

# Model Peningkatan Sumber Daya Pendidik Pada Madrasah Ibtidaiyah Inklusi Menghadapi *Era Society 5.0* dan Revolusi Industri 4.0

A.M. Wibowo<sup>a,\*</sup>, Fakhruddin<sup>b</sup>, Achmad Rifai<sup>c</sup>, Titi Prihatin<sup>d</sup>

<sup>a</sup> Mahasiswa S-3 Universitas negeri Semarang, Kampus Pascasarjana Jl Kelud Utara III, Semarang Indonesia. Peneliti Balai Litbang Agama Semarang, Jl Untung Suropati kav 70 Bambankerep Ngaliyan Semarang

<sup>b</sup> Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Jl. Sekaran Raya, Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229

<sup>c</sup> Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Jl. Sekaran Raya, Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229

<sup>d</sup> Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Jl. Sekaran Raya, Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229

\*amwibowo@students@unnes.com

## Abstrak

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu prasyarat agar madrasah inklusi bersaing pada era society 5.0 dan revolusi industry 4.0. Keberadaan madrasah inklusi sebagai lembaga pendidikan Islam yang melayani peserta didik dengan kebutuhan khusus tidak terlepas dari persaingan global tersebut. Kualitas sumber daya pendidik madrasah inklusi memegang peran penting dalam proses peningkatan kualitas pembelajaran di satuan pendidikan. peningkatan kualitas pendidikan tersebut merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya pendidik itu sendiri. Tulisan ini mencoba mengkaji model peningkatan sumber daya pendidikan terutama guru madrasah inklusi dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan bagi peserta didik normal dan peserta didik dengan kebutuhan khusus pada subyek penelitian Madrasah Ibtidaiyah (MI) Maarif Keji di Kabupaten Semarang di tengah era society 5.0 dan revolusi industry 4.0. Dengan menggunakan metode kualitatif penelitian ini berhasil menemukan 3 temuan terkait langkah langkah mengelola madrasah inklusi yaitu; melakukan perencanaan sumberdaya guru inklusi, inventory sumber daya manusia guru, dan menerapkan strategi pembelajaran inklusi pada madrasah ibtidaiyah MI Maarif Keji.

Kata kunci: model, peningkatan, kualitas, guru, madrasah inklusi, era society 5.0, revolusi industry 4.0

© 2019 Dipublikasikan oleh Universitas Negeri Semarang

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan hak asasi manusia yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945. Negara dan pemerintah berkewajiban menyediakan pelayanan pendidikan dan pengajaran kepada warga negaranya tanpa terkecuali. Termasuk warga negara yang memiliki kesulitan belajar seperti kesulitan membaca (disleksia), menulis (disgrafia) dan menghitung (diskalkulia) maupun yang berkebutuhan khusus (tuna netra, tuna rungu, tuna grahita, tuna daksa, dan tuna laras) berhak mendapatkan layanan pendidikan.

Berbicara tentang anak berkebutuhan khusus (ABK), data BPS (2017) terkait dengan jumlah ABK di Indonesia diperoleh sebanyak 1,6 juta orang. Dari jumlah ABK tersebut 70 % belum mendapat pelayanan pendidikan yang layak hanya 18 % persen yang telah menerima pendidikan inklusi. Rendahnya jumlah ABK yang memperoleh pendidikan disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari kurangnya infrastruktur sekolah yang memadai, kurangnya tenaga pengajar khusus, dan juga stigma masyarakat terhadap ABK yang masih memandang sebelah mata. Upaya pemerintah juga dinilai masih setengah-setengah dalam hal ini. Hal tersebut terlihat dari regulasi bagi ABK yang menempuh pendidikan inklusi belum memiliki Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) bahkan sampai dengan *punishment*, belum dikeluarkan hingga saat ini. Lebih dari itu standar dan indeks pendidikan inklusi belum ada di Indonesia sampai saat ini (Purba, 2019).

To cite this article:

Pertama, P., Kedua, P., & Ketiga, P. (2019). Klik di sini untuk menulis judul anda. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES, 910-914*

Artikel ini merupakan kajian tentang kesiapan madrasah ibtidaiyah inklusi dalam upaya meningkatkan sumber daya pendidik menghadapi *era society 5.0* dan revolusi industri *4.0* dengan lokus MI Maarif Keji di kabupaten Semarang. Penulis melihat selama ini belum banyak kajian madrasah inklusi serta pandangan masyarakat termasuk pemerintah masih sangat minim terkait dengan perbaikan kualitas dan layanan pendidikan pada madrasah yang melaksanakan pendidikan inklusi.

Data yang diperoleh dari Dapodik 2019 diperoleh kenyataan bahwa Indonesia baru memiliki sebanyak 29.317 sekolah penyelenggara inklusif di seluruh Indonesia mulai dari SD, SMP, SMA dan SMK (Direktorat, 2019). Artinya baru sekitar 11% dari jumlah sekolah di Indonesia yang sudah menyelenggarakan pendidikan inklusif. Sedangkan data yang dimiliki oleh Kementerian Agama yang juga menyelenggarakan pendidikan dalam bentuk pendidikan madrasah hingga tahun 2018 dari 51.452 lembaga pendidikan madrasah baik MI, MTs dan MA baru 22 Madrasah yang melaksanakan pendidikan inklusi, bahkan regulasi berupa Peraturan Menteri Agama untuk madrasah inklusi baru dirancang (Republika, 2018).

