pelamar.

(4) Wawancara pendahuluan

Pengadaan wawancara yang dilakukan oleh tim penyeleksi secara mendalam dengan pelamar. Umumnya untuk menggali data lebih lengkap dan terperinci. Kemudian membandingkan hasil wawancara satu individu dengan individu lainnya untuk mendapatkan hasil yang paling tinggi sesuai kebutuhan pekerjaan.

(5) Pengadaan tes penerimaan

Pada umumnya pengadaan tes penerimaan ini berupa tes tertulis dan tes wawancara. Jika sudah melalui tahapan wawancara pendahuluan, umumnya hanya mengikuti tes tertulis. Namun menyesuaikan tergantung kebijakan lembaga.

(6) Tes psikologi

Tes psikologi ini adalah tahapan tes, dimana untuk menguji apakah mental pelamar sesuai dengan yang diinginkan di organisasi atau lembaga tersebut. Tes ini bisa berupa *emotional quotient* atau *intelligence quotient*. Untuk mengetahui bagaimana kepribadian, bakat, minat, prestasi maupun kecerdasan.

(7) Pengadaan tes kesehatan

Tes kesehatan adalah pengadaan tes kesehatan fisik bagaimana kondisi pelamar apakah memenuhi persyaratan sesuai dengan posisi pekerjaan yang kosong saat itu.

(8) Wawancara akhir

Wawancara akhir ini berupa kegiatan wawancara langsung kepada calon pelamar. Umumnya dilakukan Antara calon pelamar dengan atasan langsung, seperti kepala sekolah, atau pemberi tugas tertinggi. Sehingga dapat diketahui lebih dalam bagaimana kemampuan pelamar dalam pelaksanaan tugas – tugas yang akan diberikan jika telah diterima nantinya.

(9) Keputusan pekerjaan

Keputusan pekerjaan adalah keputusan terakhir apakah pelamar akan diterima atau ditolak dalam lembaga tersebut. Keputusan pekerjaan ini diambil dari :

(a) Panitia

(b) Tim kerja

(c) Tim penanggung jawab, yang terdiri dari setiap orang yang berkepentingan dalam mengatasi sebuah permasalahan tertentu.

Pengambilan keputusan secara berkelompok diharapkan dapat memberikan keputusan lebih akurat dan lebih bijaksana mempertimbangkan nilai – nilai dan ide kreatif dalam penyelesaian permasalahan. Dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya peran pengelolaan tenaga pendidik di dalam sebuah lembaga terkait.

2.8 Aktivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik PAUD

2.8.1 Perencanaan Tenaga Pendidik PAUD

Perencanaan merupakan sebuah proses awal saat hendak mengerjakan suatu hal, baik perencanaan ini dalam bentuk pemikiran ataupun kerangka kerja yang jelas untuk pencapaian hasil yang optimal. Perencanaan tenaga pendidik (Manullang, 2007) adalah sebuah proses penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kuantitas serta kualitas yang dibutuhkan lembaga pendidikan sesuai dengan kurun waktu untuk mencapai tujuan lembaga.

Siagaan (Muniroh & Muhyadi, 2017) menjelaskan bahwa setidaknya dalam perencanaan perekrutan dibutuhkan setidaknya delapan langkah yang harus dilakukan. Langkah tersebut meliputi penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara seleksi, pengecekan latar belakang dan surat referensi pelamar kerja, adanya evaluasi kesehatan, wawancara kerja, pengenalan pekerjaan dan keputusan atas lamaran.

2.8.2 Perekrutan Tenaga Pendidik PAUD

Perekrutan merupakan sebuah aktivitas yang sengaja diagendakan sebagai upaya untuk menjangkau individu berkualitas untuk menjawab keterbutuhan dalam mengemban setiap tugas dari sekolah, dan secara wajar setiap lembaga memilih tenaga kerja yang terbaik untuk di rekrut. (Denisi & Griffin, 2012). Perekrutan tenaga pendidik adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh lembaga atau yayasan untuk mendapatkan tenaga pendidik sesuai kebutuhan.

Proses dan langkah penting dalam perekrutan tenaga pendidik meliputi sebagai berikut :

- a. Membagikan pengumuman mengenai dibutuhkannya tenaga pendidik dalam berbagai jenis kualifikasi seperti proses perencanaan yang telah

ditetapkan. Publikasi dapat dilakukan melalui media media, rekomendasi terbatas maupun kerjasama dengan lembaga lain.

- b. Menentukan persyaratan bagi pelamar sesuai dengan ketentuan mengenai persyaratan administrasi ataupun akademis.
- c. Menyelenggarakan ujian menurut standar seleksi, menggunakan teknik seleksi ataupun cara tertentu sesuai kebutuhan. (Munastiwi, 2019).

2.8.3 Seleksi Tenaga Pendidik PAUD

Seleksi adalah proses saat sebuah lembaga akan memutuskan untuk menerima pelamar kerja akan diterima atau tidak diterima masuk sebagai bagian dari lembaga tersebut. Standar dalam sebuah seleksi pada umumnya berupa keandalan, generalisasi, kemampuan bahasa, pemanfaatan serta legalitas. Terdapat berbagai macam metode seleksi dalam perekrutan tenaga kerja baru, sebagai berikut:

1. Seleksi wawancara, merupakan sebuah dialog pertanyaan satu orang pelamar kerja dengan lebih dari atau seorang yang dipercaya dalam lembaga tersebut. Interviewer bertugas untuk mengevaluasi mengenai berbagai kualifikasi pelamar kerja.
2. Surat referensi, daftar riwayat hidup, maupun formulir lamaran adalah berbagai bukti mengenai referensi sekaligus sebagai alat prediksi untuk penentu keberhasilan maupun kegagalan tawaran pekerjaan yang dijanjikan.
3. Adanya tes kemampuan fisik digunakan untuk memeriksa apakah terdapat cedera yang dimiliki pelamar kerja. Karena diawatirkan dengan cedera yang berat dapat mengganggu kegiatan saat pembelajaran terjadi.
4. Terdapat tes kemampuan kognitif, tes ini meliputi tiga tes yaitu tes kemampuan verbal, kemampuan kuantitatif, serta kemampuan logika.

5. Tes kepribadian merupakan pengkategorisasian pelamar kerja kedalam dimensi kepribadian, kondisi serta kecerdasan emosional ataupun tes logika bersyarat yang sering digunakan.

Tes sampel pekerjaan biasanya disebut sebagai tes kemampuan uji coba dengan kemampuan pelamar kerja. Pada lembaga pendidikan umumnya mengadakan *microteaching* sebagai tes untuk melihat kemampuan mengajar para pelamar kerja.

6. Tes narkoba ataupun tes kejujuran, hal ini dilakukan karena adanya perubahan kondisi di dalam lingkup masyarakat. Biasanya tes ini dilengkapi dengan tes narkoba dari rumah sakit (Ulfatin, 2016).

2.8.4 Orientasi Tenaga Pendidik PAUD

Orientasi adalah sebuah pengenalan awal mengenai sebuah lingkungan baru. Pada umumnya orientasi ini berupa pemaparan dari pihak lembaga mengenai latar belakang lembaga pendidikan. Sedangkan tujuan dalam kegiatan orientasi tenaga pendidik ini sebagai berikut :

1. Memperkenalkan pendidik baru kepada setiap tenaga kependidikan dan pendidik di wilayah lembaga pendidikan tersebut.
2. Adanya pemberitahuan kepada pendidik baru mengenai informasi penting, diantaranya berupa peraturan serta kebijakan lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan tenaga pendidik menaati aturan yang telah ditetapkan.
3. Adanya kegiatan orientasi diharapkan menghindarkan dari pertikaian mengenai tugas dan beban pekerjaan antara pendidik.
4. Memberikan waktu agar pendidik baru untuk menanyakan kesulitan yang belum dipahami di dalam kesepakatan dan pengarahan dari lembaga.

5. Memberikan dukungan kepada pendidik baru sebagai seseorang yang telah bergabung menjadi bagian penting di dalam lembaga tersebut. (Herman, 2008).

2.8.5 Penempatan dan Penugasan Tenaga Pendidik PAUD

Menurut Tjutju (Banani, 2019) penempatan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dari sebuah lembaga perlu diadakan spesialisasi, hal ini berkaitan dengan kemampuan serta keahlian untuk ditempatkan sesuai dengan kemampuannya. Hal ini sebagai sebuah upaya dapat memberikan hasil lebih baik untuk mencapai tujuan lembaga yang diinginkan.

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga pendidik, diantara lain :

1. Latar belakang pendidikan, yaitu pendidikan minimum sesuai dengan bidang pendidikan yang dijalankan di dalam lembaga tersebut.
2. Memiliki pengetahuan kerja, yaitu seorang tenaga pendidik memiliki pengetahuan kerja yang harus dikuasai agar dapat melakukan pekerjaannya.
3. Memiliki ketrampilan kerja, dimana pendidik seharusnya memiliki kecakapan dalam mempraktekkan ilmu yang telah dimiliki. Ketrampilan kerja ini meliputi ketrampilan mental, fisik serta keterampilan sosial.
4. Pengalaman kerja, latar belakang pengalaman kerja seseorang umumnya dijadikan faktor dalam penempatan posisi kerja. Karena pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.8.6 Pelatihan Tenaga Pendidik PAUD

Manfaat diadakan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik untuk membantu tenaga pendidik agar lebih bertanggung jawab atas profesionalitas di masa depan terutama dalam lingkungan kerja. Pimpinan organisasi di semua level

dan staf spesialis bertanggung jawab untuk mengadakan program pelatihan dan pembinaan.

Program pengembangan dapat dilakukan melalui kegiatan workshop atau kegiatan yang dihadiri oleh berbagai orang yang ahli dalam bidang yang dibutuhkan, dan dilakukan secara berkelanjutan dalam lembaga pendidikan anak usia dini. Workshop sebaiknya diberikan oleh pengisi acara dari luar, alangkah lebih baik jika berhubungan dengan tugas profesi, seperti bagaimana menjadi guru PAUD professional, bagaimana menyusun rencana pembelajaran yang baik, dan sebagainya. (Dewi I. , 2020)

2.8.7 Evaluasi Tenaga Pendidik PAUD

Evaluasi kinerja guru (Dewi I. , 2020) dilaksanakan untuk melihat apakah sudah terpenuhi tujuan dari pendidikan anak usia dini tersebut. Guru dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk menerapkan tujuan pendidikan. Sebagian besar peraturan pendidikan, semua anggota staff dievaluasi minimal setahun sekali. Standar kinerja guru berkaitan erat dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga pendidik PAUD berdasarkan Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 35 :

- a. Kemampuan merencanakan pembelajaran.
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- c. Kemampuan menilai hasil pembelajaran.
- d. Kemampuan melaksanakan tugas tambahan.

2.9 Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan Tenaga Pendidik

Faktor pendukung pengelolaan tenaga pendidik meliputi:

1. Latar belakang pendidikan guru
2. Pengalaman mengajar dan penguasaan materi
3. Kesadaran untuk meningkatkan kemampuan
4. Lingkungan sekolah yang kondusif
5. Kompetensi manajerial kepala sekolah
6. Kelengkapan sarana dan prasarana
7. Partisipasi masyarakat terutama wali murid

Faktor penghambat pengelolaan tenaga pendidik meliputi :

1. Kualifikasi dan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugas.
2. Tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas.
3. Penghasilan tidak ditentukan sesuai bidang tugas.
4. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan.

(Yunus, 2016).

2.10 Penelitian Relevan

Penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai bahan rujukan antara lain :

- 1) Penelitian yang dilakukan Warohmatun Khasanah (2016) dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik Di TK IT Kamil Kecamatan Gandrungmandu Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap”.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Sobri (2016) dengan judul “Implementasi Pengelolaan Tenaga Pendidik Di MI Az – Zahir Palembang”.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah (2017) dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat”.

- 4) Penelitian yang dilakukan Fahad Nisa Utami (2017) dengan judul “Tingkat Kesiapan Sekolah Dalam Implementasi Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus Di Kelas IV B SD Negeri Trirenggo Bantul Yogyakarta”.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Anna Fitrotun (2017) dengan judul “Penerapan Program Pendidikan Inklusif Di Paud Islam Makarima Singopuran, Kartasura, Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017”.

2.11 Kerangka Berpikir

Pengelolaan tenaga pendidik merupakan salah satu bagian dari pengelolaan sekolah yang amat penting. Dapat dilihat bahwa pendidik merupakan salah satu faktor penting dalam suksesnya sebuah lembaga pendidikan, terutama di dalam pendidikan anak usia dini.

Namun fakta yang terjadi di lapangan, meskipun sekolah telah menetapkan diri bahwa mereka adalah sekolah inklusi, yang bersedia menyediakan kelas bagi anak berkategori spesial, namun belum tentu guru sebagai tenaga pendidik telah menerapkan pembelajaran maupun sikap selama di sekolah secara inklusi kepada semua anak. Karena baik anak regular maupun kategori spesial, memiliki kebutuhan perlakuan yang berbeda.

Guru sebagai tenaga pendidik sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan kegiatan belajar saat di sekolah. Dalam penelitian ini menggali bagaimana perbandingan pengelolaan tenaga pendidik tiap sekolah inklusi dalam bidang anak usia dini, mengingat kembali bahwa masa usia dini adalah masa keemasan bagi anak untuk berkembang dan memaksimalkan potensinya. Informasi manajemen tenaga pendidik yang ingin diketahui adalah mengenai bagaimana pihak sekolah dalam pengelolaan tenaga pendidik agar menciptakan sekolah inklusi dengan mewujudkan visi dan misinya.

Adapun kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Moleong (2010) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian dengan maksud agar dapat memahami sebuah fenomena terkait dengan pengalaman subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi maupun tindakan secara holistik melalui deskripsi dalam bentuk kalimat pada sebuah konteks khusus yang alamiah serta memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Sugiyono (Permatasari, 2014) memberikan penjelasan mengenai metode penelitian kualitatif, bahwa metode penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji secara jelas dan rinci. Dalam pengkajian permasalahan, peneliti tidak membuktikan ataupun menolak hipotesis yang dibuat sebelum penelitian, tetapi mengolah data dan menganalisis suatu masalah secara non numerik. Metode kualitatif digunakan untuk menguji sebuah hipotesis atau teori.

Metode deskriptif menurut Nazir (Usman & Azman, 2019) dipandang sebagai pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dalam mempelajari masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat dan juga situasi

tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan – kegiatan, sikap – sikap, pandangan serta proses – proses yang sedang berlangsung dan pengaruh – pengaruh dari suatu fenomena. Metode ini digunakan dengan tujuan agar dapat mendiskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi – kondisi yang ada dan sedang terjadi.

Metode ini disesuaikan berdasarkan judul penelitian, peneliti akan mendeskripsikan secara mendalam bagaimana kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan sekolah inklusi TK Fun and Play Kota Semarang. Agar didapat hasil penelitian menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai upaya untuk mengetahui bagaimana kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan sekolah inklusi TK Fun and Play Kota Semarang yang meliputi perencanaan perekrutan pendidik, proses seleksi pendidik, penempatan pendidik, pengembangan kemampuan pendidik, serta evaluasi pendidik. mengetahui berbagai macam faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pendidik di TK Inklusi Fun and Play Semarang.

Penelitian ini menggunakan strategi sebagai berikut: pertama, peneliti memusatkan perhatian pada kegiatan wawancara, kedua adalah melihat dokumen, ketiga peneliti menafsirkan hubungan antara fakta, kejadian, peristiwa, dan tanggapan yang dijumpai untuk menemukan jawaban dari berbagai yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan fakta dan analisis penelitian yang dilakukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

3.2 Subjek Penelitian

Menurut Moleong (2010) Subjek penelitian adalah seorang informan sebagai pemberi informasi tentang kondisi di lapangan sesuai latar belakang pengetahuan. Sedangkan menurut Arikunto (2012) yaitu suatu hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian yang dipermasalahkan.

Penelitian kualitatif pada umumnya tidak menggunakan populasi dikarenakan berangkat dari kasus tertentu yang terdapat dalam suatu situasi sosial tertentu dengan tujuan hasil akhirnya tidak diberlakukan di populasi, melainkan digunakan menjadi referensi ditempat lain dengan kesamaan situasi sosial. (Sugiyono, 2013).

Sebagai pusat perhatian dan sasaran penelitian, subjek penelitian dalam penelitian ini adalah penanggung jawab sekolah dan kepala sekolah TK Fun and Play Kota Semarang. Dengan informan primer adalah penanggung jawab sekolah dan kepala sekolah. Informan sekunder yaitu guru. Untuk objek pada penelitian ini adalah pengelolaan tenaga pendidik. Informasi yang telah disebutkan didapat melalui informan sebagai pemberi informasi mengenai situasi dan kondisi penelitian di lapangan. Informan terdiri dari berbagai latar belakang posisi maupun akses informasi berdasarkan penelitian yang dibutuhkan.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian menurut Nasution (2003) adalah tempat penelitian dengan ciri terdapat pelaku, tempat dan kegiatan sebagai bahan observasi. Untuk menentukan lokasi penelitian dibutuhkan pertimbangan yang matang agar dapat mendapatkan data yang dibutuhkan dan dapat terpenuhi tujuan penelitian.

Lokasi penelitian di lembaga pendidikan inklusi yaitu TK Inklusi Fun & Play Kota Semarang yang beralamat di Jl. Jatingaleh I No. 272 B Ngesrep,

Banyumanik. Semarang. Waktu penelitian dilaksanakan dalam kurun satu tahun, terhitung dari 17 Januari 2019 – 24 Februari 2020. Lembaga pendidikan anak usia dini tersebut merupakan lembaga yang berprinsip sebagai sekolah inklusi, sebagai lembaga pendidikan pada anak usia dini yang bersedia menerima anak dengan kondisi istimewa. Yayasan Putrolimo menyediakan layanan pendidikan berupa taman kanak – kanak, serta klinik tumbuh kembang anak untuk anak dengan keterbutuhan istimewa ataupun ataupun berkebutuhan normal.

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian menurut Arikunto (2012) adalah subjek darimana data dapat diperoleh serta mempunyai kejelasan informasi terkait bagaimana mengambil data tersebut dan bagaimana data diolah.

3.4.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer menurut Sudarma (2012) merupakan data yang berasal langsung dari objek penelitian atau informan, data ini digunakan untuk menunjang penelitian. Untuk mendapatkan data primer diperlukan pelaksanaan wawancara dan observasi. Sehingga wawancara dan observasi akan dilakukan dengan penanggung jawab sekolah, kepala sekolah, dan guru kelas TK Inklusi Fun and Play.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (Octovido, I., 2014) Sumber data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pencari data. Sumber data sekunder ini berupa dokumen pendukung meliputi dokumen negara sekolah, profil guru, sertifikat guru, dan lain – lain.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan tahap yang paling utama dalam melakukan penelitian karena tujuan utama dari kegiatan penelitian adalah memperoleh data atau informasi yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

1) Observasi

Penelitian ini menggunakan teknik observasi secara langsung, berupa pengadanaan pengamatan secara langsung terhadap subjek yang diteliti selama kurun waktu yang telah ditentukan. Observasi dapat pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan sebuah fenomena di lapangan secara natural, mengikuti alur alami kehidupan amatan.

2) Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) dengan mengajukan pertanyaan dan sebagai narasumber (interviewee) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Wawancara biasanya ditujukan oleh peneliti untuk melakukan observasi pendahuluan sebelum melaksanakan penelitian, sebagai upaya dalam mencari masalah yang terjadi dilapangan atau melihat fenomena yang ada. Wawancara dapat dilakukan melalui tatap muka ataupun melalui telepon.

Penelitian ini akan menggunakan wawancara secara mendalam untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan wawancara secara langsung melalui dialog dengan beberapa

informan di lembaga meliputi penanggung jawab sekolah, kepala sekolah dan guru di lembaga tersebut. Alasan menggunakan teknik wawancara tersebut adalah agar bisa mendapatkan data yang diinginkan untuk mengungkap hasil observasi yang telah dilakukan. Serta dapat mengembangkan pertanyaan agar informasi yang didapatkan lebih mendalam.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik dalam mencari data seputar hal – hal atau variabel berupa catatan, buku, transkrip, majalah, agenda, surat kabar, maupun majalah. Dalam penelitian yang akan dilakukan ini untuk mencari data melalui dokumentasi, peneliti berusaha untuk menelusuri arsip sekolah, dokumen program rapat, program kerja tahunan dari kepala sekolah, absensi rapat sekolah, ataupun dokumentasi foto yang digunakan untuk mendukung kelengkapan data penelitian yang dibutuhkan dilapangan.

3.6 Keabsahan Data

Moleong (2010) berpendapat bahwa untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Dalam pelaksanaan teknik pemeriksaan dibutuhkan sejumlah kriteria tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data dengan triangulasi sumber untuk menentukan derajat kepercayaan.

Terdapat empat kriteria yang digunakan dalam penelitian kualitatif, antara lain :

1) Derajat kepercayaan (*credibility*).

Kriteria ini berfungsi untuk melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai, kriteria ini juga berfungsi untuk menunjukkan derajat kepercayaan hasil – hasil penemuan

dengan jalan membuktikan oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

Untuk menentukan derajat kepercayaan menggunakan beberapa teknik pemeriksaan, antara lain :

a. Triangulasi

Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data. Teknik triangulasi pada umumnya yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Teknik triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber, dengan melakukan pemeriksaan data dari narasumber ahli. Sehingga sebagai peneliti dapat melakukan dengan berbagai langkah yaitu :

- 1) Pengajuan berbagai macam variasi pertanyaan
- 2) Pengecekan dengan berbagai sumber data

Setelah penerapan berbagai langkah tersebut, diharapkan metode triangulasi ini merupakan cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan – perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi saat pengumpulan data dilapangan dari berbagai pandangan.

b. Kecukupan referensial

Kecukupan referensial yaitu pengumpulan berbagai bahan – bahan catatan, rekaman yang digunakan sebagai referensi serta patokan untuk menganalisis penafsiran data. Kecukupan referensial ini dapat berupa literature buku, catatan lapangan, foto ataupun informasi media cetak yang peneliti diperoleh di lapangan.

c. Keteralihan (*Transferability*)

Keteralihan merupakan sebuah persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut.

d. Kebergantungan (*Dependability*)

Merupakan suatu substitusi istilah reabilitas dalam penelitian nonkualitatif. Sering terjadi bahwa peneliti tidak melakukan penelitian di lapangan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti yang demikian, perlu melakukan uji kebergantungan, melalui pengecekan hasil penelitian apakah benar atau tidak, dengan selalu berdiskusi dengan pembimbing.

e. Kepastian (*Confirmability*)

Merupakan pemastian bahwa sesuatu itu objektif atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan penemuan. Pengujian kepastian ini berarti menguji penelitian, untuk menilai proses sejalan dengan hasil penelitian. Derajat ini dapat dicapai melalui pemeriksaan cermat terhadap setiap komponen dan proses penelitian serta hasil penelitiannya.

3.7 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan batas terhadap objek penelitian yang akan diteliti. Hal ini diharapkan sebagai panduan bagi peneliti untuk berada pada jalur penelitian yang telah ditetapkan. Hal ini juga untuk menghindari data yang terlalu luas, sehingga tujuan penelitian menjadi kurang maksimal. Pembatasan pada jenis

penelitian kualitatif pada umumnya didasarkan atas tingkat kepentingan dan urgensi masalah yang berusaha dipecahkan. Pada penelitian ini berfokus pada kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan sekolah inklusi TK Fun and Play Kota Semarang.

3.8 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan model interaktif. Pemilihan metode ini karena data yang diperoleh adalah data yang berbentuk kata-kata dan tidak berbentuk angka, sehingga dalam analisisnya tetap menggunakan kata-kata, yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas.

Proses analisis ini menggunakan teori Miles Huberman terdiri dari empat proses yakni: pengumpulan data, Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berikut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Melakukan proses pengumpulan data di lapangan melalui proses observasi, interview dan pengumpulan dokumentasi yang berkaitan dengan topik penelitian.
- b. Melakukan reduksi data yang merupakan proses seleksi atas data yang telah diperoleh dari tahap pertama dengan membuat transkrip hasil wawancara, observasi dan pengumpulan dokumentasi. Pada tahap ini, nantinya sangat dimungkinkan penulis akan kembali lagi ke lapangan apabila terdapat data yang dinilai belum lengkap.
- c. Proses penyajian data dilakukan dalam bentuk membuat kutipan (transkrip hasil wawancara, observasi dan pengumpulan dokumentasi).
- d. Terakhir, membuat sementara dari hasil pengumpulan data. (Gunawan, 2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sekolah

TK Inklusi Fun and Play merupakan salah satu lembaga pendidikan di jenjang anak usia dini yang berfokus pada pelayanan pendidik inklusi, lembaga ini berada dibawah naungan Yayasan Pendowo Limo Semarang. Berawal dari kesuksesan klinik tumbuh kembang yang telah berdiri 6 tahun gagasan Bapak Agung Prasetyo S, Psi. M.Pd., Taman Kanak - Kanak ini kemudian direalisasikan sejalan dengan dorongan dari masyarakat terutama keluarga pasien klinik tumbuh kembang. Mayoritas orang tua mengharapkan adanya klinik tumbuh kembang setiap harinya. Terlebih hal ini sejalan dengan visi misi kemanusiaan yang menjadi pegangan teguh Bapak Agung dan Ibu Atiek untuk mewujudkan penyamarataan pendidikan bagi setiap anak terutama bagi anak spesial, diharapkannya antara anak regular dan anak spesial belajar berdampingan sehingga tidak ada pembatas antara keduanya.

Selain itu juga sebagai upaya mewujudkan kecerdasan kehidupan bangsa. Lembaga ini berdiri pada bulan Juli 2018 dan diresmikan langsung oleh Walikota Semarang, Hendrar Prihadi sebagai bentuk dukungan dan apresiasi dalam mewujudkan bersama Semarang menjadi kota inklusi dan kota ramah anak. TK inklusi ini bernama TK Fun and Play diambil dari bentuk pengajuan disertasi Agung Prasetyo karena diharapkan proses belajar berlandaskan rasa senang (*fun*) dengan semua kegiatan belajar dilakukan dengan bermain (*play*) dengan demikian diharapkan hasilnya akan optimal karena sesuai dengan dunia anak – anak. Sedangkan warna – warni pada logo tulisan *fun & play* menggambarkan betapa

berwarnanya dunia kanak – kanak yang harus didampingi bersama, oleh karena itu diharapkan lembaga dan orang tua dapat memahami dinamika psikis setiap anak.

4.1.1 Identitas Sekolah

Nama	TK FUN AND PLAY
Nomor Identitas Sekolah	-
Nomor Statistik Sekolah	-
Alamat Sekolah	Jl. Jatingaleh I N. 272 B, Ngesrep, Banyumanik
No. Telpon	(024) 76916225
Email :	
Status Sekolah	SWASTA
Tahun berdiri	2018
Nama yayasan	Pendowo Limo
Status akreditasi/tahun	-

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

TK Inklusi Fun and Play yang berslogan *We Share Coz We Care* ini didirikan oleh Agung Prasetyo dengan bertujuan mewujudkan pelayanan pendidikan bagi anak usia dini menyediakan program pembelajaran bagi semua anak dengan berlandaskan rasa kasih sayang dan kepedulian pada setiap anak. Berlandaskan pada rukun Islam, sila Pancasila, aspek tumbuh kembang anak, dan berbagai referensi model pembelajaran yang terus – menerus dikembangkan.

Visi yaitu “mengembangkan potensi anak menjadi pribadi berkarakter dengan bermain yang menyenangkan melalui stimulasi optimal.”

Misi yaitu :

- 1) Memberikan kegiatan bermain yang berkualitas sesuai dengan perkembangan anak.
- 2) Memberikan layanan melalui stimulasi asah, asih dan asuh.
- 3) Menciptakan lingkungan yang nyaman bagi tumbuh kembang anak. Membentuk pribadi berkarakter.
- 4) Mempersiapkan anak menjadi generasi mandiri.

Tujuan : “Membentuk dan mempersiapkan tumbuh kembang anak yang optimal sebagai pondasi kepribadian bangsa”.

4.1.3 Kondisi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sumber daya manusia di dalam lingkup lembaga pendidikan menjadi salah satu pemegang penting dalam tercapainya sebuah kesuksesan bersama. Sebagai sumber daya manusia yang terdapat di lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan mampu bekerja sama untuk menjalankan program – program dan rencana jangka panjang maupun rencana jangka pendek. Sumber daya manusia yang memadai mampu menjadi kekuatan bagi lembaga pendidikan untuk selalu berkembang dan mewujudkan visi dan misi lembaga. Berikut adalah gambaran mengenai kondisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di TK Inklusi Fun and Play dijelaskan melalui tabel di bawah ini :

1) Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4.2 Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Nama	Jabatan	Lama Mengajar	Latar Belakang Pendidikan
Atiek Sellawati S.H.	Kepala Sekolah	1 tahun	S1 Sarjana Hukum
Agus Dwiningsih S.Pd	Koordinator Bidang Kurikulum/Guru	1 tahun	S1 PGPAUD
Laelatul Maulidil W, S.Pd	Koordinator Bidang Kesiswaan/ Guru	1 tahun	S1 PGPAUD
Nur Muzakiyah	Staff Bagian Umum / IT/ Guru	1 tahun	Sekolah Menengah Atas
Nopia Triastuti	Staff Administrasi/ Keuangan/ Guru	1 tahun	Sekolah Menengah Atas
Winarni Wahyuningsih	Koordinator Bidang Sarana Prasarana/Guru	1 tahun	Sekolah Menengah Atas
Indrastiwi, A.Md	Guru	6 bulan	Diploma Manajemen
Diah Ayu Kumalasari, S.Pd	Guru	1 bulan	S1 PGPAUD

4.1.4 Kondisi Peserta Didik

Peserta didik merupakan faktor penting pertama dalam penggerak setiap proses pembelajaran di lembaga pendidikan, sehingga kehadirannya teramat diharapkan. Peserta didik menjadi komponen penting dalam lembaga pendidikan karena diharapkan peserta didik mampu diberikan perubahan, pengembangan, dan pengetahuan dari segi kepribadian maupun dari segi pengetahuan lebih lanjut.

Terlebih di dalam dunia pendidikan anak usia dini, pendidikan teramat penting untuk diberikan kepada anak usia dini. Mempersiapkan lebih awal sebagai upaya pembentuk kepribadian mandiri dan kecakapan dalam kehidupan terutama diimbangi dengan nilai – nilai budaya Indonesia merupakan salah satu visi pada umumnya di lembaga pendidikan anak usia dini.

Tabel 4.3. Peserta Didik TK Inklusi Fun and Play tahun ajaran 2019/2020

No	Tahun Ajaran	Peserta Didik		
		ATBK 3-6 tahun	ABK 3-9 tahun	Jumlah
1	2018/2019	3	8	11
2	2019/2020	4	24	28

***siswa berkategori spesial/ abk berjumlah 8 pada tahun ajaran 2018/2019, sedangkan berjumlah 24 pada tahun ajaran 2019/2020**

Pada tabel diatas dapat dijelaskan kembali bahwa setiap tahunnya jumlah siswa tidak tetap, namun mayoritas yang mendaftar sebagai siswa di TK Inklusi Fun and Play ini adalah anak berkategori spesial. Tidak ada pembatasan perbandingan untuk berapa maksimal siswa reguler maupun siswa spesial.

Batasan jumlah peserta didik yang diterima bergantung dengan kesesuaian jumlah guru.

Kegiatan penerimaan peserta didik baru melalui seleksi dari penanggung jawab sekolah dan kepala sekolah melalui pertimbangan kebutuhan siswa berdasarkan: 1) kegiatan assessment dan observasi oleh psikolog, 2) wawancara wali murid perihal riwayat terapi anak, dan 3) tingkat keterbutuhan anak. Penerimaan peserta didik di TK Inklusi Fun and Play pada tahun ajaran 2018/ 2019 yang telah mencapai batas kuota penuh untuk TK A dan TK B, karena terlalu banyak yang mendaftar sehingga menimbulkan antrian masuk untuk tahun depan sebanyak kuota 10 siswa yang telah terisi untuk tahun ajaran 2019/ 2020.

Sedangkan pada tahun ajaran 2019/2020 terdapat 11 siswa di TK A dan 17 siswa pada TK B. pada tahun ajaran ini juga telah terpenuhinya kursi 15 siswa bagi penerimaan siswa baru untuk tahun ajaran 2020/2021.

4.1.5 Kurikulum

Kurikulum yang digunakan sebagai pedoman guru dalam menentukan program pembelajaran adalah kurikulum 2013 disesuaikan dengan kemampuan siswa.

Tabel 4.4 struktur kurikulum TK Inklusi Fun and Play.

No	Bulan	Tanggal	Uraian Kegiatan	Keterangan
1	Juli 2019	1 s.d. 12	Proses penerimaan murid baru tahun ajaran 2019/2020	Guru dan semua personil
		15 s.d. 19	Masa Orientasi Siswa/MOS	Murid, guru dan semua personil serta wali murid
		22 s.d. 30	Hari efektif dengan tema kasih sayang	Murid, guru dan semua personil
		23	Hari anak nasional	Murid, guru dan semua personil
2	Agustus 2019	1 s.d. 9	Hari efektif dengan tema kasih sayang	Murid, guru dan semua personil
		11	Hari Raya Idul Adha	Murid, guru dan semua personil

		12	Puncak tema kasih sayang	Murid, guru dan semua personil
		13 s.d 30	Hari efektif dengan tema sosialisasi	Murid, guru dan semua personil
		17	Proklamasi Hari Kemerdekaan RI	Libur
		19	Perayaan Hari Kemerdekaan RI	Murid, guru dan semua personil
		20 s.d 30	Hari efektif dengan tema sosialisasi	Murid, guru dan semua personil
3	September 2019	1	Tahun baru hijriyah	Libur
		2	Puncak tema sosialisasi	Murid, guru dan semua personil
		3 s.d 13	Hari efektif dengan tema kemandirian	Murid, guru dan semua personil
		8	Hari Aksaran Internasional	Murid, guru dan semua personil
		16 s.d 23	Penilaian/ Pengayaan mid semester gasal	Murid, guru dan semua personil

		24 s.d. 30	Kegiatan jeda mid semester gasal	Murid, guru dan semua personil
4	Oktober 2019	1	Upacara hari kesaktian pancasila	Libur
		2 s.d. 18	Hari efektif dengan tema kemandirian	Murid, guru dan semua personil
		21	Puncak tema kemandirian	Murid, guru dan semua personil
		22 s.d. 31	Hari efektif dengan tema tanggung jawab	Murid, guru dan semua personil
		28	Upacara peringatan sumpah pemuda	Libur
5	November 2019	1 s.d. 8	Hari efektif dengan tema tanggung jawab	Murid, guru dan semua personil
		9	Maulid Nabi SAW 1441 H	Libur
		10	Hari Pahlawan	Libur
		11	Puncak tema tanggung jawab	Murid, guru dan semua personil

		12 s.d. 15	Hari efektif dengan tema kreativitas	Murid, guru dan semua personil
		18 s.d. 22	Orang tua mengajar (Hari efektif dengan tema kreativitas)	Murid, guru dan semua personil serta wali murid
		25 s.d. 29	Penilaian / Pengayaan semester gasal	Murid, guru dan semua personil
		25	Hari Guru	Murid, guru dan semua personil
6	Desember 2019	2 s.d. 6	Kegiatan jeda semester gasal	Murid, guru dan semua personil
		9 s.d. 13	Hari efektif dengan tema kreativitas	Murid, guru dan semua personil
		16	Puncak tema kreativitas	Murid, guru dan semua personil
		18	Pembagian LPPA/ Rapor Paud SMT 1	Murid, guru dan semua personil serta wali murid
		19 s.d. 31	Libur semester 1	Libur
		24	Libur umum	Libur
		25	Hari raya natal	Libur

4.1.6 Sarana dan Prasarana TK Inklusi Fun and Play

Sarana dan prasarana merupakan sebuah komponen dalam lembaga pendidikan yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan pembelajaran terutama berperan dalam memudahkan proses kegiatan belajar mengajar. Sebagaimana dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana sekolah

No	Sarana dan Prasarana	Keberadaan		Fungsi	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Meja dan Kursi	√		√	
2	<i>Sound System</i>	√		√	
3	Rak sepatu dan rak tas	√		√	
4	Alat permainan edukatif/ play ground	√		√	
5	Papan sekolah	√		√	
6	Foto presiden dan wakil presiden	√		√	
7	Ruang guru	√		√	
8	Ruang klinik	√		√	
9	Ruang tunggu	√		√	
10	Ruang kelas	√		√	
11	Halaman bermain	√		√	
12	Toilet	√		√	
13	Dapur	√		√	
14	Parkiran	√		√	
15	Pendopo	√		√	

4.1.7 Ekstrakurikuler Sekolah

Ekstrakurikuler merupakan kegiatan diluar jam pembelajaran di sekolah sebagai bentuk pengembangan kemampuan non akademik bagi peserta didik. Kegiatan ekstrakurikuler yang diadakan di TK Inklusi Fun and Play ini adalah drum band bersama. sekolah menyediakan peralatan drum band dan guru musik untuk melatih peserta didik.

4.1.8 Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah penanggung jawab sekolah, kepala sekolah, dan guru TK Inklusi Fun and Play. Sebagaimana dalam tabel dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Deskripsi dari subjek penelitian.

No	Subjek	Informasi	Pendidikan	Keterangan
1	AA	Penanggung Jawab Sekolah	Magister Pendidikan	AA merupakan magister pendidikan berpengalaman sebagai terapis, dosen, dan narasumber seminar/pelatihan di bidang inklusi pada anak. AA merupakan penggagas ide dalam penyelenggaraan sekolah inklusi ini.

No	Subjek	Informasi	Pendidikan	Keterangan
2	BB	Kepala Sekolah	Sarjana Hukum	BB merupakan sarjana hukum dengan berpengalaman sebagai terapis di klinik tumbuh kembang selama kurang lebih 3 tahun, kemudian bersama dengan AA mewujudkan ide dalam penyelenggaraan sekolah inklusi. Oleh ketua yayasan kemudian diminta untuk menjadi kepala sekolah.
3	CC	Guru Sekolah	Sarjana PGPAUD	CC merupakan sarjana pendidikan guru pendidikan anak usia dini ditugaskan sebagai Koordinator Bidang Kurikulum, dan juga koordinator guru di kelas A dan kelas B.

a. Subjek 1

Bapak Agung Prasetyo merupakan penanggung jawab TK Inklusi Fun and Play sebagai pemeran utama dalam penyelenggaraan sekolah inklusi ini. Pendidikan terakhir AA adalah magister pendidikan, dan sedang menempuh studi doktoral. AA masih berperan aktif dalam setiap kebijakan sekolah. AA aktif menjadi dosen di sebuah universitas di Semarang, menjadi terapis di klinik tumbuh kembang, serta mengisi kegiatan seminar atau pelatihan di bidang anak usia dini.

b. Subjek 2

Bunda Atiek Selliawati adalah kepala sekolah TK Inklusi Fun and Play, meskipun tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang pendidikan anak usia dini namun beliau memiliki kecintaan yang mendalam di bidang pendidikan terutama pendidikan inklusi pada anak usia dini semenjak beliau terlibat sebagai terapis setelah mengikuti berbagai pelatihan untuk kontribusi di klinik tumbuh kembang anak semenjak tahun 2016. BB ditugaskan sebagai kepala sekolah di TK Inklusi Fun and Play.

c. Subjek 3

Bunda Agus Dwiningsih merupakan guru TK Inklusi Fun and Play yang diberi amanah sebagai koordinator bidang kurikulum yang bertugas menentukan rencana kurikulum dalam pembelajaran di sekolah, CC telah berpengalaman mengajar sebagai guru di tiga sekolah dengan reputasi baik di Semarang, tertarik dengan pendidikan inklusi bagi anak usia dini semenjak 2018, beliau bergabung dengan TK Inklusi Fun and Play. Beliau kemudian terlibat aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran di kelas A dan kelas B.

Sedangkan informan yang dipilih untuk triangulasi sumber berasal dari salah satu sekolah inklusi di Semarang yang telah berpengalaman dalam lembaga

pendidikan anak usia dini inklusi dan berada di Kota Semarang berprofesi sebagai wakil kepala sekolah.

4.2 Pengelolaan Tenaga Pendidik

4.2.1 Perekrutan Tenaga Pendidik PAUD

Perekrutan yaitu sebuah proses dalam pemilihan, penyeleksian dari sebuah lembaga dengan bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia sesuai harapan dan kriteria tertentu. Proses perekrutan di nilai penting karena sebagai pondasi awal dalam menentukan pengelolaan sumber daya manusia.(Hasibuan, 2000:28).

Proses dan langkah penting dalam perekrutan tenaga pendidik meliputi sebagai berikut :

- a. Membagikan pengumuman mengenai dibutuhkannya tenaga pendidik dalam berbagai jenis kualifikasi seperti proses perencanaan yang telah ditetapkan. Publikasi dapat dilakukan melalui media media, rekomendasi terbatas maupun kerjasama dengan lembaga lain.
- b. Menentukan persyaratan bagi pelamar sesuai dengan ketentuan mengenai persyaratan administrasi ataupun akademis.
- c. Menyelenggarakan ujian menurut standar seleksi, menggunakan teknik seleksi ataupun cara tertentu sesuai keterbutuhan. (Munastiwi, 2019).

Berikut adalah hasil wawancara terkait perekrutan tenaga pendidik dengan AA sebagai berikut :

<p>Perekrutan guru berdasarkan rasio murid. 1 : 3 maksimal 5. Perekrutan kita putuskan sendiri tanpa campur tangan yayasan. Ya sebenarnya yang kita cari itu S1 Paud dan S1 Psikologi. Tapi ternyata kesulitan karena mencari orang yang bekerja dengan hati itu tidak mudah. AA</p>

Berdasarkan hasil wawancara dengan AA dapat diambil kesimpulan bahwa perekrutan guru atau tenaga pendidik bergantung pada jumlah rasio peserta didik. 1 orang guru memegang 3 orang anak dengan maksimal 5 orang anak. Perekrutan dilakukan sendiri tanpa campur tangan oleh yayasan. Dalam perekrutan yang dibutuhkan merupakan minimal S1 PGPAUD dan S1 Psikologi. Tetapi dalam pelaksanaannya hal ini tidak mudah karena kesulitan dalam menemukan tenaga pendidik yang dapat bergabung di lembaga dengan panggilan hati dan rasa kasih sayang terutama untuk anak dengan kategori spesial.

Keterangan mengenai perekrutan tenaga pendidik di TK Inklusi Fun and Play ditambahkan melalui hasil wawancara dengan BB sebagai berikut :

Kriteria pendidik sama seperti pada umumnya, yang penting peduli pada anak – anak. Setidaknya minimal S1. Tetapi jika bukan S1 tidak masalah yang penting termasuk kualifikasi dan mau belajar. **BB**

Berdasarkan hasil wawancara dengan BB dapat dijelaskan bahwa kunci dari kriteria yang dibutuhkan di TK Inklusi Fun and Play yang terpenting adalah memiliki rasa peduli yang tinggi kepada anak- anak. Untuk kualifikasi sama seperti pada umumnya minimal S1.

Namun tidak menuntut kemungkinan jika calon pendidik termasuk dalam kualifikasi sebagai pendidik dan berkeinginan besar untuk selalu belajar dalam pendidikan inklusi dapat bergabung dengan sekolah.

Keterangan mengenai hasil wawancara kemudian dilengkapi dengan hasil wawancara dengan CC sebagai berikut :

Persyaratan yang diajukan setahu saya sama seperti sekolah pada umumnya. Meliputi surat lamaran kerja, *fotocopy* ijazah dan transkrip nilai, *fotocopy* ktp, serta pas foto 3x4 2 lembar. Yang jelas harus memiliki kepribadian aktif, kreatif, dan mempunyai hati untuk menangani anak spesial. **CC**

Menurut keterangan CC bahwa saat perekrutan tenaga pendidik yang dibutuhkan memiliki persyaratan sama dengan sekolah pada umumnya berupa *fotocopy* transkrip nilai dan ijazah, surat lamaran kerja, dan pas foto 3x4 sebanyak 2 lembar. Namun harus menjadi pribadi yang aktif, kreatif, dan mempunyai hati atau perasaan peduli kepada anak – anak terutama dengan anak spesial.

Kemudian terkait perencanaan perekrutan pendidik, melalui triangulasi sumber dengan informan didapatkan hasil wawancara sebagai berikut :

<p>Diusahakan untuk kriteria di lembaga Paud Inklusi yaitu S1 Paud dan S1 Psikologi, yang paling penting adalah punya hati untuk melayani anak berkebutuhan khusus. Kita sangat tahu bahwa S1 Paud atau S1 Psikologi setidaknya belajar mengenai perkembangan anak. Biasanya di lembaga kami dengan psikotes sederhana sebagai referensi diterima atau tidaknya di lembaga. Untuk administrasi sama seperti umumnya dengan surat lamaran, tidak ada syarat yang terlalu berbeda. Yang terpenting mempunyai keyakinan dan hati dalam melayani anak berkebutuhan khusus.</p>
--

Berdasarkan pedoman penyelenggaraan PAUD Inklusif 2018 dapat dianalisis bahwa idealnya dalam sekolah terdiri dari guru dan non guru (tenaga medis dan non medis). Idealnya guru yang mengajar di PAUD inklusif adalah guru kelas yang berkualifikasi SI PAUD/Psikologi dan guru pembimbing khusus (GPK) dengan kualifikasi SI PLB, tenaga medis (dokter, *fisiotherapist*, *occupational therapist*, ahli terapi wicara) dan non medis (psikolog) juga diperlukan untuk membantu guru dan GPK dalam melakukan asesmen yang tidak bisa dilakukan oleh guru dan GPK. Selain itu tenaga medis dan non medis membantu guru dan GPK dalam melakukan berbagai terapi yang diperlukan oleh anak.

Berdasarkan hasil wawancara, triangulasi sumber, dan analisis data dapat disimpulkan mengenai perencanaan tenaga pendidik TK Fun and Play sebagai berikut:

1. Perekrutan guru di TK Inklusi Fun and Play disesuaikan berdasarkan 1 banding 3 sampai 5 anak berdasarkan jumlah siswa yaitu 28 anak.
2. Kriteria yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga pendidik di TK Inklusi Fun and Play yaitu S1 sederajat PGPAUD/Psikologi, dan memiliki rasa kasih sayang, peduli dan komitmen tinggi terutama kepada anak – anak spesial. Memiliki kepribadian aktif, kreatif, dan inovatif
3. Persyaratan yang dibutuhkan dalam mengajukan diri sebagai tenaga pendidik di TK Inklusi Fun and Play meliputi surat lamaran kerja, *fotocopy* ijazah dan transkrip nilai, *Curriculum vitae*, dan pas foto 3x4 sebanyak 2 lembar.
4. TK Fun and Play masih membutuhkan guru pembimbing khusus (GPK), guru PAUD dan tenaga medis dalam membantu kegiatan pembelajaran dan melakukan asesmen.

4.2.2 Seleksi Tenaga Pendidik PAUD

Seleksi merupakan sebuah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi anggota dari sebuah lembaga atau instansi terkait. Seleksi didasarkan atas kebutuhan dari setiap lembaga tersebut (Hasibuan, Malayu : 2009).

Tahapan seleksi merupakan proses yang teramat penting dalam pengelolaan calon tenaga pendidik. Di dalam tahap ini pada umumnya dimulai melalui penerimaan dokumen administrasi kemudian dilanjutkan dengan wawancara (Manullang, 2008 :35 -37).

Berikut merupakan hasil wawancara dengan AA untuk mengetahui bagaimana proses seleksi tenaga pendidik TK Inklusi Fun and Play :

Untuk seleksi kita mengadakan psikotes dan microteaching **AA**

Berdasarkan hasil wawancara dengan AA, proses seleksi dalam tenaga pendidik melalui beberapa tahapan, setelah melalui seleksi administrasi, kemudian dilakukan tes psikotes dan microteaching kepada calon pendidik.

Untuk mendukung keterangan mengenai seleksi pendidik di TK Inklusi Fun and Play, berikut adalah hasil wawancara dengan BB:

Proses seleksi sama ya seperti pada umumnya, yang pertama mengumpulkan CV dan kelengkapan dokumen administrasi, kemudian mengikuti wawancara, psikotes, dan trial selama 3 hari. **BB**

Melalui wawancara dengan BB dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi pendidik di TK Inklusi Fun and Play dilakukan melalui seleksi administrasi, kemudian dilanjut dengan wawancara, psikotes dan trial yang dilakukan selama 3 hari.

Untuk melengkapi wawancara terkait dengan seleksi tenaga pendidik berikut hasil wawancara dengan CC sebagai berikut :

Untuk seleksi bisa mengajukan dokumen lewat email, kami mencantumkan minimal S1 PGPAUD/Psikologi, kemudian ada training , setelah training berhasil kemudian ada seleksi wawancara. Setelah lulus kemudian ada training mengajar selama 3 bulan, setelah 3 bulan itu baru diberikan gaji yang sesungguhnya. Selama tiga bulan itu dilihat apakah mereka mampu menyelesaikan tanggung jawabnya. Ada tim yang bertanggung jawab untuk seleksi (penanggung jawab sekolah, kepala sekolah, atau saya sebagai koordinator guru). **CC**

Berdasarkan hasil wawancara dengan CC dapat dijelaskan bahwa calon guru dapat mengajukan dokumen yang dikirim via email, kemudian dilakukan training dan wawancara. Setelah tiap tahapan dinyatakan lulus, kemudian diadakan training mengajar selama 3 bulan. Jika dalam 3 bulan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, barulah guru dapat disebut diterima dan diberikan gaji yang sebenarnya sesuai kontrak.

Kemudian terkait seleksi tenaga pendidik, melalui triangulasi sumber dengan informan didapatkan hasil wawancara sebagai berikut :

Seleksi tenaga pendidik meliputi pengajuan surat lamaran kerja, dilanjutkan dengan wawancara, jika telah dinyatakan lulus kemudian lanjut ke tahapan psikotes, kemudian ditentukan hasil akhir diterima atau tidaknya.
--

Idealnya dalam seleksi tenaga kerja dapat dianalisis bahwa dibutuhkan beberapa tahapan, diantaranya (1) seleksi wawancara agar interviewer dapat mengevaluasi berbagai kualifikasi pelamar kerja. (2) memeriksa dokumen pelengkap pelamar kerja seperti surat referensi, daftar riwayat hidup untuk melihat peluang keberhasilan dan kegagalan dalam menerima tanggung jawab posisi kerja. (3) tes kesehatan jika diperlukan untuk melihat kondisi fisik bagi pelamar kerja apakah memungkinkan untuk menerima tanggung jawab. (4) tes kepribadian dan tes kognitif untuk menilai apakah pelamar kerja memiliki kepribadian yang dibutuhkan instansi dan memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan logika. (Ulfatin,2016)

Berdasarkan hasil wawancara, triangulasi data, dan analisis data berikut adalah kesimpulan mengenai seleksi tenaga pendidik :

Tahapan seleksi tenaga pendidik di TK Inklusi Fun and Play meliputi :

- 1) pengajuan surat lamaran kerja dan dokumen administrasi, 2) tahapan wawancara,
- 3) tes psikotes, 4) trial selama 3 bulan.

4.2.3 Penempatan Tenaga Pendidik PAUD

Penempatan tenaga pendidik merupakan sebuah tahap akhir dalam pencarian tenaga pendidik baru. Penempatan didasarkan ketersediaan posisi dan kemampuan pendidik. Penempatan bukan hanya sekedar pemerolehan posisi, namun juga bisa menjadi pergeseran posisi bagi tenaga pendidik lainnya. (Manullang, 2008 :39 – 40).

Berikut adalah hasil wawancara dengan AA terkait penempatan tenaga pendidik di TK Inklusi Fun and Play :

Penempatan tugas dilakukan berdasarkan training terlebih dahulu, meliputi training dan workshop internal. Penugasan sama untuk menjadi guru, dengan selalu ditingkatkan kemampuannya melalui training ataupun workshop. **AA**

Berdasarkan hasil wawancara dengan AA, dapat disimpulkan bahwa setiap tenaga pendidik yang diterima di TK Inklusi Fun and Play, memiliki tanggung jawab sama yaitu sebagai guru untuk TK A dan TK B. Selain itu, dilakukan training internal secara bertahap untuk mengembangkan setiap kemampuan guru.

Berikut adalah hasil wawancara dengan BB mengenai penempatan tenaga pendidik :

Semua merangkap menjadi guru, bersama – sama mengikuti setiap pelatihan. Seperti pelatihan di *authis centre*, sekolah inklusi Al – Firdaus dan pelatihan penanganan ADHD. Setiap hari Jum'at ada pembagian tugas atau jadwal piket selama kegiatan seminggu ke depan. **BB**

Berdasarkan hasil wawancara dengan BB, setiap bunda dibedakan tugasnya berdasarkan hasil piket selama seminggu yang dirapatkan bersama setiap hari Jumat. setiap bunda didukung melalui berbagai macam pelatihan yang diikuti.

Berikut adalah hasil wawancara dengan CC mengenai penempatan tenaga pendidik :

Pembagian tugas sesuai dengan struktur organisasi, mengerjakan sesuai dengan tugas masing – masing, untuk guru yang bukan dari S1 PGPAUD lebih melaksanakan tugas dalam pembuatan APE dan pelaksanaan kegiatan di lapangan. CC

Berdasarkan wawancara dengan CC, untuk penempatan tenaga pendidik didasarkan oleh tugas yang telah ditetapkan berdasarkan struktur organisasi yang telah ada. Namun semua guru tetap berkewajiban bertugas di tiap kegiatan pembelajaran TK A dan TK B.

Berikut adalah hasil triangulasi data berdasarkan wawancara dengan informan terkait penentuan penempatan posisi tenaga pendidik:

Kita melihat keterbutuhan, disesuaikan berdasarkan ketersediaan kursi kosong di setiap kelasnya. Jika secara global untuk menentukan posisi dilakukan saat rapat kerja.

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga pendidik (Banani, 2019) antara lain :

1. Latar belakang pendidikan, yaitu pendidikan minimum sesuai dengan bidang pendidikan yang dijalankan di dalam lembaga tersebut.
2. Memiliki pengetahuan kerja, yaitu seorang tenaga pendidik memiliki pengetahuan kerja yang harus dikuasai agar dapat melakukan pekerjaannya.

3. Memiliki ketrampilan kerja, dimana pendidik seharusnya memiliki kecakapan dalam mempraktekkan ilmu yang telah dimiliki. Ketrampilan kerja ini meliputi ketrampilan mental, fisik serta keterampilan sosial.
4. Pengalaman kerja, latar belakang pengalaman kerja seseorang umumnya dijadikan faktor dalam penempatan posisi kerja. Karena pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan kriteria faktor yang mempengaruhi dalam penempatan tenaga pendidik, dapat dianalisis bahwa TK Fun and Play telah menerapkan hal tersebut melalui : (1) guru dengan pengalaman latar belakang atau memiliki pengalaman kerja di bidang pendidikan anak usia dini mendapatkan tanggung jawab lebih seperti menjadi koordinator bidang kurikulum dan koordinator bidang kesiswaan, sedangkan untuk guru dengan kualifikasi non PAUD lebih berperan sebagai pelaksana kegiatan seperti lebih berperan dalam kegiatan administrasi, sarana dan prasarana. (2) guru dengan pengetahuan kerja yang lebih mendalam di bidang anak usia dini lebih berperan sebagai perencana kurikulum dan rencana kegiatan, sedangkan guru memiliki pengalaman di bidang anak usia dini lebih berperan sebagai pelaksana dalam kegiatan pembelajaran. (3) Guru dengan ketrampilan kerja yang dimiliki terutama dalam penanganan kondisi anak spesial lebih dilibatkan dalam kegiatan terapi anak, sedangkan jika guru masih dalam tahap meningkatkan ketrampilan kerja dan kemampuan menguasai pembelajaran lebih dilibatkan dalam kegiatan pembelajaran harian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, triangulasi sumber dan analisis data dapat disimpulkan dalam penempatan tenaga pendidik TK Fun and Play sebagai berikut :

1. Penugasan tenaga pendidik di TK Inklusi Fun and Play didahului dengan diadakan pelatihan internal, kemudian berdasarkan struktur organisasi yang telah ditentukan, setiap guru tetap bertanggung jawab terhadap setiap pembelajaran di TK A dan TK B.
2. Pembagian penugasan tenaga pendidik di TK Fun and Play secara spesifik didasarkan pada jadwal piket yang telah ditentukan setiap minggunya pada hari Jumat sebagai rapat dalam menentukan pembelajaran untuk seminggu ke depan.
3. Pembagian tugas bagi tenaga pendidik di TK Fun and Play berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki, seperti : guru dengan latar belakang SI PAUD memiliki posisi sebagai koordinator bidang kurikulum, koordinator bidang kesiswaan. Sedangkan untuk guru dengan latar belakang bukan SI PAUD dan belum memiliki pengalaman kerja memiliki posisi sebagai staff bagian umum dan staff administrasi dan guru. Disamping itu, guru dengan latar belakang pendidikan bukan SI PAUD namun memiliki pengalaman kerja mendapatkan posisi sebagai koordinator bidang sarana dan prasarana.
4. Pada umumnya untuk menentukan penugasan atau posisi bagi tenaga pendidik dilaksanakan pada setiap rapat kerja tahunan, melihat kondisi posisi yang masih tersedia dan posisi yang dibutuhkan dalam sebuah lembaga.

4.2.4 Pelatihan Tenaga Pendidik PAUD

Pelatihan menurut Andrew E. Sikula merupakan sebuah pemberian pengetahuan tambahan dalam mengembangkan sebuah kemampuan dalam jangka pendek maupun jangka panjang, dimana pegawai mendapatkan tambahan ilmu dan praktik teknis yang membantu dalam penungkatan kinerja dalam pekerjaan. (Manullang, 2008 :40 – 41).

Berikut merupakan hasil wawancara dengan AA terkait pelatihan bagi tenaga pendidik :

Guru memang setiap saat harus kita upgrade, jadi jika ada isu baru terkait abk atau inklusi pasti kita sampaikan. Kita mengikutkan semua guru untuk training internal. **AA**

Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa setiap saat jika ada isu baru terkait anak berkebutuhan khusus atau inklusi selalu disampaikan oleh pihak sekolah, harapannya setiap guru dapat meningkat dari segi pengetahuan dan ketrampilan mengajar melalui training internal yang sering dilakukan oleh sekolah.

Berikut adalah hasil wawancara terkait pelatihan tenaga pendidik dengan BB :

Semua guru mengikuti berbagai pelatihan, rencana kita akan memberangkatkan guru sesuai dengan tugasnya, ada pelatihan IT, pelatihan penanganan autis, serta pelatihan sebagai terapis, dan sebagainya. Dana dari sekolah sudah disiapkan. Kemarin kita semua bersama – sama mengikuti workshop dari pagi sampai malam. Sehingga guru dapat menimba ilmu lebih banyak. **BB**

Berdasarkan hasil wawancara dengan BB mengupayakan dengan mengikutsertakan setiap guru yang telah difasilitasi dana dari sekolah untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya, mulai dari pelatihan IT, penanganan

autis, ADHD, ataupun pelatihan sebagai terapis, workshop, serta konferensi bersama.

Berikut adalah hasil wawancara terkait pelatihan tenaga pendidik dengan CC :

Dari sekolah sendiri mengadakan berbagai pelatihan dari luar, persemester selalu diadakan mini workshop untuk berbagi pengetahuan mengenai kurikulum, media pembelajaran, perencanaan kegiatan, ataupun lainnya disesuaikan dengan isu terbaru. Kesulitannya karena kita masih kesulitan dengan sarjana PGPAUD/ Psikologi/ SLB yang dinilai kurang tertarik untuk bergabung di lembaga inklusi ini, padahal kami sangat membutuhkan kontribusinya. Untuk kemudahan dalam pelatihan tenaga pendidik ini, kami merasa cukup solid dalam kerjasama tim.

Berdasarkan hasil wawancara dengan CC, sekolah mengajak bersama mengikuti berbagai pelatihan di luar sekolah, namun kita juga ada program sekolah sendiri seperti mini workshop untuk berbagi pengetahuan kembali mengenai segala hal terkait pembelajaran inklusi, mulai dari kurikulum, rencana kerja harian, ataupun cara menangani anak. Kesulitan dalam pelatihan ini, karena terkadang adanya guru tidak tetap, sedangkan sekolah sebenarnya sangat membutuhkan kontribusi dari sarjana PGPAUD, namun kelebihan dari adanya pelatihan tenaga pendidik ini adalah kekompakan tim guru yang solid. Sehingga memudahkan proses pelatihan dan pengaplikasian ilmu ke lapangan. Berikut adalah hasil dari wawancara dengan informan terkait pelatihan tenaga pendidik sebagai triangulasi sumber :

Bentuk pelatihan bagi tenaga pendidik di lembaga inklusi dapat berupa pelatihan IT, pelatihan pembuatan media pembelajaran, pelatihan penanganan berbagai kondisi anak, pelatihan dari dinas pendidikan, ataupun pelatihan intern, seperti cara menjadi seorang guru yang baik, pelatihan berkomunikasi dengan rekan atau cara memijat anak agar tenang.

Berdasarkan hasil triangulasi sumber dari informan dapat dijelaskan bahwa :

Pelatihan bagi pendidik di lembaga inklusi dapat meliputi pelatihan IT, pembuatan media pembelajaran, penanganan berbagai kondisi anak, ataupun pelatihan intern dari sekolah seperti bagaimana menjadi guru yang baik, ataupun pelatihan bagaimana memijat anak agar tenang.

Pelatihan bagi tenaga pendidik (Dewi, I.,2020) hendaknya dilakukan dengan menghadirkan ahli dalam bidang yang dibutuhkan dengan tugas profesi seperti bagaimana menjadi guru PAUD professional dan bagaimana cara menyusun rencana pembelajaran dengan baik. Pengembangan tenaga pendidik telah dilakukan dengan cukup baik di TK Fun and Play, hal ini terbukti dengan berbagai kegiatan pelatihan di luar sekolah yang diikuti oleh setiap guru, terlebih adanya pelatihan internal yang sering diadakan oleh sekolah.

Berdasarkan keterangan yang telah didapat mengenai pelatihan tenaga pendidik di TK Inklusi Fun and Play, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan tenaga pendidik di TK Inklusi Fun and Play aktif dilaksanakan meliputi pelatihan intern dari sekolah, seperti mini workshop internal. Kemudian aktif dalam isu inklusi maupun anak berkebutuhan khusus dengan mengikutsertakan semua guru dalam konferensi maupun training eksternal seperti pelatihan mengenai penanganan anak dengan *autisme*, ataupun anak ADHD.
2. Pelatihan yang dapat diberikan kepada tenaga pendidik inklusi berupa pelatihan IT, pembuatan media pembelajaran, pelatihan dari dinas pendidikan, pelatihan penanganan anak, ataupun pelatihan internal untuk menunjang kinerja guru bersama tim di lembaga pendidikan.

4.2.5 Evaluasi Tenaga Pendidik PAUD

Evaluasi kinerja guru (Dewi I. , 2020) dilaksanakan untuk melihat sudah terpenuhi tujuan dari pendidikan anak usia dini tersebut. Guru dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk menerapkan tujuan pendidikan. Sebagian besar peraturan pendidikan, semua anggota staff dievaluasi minimal setahun sekali. Standar kinerja guru berkaitan erat dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Faktor yang diperhatikan dalam evaluasi meliputi : kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan menilai hasil pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan tugas tambahan.

Berikut adalah hasil wawancara dengan AA mengenai evaluasi tenaga pendidik :

Evaluasi tenaga pendidik dilakukan tiap semester. Biasanya dilakukan dengan mengisi angket dan observasi, dilakukan oleh tim evaluasi dari sekolah. Kinerja menjadi faktor yang diperhatikan pada evaluasi, kemudian ditindak lanjuti dengan pembinaan internal secara individu. Pengawasan guru dilakukan dengan bantuan *CCTV* yang selalu dipantau. **AA**

Berdasarkan hasil wawancara dengan AA dapat disimpulkan bahwa kegiatan evaluasi tenaga pendidik di TK Inklusi Fun and Play dilakukan setiap semester. Kegiatan evaluasi biasanya dengan observasi berupa pengawasan secara langsung maupun melalui *CCTV* dan pengisian angket. Kinerja tenaga pendidik menjadi faktor yang diperhatikan di evaluasi. Kemudian ditindaklanjuti dengan pembinaan internal secara individu. Berikut adalah hasil wawancara terkait evaluasi tenaga pendidik dengan BB :

Evaluasi tenaga pendidik dilakukan setiap hari Jumat sebulan sekali, hal yang diperhatikan adalah inovasi guru, kerja tim, kredibilitas, serta pemenuhan tanggung jawab dari sekolah. **BB**

Berdasarkan hasil wawancara dengan BB, dapat dijelaskan bahwa evaluasi bagi pendidik dilaksanakan setiap hari Jumat pada setiap bulannya. Faktor – faktor yang diperhatikan dalam evaluasi adalah inovasi guru, kerja tim, kredibilitas, dan pemenuhan tanggung jawab sekolah.

Berikut adalah hasil wawancara dengan CC terkait evaluasi tenaga pendidik :

Evaluasi tenaga pendidik dilakukan secara bersamaan dengan evaluasi anak dalam pembelajaran setiap harinya. Melalui evaluasi anak hari itu, guru diajak untuk menjadi aktif berbicara selama kegiatan evaluasi dan dapat dinilai apakah guru aktif mengawasi, memperhatikan dan bertanggung jawab kepada anak setiap harinya. Faktor yang selalu diperhatikan dalam evaluasi berupa pencapaian indikator anak setiap harinya dan keefektifan media pembelajaran. Kemudian setiap 3 bulan jika dimungkinkan dilakukan perbaikan kurikulum untuk meminimalisir hambatan berlanjut pada perkembangan anak selama pembelajaran sebelum penerimaan rapor. CC

Berdasarkan wawancara dengan CC, dapat disimpulkan bahwa evaluasi tenaga pendidik dilaksanakan bersamaan dengan evaluasi anak setiap harinya. Melalui evaluasi ini dapat dinilai apakah guru merupakan pribadi aktif yang memperhatikan anak saat pembelajaran. Karena guru diminta aktif untuk mengemukakan pendapat dalam evaluasi harian. Evaluasi anak setiap hari ini diharapkan dapat meminimalisir masalah berlanjut jika ada hambatan dari pencapaian perkembangan anak sesuai indikator. Yang kemudian akan lebih cepat ditangani sebelum penerimaan rapor.

Berikut adalah hasil wawancara triangulasi sumber dengan informan terkait evaluasi tenaga pendidik :

Evaluasi tenaga pendidik dilakukan setiap semester melalui rapat evaluasi ataupun dilakukan secara personal dengan BB, namun sebagai rutinitas diberikan saran bagi semua guru saat doa pagi, dapat juga berupa pemberian masukan saat sedang berdiskusi.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai evaluasi tenaga pendidik dengan informan dapat dijelaskan bahwa evaluasi tenaga pendidik dilakukan setiap semester sekali melalui rapat evaluasi, dapat juga sebagai pemberian saran saat doa pagi atau saat berdiskusi.

Faktor – faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga pendidik Paud berdasarkan UU No 14 tahun 2005 pasal 35 yaitu : kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan menilai hasil pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan tugas tambahan. Sehingga dapat dianalisis bahwa hal ini telah diterapkan di TK Fun and Play melalui kegiatan evaluasi yang dilaksanakan oleh penanggung jawab sekolah, kepala sekolah, serta koordinator guru yang melibatkan aspek evaluasi yang telah disebutkan diatas.

Berdasarkan hasil wawancara, triangulasi sumber dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan mengenai evaluasi tenaga pendidik sebagai berikut :

1. Evaluasi tenaga pendidik pada TK Inklusi Fun and Play dilaksanakan dengan tiga jenis, yaitu evaluasi oleh penanggung jawab sekolah, evaluasi oleh kepala sekolah, dan juga evaluasi yang dilakukan oleh koordinator guru.
2. Evaluasi tenaga pendidik oleh penanggung jawab sekolah dilaksanakan melalui pengisian angket dan observasi, kemudian ditindaklanjuti dengan pembinaan internal secara individu.

3. Evaluasi tenaga pendidik oleh kepala sekolah dilakukan sebulan sekali dengan tindak lanjut pembinaan secara individu ataupun melalui penyampaian pesan dari kepala sekolah kepada koordinator guru.
4. Evaluasi tenaga pendidik oleh koordinator guru dilakukan setiap hari, melalui penilaian anak. Sehingga secara intrinsik dapat melihat keaktifan guru.
5. Faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga pendidik yaitu : inovasi guru, kerja tim, kredibilitas, dan kinerja guru termasuk di dalamnya mengenai kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan menilai hasil pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan tugas tambahan.

5.2 Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik

5.2.1 Kesiapan Sikap dan Emosi

Kesiapan sikap dan emosi (*Emotive Attideinal Readiness*) meliputi perasaan tanggung jawab saat mengerjakan sebuah tugas, bersemangat dalam melaksanakan tugas, memiliki kecakapan pengelolaan tugas dalam waktu seketika, mampu secara mandiri dan merasa bahagia saat mengerjakan tugas, serta memperoleh manfaat dari nilai dalam mengerjakan tugas yang ia miliki.(Wangid, 2014). Kesiapan sikap dan emosi dapat diketahui melalui wawancara dengan AA, berikut hasil wawancaranya :

Awalnya klien dari klinik tumbuh kembang kami banyak yang minta masuk tiap hari, sehingga mau tidak mau kita harus punya sekolah. Nah setelah kami mengajukan izin ke dinas, kemudian membuka pendaftaran ternyata banyak yang mendaftar masuk, tidak tahu kenapa kemudian jadi viral, pada akhirnya banyak yang tahu. Kita ya sebenarnya hanya ingin supaya bisa lebih bermanfaat lagi, tidak mengira bisa sebesar ini animo masyarakat. Kita kurikulumnya sama seperti yang lain kurikulum 13, hanya kan kita modifikasi ya namanya inklusi menjadi kurikulum 13 terdeferensiasi menyesuaikan dengan kemampuan anak, hanya kita tidak menyangka sekolah ini bisa sebesar ini. **AA**

Berdasarkan hasil wawancara dengan AA, sebagai penggagas ide pendirian sekolah ini, AA merasa memiliki tanggung jawab dan panggilan hati agar dapat lebih memberikan kebermanfaatan bagi banyak orang.

Berdasarkan hasil wawancara, AA menuturkan bahwa usaha yang dilakukan dalam terwujudnya penyelenggaraan sekolah dimulai dari mengurus perizinan di Dinas Pendidikan, merekrut tenaga pengajar dan melakukan pembangunan sekolah. Hasil wawancara dengan BB melengkapi penjelasan mengenai kesiapan sikap dan emosi :

Kita kan awalnya dari klinik tumbuh kembang di tahun 2016 ya, kemudian banyak orang tua yang minta setiap hari tapi kesulitan yak arena ruangan sempit dan kurang memadai. BB berdiskusi dengan AA harus memiliki wadah untuk menaungi anak – anak ini.

Kebetulan kita punya 3 orang yang punya kredibilitas bagus. Kemudian AA dan Bunda Santi merekrut bunda – bunda, dan Alhamdulillah kita pindahkan semua yang dari klinik kesini .
kemudian konsep kita sampaikan ke suami bunda Santi sebagai Pembina..
Alhamdulillah fasilitas dilengkapi sesuai yang kami butuhkan.

Visi misi kita intinya menyamaratakan pendidikan untuk anak – anak sebagai pondasi kehidupan ya, kita memang lebih fokus kepada anak – anak deYngan gangguan emosi, anak – anak spesial. BB dan AA merasa terpanggil dan bersepakat untuk menjadi penggiat pendidikan inklusi semenjak bertemu anak – anak di klinik BB

Berdasarkan hasil wawancara dengan BB, dapat dijelaskan bahwa AA dan BB merasa memiliki tanggung jawab untuk mendirikan sebuah lembaga bagi pendidikan inklusi untuk anak – anak, terutama yang terdapat di klinik tumbuh kembang agar lebih professional lagi. BB semakin termotivasi semenjak bergabung di klinik tumbuh kembang. Dengan harapan dapat memberikan kebermanfaatan lebih agar dapat menyamaratakan pendidikan terutama bagi anak spesial.

Hal ini diperkuat kembali dengan wawancara bersama CC sebagai berikut :

Motivasi awalnya karena ada anak abk, sebelumnya saya pernah mengajar di beberapa sekolah reguler. Kemudian ditawari dan saya menjadi merasa tertantang. Disini saya pengennya anak – anak spesial tidak dipandang sebelah mata dengan orang lain. Pengen sekali mereka tampil di muka umum, agar orang tahu oh ternyata mereka bisa ya. Pokoknya supaya tidak di pandang sebelah mata, ingin orang disekitar merubah pola pikir bahwa tidak ada anak nakal. CC

Berdasarkan hasil wawancara dengan CC, dapat dijelaskan bahwa CC tertarik menjadi pengajar di sekolah ini karena adanya anak spesial disini, dan beliau merasa tertantang. Terlebih beliau ingin berkontribusi lebih agar dapat merubah cara pandang banyak orang yang menganggap bahwa anak spesial itu sama seperti anak nakal. Beliau ingin anak spesial dapat tampil dan dibanggakan oleh orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dan teori yang telah disebutkan dapat dianalisis bahwa kesiapan sikap dan emosi dalam pengelolaan tenaga pendidik di TK Fun and Play ini meliputi harapan agar guru dapat memiliki kepedulian lebih dan sikap antusiasme yang tinggi dalam memberikan pelayanan pendidikan terutama bagi anak spesial, memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam setiap kegiatan pembelajaran ataupun perencanaan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan, memiliki kecakapan dalam pengelolaan tugas di dalam tanggung jawab dari sekolah, mampu secara mandiri dan merasa bahagia dapat menyelesaikan target tugas yang diberikan, serta memperoleh manfaat dari segi ilmu ataupun nilai kepedulian yang didapatkan dengan berkontribusi di TK Fun and Play.

Pelaksanaan kesiapan sikap dan emosi diperkuat dengan hasil observasi yang ditemukan dilapangan bahwa guru berusaha mengajak anak untuk lebih

mandiri dalam setiap pembelajaran, dengan tidak pernah berkata kasar terhadap anak. Serta selalu mengajak anak untuk ikut bersama menyelesaikan tugas pembelajaran. Mengedepankan ketrampilan bantu diri dan kemandirian dalam kehidupan sehari – hari sesuai dengan visi dan misi sekolah.

5.2.2 Kesiapan Kognitif

Kesiapan kognitif (*Cognitive Readiness*) meliputi kemampuan berpikir kritis dan kecerdasan saat mengerjakan tugas yang diperoleh, mengetahui apa saja kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, telah menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas di lapangan, menyadari nilai dalam dirinya dan mampu mengerjakan tugas, dan memiliki kemampuan pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari. (Wangid, 2014).

Kesiapan kognitif dapat diketahui berdasarkan wawancara dengan penanggung jawab sekolah sebagai berikut :

Kami mengikuti pelatihan – pelatihan, nama sekolah ini kan mengikuti judul disertasi saya. Untuk pelatihan – pelatihan kami seputar inklusi, abk dari lembaga – lembaga pelatihan nonformal. Inginnya sekolah ini berlanjut kejenjang selanjutnya ya, karena kasihan teman – teman tidak tertampung. Kalau kelebihan kita yaitu metode kegiatan bermain. Yang jelas kita bekerja dengan hati dan orang – orang pilihan. Yang diharapkan dapat diperbaiki yaitu tempat yang kurang, padahal kegiatan kita real semua. Harapannya dapat melakukan kerjasama dengan perusahaan **BUMN AA**

Berdasarkan hasil wawancara dengan AA dapat disimpulkan bahwa kesiapan kognitif dilakukan melalui mengikuti pelatihan – pelatihan terkait inklusi ataupun anak berkebutuhan khusus dari lembaga pelatihan nonformal. Kemudian menerapkan pengetahuan yang dimiliki melalui metode pembelajaran ‘bermain’ yang menjadi keunggulan dari lembaga ini. Namun penanggung jawab sekolah

menyadari bahwa fasilitas tempat masih perlu ditingkatkan, dilihat dari setiap kegiatan pembelajaran yang berkonsep nyata. Sehingga dibutuhkan tempat yang lebih luas, seperti gudang dan UKS.

Harapannya sekolah akan berlanjut ke jenjang pendidikan selanjutnya seperti sekolah dasar, agar peserta didik yang telah lulus dapat terampung di lembaga pendidikan yang sesuai seperti sekarang ini, kemudian harapannya kedepan akan bekerjasama dengan perusahaan BUMN.

Untuk menambahkan keterangan mengenai kesiapan kognitif, dijelaskan lebih lanjut melalui hasil wawancara dengan BB sebagai berikut :

Kami mengadakan studi banding ke berbagai kota, seperti Bandung ke sekolah dengan konsep lebih ke sosial, sedangkan Surabaya, rencana kita ke Handayani sebagai sekolah inklusi pertama di Indonesia. Dan mengikuti berbagai pelatihan terkait inklusi. Di sekolah kami ini, menurut saya yang mejadi keunggulan adalah metode bermain yang real, mengedepankan kemandirian dan bina diri pada anak. Namun untuk kekurangan dari sekolah ini, kami masih menyadari bahwa kami masih kurang dalam hal prasarana. Kami masih membutuhkan ruang terapi yang luas dan peralatan terapi lebih lengkap lagi. **BB**

Berdasarkan hasil wawancara dengan BB, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kognitif yang dilakukan dalam kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dimulai dengan mengikuti berbagai pelatihan inklusi, melakukan studi banding ke sekolah inklusi seperti di Bandung dan di Surabaya, menurut beliau, kelebihan yang dirasakan dari sekolah ini adalah menggunakan metode bermain, yang membuat anak menjadi pribadi aktif dan kreatif. Selain itu anak juga diajarkan sikap kemandirian dan bina diri sebagai pondasi awal dalam kehidupan. Namun kekurangan yang masih dirasakan adalah dalam hal pemenuhan prasarana yang

perlu ditingkatkan, seperti ruang terapi yang lebih luas lagi, dan peralatan terapi yang lebih lengkap.

Kemudian terkait dengan kesiapan kognitif dilengkapi dengan wawancara dengan CC dijelaskan sebagai berikut :

Kelebihan kita selalu mengusahakan tidak menggunakan lembar kerja anak (LKA) sama sekali ya, kalau di TK orang tua mengutamakan anak bisa calistung, Alhamdulillah anak – anak kita bisa membaca dan membilang tetapi dengan metode bermain. Alhamdulillah juga disini tidak ada bullying kepada beberapa anak seperti yang mereka rasakan dulu di sekolah sebelumnya. Yang saya rasakan sekali bahwa anak spesial lebih mandiri, dan anak reguler empatinya lebih meningkat. Dan kita mengutamakan sekali 9 pilar kemandirian. Kemudian anak kita sudah mengutamakan toilet sendiri, terutama di TK B terlihat sekali kemandirian yang semakin meningkat melalui semakin dapat duduk tenang memperhatikan saat pembelajaran.

Kekurangan yang harapannya dapat ditingkatkan kembali yaitu dengan alat terapis masih dalam proses karena harganya cukup mahal, tempat terapi dengan peredam suara, dan penambahan permainan outdoor karena pembelajaran bersifat outdoor, serta mencari guru yang bersedia untuk berkomitmen dengan anak spesial.

Studi awal kita ke Solo, ke *Authis centre*, belajar bagaimana berkomunikasi dan sebagainya, kemudian di Jakarta ada pelatihan *assesment*, kemudian pelatihan terkait ADHD dengan mengajak semua guru untuk belajar bersama.

Berdasarkan keterangan dari CC, dapat disimpulkan bahwa upaya kesiapan kognitif dilakukan dengan upaya studi ke *Authis centre*, mengikuti pelatihan *Assesment*, pelatihan terkait menangani anak ADHD, dan sebagainya. Kelebihan dari sekolah ini yang dirasakan oleh beliau, lebih ke metode pembelajaran tanpa LKA yang meningkatkan daya kreatifitas dan tantangan tersendiri bagi guru, namun meskipun tanpa LKA anak – anak terutama di TK B telah memiliki kemampuan membaca dan membilang melalui pembelajaran dengan metode bermain.

Kelebihan yang dirasakan anak untuk mengedepankan 9 pilar kemandirian, telah memiliki kemampuan bantu diri seperti toilet training, makan sendiri dan sebagainya. CC bersyukur bahwa di sekolah ini belum ada kasus bullying yang anak lakukan pada temannya seperti pengalaman beberapa teman saat di sekolahnya dahulu. Justru kemajuan yang dirasakan anak reguler di sekolah ini memiliki sikap empati yang lebih kepada teman – temannya, anak spesial ditinjau perkembangan kemandirianya semakin meningkat. Sedangkan untuk perbaikan yang sebaiknya semakin ditingkatkan oleh sekolah adalah dengan pemenuhan prasarana ruang terapi dengan kedap suara, serta alat terapi yang semakin lengkap, dengan pengupayaan yang masih terus diusahakan.

Berdasarkan teori dan hasil wawancara dapat dianalisis bahwa kesiapan kognitif dalam pengelolaan tenaga pendidik di TK Fun and Play dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan studi banding di berbagai lembaga terkait, seperti *authis centre*, lembaga inklusi, dan juga pelatihan internal.

5.2.3 Kesiapan Berperilaku

Kesiapan berperilaku (Behavioral Readiness) meliputi kemampuan bekerja sama dalam kelompok, dan mampu melakukan manajemen waktu dengan baik dalam mencapai tujuan. (Wangid, 2014).

Kesiapan berperilaku dalam penyelenggaraan sekolah inklusi ini dapat diketahui melalui hasil wawancara dengan AA sebagai berikut :

<p>Kita belum ada kerjasama dengan pihak luar, sementara hanya dengan yayasan untuk memenuhi segala prasarana yang dibutuhkan oleh sekolah ini. Tetapi kalau bantuan itu ada. Dari perusahaan Astra dan Kacang Garuda. Harapannya kedepan kita ada kerjasama untuk pengembangan dengan BUMN. AA</p>

Berdasarkan hasil wawancara dengan AA, belum ada ikatan atau perjanjian kerjasama di luar yayasan dalam pengembangan sekolah. Tetapi jika pemberian bantuan dari pihak luar yayasan ada. Yaitu dari perusahaan Astra dan Kacang Garuda. Namun harapan ke depannya ada kegiatan kerjasama dengan perusahaan BUMN.

Kesiapan berperilaku kemudian didukung lebih lanjut melalui wawancara dengan BB sebagai berikut :

Sementara ini kami kerja sama belum ada, baru kerjasama kepada Dinas Pendidikan. Harapannya dalam waktu kedepan dapat melakukan kerjasama lebih luas lagi. **BB**

Berdasarkan hasil wawancara dengan BB, bahwa TK Inklusi Fun and Play saat ini hanya menjalin kerjasama dengan Dinas Pendidikan terkait pengembangan sekolah. Harapannya dapat melakukan kerjasama lebih lagi dengan pihak luar untuk semakin mengembangkan sekolah.

Mengenai kesiapan berperilaku lebih lanjut ditambahkan lagi dengan keterangan wawancara dari CC sebagai berikut :

Jadi saya disini dari awal buka sampai sekarang, saya mengajar di beberapa sekolah reguler. Kemudian kebetulan AA adalah dosen saya, setelah dijelaskan sekolah inklusi kemudian saya merasa tertarik dan merasa cukup tertantang. Dan bergabung disini bersama dua orang guru lainnya. Kebetulan saya memegang kurikulum, jadi saya berpengaruh cukup besar dalam pembelajaran keseharian. **CC**

Berdasarkan hasil wawancara dengan CC, dapat diambil kesimpulan bahwa AA berusaha untuk mencari tenaga pendidik yang berkompeten di bidang pendidikan anak usia dini, memanfaatkan relasi dan pekerjaan sebagai dosen, beliau mengajak kerjasama dengan merekrut tenaga pendidik dan menyeleksi calon tenaga

pendidik. Serta dalam bentuk kerjasama internal yang telah dilakukan, CC berperan penuh sebagai ketua dalam tim penyusunan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sehari – hari.

Berdasarkan hasil setiap wawancara dan observasi terkait kesiapan pengelolaan tenaga pendidik, kemudian diperkuat dengan keterangan dari wawancara dengan informan triangulasi.

Berikut adalah hasil wawancara dengan informan berkaitan dengan kesiapan dalam penyelenggaraan sekolah inklusi :

1. Tujuan awal dalam penyelenggaraan sekolah inklusi yaitu memberikan kesempatan kepada semua anak tanpa terkecuali, tanpa membedakan suku, agama, latar belakang sosial ekonomi, termasuk menerima anak dengan berkebutuhan khusus. Sebenarnya inklusi bukan hanya menerima anak berkebutuhan khusus atau kategori spesial, tetapi sekolah yang menerima semua agama semua suka bangsa. Termasuk anak yang kurang beruntung pun, baik secara fisik, ataupun dengan perbedaan agama. Intinya dalam pendidikan inklusi memberikan kesempatan pendidikan bagi semua anak.
2. Studi terkait inklusi dapat berawal dari tempat terapi. Melihat kondisi di lapangan bahwa banyak anak spesial mengalami kesulitan dalam mendapatkan sekolah yang berkenan menerima dan cocok untuk mereka. Berlandaskan rasa belas kasihan dan kasih sayang kepada anak – anak tersebut. Sekolah dapat berkomitmen semenjak awal jika ingin menjadi sebuah lembaga pendidikan inklusi. Kemudian perlahan dapat mempersiapkan terkait perizinan lembaga dari dinas pendidikan. Dalam pendidikan inklusi sangat dibutuhkan seorang psikolog dan terapis. Upaya untuk menambah pengetahuan terkait pendidikan inklusi dapat dengan mengikuti seminar dan pelatihan serta membaca buku.
3. Lembaga pendidikan selalu dibutuhkan kerjasama untuk memberikan dampak positif dalam pengembangan sekolah. Seperti menjalin kerjasama dengan universitas, puskesmas, organisasi keguruan seperti IGTKI (Ikatan Guru Taman Kanak – Kanak Indonesia) dan PKG (pusat kinerja guru).

Berdasarkan hasil dari wawancara dan teori yang telah dipaparkan, dapat dianalisis bahwa idealnya sebuah lembaga pendidikan anak usia dini inklusi perlu melakukan kerjasama dengan berbagai lembaga terkait seperti puskesmas, organisasi keguruan, dan dinas pendidikan untuk semakin meningkatkan kompetensi tiap guru. Namun berdasarkan hasil penelitian hal ini belum tercapai

dan masih menjadi rencana yang ingin dicapai TK Fun and Play, seperti kerjasama dengan puskesmas, profesi terkait seperti dokter, dan juga organisasi keguruan untuk lebih menambah wawasan guru di lembaga. Namun kerjasama yang telah terjalin yaitu dengan civitas akademis seperti UPI, dan perusahaan BUMN untuk membantu dalam pemenuhan sarana dan prasarana.

Berdasarkan data yang telah didapatkan, triangulasi sumber, dan analisis data dapat ditarik kesimpulan terkait kesiapan pengelolaan tenaga pendidik TK Inklusi Fun and Play dalam penyelenggaraan sekolah inklusi adalah :

- 1. Kesiapan sikap dan emosi** : Agar guru semakin dapat berkontribusi berdasarkan panggilan jiwa untuk melayani anak, terutama berfokus pada anak – anak dengan kondisi spesial, diharapkan anak – anak akan lebih terbantu dalam pelayanan klinik tumbuh kembang yang semakin teratur. Harapan besar dari guru agar setiap anak dapat dianggap sama, tanpa dibedakan atau di label sebagai anak nakal di kalangan masyarakat umum.
- 2. Kesiapan kognitif** : melalui pelatihan – pelatihan yang telah diikuti oleh setiap guru seperti di *Authis centre*, pelatihan *Assesment*, serta pelatihan penanganan anak ADHD, selain itu juga melakukan studi banding ke sekolah inklusi di Bandung dan Surabaya, dan juga pelatihan internal dari pihak sekolah bagi guru di TK Fun and Play ini.
- 3. Kesiapan berperilaku** : untuk penanggung jawab sekolah dan kepala sekolah mengupayakan kerjasama dengan perusahaan BUMN dan Dinas Pendidikan dalam pemenuhan prasarana sekolah agar semakin lengkap, kemudian dari pihak guru selalu berinovasi dan meningkatkan kreatifitas dalam penyusunan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar dalam kegiatan sehari – hari.

5.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan Tenaga Pendidik

Pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik di tiap lembaga pendidikan memiliki hambatan dan kemudahan masing – masing, antara lain:

Faktor pendukung pengelolaan tenaga pendidik meliputi:

1. Latar belakang pendidikan guru
2. Pengalaman mengajar dan penguasaan materi
3. Kesadaran untuk meningkatkan kemampuan
4. Lingkungan sekolah yang kondusif
5. Kompetensi manajerial kepala sekolah
6. Kelengkapan sarana dan prasarana
7. Partisipasi masyarakat terutama wali murid

Faktor penghambur pengelolaan tenaga pendidik meliputi :

1. Kualifikasi dan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugas.
2. Tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas.
3. Penghasilan tidak ditentukan sesuai bidang tugas.
4. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan.

(Yunus, 2016).

Berikut adalah faktor pendukung yang didapatkan berdasarkan wawancara dengan penanggung jawab :

Menurut saya faktor pendukung dalam pengelolaan tenaga pendidik di sekolah kita lebih ke kerja tim ya bagus, guru – guru mau belajar dan mencari ide – ide baru, kemudian karena terdapat *cctv*, jadi saya bisa memantau setiap waktu. **AA**

Berdasarkan faktor pendukung yang dijelaskan oleh penanggung jawab sekolah, dapat diambil kesimpulan bahwa yang memudahkan dalam hal pet di TK

Inklusi Fun and Play adalah karena kerjasama tim guru yang bagus, guru bersedia untuk aktif.

Berikut adalah faktor pendukung yang didapatkan berdasarkan wawancara dengan BB:

Menurut saya faktor pendukung terdapat pada guru – guru yang mau aktif dan peduli pada anak – anak. Karena kepedulian merupakan kunci dari kelancaran setiap kegiatan. Sehingga mereka semangat meskipun setiap hari selalu diadakan evaluasi, namun tetap mampu bekerja sama dengan baik. **BB**

Berdasarkan wawancara dengan BB dapat dijelaskan bahwa faktor pendukung dalam pengelolaan tenaga pendidik ini terletak pada guru – guru yang aktif dan peduli pada anak – anak di setiap pembelajaran, dengan dibuktikan melalui pemaparan hasil observasi atau anekdot disetiap evaluasi harian anak.

Berikut adalah faktor pendukung berdasarkan wawancara dengan CC :

Faktor pendukung lebih kepada kerjasama tim yang bagus, ya. Tidak ada yang paling menonjol. Semua sama rata saling berperan dalam setiap tugas yang diamanahkan. **CC**

Berdasarkan hasil wawancara dengan CC dapat dijelaskan bahwa sebagai faktor pendukung dari keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik ini terletak pada kerjasama tim yang bagus, setiap guru berperan sama dalam pemenuhan tugas.

Berikut adalah faktor penghambat dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik berdasarkan wawancara dengan AA :

Kesulitan itu karena SDM dari jurusan sesuai kualifikasi yang kurang berminat untuk bergabung dengan kami, sulit sekali mendapatkan sarjana PGPAUD/ Psikologi/ PLB yang mau bekerja dengan hati dan peduli pada anak – anak spesial seperti di sekolah kami. **AA**

Berdasarkan hasil wawancara dengan AA, dapat disimpulkan bahwa pihak sekolah masih sulit untuk mendapatkan guru lulusan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan terutama memiliki peduli pada anak spesial, bahkan sekarang yang menjadi prioritas bukan lagi dari jurusan PGPAUD/ Psikologi/PLB. Melainkan yang benar – benar peduli dan ada hati untuk anak – anak spesial di sekolah kami.

Berikut adalah hasil wawancara dengan BB mengenai faktor penghambat pengelolaan tenaga pendidik :

Untuk mencari guru yang benar – benar peduli itu sulit mbak, kita sering berganti – ganti karena setiap yang awal mendaftar begitu waktu training atau mengetahui anak – anaknya seperti apa, kemudian menjadi mundur dan membatalkan ketersediaan mengajar disini. Yang pintar itu banyak mbak, hanya yang benar – benar peduli kita masih selalu mencari jurusan psikologi atau pgpaud yang berkenan bergabung. **BB**

Berdasarkan hasil wawancara dengan BB, kesulitan dalam pengelolaan pendidik ini terletak pada calon guru yang pada akhirnya membatalkan diri dalam bergabung, atau tidak merasa nyaman di lembaga setelah melihat kondisi anak spesial disini. Sehingga kami kesulitan mendapatkan guru sesuai kebutuhan kami yaitu kualifikasi minimal dari S1 PGPAUD atau Psikologi.

Berikut adalah wawancara terkait penghambat dalam pengelolaan tenaga pendidik dengan CC sebagai berikut :

Kita masih kesulitan ya dari segi SDM, hampir setiap tahun ajaran baru terjadi pergantian guru, sehingga ada posisi guru kosong dan kita jadi harus mengulang dari awal lagi untuk memperkenalkan sekolah ini. Harus selalu diadakan training internal kepada guru, padahal ini cukup menyulitkan kami dari segi penyesuaian kembali **CC**

Berdasarkan hasil wawancara dengan CC, dapat dijelaskan bahwa kesulitan berasal dari SDM yang terkadang belum tetap menjadi guru sehingga

membuat harus sedari awal memberikan training internal agar dapat memahami setiap kegiatan dan tugas di lembaga ini.

Berikut adalah hasil wawancara dengan informan sebagai bentuk dari triangulasi sumber :

Menurut saya semua faktor penting dan berpengaruh dalam kesuksesan dari setiap sekolah inklusi. Proses pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik karena semua saling mendukung. Tenaga pendidik, tenaga kependidikan, termasuk kerjasama dengan pihak luar. Semua harus disinergikan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dan teori yang telah disebutkan, dapat dianalisis bahwa faktor pendukung dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik di TK Fun and Play yaitu : (1) guru dengan latar belakang sarjana PAUD di TK Fun and Play dapat berperan penting dalam pelaksanaan dan perencanaan kegiatan pembelajaran yang disesuaikan dengan standar PAUD yang telah ditetapkan, (2) terdapat guru dengan pengalaman mengajar dan penguasaan materi di TK Fun and Play dapat membantu guru lainnya untuk berbagi ilmu dan pengalaman yang telah dimiliki dalam mengajar di lembaga PAUD, (3) lingkungan sekolah di TK Fun and Play yang mendukung setiap guru untuk selalu berupaya mengembangkan kemampuan diri sangat berpengaruh penting terhadap kemajuan kualitas pendidik di TK Fun and Play, (4) berdasarkan hasil observasi guru di TK Fun and Play semakin sadar untuk meningkatkan kemampuan berkat dorongan dari setiap anggota sekolah yang selalu semangat semakin meningkatkan kapasitas diri sebagai pendidik, (5) kepala sekolah dan penanggung jawab sekolah senantiasa melakukan pengawasan dan bimbingan terkait pengembangan kapasitas pendidik melalui kegiatan evaluasi yang selalu dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan triangulasi sumber, dapat dianalisis mengenai faktor penghambat dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik di TK Fun and Play yaitu : (1) TK Fun and Play perlu meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kemampuan guru seperti perangkat komputer, dan keperluan terapi, (2) masyarakat dan wali murid yang dinilai masih belum maksimal dalam berkontribusi mendukung upaya peningkatan perkembangan anak, terutama warga sekitar yang masih perlu semakin berkontribusi dengan lembaga, (3) kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang perlu disesuaikan sesuai dengan kebutuhan TK Fun and Play seperti SI PGPAUD, SI Psikologi, profesi dokter, terapis, dan S1 PLB.

Berdasarkan hasil wawancara, triangulasi sumber dan analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pengelolaan tenaga pendidik TK Fun and Play meliputi:

1. Faktor pendukung dipengaruhi oleh kerjasama tim yang bersinergi bersama dalam mewujudkan pengelolaan tenaga pendidik sesuai harapan. Pelaksanaan dilapangan dipengaruhi berdasarkan latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, kesadaran akan meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dari lembaga, kompetensi kepala sekolah dalam memimpin, upaya pelatihan bagi guru yang selalu ditingkatkan.
2. Sedangkan faktor penghambat dalam pengelolaan tenaga pendidik ini terletak pada latar belakang pendidikan guru TK Fun and Play perlu meningkatkan kualifikasi yang dibutuhkan di lembaga PAUD Inklusi, agar guru memiliki pengalaman dalam pendidikan anak usia dini dan kemampuan dalam penanganan pada anak berkebutuhan khusus, selain itu penghasilan dan kesempatan mengembangkan profesi berkelanjutan yang sesuai harapan pribadi

menyebabkan terdapat beberapa guru mengundurkan diri dari lembaga. Perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana agar dapat meningkatkan kemampuan guru di TK Fun and Play.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai berdasarkan dengan kaidah ilmiah, namun tetap terdapat keterbatasan yaitu:

1. Subjek pendukung penelitian yang belum dapat memberikan sepenuhnya informasi yang dibutuhkan untuk mengupas tuntas dari jawaban pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan TK Inklusi.
2. Peneliti dalam menginterpretasikan dan menganalisis hasil penelitian masih memiliki kecenderungan untuk bias, meskipun telah dilakukan triangulasi sumber. Hal ini karena peneliti masih perlu meningkatkan kemampuan dalam menganalisis informasi yang didapatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di TK Fun and Play Kota Semarang diambil kesimpulan bahwa sekolah perlu meningkatkan kesiapan dalam pengelolaan tenaga pendidik meskipun telah menggunakan prosedur pengelolaan tenaga pendidik meliputi perekrutan, seleksi tenaga pendidik, penempatan tenaga pendidik, pelatihan, dan evaluasi tenaga pendidik serta berdasarkan faktor kesiapan yang diperhatikan secara emosi, kognitif, dan berperilaku. Hal ini dipengaruhi karena kualifikasi guru yang perlu ditingkatkan bagi lembaga pendidikan anak usia dini inklusi yaitu, SI PGPAUD/ Psikologi, S1 PLB dan tenaga medis yang dibutuhkan dalam lembaga inklusi, serta meningkatkan sarana dan prasarana untuk membantu melakukan assesmen dan terapi bagi anak berkebutuhan khusus.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian mengenai kesiapan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan sekolah inklusi di TK Fun and Play yang telah dilakukan peneliti, berikut beberapa saran yang diberikan berdasarkan hasil temuan dan analisis data, meliputi :

5.2.1 Lembaga

Terkait perekrutan tenaga pendidik diperlukan publisitas yang lebih luas dan upaya promosi agar dapat menarik minat calon tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pada lembaga PAUD Inklusi yang dibutuhkan, diperlukan untuk semakin dapat memenuhi sarana dan prasarana untuk memudahkan kegiatan pembelajaran dan pelaksanaan terapi di klinik tumbuh kembang anak.

5.2.2 Guru

Terkait proses kegiatan pembelajaran, maupun setiap kegiatan yang melibatkan guru, hendaknya selalu menjaga kerjasama antar sesama guru dan wali murid, serta selalu meningkatkan kompetensi diri agar semakin mampu dalam mewujudkan tujuan pendidikan di lembaga inklusi anak usia dini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiarti, W. (2014). Implementasi Pendidikan Inklusi Melalui Strategi Pengelolaan Kelas Yang Inklusi Pada Guru Taman Kanak - Kanak di Kecamatan Ngaliyan. *Jurnal Rekayasa*, 70-77.
- Akbarjono, A. (2018). Eksistensi Guru dalam Penanaman Nilai Pendidikan. *At- Ta'lim*, 174.
- Alamsyah, Y. A. (2016). Expert Teacher . *Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 27.
- Arikunto, S. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Atabik. (2015). Prinsip dan Metode Pendidikan Anak Usia Dini. *Inovasi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal*, 270.
- Banani, M. (2019). Manajemen Penempatan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan (Studi di Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum Tarogong Kaler Kab. Garut). *Jurnal I'tibar*, 135 - 147.
- Denisi, A., & Griffin, R. (2012). *Human Resouces*. Mason: South Western.
- Dewi, N. K. (2017). Manfaat Program Pendidikan Inklusi untuk Aud. *Jurnal Pendidikan Anak*, 12 - 19.
- Fikriyyah, L. & Astuti, H. P. (2017). Management School Curriculum of Inclusion In the Kindergarten the Talents of Semarang. *BELIA: Early Childhood Education Papers*, 37-40.
- Fitri, A. N., Riana, A. W., & Fedryansyah, M. (2015). Perlindungan Hak-Hak Anak dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Anak . *PROSIDING KS: Riset & PKM*, 46.
- Fitrianasari, H. (2015). Persepsi Guru Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif Sesuai Latar Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Khusus*, 2-5.
- Fridani, L., & Lestari, A. (2009). *Inspiring Education Paud*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Gunawan, I. (2013). Metode penelitian kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Hadari, N. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, S. (2015). Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Lentera : Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi*. 218-226.
- Hatta, M. (2015). *Pendidikan Inklusif dan Perlindungan Anak*. Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan .

- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hidayat, A. (2009). *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah*. Bandung: Prenadamedia Group.
- Ilahi, M., & Rose, K. (2013). *Pendidikan Inklusif. Konsep & Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Irvan, M. (2017). Pengetahuan mahasiswa pg-paud unipa surabaya tentang pendidikan inklusif. *Buana Pendidikan: Jurnal Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 155-164.
- Ismail, I. M. (2010). Ismail. Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Lentera Pendidikan*. 44-63. *Lentera Pendidikan*, 47-49.
- Janah, R. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di. *Obsesi*, 224.
- Kariyev, A., Turganbayeva, B., Slambekova, T., Zheldybayeva, B., & Kabdualiyeva, A. (2015). Model of Formation of Teacher's Readiness to Learning on The Base of Interactive Methods as The Conditions Of Creation of Students Abilities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 353-357.
- Khairani, M. (2011). Hubungan Antara Komunikasi Ibu - Anak Dengan Kesiapan Menghadapi Menarche Pada Siswi SMP. *Jurnal Psikologi Undip*, 133-143.
- Khoironi, H. (2015). Pengaruh Model Pembelajaran Inquiry Training Dengan Menggunakan Peta Konsep Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Pokok Suhu Dan Kalor Di Kelas X SEMESTER II SMA NEGERI 1 LAE PARIRAT. P. 2014/2015 . *skripsi*, 1.
- Lukitasari, S. W. (2017). Evaluasi Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 121-134.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. (2007). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mastuti, D. (2014). Kesiapan Taman Kanak-Kanak Dalam Penyelenggaraan Kelas Inklusi Dilihat Program Kegiatan Pembelajaran. *BELIA: Early Childhood Education Papers*, 2-8.
- Moleong, L. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, S. (2020). *Manajemen Pembelajaran Inklusi Pada Anak Usia Dini*. Tasikmalaya: Ksatria Siliwangi.

- Mulyani, D. (2013). Hubungan Kesiapan Belajar Siswa Dengan Prestasi Belajar . *Jurnal Ilmiah Konseling*, 27-31.
- Munastiwi, E. (2019). Manajemen Lembaga PAUD (Untuk Pengelola Pemula). *Yogyakarta: CV. Istana Agency*.
- Muniroh, J., & Muhyadi. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 161-173.
- Mursid. (2015). *Pengembangan Pembelajaran PAUD*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nasution, W. N. (2015). Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 80-89.
- Novitawati. (2013). Kesiapan Sekolah Anak Taman Kanak Kanak Berbasis Model Pembelajaran Sentra. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 109-132.
- Octovido, I. (2014). Analisis Efektivitas dan Kontribusi Pajak Daerah Sebagai Sumber Pendapatan Asli Daerah Kota Batu (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Batu Tahun 2009-2013). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4-7.
- Permatasari, E. (2014). Implementasi Pendekatan Saintifik dalam Kurikulum 2013 pada Pembelajaran Sejarah. *Permatasari, E. A. (2014). Implementasi Pendekatan Indonesian Journal of History Education*, 12-16.
- Pendidikan, M. (2014). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Publisher. (2019, Maret 15). <http://pk.kemdikbud.go.id>. Retrieved November 24, 2019, from Kemdikbud: <http://pk.kemdikbud.go.id/2019/03/15/sekolah-inklusi-dan-pembangunan-slb-dukung-pendidikan-inklusi/>
- Putra, E. M. (2018). Manajemen Tenaga Pendidik SdIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management*, 42-45.
- Putri, P. H. (2017). Pelatihan Pembuatan Game Puzzle Tebak Gambar dalam Bahasa Inggris bagi Guru kelas SD Muhammadiyah 3 Ambarketawang. *Jurnal Dinamika Informatika*, 63-69.
- S. A. (2016). Hubungan Prestasi Prakerin Dan Sikap Mandiri Dengan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan* , 366.
- Sari, D. (2011). Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja pada BMT UGT Sidogiri Pasuruan. *disertasi*.

- Schelur, R., & Susan, E. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Setianingsih, E. S. (2017). Implementasi Pendidikan Inklusi: Manajemen Tenaga Kependidikan . *Jurnal UPGRIS*, 126-133.
- Siregar, N. A. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal EducanduM*, 2-12.
- Sobri, R. (2019). Implementasi Pengelolaan Tenaga Pendidik. *Islamic Management*, 23-48.
- Sudarma. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 76-83.
- Supena, Asep (2018). Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini Inklusif. *Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini*, 19.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, D. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono, T. (2018). Manajemen Sekolah untuk Anak Berkebutuhan Khusus. *Pendidikan Islam*, 227-246.
- Sulistianingsih. (2016). Upaya Sekolah Inklusif Smp Tumbuh Yogyakarta dalam Menciptakan School Well-Being. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam*, 35-50.
- Sulthon. (2013). Mengenal Pendidikan Multikultural Bagi Anak Berkebutuhan Khusus Dengan Model Inklusi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal ADDIN*, 195-221.
- Sunardi, S., & Sunaryo, S. (2016). Manajemen Pendidikan Inklusif (Konsep, Kebijakan, dan Implementasinya). *Jurnal JASSI ANAKKU*, 184-200.
- Supena, A. (2017). Model Pendidikan Inklusif Untuk Siswa Tunagrahita di Sekolah Dasar. *Parameter: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*. 145-155.
- Suryaningrum, C. (2016). Pengembangan Model Deteksi Dini Anak Berkebutuhan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 62-74.
- Ulfatin, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Jakarta Rajawali Press.
- Usman, A., & Azman, A. (2019). Usman, A. Komunikasi Pemimpin Pusat-Daerah Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Peurawi*, 91-103.
- Waluyo, E., Handayani, S. S. D., & Diana, D. (2018). Family and Community Participation in the Development of Early Childhood Education after the Policy

Program of one Village one ECE. Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies, 136-140.

Wangid, M. N. (2014). Kesiapan Guru dalam Pembelajaran Tematik Integratif dalam Kurikulum 2013. Jurnal Prima Edukasia, 175-182.

Yunus, M. (2016). Profesionalisme guru dalam peningkatan mutu pendidikan. Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 112-128.

LAMPIRAN 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
 Gedung Dekanat, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
 Telepon +6224-8508019, Faksimile +6224-8508019
 Laman: <http://fip.unnes.ac.id>, surel: fip@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/3265/UN37.1.1/LT/2020
 Hal : Izin Penelitian

16 Januari 2020

Yth. Kepala Sekolah TK Fun And Play
 Kota Semarang

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Hasna Warda Widdaty
 NIM : 1601415051
 Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, S1
 Semester : Gasal
 Tahun akademik : 2019/2020
 Judul : KESIAPAN TK FUN AND PLAY KOTA SEMARANG DALAM
 PENYELENGGARAAN SEKOLAH INKLUSI DILIHAT
 MELALUI PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 22 Januari 2020 s.d. 19 Februari 2020.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan:
 Dekan FIP;
 Universitas Negeri Semarang



Lampiran 2 Surat Telah Melakukan Penelitian



FUN & PLAY
Inclusion School

SURAT KETERANGAN

No. : 029/FUN&PLAY/IX/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala sekolah TK Inklusi Fun & Play Semarang, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Hasna Warda Widdaty
NIM : 1601415051
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, S1
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Instansi : Universitas Negeri Semarang

benar-benar telah melaksanakan observasi di sekolah kami pada tanggal 10 Februari 2020 untuk melengkapi syarat skripsi dengan judul “Kesiapan TK Inklusi Fun & Play Kota Semarang dalam Penyelenggaraan Sekolah Inklusi Dilihat melalui Pengelolaan Tenaga Pendidik”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 14 Februari 2020

Kepala Sekolah

Atiek Selliawati, SH.

Tembusan:

1. Ketua Yayasan
2. Penanggung Jawab Sekolah

Alamat : Jl. Jatingaleh I No. 272 B, Ngesrep Banyumanik Semarang 50261
Telp : 024-76916225
Email : funandplay.tkinklusi@gmail.com

LAMPIRAN 3

KISI – KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Kisi – Kisi Pedoman Wawancara Penanggung Jawab Sekolah

Variabel	Sumber	Aspek	Indikator	No. Soal
Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik	a. Wangid, M. N., Mustadi, A., Erviana, V. Y., & Arifin, S. (2014). Kesiapan guru SD dalam pelaksanaan pembelajaran tematik-integratif pada kurikulum 2013 di DIY. <i>Jurnal Prima Edukasia</i> , 2(2), 175-182. b. Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009 c. Ilahi, M. T. (2013). Pendidikan inklusif: konsep dan aplikasi. <i>Yogyakarta: Ar-Ruzz Media</i> .	Kesiapan sikap dan emosi	1) Visi dan Misi Sekolah. 2) Latar belakang penyelenggaraan sekolah. 3) Kurikulum yang digunakan. 4) Keyakinan penyelenggaraan sekolah.	1,2,3 ,4,8
		Kesiapan kognitif	1) Studi penyelenggaraan sekolah. 2) Rencana jangka panjang untuk penyelenggaraan sekolah inklusi 3) Upaya yang telah dilakukan berkaitan dengan ilmu yang telah dimiliki di bidang pendidikan inklusi.	5,6,7 ,9, 10,1 1, 12

			4) Kelebihan dan kekurangan yang dimiliki terkait penyelenggaraan sekolah inklusi.	
		Kesiapan berperilaku	1) Upaya kerjasama yang dilakukan. 2) Upaya kerjasama yang telah dilakukan. 3) Target yang telah dicapai dalam penyelenggaraan sekolah inklusi.	13, 14, 15
Pengelolaan tenaga pendidik	a. UU No 14 tahun 2005 b. Setianingsih, E. S. (2018). IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSI: MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN (GPK). <i>Malih Peddas (Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar)</i> , 7(2),	Perekrutan	1) Rencana perekrutan tenaga pendidik 2) Persyaratan perekrutan tenaga pendidik 3) Persiapan dalam perekrutan tenaga pendidik	16 ,17, 18
		Seleksi	1) Proses seleksi tenaga pendidik.	19

	<p>126. c. Sobri, R. (2019). IMPLEMENTASI PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI MI. AZ-ZAHIR PALEMBAN <i>G. Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam</i>, 2(01), 23-48.</p>	<p>Penempatan Tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan</p>	<p>1) Upaya yang dilakukan sebelum penempatan tenaga pendidik 2) Faktor yang berpengaruh dalam penempatan tenaga pendidik 3) Faktor yang berpengaruh dalam penempatan tenaga pendidikan.</p>	<p>20, 21, 22</p>
	<p>d. Asmani, Jamal M. (2012). TIPS APLIKASI MANAJEMEN SEKOLAH. <i>Jakarta : Diva Press.</i></p>	<p>Pelatihan</p>	<p>1) Rencana pelatihan tenaga pendidik. 2) Upaya yang telah dilakukan dalam pelatihan tenaga pendidik.</p>	<p>23, 24</p>
		<p>Evaluasi</p>	<p>1) Faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga pendidik 2) Faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga</p>	<p>25, 26, 27, 28</p>

			kependidikan. 3) Pengawasan dan pengendalian 4) Tindak lanjut.	
--	--	--	--	--

KISI – KISI PEDOMAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

VARIABEL	SUMBER	ASPEK	INDIKATOR	No SOAL
Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik	a. Wangid, M. N., Mustadi, A., Erviana, V. Y., & Arifin, S. (2014). Kesiapan guru SD dalam pelaksanaan pembelajaran tematik- integratif pada kurikulum 2013 di DIY. <i>Jurnal Prima Edukasia</i> , 2(2), 175-182. b. Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009 c. Ilahi, M. T. (2013). Pendidikan inklusif: konsep dan aplikasi. <i>Yogyak arta: Ar-Ruzz Media</i> .	Kesiapan sikap dan emosi	1) Visi dan Misi. 2) Kurikulum. 3) Program rencana jangka pendek dan rencana jangka panjang. 4) Upaya yang dilakukan berkaitan dengan ilmu yang dikuasai. 5) Kelebihan dan kekurangan penyelenggara an sekolah inklusi.	2,3,4,5, 6,9,
		Kesiapan kognitif	1) Studi lanjut dalam upaya penyelenggara an sekolah 2) Pembagian tugas serta tanggung jawab	10,11, 12,13, 14,15
		Kesiapan berperilaku	1) Upaya kerjasama yang direncanakan. 2) Upaya kerjasama yang telah dilakukan. 3) Target yang telah dicapai dalam penyelenggaraan sekolah inklusi	
Pengelolaan tenaga	a. UU No 14 tahun 2005	Perekrutan	1) Rencana perekrutan	16,17 ,

pendidik	<p>b. Setianingsih, E. S. (2018). IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSI: MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN (GPK). <i>Malih Peddas (Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar)</i>, 7(2), 126.</p> <p>c. Sobri, R. (2019). IMPLEMENTASI PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI MI. AZ-ZAHIR PALEMBANG. <i>Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam</i>, 2(01), 23-48.</p> <p>d. Asmani, Jamal M. (2012). TIPS APLIKASI MANAJEMEN SEKOLAH. <i>Jakarta : Diva Press.</i></p>		<p>tenaga pendidik dan kependidikan.</p> <p>2) Persyaratan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.</p> <p>3) Persiapan dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan.</p>	18
		Seleksi	<p>1) Proses seleksi tenaga pendidik.</p> <p>2) Proses seleksi tenaga kependidikan.</p>	19,20
		Penempatan Tenaga Pendidik	<p>1) Upaya sebelum penempatan tenaga pendidik.</p> <p>2) Faktor mempengaruhi penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.</p>	21,22 23
		Pelatihan	<p>1) Rencana pelatihan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.</p> <p>2) Upaya yang telah dilakukan dalam pelatihan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.</p>	24,25 26,27
		Evaluasi	<p>1) Faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga pendidik</p>	28,29 30,31 32

			dan tenaga kependidikan. 2) Pengawasan dan pengendalian 3) Tindak lanjut	
--	--	--	--	--

KISI – KISI PEDOMAN WAWANCARA GURU

Variabel	Sumber	Aspek	Indikator	No. Soal
Kesiapan Pengelolaan Tenaga Pendidik	a. Wangid, M. N., Mustadi, A., Erviana, V. Y., & Arifin, S. (2014). Kesiapan guru SD dalam pelaksanaan pembelajaran tematik- integratif pada kurikulum 2013 di DIY. <i>Jurnal Prima Edukasia</i> , 2(2), 175-182. b. Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009 c. Ilahi, M. T. (2013). Pendidikan inklusif: konsep dan aplikasi. <i>Yogyak arta: Ar-Ruzz Media</i> .	Kesiapan sikap dan emosi	1) Motivasi pendidik. 2) Visi dan misi menjadi pendidik. 3) Upaya yang telah dilakukan berkaitan dengan ilmu yang telah dimiliki di bidang pendidikan inklusi. 4) Kelebihan dan kekurangan yang dimiliki terkait pendidikan inklusi.	2,5,6,9, 10
		Kesiapan kognitif	1) Studi yang telah dilakukan sebagai persiapan pembelajaran. 2) Rencana jangka panjang dalam pembelajaran inklusi. 3) Upaya yang telah dilakukan berkaitan dengan ilmu yang telah dimiliki di bidang pendidikan	11,12, 13

			inklusi. 4) Kelebihan dan kekurangan yang dimiliki terkait pembelajaran inklusi. 5) tugas serta tanggung jawab.	
		Kesiapan berperilaku	1) Usaha yang dilakukan untuk menjadi pendidik sesuai kualifikasi	16,17
Pengelolaan tenaga pendidik	<p>a. UU No 14 tahun 2005</p> <p>b. Setianingsih, E. S. (2018). IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSI: MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN (GPK). <i>Malih Peddas (Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar)</i>, 7(2), 126.</p> <p>c. Sobri, R. (2019). IMPLEMENTASI PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI MI. AZ-ZAHIR PALEMBANG. <i>Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam</i>, 2(01), 23-48.</p> <p>d. Asmani, Jamal M. (2012). TIPS APLIKASI MANAJEMEN</p>	Perekrutan	1) Teknis perekrutan pendidik 2) Persyaratan perekrutan	18,19, 20,21
		Seleksi	1) Tahapan seleksi pendidik di sekolah inklusi 2) Penanggung jawab seleksi	23,24
		Penempatan Tenaga Pendidik	1) Teknis penempatan tugas pendidik 2) Orientasi pendidik 3) Tanggung jawab pendidik	25,26, 27
		Pelatihan	1) Sikap sekolah mengenai pengembangan kualitas pendidik.	28
		Evaluasi	1) Respon sekolah terhadap	29,30, 31,32, 33,34,

	SEKOLAH. <i>Jakarta : Diva Press.</i>		hambatan yang dialami pendidik. 2) Faktor penghambat dan pendukung pengelolaan pendidik. 3) Faktor yang diperhatikan dalam evaluasi pendidik. 4) Pengawasan dan pengendalian. 5) Tindak lanjut.	35,36, 37
--	--	--	--	--------------

Lampiran 4 Instrumen Penelitian

LEMBAR WAWANCARA

PENANGGUNG JAWAB TK INKLUSI FUN AND PLAY

Identitas Responden

Nama :
 Tempat dan Tanggal Lahir :
 Pendidikan Terakhir :
 Pekerjaan :
 Alamat :
 Jabatan :
 Hari, tanggal wawancara :
 Waktu wawancara :

Sejarah TK Fun and Play

- 1) Kapan TK Fun and Play berdiri ?
- 2) Apa yang melatar belakangi berdirinya TK tersebut ?
- 3) Bagaimana teknis dalam mendirikan lembaga tersebut ?
- 4) Bagaimana respon masyarakat terhadap penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?

Kesiapan

- 5) Apa pedoman yang digunakan dalam penyelenggaraan sekolah ini ?
- 6) Apakah bapak/ibu mengetahui standar paud dan permendikbud 137 tahun 2014 ?
- 7) Apa kurikulum yang digunakan lembaga inklusi ini ?
- 8) Seberapa besar keyakinan dalam membangun lembaga ini ?
- 9) Studi apa yang dilakukan sebelum mendirikan lembaga ini ?
- 10) Upaya apa yang telah dilakukan setelah melakukan studi mengenai lembaga inklusi ?
- 11) Bagaimana rencana jangka panjang dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?
- 12) Apa saja kelebihan dan kekurangan terkait penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?
- 13) Apa saja rencana kerjasama yang telah dilakukan dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?
- 14) Apa saja rencana kerjasama dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?
- 15) Apa saja target yang telah dicapai dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?

Pengelolaan Pendidik

- 16) Bagaimana rencana perekrutan tenaga pendidik di lembaga inklusi ini ?

- 17) Apa saja persyaratan perekrutan tenaga pendidik di lembaga ini ?
- 18) Bagaimana teknis dalam proses seleksi tenaga pendidik di lembaga ini ?
- 19) Bagaimana upaya yang telah dilakukan sebelum penempatan tenaga pendidik ?
- 20) Bagaimana teknis pembagian tugas guru di lembaga ini ?
- 21) Bagaimana rencana pelatihan tenaga pendidik di lembaga ini ?
- 22) Apa saja upaya yang telah dilakukan dalam pelatihan guru di lembaga ini ?
- 23) Bagaimana bentuk evaluasi tenaga pendidik yang dilakukan oleh lembaga ini ?
- 24) Apa saja faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga pendidik ?
- 25) Bagaimana bentuk pengawasan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dari lembaga ?
- 26) Bagaimana bentuk tindak lanjut setelah melakukan evaluasi ?

LEMBAR WAWANCARA
KEPALA SEKOLAH TK FUN AND PLAY

Identitas Responden

Nama :
 Tempat dan tanggal lahir :
 Pendidikan terakhir :
 Pekerjaan :
 Alamat :
 Jabatan :
 Hari, tanggal wawancara :
 Waktu wawancara :

Sejarah

1. Bagaimana sejarah terselenggaranya TK Fun and Play ini ?
2. Apa visi dan misi TK Fun and Play ?
3. Apa motivasi bapak/ibu menjadi guru di sekolah ini ?
4. Bagaimana respon masyarakat terhadap adanya lembaga pendidikan inklusi ini ?

Kesiapan

5. Kurikulum apa yang digunakan dalam kegiatan di sekolah ?
6. Bagaimana program rencana jangka panjang dan jangka pendek dalam mencapai visi dan misi sekolah ?
7. Apa saja upaya yang telah dilakukan untuk mencapai visi dan misi sekolah berdasarkan latar belakang ilmu yang dimiliki ?
8. Apa saja kelebihan dan kekurangan yang dirasakan selama penyelenggaraan sekolah inklusi ini ?
9. Apa saja studi yang dilakukan dalam pengupayaan dalam penyelenggaraan sekolah inklusi inklusi ?
10. Upaya apa yang telah dilakukan untuk memajukan lembaga ini berdasarkan bidang keilmuan yang telah dimiliki ?
11. Apa kelebihan dan kekurangan yang dirasakan dalam penyelenggaraan sekolah inklusi ini ?
12. Adakah upaya kerjasama yang dilakukan dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ? jika ada, bagaimana bentuk upaya kerjasama ?

13. Apa saja target yang telah dicapai selama penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?

Pengelolaan Pendidik

14. Bagaimana persyaratan perekrutan tenaga pendidik di lembaga ini ?

15. Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik di lembaga ini ?

16. Adakah orientasi pendidik di lembaga ini ?

17. Apa saja faktor yang berpengaruh dalam penempatan tenaga pendidik ?

18. Bagaimana teknis pembagian tugas dan tanggung jawab bagi tenaga pendidik ?

19. Bagaimana rencana pelatihan untuk pendidik di lembaga ini ?

20. Bagaimana teknis evaluasi tenaga pendidik ?

21. Apa saja faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga pendidik ?

22. Bagaimana bentuk pengawasan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik ?

23. Bagaimana bentuk kebijakan tindak lanjut setelah melakukan evaluasi tenaga pendidik ?

**PEDOMAN WAWANCARA
UNTUK GURU KELAS TK FUN AND PLAY**

Identitas Responden

Nama :
 Tempat dan tanggal lahir :
 Pendidikan terakhir :
 Pekerjaan :
 Alamat :
 Jabatan :
 Hari, tanggal wawancara :
 Waktu wawancara :

Sejarah

- 1) Bagaimana sejarah ibu/bapak menjadi guru di sekolah ini ?
- 2) Bagaimana tanggapan masyarakat di sekitar setelah terdapatnya lembaga ini ?

Kesiapan

- 3) Apa motivasi bapak/ ibu sehingga berminat menjadi guru di lembaga ini ?
- 4) Apa visi dan misi ibu / bapak selama menajdi guru di lembaga ini?
- 5) Apa saja upaya yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab semaksimal mungkin di lembaga ini ?
- 6) Apa kelebihan dan kekurangan yang dirasakan ibu/bapak selama menjadi guru di lembaga ini ?
- 7) Apa saja studi/workshop/pelatihan yang telah dilakukan dalam mempersiapkan diri menjadi guru di lembaga ini ?
- 8) Apakah terdapat rencana jangka panjang atau rencana jangka pendek terkait sebagai guru di lembaga ini ? jika ada, tolong di jelaskan.
- 9) Bagaimana rutinitas keseharian sebagai guru di sekolah ini ?
- 10) Apa saja usaha yang dilakukan ibu/bapak untuk memenuhi kriteria menjadi pendidik yang berkualitas ?

Pengelolaan Pendidik

- 11) Bagaimana teknis perekrutan tenaga pendidik yang bapak/ibu alami saat proses perekrutan dari lembaga ini ?
- 12) Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi saat mendaftar sebagai guru di lembaga ini?
- 13) Bagaimana teknis proses seleksi dalam perekrutan pendidik yang bapak/ibu alami ?

- 14) Siapa saja yang berperan sebagai penanggung jawab dan pihak yang terlibat dalam proses penyeleksian ?
- 15) Bagaimana teknis penempatan pembagian tugas yang dialami oleh bapak/ ibu ?
- 16) Adakah proses orientasi pendidik yang ibu/ bapak lalui setelah diterima sebagai pendidik di lembaga ini ?
- 17) Apa saja tanggung jawab yang bapak/ibu terima sebagai pendidik di lembaga ini ?
- 18) Bagaimana sikap dari pihak lembaga yang bapak / ibu rasakan dalam pengembangan kemampuan pendidik ?
- 19) Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam pengelolaan pendidik yang bapak / ibu alami ?
- 20) Apa saja faktor yang diperhatikan dalam evaluasi pendidik di lembaga ini ?
- 21) Bagaimana bentuk pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh pihak sekolah kepada bapak / ibu ?
- 22) Bagaimana bentuk evaluasi pendidik dilakukan ?
- 23) Bagaimana bentuk tindak lanjut dari evaluasi yang bapak/ibu dapatkan ?

LAMPIRAN 5

HASIL WAWANCARA

HASIL WAWANCARA

PENANGGUNG JAWAB TK INKLUSI FUN AND PLAY

Identitas Responden

Nama	: Agung Prasetyo S, Psi. M.Pd.,
Tempat dan Tanggal Lahir	: Semarang, 27 Oktober 1969
Pendidikan Terakhir	: S2 Magister Pendidikan
Pekerjaan	: Dosen
Alamat	: Banyumanik
Jabatan	: Penanggung Jawab
Hari, tanggal wawancara	: Rabu, 12 Februari 2020
Waktu wawancara	: 11.00

Sejarah TK Fun and Play

1) Kapan TK Fun and Play berdiri ?

“ ya awal berdirinya ya 3 Juli 2018. Diresmikan oleh Pak Walikota”

2) Apa yang melatar belakangi berdirinya TK tersebut ?

“ ya karena banyak klien yang minta masuk tiap hari, sehingga mau tidak mau kita harus punya sekolah. Nah, kita tidak berpikir kalau animo masyarakat besar”

3) Bagaimana teknis dalam mendirikan lembaga tersebut ?

“ Ya kita mengajukan izin ke dinas, kemudian kita buka pendaftaran. Bukan pendaftaran, tapi kan memang dari klien di klinik tumbuh kembang kami. Kemudian pada masuk menjadi murid. Entah kenapa kemudian kan menjadi viral. Banyak yang tahu. Kemudian mencari lokasi untuk sekolah. Yang lama itu kan waktu pembangunan pendopo sekitar 3 bulan, nah ini semua kan sudah ada kebutuhan perkantoran, kemudian hak milik oleh Yayasan Pendowo Limo.”

4) Bagaimana respon masyarakat terhadap penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?

“ respon sangat senang ya, terutama masyarakat dengan anak abk di sekitar sangat terbantu ya.”

Kesiapan

5) Apa pedoman yang digunakan dalam penyelenggaraan sekolah ini ?

“menggunakan juknis dari pemerintah, sama dengan sekolah lain. Hanya kan yang berbeda metode pembelajarannya”

- 6) Apakah bapak/ibu mengetahui standar paud dan permendikbud 137 tahun 2014 ?
“ya kami juga menggunakan untuk pembelajaran”
- 7) Apa kurikulum yang digunakan lembaga inklusi ini ?
“ ya sama, kurikulum 13 juga. Hanya kami modifikasi, karena kan namanya pembelajaran inklusi itu kurikulum berdeferensiasi. Kurikulum yang beda dengan kurikulum biasa”
- 8) Seberapa besar keyakinan dalam membangun lembaga ini ?
“ ya sebenarnya awalnya kita cuma pengen bermanfaat. Kita tidak menyangka bisa sebesar ini. Artinya diluar dugaan”
- 9) Studi apa yang dilakukan sebelum mendirikan lembaga ini ?
“ ya paling mengikuti berbagai pelatihan, cuman kan kalau judul fun and play itu adalah judul disertasi saya.”
- 10) Upaya apa yang telah dilakukan setelah melakukan studi mengenai lembaga inklusi ?
“ pelatihan inklusi, abk, dari lembaga nonformal”
- 11) Bagaimana rencana jangka panjang dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?
“ya, pengennya sekolah ini berlanjut kejenjang selanjutnya. Karena kasihan teman – teman yang sudah selesai disini kan tidak tertampung. Ini sedang kami usahakan, kalau bisa bulan Juni sudah punya SD
- 12) Apa saja kelebihan dan kekurangan terkait penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?
“ kelebihan ada di metode kegiatan bermain, ya yang jelas kita bekerja dengan hati. Gurunya merupakan orang – orang pilihan. Perbaikan yang perlu ditingkatkan tempatnya kurang luas, prasarana, gudang saja belum ada. Padahal kan kegiatan kita real semua.
- 13) Apa saja rencana kerjasama yang telah dilakukan dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ? “
“Kerjasama tidak ada, cuman bantuan itu ada. Dari Astra”
- 14) Apa saja rencana kerjasama dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?
“sepertinya ada, harus. Karena kan kita butuh pengembangan. Tujuannya ke perusahaan – perusahaan besar BUMN”.
- 15) Apa saja target yang telah dicapai dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?
“Target lebih kepada siswa ya, artinya perkembangan siswa melebihi harapan awal.”

Pengelolaan Pendidik

- 16) Bagaimana rencana perekrutan tenaga pendidik di lembaga inklusi ini ?
“Ya kalau kita kan berdasarkan rasio murid. 1 ;3 maksimal 5. Perekrutan kita putuskan sendiri. Yayasan tidak ikut terlibat.”
- 17) Apa saja persyaratan perekrutan tenaga pendidik di lembaga ini ?
“Sebenarnya yang kita cari kan S1 paud atau psikologi. Tapi kan ternyata susah. Mencari orang orang yang bekerja denga hati itu tidak gampang. Persyaratan seperti pada umumnya.”
- 18) Bagaimana teknis dalam proses seleksi tenaga pendidik di lembaga ini ?
“Kita membuat tim seleksi, ada psikotes, microteaching, dan wawancara”
- 19) Bagaimana upaya yang telah dilakukan sebelum penempatan tenaga pendidik ?
“Ya kita training dulu, uji coba. Training selama 3 hari.”
- 20) Bagaimana teknis pembagian tugas guru di lembaga ini ?
“Yang penting kalau bukan si paud kita training internal semua, mengadakan workshop kecil - kecilan. Dengan tugas yang sama diimbangi training”
- 21) Bagaimana rencana pelatihan tenaga pendidik di lembaga ini ?
“Ya kalau guru setiap saat harus diupgrade. Jadi kalau ada isu baru tentang dunia paud atau abk, pasti kita sampaikan.”
- 22) Apa saja upaya yang telah dilakukan dalam pelatihan guru di lembaga ini ?
“Kita mencari tahu info – info jika ada pelatihan, kemudian kita berangkatkan guru – guru kesana.”
- 23) Bagaimana bentuk evaluasi tenaga pendidik yang dilakukan oleh lembaga ini ?
“Kita mengadakan evaluasi SDM, pada saat – saat tertentu dan setiap semester kita ada evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan angket dan observasi.”
- 24) Apa saja faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga pendidik ?
“kinerja.”
- 25) Bagaimana bentuk pengawasan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dari lembaga ?
“menggunakan cctv dan observasi.”
- 26) Bagaimana bentuk tindak lanjut setelah melakukan evaluasi ?
“Ya kita pembinaan internal secara individu.”

HASIL WAWANCARA

KEPALA SEKOLAH TK FUN AND PLAY

Identitas Responden

Nama	: Atiek Selliawati, S.H.
Tempat dan tanggal lahir	: Semarang, 15 Desember 1969
Pendidikan terakhir	: S1 SH
Pekerjaan	: Guru
Alamat	: Banyumanik
Jabatan	: Kepala Sekolah
Hari, tanggal wawancara	: Senin, 10 Februari 2020
Waktu wawancara	: 11.00

Sejarah

1. Bagaimana sejarah terselenggaranya TK Fun and Play ini ?

“ TK Fun and Play itu berasal dari klinik tumbuh kembang di Tembalang, ide klinik memang dari Pak Agung. Karena klien banyak, kita punya klinik cuman kecil saja. Kemudian orang tua mengusulkan untuk buka sekolah saja.

Kemudian Bunda Atiek bertemu dengan teman bunda, yayasannya Bunda Santi, teman kecil. Alhamdulillah waktu itu, ini masih gudang. Pembangunan selama 4 bulan dari 2018. Kalau klinik itu dari 2016. Berawal dari Pak Agung mengisi parenting, Alhamdulillah progresnya bagus. Terapi itu tiap hari Selasa. Lama – lama banyak yang telpon, tetapi kok kemudian bunda menilai semakin tidak profesional, kadang bisa datang, kadang tidak. Kemudian saya memberikan saran, kita harusnya punya wadah untuk menaungi anak – anak ini, idenya dari Bunda Atiek juga. Kemudian kita mencari 3 orang mahasiswa yang punya kredibilitas. Yang 2 tidak bisa karena masih S2. Alhamdulillah yang 1 bisa. Pak Agung dan Bunda Santi memproses sekolah ini dan kemudian melakukan perekrutan. Kemudian kita pindahkan semua kesini. Konsep kita sampaikan ke suami Bunda Santi sebagai Pembina. Alhamdulillah kemudian dilengkapi apa yang kita butuhkan semua.

2. Apa visi dan misi TK Fun and Play ?

Ya intinya sama, yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Cuman kita fokus dengan penyamarataan. Ya kita ingin lebih fokus ke anak - anak dengan gangguan emosi dan anak spesial.

3. Apa motivasi bapak/ibu menjadi guru di sekolah ini ?

Awalnya saya kaget mbak, saat ikut bergabung di klinik. Kemudian berawal dari melihat 2 orang anak yg menjadi perhatian bunda, kemudian adalah panggilan jiwa saat menangani. Kemudian kita visit ke sekolah A, perintah naik saja tidak bisa mbak, kemudian setelah diterapi alhamdulillah sekarang sudah bagus di sekolah juara 1. Dari situ bunda mulai terjun, awalnya bunda berpikir untuk mengelola manajemen, tapi ternyata tidak bisa. Bunda ikut konferensi di Jakarta. Alhamdulillah banyak yang di dapat. Kemudian kita berdua sepakat akan menjadi penggiat untuk anak spesial. Kami berusaha membantu anak - anak minimal agar menjadi mandiri.”

4. Bagaimana respon masyarakat terhadap adanya lembaga pendidikan inklusi ini ?

“Kalau dari luar itu bagus, bahkan dari luar Jawa itu ingin sekali kesini. Cuman maaf ya kalau dari tetangga masih mengecap kami sekolah anak nakal, makanya Pak Agung menulis apa itu sekolah inklusi itu apa di depan. Cuman rata – rata ini alamatnya dari jauh. Padahal ada beberapa anak spesial dan dengan biaya yang tidak mahal, justru kalau ada yg minta surat keterangan nanti Pak Agung akan memberikan. Sebenarnya kita ingin puya ide, untuk mensosialisasikan ke posyandu agar lebih mengenal sekolah kami. Justru dengan anak reguler di sekolah inklusi pada umumnya malah progress lebih bagus. Kemarin berdiskusi dengan orang dinas, yang dibahas itu sudah kami terapkan disini. Idenya Pak Nadiem sudah kami terapkan seperti membangun sebuah karakter dan ramah anak. Makanan kami juga tidak mau sembarang, kemasan pabrik juga kami tidak izinkan. Kami sudah berusaha bersinergi orang tua dengan pihak sekolah.”

Kesiapan

5. Kurikulum apa yang digunakan dalam kegiatan di sekolah ?

“Kurikulum 13 dengan 5 metode pembelajaran, termasuk milik Ki Hajar Dewantara bahwa sekolah itu adalah bermain, kemudian juga memakai metode Montessori yang cocok untuk anak abk, dan Angie Play itu salah satu kota di Cina untuk melatih motorik anak – anak agar bisa *struggle*, Regio Emilia semua itu belajar secara real, dari situ kami olah seperti di Finlandia 3-4 jm, selebihnya bermain. setiap evaluasi di bahas per individu, agar anak spesial diperhatikan lebih lagi, dari situ kami siapkan konsep, semua kami padukan disesuaikan kondisi anak. Jadi kita harus rinci. Berdampingan dengan proses klinik. Klinik itu lebih ke individu, klo disini kan lebih bersama – sama.”

6. Bagaimana program rencana jangka panjang dan jangka pendek dalam mencapai visi dan misi sekolah ?

“Harapannya kita bisa lanjut terus ke SD, SMP, orang tua bersyukur bisa lebih sampai perguruan tinggi, tetap sama namanya fun and play inklusi school. Untuk jangka pendek ya harapannya anak – anak semakin mandiri lagi, minimal mandiri dalam bantu diri / bina diri.”

7. Apa saja upaya yang telah dilakukan untuk mencapai visi dan misi sekolah berdasarkan latar belakang ilmu yang dimiliki ?

“Bunda belajar banyak mbak, sempat kepikiran untuk sekolah lagi, namun menurut Pak Agung itu tidak terlaui banyak berperan, yang berperan itu pelatihan. Karena kita tahu langsung praktiknya, seminar, workshop, yoga education untuk anak spesial untuk membantu anak menjadi fokus. Yoga berkonsep alam, tumbuhan, binatang bagaimana gerak matahari dan bulan.”

8. Apa saja kelebihan dan kekurangan yang dirasakan selama penyelenggaraan sekolah inklusi ini ?

“Yang jelas kelebihan terdapat di konsep bermain dan kegiatan pembelajaran yang real, menanamkan karakter bina diri dan kemandirian, dan tidak menggunakan LKA. Untuk kekurangan sarana prasarana karena butuh biaya lebih banyak, kita juga butuh aula indoor lebih luas lagi untuk dengan alat terapi yg lebih lengkap. Kemudian untuk adanya layanan antar jemput sesuai keinginan orang tua. Namun kan kita juga harus memberikan training lebih dahulu.”

9. Apa saja studi yang dilakukan dalam pengupayaan dalam penyelenggaraan sekolah inklusi inklusi ?

“Kita mengikuti workshop tentang diet untuk anak spesial, studi banding ke Surabaya, di sekolah Handayanai sebagai sekolah inklusi pertama di Indonesia, kemudian di sekolah di Bandung dengan konsep lebih ke sosial, jadi keluar ke mall ke pegunungan, untuk dilatih sikap sosialnya.”

10. Upaya apa yang telah dilakukan untuk memajukan lembaga ini berdasarkan bidang keilmuan yang telah dimiliki ?

“Mengusahakan training untuk bunda – bunda disini, ya terus belajar dari berbagai sumber.”

11. Apa kelebihan dan kekurangan yang dirasakan dalam penyelenggaraan sekolah inklusi ini ?

“Alhamdulillah diberi kemudahan didukung beberapa pihak, namun kesulitan dengan SDM karena tidak semua orang mau empati dan care.”

12. Adakah upaya kerjasama yang dilakukan dalam penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?

“Sama dinas saja mbak.”

13. Apa saja target yang telah dicapai selama penyelenggaraan lembaga inklusi ini ?

“ Target yang dicapai lebih ke perkembangan anak, yang tadinya tidak fokus, sudah bisa fokus, nah angkatan depan nanti akan ada tes DDTK sebelum masuk agar lebih terlihat perkembangannya selama 3 bulan.”

Pengelolaan Pendidik

14. Bagaimana persyaratan perekrutan tenaga pendidik di lembaga ini ?

“ Sama pada umumnya, yang terpenting hanya care, ya seperti umumnya S1. Sebenarnya walaupun SMA tidak masalah asal memenuhi kriteria dan mau belajar.”;..

15. Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik di lembaga ini ?

“Sama seperti pada umumnya yaitu administrasi, wawancara, dan training selama 3 hari.”

16. Adakah orientasi pendidik di lembaga ini ?

“Ada, selama 3 hari itu.”

17. Apa saja faktor yang berpengaruh dalam penempatan tenaga pendidik ?

“Sesuai dengan struktur organisasi ya mbak.”

18. Bagaimana teknis pembagian tugas dan tanggung jawab bagi tenaga pendidik ?

“ Alhamdulillah ada Bunda Agus, yang membantu mengatur koordinasi dengan bunda – bunda disini. Karena setiap Jum’at ada pembagian piket untuk mengatur pembagian tugas selama seminggu ke depan.”

19. Bagaimana rencana pelatihan untuk pendidik di lembaga ini ?

“Itu kita memang berbagai pelatihan, untuk inklusi seperti Bunda Atiek lebih ke terapis, jadi bunda yang diberangkatkan. Atau ada pelatihan IT nanti Bunda Novi yang mengikuti.”

20. Bagaimana teknis evaluasi tenaga pendidik ?

“Evaluasi keseluruhan dilakukan sebulan sekali dari yayasan. Termasuk evaluasi pendidik, tiap minggu juga terdapat evaluasi dengan Pak Agung evaluasi.”

21. Apa saja faktor yang diperhatikan dalam evaluasi tenaga pendidik ?

“Bagaimana inovasinya, kreatifitasnya, attitude, kredibilitas, dan team work.”

22. Bagaimana bentuk pengawasan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik ?

“ Karena Bunda Agus tangan kanan bunda, tetepi tetap bunda mengoreksi setiap pengajuan minta materi dulu, bunda juga terkadang mengikuti pembelajaran dulu.”

23. Bagaimana bentuk kebijakan tindak lanjut setelah melakukan evaluasi tenaga pendidik ?

“Sejauh ini belum ada evaluasi personal. Lebih ke pemberian saran saat evaluasi bersama.”

HASIL WAWANCARA
GURU TK FUN AND PLAY
KOTA SEMARANG

Identitas Responden

Nama	: Agus Dwiningsih S.Pd
Tempat dan tanggal lahir	: Kebumen, 1 Agustus 1988
Pendidikan terakhir	: S1 PGPAUD
Pekerjaan	: Guru
Alamat	: Jl. Jangkrik Dalam
Jabatan	: Koordinator Bidang Kurikulum
Hari, tanggal wawancara	: Senin, 10 Februari 2020
Waktu wawancara	: 07.00

Sejarah

1. Bagaimana sejarah ibu/bapak menjadi guru di sekolah ini ?
 “Awalnya memang saya disarankan untuk menjadi guru di TK ini karena Pak Agung kebetulan adalah dosen saya saat kuliah dulu, saya memang tertarik setelah dijelaskan mengenai inklusi.”
2. Bagaimana tanggapan masyarakat di sekitar setelah terdapatnya sekolah ini ?
 “Masyarakat sepenangkapan saya masih mengunderestimate sekolah kami ya, masih menganggap ini hanya sekolah untuk anak – anak spesial.”

Kesiapan

3. Apa motivasi bapak/ ibu sehingga berminat menjadi guru di lembaga ini ?
 “Awalnya karena ada anak ABK, dulu mengajar di beberapa sekolah reguler. Setelah dijelaskan mengenai inklusi menjadi semakin tertarik dan tertantang. Kemudian sampai sekarang saya masih disini, semenjak awal buka sampai sekarang.”
4. Apa visi dan misi ibu / bapak selama menajdi guru di lembaga ini?
 “Pengen sekali anak spesial tidak dipandang sebelah mata oleh orang lain, pengen sekali mereka bisa tampil di muka umum, agar orang lain berpikir oh ternyata bisa ya seperti orang sekitar, termasuk orang terdekat, baik anak spesial maupun reguler, ingin sekali dianggap sama.”
5. Apa saja upaya yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab semaksimal mungkin di lembaga ini ?
 “Kalau saya cukup, karena dari awalnya guru hanya bertiga. Kebetulan saya memegang kurikulum. Jadi saya berperan banget untuk mencari ide, mulai dari tidak

memakai LKA, membuat APE yang kreatif. Jadi saya mencari cara bagaimana agar anak spesial tertarik untuk belajar. Alhamdulillah terutama TK B sudah bisa membaca, kalimat panjang pun mereka bisa. Jadi saya puas yaa, mengusahakan tidak menggunakan LKA, mengutamakan 9 pilar kemandirian, sopan santun dan selalu menggunakan kalimat positif setiap hari.”

6. Apa kelebihan dan kekurangan yang dirasakan ibu/bapak selama menjadi guru di lembaga ini ?

“Untuk kelebihan sekarang ini yang saya rasakan karena tanpa LKA membuat saya menjadi lebih kreatif, anak spesial juga semakin mandiri. Dan untuk anak reguler menjadi semakin meningkat sikap empatinya. Bahkan anak reguler tidak membedakan teman satu dengan yang lain. Dan itu terasa sekali, meskipun teman tidak paham, tetapi anak reguler selalu membantu temannya jika tidak paham apa yang dikatakan. Dan justru bagi anak spesial menjadi bertambah kosakatanya. Anak spesial juga semakin bisa menggunakan toilet training, terutama untuk TK B itu terasa sekali. Untuk perbaikan sekolah kedepannya kita masih butuh sekali alat terapi yang lebih lengkap, terutama gedung sendiri untuk klinik dan tambahan permainan di outdoor.”

7. Apa saja studi/workshop/pelatihan yang telah dilakukan dalam mempersiapkan diri menjadi guru di lembaga ini ?

“Awal kita ke solo authis center, untuk mempelajari bagaimana menangani dan berkomunikasi, ada pelatihan assesmen juga, kemudian ada konferensi di Jakarta, semua guru mengikuti pelatihan dan sekolah diliburkan.”

8. Apakah terdapat rencana jangka panjang atau rencana jangka pendek terkait sebagai guru di lembaga ini ? jika ada, tolong di jelaskan.

“ Untuk saat ini kita memang berencana membuka SD, karena bulan Juli akan ada kelulusan. Karena kita berpikir kasian anak – anak yang sudah sekolah inklusi disini kalau harus ke sekolah SLB yang berbeda seperti disini. Kalau yang orang tuanya mampu mungkin bisa home schooling. Tapi kan memang disini dari berbagai macam kalangan, jadi kita juga ingin berusaha memfasilitasi dan membantu sebisa kita. Untuk itu kita sedang mengusahakan agar segera bisa membuka SD. Kemudian kita juga ingin mengadakan sosialisasi ke lingkungan sekitar, seperti di posyandu.

9. Bagaimana rutinitas keseharian sebagai guru di sekolah ini ?

“ Setiap pagi kami selalu mengawali doa bersama, entah lengkap atau tidak ya, karena mungkin semua sibuk di belakang untuk mempersiapkan kegiatan. Kemudian setelah itu dengan pembagian tugas, ada yang menyiapkan untuk media, mengajar senam

untuk pembukaan. Kemudian setelah pembelajaran selesai dilakukan evaluasi. Untuk senin – kamis jadwal pulang pukul 13.30, namun untuk hari Jumat paling tidak 15.30 karena persiapan untuk seminggu ke depan.”

10. Apa saja usaha yang dilakukan ibu/bapak untuk memenuhi kriteria menjadi pendidik yang berkualitas ?

“Harus aktif, kreatif, sabar, gesit, dan yang jelas memiliki hati untuk anak spesial.”

Pengelolaan Pendidik

11. Bagaimana teknis perekrutan tenaga pendidik yang bapak/ibu alami saat proses perekrutan dari lembaga ini ?

“Seperti pada umumnya melalui email, mengutamakan Psikologi dan PGPAUD. Tapi kita juga tidak SMA mau mendaftar.”

12. Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi saat mendaftar sebagai guru di lembaga ini ?

“Standar ya, seperti ijazah, ktp, surat lamaran kerja, daftar nilai, dan yang lainnya.”

13. Bagaimana teknis proses seleksi dalam perekrutan pendidik yang bapak/ibu alami ?

“Jika sudah mendaftar, kemudian wawancara, lalu nanti akan ada training, mengajar 3 bulan, baru diberikan gaji sebenarnya.”

14. Siapa saja yang berperan sebagai penanggung jawab dan pihak yang terlibat dalam proses penyeleksian ?

“Ada tim tersendiri, yaitu Pak Agung, Bunda Atiek, dan saya. Mengikuti jadwal yang kosong saja.”

15. Bagaimana teknis penempatan pembagian tugas yang dialami oleh bapak/ ibu ?

“ Kita kana da struktur organisasi ya, jadi sudah ada tugasnya masing – masing. Semua bunda harus mengetahui setiap materi yang diberikan, kalau untuk yang dari PGPAUD karena dianggap paham jadi lebih ke bagian APE dan pelaksanaan, namun semua sudah memiliki bagiannya masing – masing.”

16. Adakah proses orientasi pendidik yang ibu/ bapak lalui setelah diterima sebagai pendidik di lembaga ini ?

“Ada, selama 3 hari”

17. Apa saja tanggung jawab yang bapak/ibu terima sebagai pendidik di lembaga ini ?

“Karena semua bertanggung jawab pada anak saat di lingkungan belajar di belakang. Kalau ada kejadian tanggung jawab semua.”

18. Bagaimana sikap dari pihak lembaga yang bapak / ibu rasakan dalam pengembangan kemampuan pendidik ?

“Dengan diberikan pelatihan eksternal untuk guru , dan program mini setiap semester, seperti sistem parenting hanya untuk guru. Untuk mengenalkan apa product language kita, metode apa yang digunakan, pelatihan pembuatan RPP, ataupun bagaimana cara menangani anak.”

19. Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam pengelolaan pendidik yang bapak / ibu alami ?

“Faktor penghambat lebih ke SDM ya mbak, karena saya mengamati dari jurusan PGPAUD/ Psikologi/ PLB kurang tertarik terhadap inklusi, saat sudah melihat anak menjadi loh kok gini, jadi ragu dan tidak jadi untuk bergabung. Untuk pendukung selama pengelolaan lebih ke kerjasama yang solid ya mbak, karena kita selalu diingatkan oleh Pak Agung bahwa disini tidak ada yang paling, semua sama bekerja, dan tidak boleh iri satu dengan lainnya karena semua sama.”

20. Apa saja faktor yang diperhatikan dalam evaluasi pendidik di lembaga ini ?

“Biasanya saat evaluasi anak, kita bisa menilai apakah guru aktif memperhatikan perilaku anak, bagaimana sikap dan perilaku kepada anak saat pembelajaran. Kejadian apa yang terjadi selama pembelajaran.”

21. Bagaimana bentuk pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh pihak sekolah kepada bapak / ibu ?

“ Biasanya kalo ada Pak Agung terkadang mengamati pembelajaran. Dan setiap kejadian Bunda Agus harus tahu karena bunda bertanggung jawab atas guru – guru disini. Karena saya lebih ke mengawasi bunda mengajar karena saya tidak mengajar siswa. Jadi jika ada orang tua yang complain saya harus tahu dan segera melakukan evaluasi atau saya tegur segera. Kecuali jika masalah besar lebih kepada Pak Agung atau Bunda Atiek.”

22. Bagaimana bentuk evaluasi pendidik dilakukan ?

“Mengevaluasi bagaimana tanggung jawab kerja, mempertanggungjawabkan media pembelajaran yang dibuat, melihat apakah indikator pembelajaran tercapai, bagaimana cara agar anak dapat mencapai tahapan perkembangan jika tidak ada perubahan.”

23. Bagaimana bentuk tindak lanjut dari evaluasi yang bapak/ ibu dapatkan ?

“Lebih kepada teguran secara halus ya kalau dari saya, atau nasehat secara tidak langsung saat evaluasi, alhamdulillahnya tidak ada bunda yang baperan, jadi memudahkan kami untuk berkomunikasi.”

Lampiran 6**Daftar Gambar**

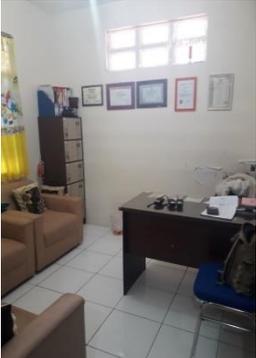
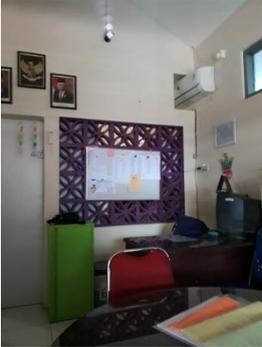
Foto	Keterangan
	Ruang kantor dan terapi
	Ruang Guru
	Ruang Terapi

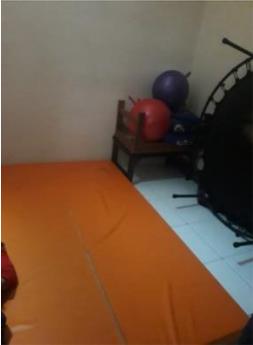
Foto	Keterangan
	Ruang perpustakaan dan alat bermain
	Ruang penyimpanan alat bermain
	Ruang UKS

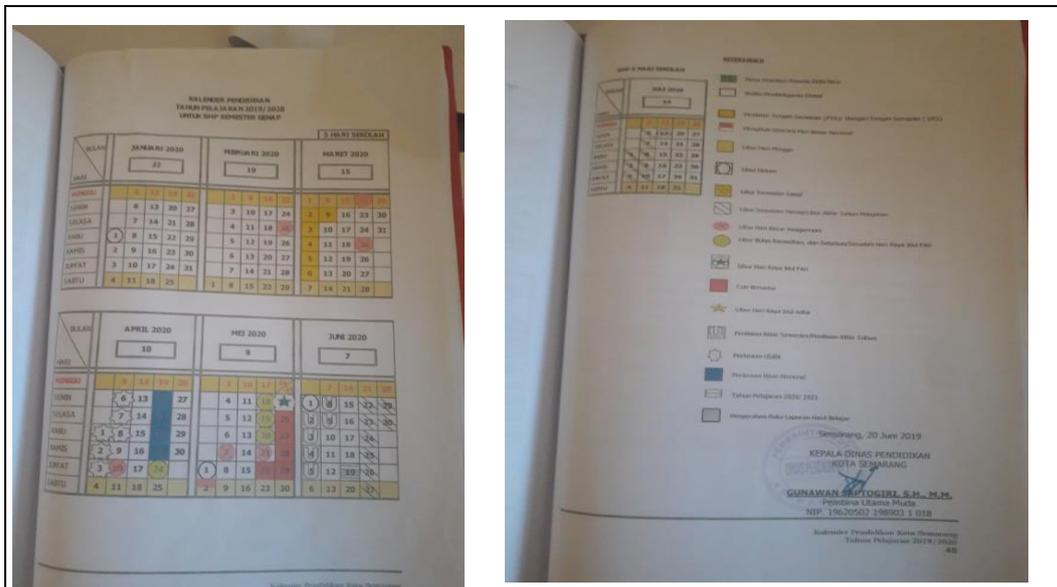
Foto	Keterangan
	Pendopo untuk pembelajaran outdoor
	Toilet anak
	Alat bermain outdoor

Foto	Keterangan
	Alat bermain outdoor
	Kegiatan pembelajaran
	Kegiatan pembelajaran

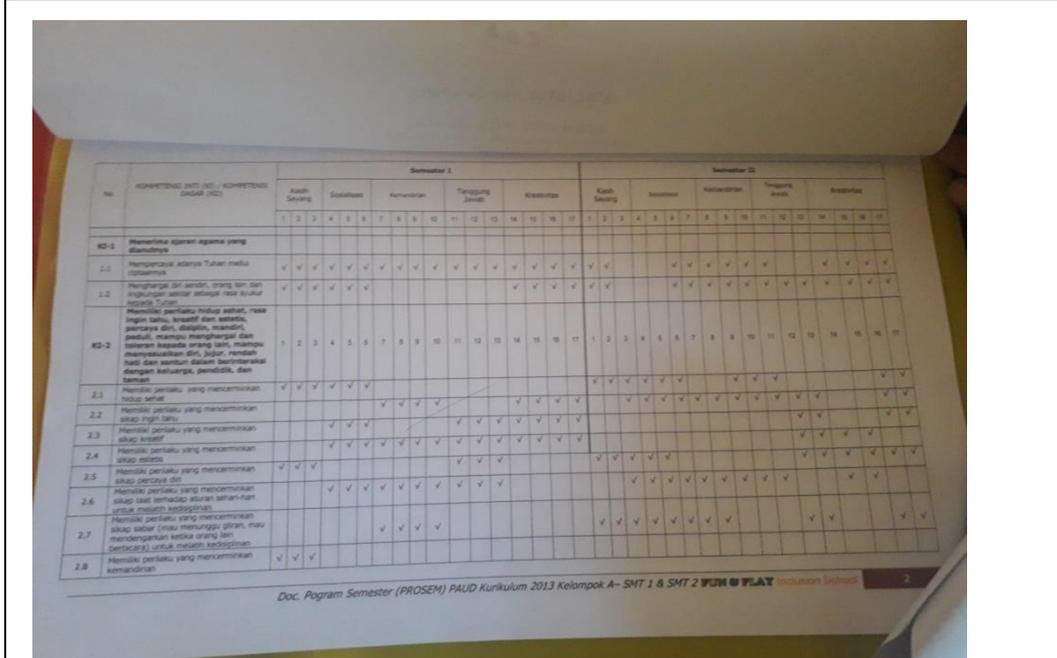
Foto	Keterangan
	Kegiatan pembelajaran
	Kegiatan rapat guru
	Kegiatan mengikuti konferensi pendidikan inklusi

Lampiran 7

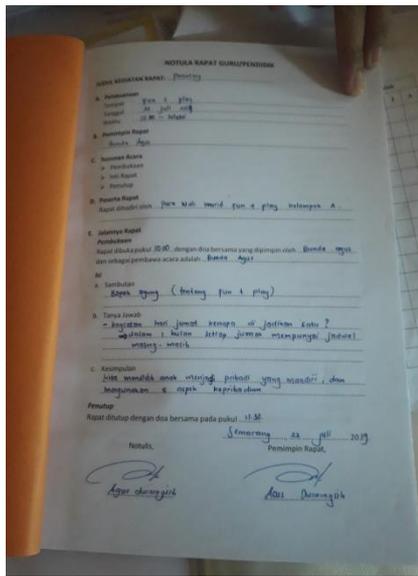
Dokumen Pendukung



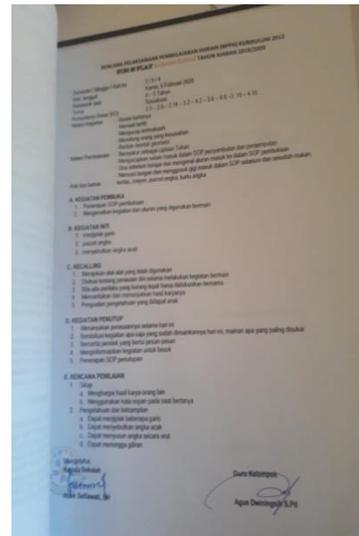
KALENDER PENDIDIKAN



PROGRAM SEMESTER



DOKUMENTASI KEGIATAN GURU



PEDOMAN KURIKULUM DAN RPP