Beberapa kajian penelitian yang terkait dengan pendidikan inklusi menunjukkan bahwa secara kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah inklusi masih sangat bervariasi. Penelitian yang dilakukan oleh Putri, (2019) menunjukkan bahwa pada kompetensi pedagogik, pengajar kesulitan mengenal karakteristik siswa berkebutuhan khusus dan merancang Program Pembelajaran Individual (PPI). Pada kompetensi kepribadian pengajar masih ada yang merasa bahwa pengembangan pengajar bukan tanggung jawabnya. Pada kompetensi sosial pengajar masih kesulitan untuk berkomunikasi dengan siswa dengan hambatan komunikasi. Dan pada kompetensi profesional pengajar bergantung pada latar belakang pendidikan dan kemampuan belajar individu (Putri, 2019).

Kilinc, (2019) dalam penelitiannya di 4 sekolah untuk anak berkebutuhan khusus di Turki menemukan bahwa anak penyandang disabilitas melakukan perjuangan untuk memperoleh keadilan dalam akses pendidikan. Temuan Kilinc lainnya adalah para pengajar di sekolah inklusi banyak melakukan kesalahan dalam mengenali kemampuan dan latar belakang ABK khususnya ketika dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan fenomena *gap* dan *theoretical gap* di atas peneliti tertarik untuk melihat pendidikan inklusi pada madrasah di Indonesia khususnya di Jawa tengah. Belum banyak peneliti yang melihat madrasah inklusi sebagai sebuah kajian yang sebetulnya menarik.

Rumusan permasalahan yang dikaji dari tema pendidikan inklusi di madrasah adalah bagaimanakah kesiapan dan upaya peningkatan tenaga kependidikan pada madrasah inklusi dalam upaya menghadapi *era society 5.0* dan *era industry 4.0*. subyek kajian penelitian ini adalah madrasah pada level madrasah ibtidaiyah dengan lokus penelitian di MI maarif Keji di kabupaten Semarang.

Madrasah ibtidaiyah merupakan sekolah umum berciri khas agama Islam di bawah naungan Kementerian Agama. Antara sekolah di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan madrasah dibawah Kementerian Agama adalah pada titik tekannya pada pengembangan dan penguatan agama islamnya. Jadi disamping melaksanakan regulasi terkait dengan kurikulum kementerian pendidikan dan kebudayaan pada tingkat Sekolah Dasar, madrasah melakukan pengembangan dan penguatan pada muatan pendidikan agama islam seperti Alquran, Hadits, Fiqh, akidah ahlak, sejarah kebudayaan islam dan penguatan bahasa Arab dalam mata pelajarannya.

Pendidikan inklusif adalah sekolah yang menampung semua murid baik yang normal secara fisik dan intelegensi maupun murid yang memiliki keterbatasan atau kebutuhan khusus di kelas yang sama. Sekolah ini menyediakan program pendidikan yang layak, menantang, tetapi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan setiap murid maupun bantuan dan dukungan yang dapat diberikan oleh para guru agar anak-anak berhasil menyelesaikan kesulitan belajar (Stainback, 1990).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan khususnya menghadapi perubahan era pendidikan dan era perkembangan dunia yang berubah secara dinamis. Dunia pendidikan dan teknologi saat ini tengah memasuki *era society 5.0* dan *era revolusi industry 4.0*. Sebagai konsekuensi dari itu maka kualitas pendidikan di Indonesia harus ditingkatkan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan dunia. Jika tidak dilakukan maka bangsa ini akan tertinggal dan kalah bersaing dengan bangsa lain dalam menjalani era globalisasi tersebut.

*Era society 5.0* atau Masyarakat 5.0 merupakan sebuah konsep kolaborasi antara manusia dengan teknologi dalam rangka menyelesaikan masalah sosial yang terintegrasi pada ruang dunia maya dan nyata. *Era society 5.0* merupakan kelanjutan dari *era society* sebelumnya yaitu *Society 1.0* era masyarakat berburu, *Society 2.0* era masyarakat bertani, *Society 3.0* era masyarakat Industri dan *Society 4.0* era masyarakat Informasi (cintipedia, n.d.).

*Era industry 4.0* atau lebih dikenal dengan era disruptif merupakan perubahan zaman yang ditandai dengan terjadinya perubahan besar-besaran pada kehidupan manusia secara cepat akibat pengaruh globalisasi. Istilah disrupti (*disruption*) dipopulerkan oleh Christensen, C (1997) sebagai kelanjutan dari

tradisi berpikir “harus berkompetisi, untuk bisa menang (*for you to win, you’ve got to make somebody lose*)”. Globalisasi berdampak pada perubahan semua kegiatan manusia dari yang bersifat manual (mekanik) ke arah digital, dari yang bersifat nyata beralih pada dunia maya. Namun demikian, menurut Tilaar (2005: 28) globalisasi tidak dengan sendirinya membawa nilai-nilai kemanusiaan, tetapi globalisasi seharusnya juga ikut memelihara dan mengembangkan nilai-nilai lokal suatu masyarakat atau bangsa. Perubahan besara-besaran pada era disruptif merupakan tantangan bagi pendidikan. Era disruptif tidak harus dihindari tetapi harus dihadapi dengan bijak oleh dunia pendidikan karena hal tersebut tidak mungkin terelakkan.

Era society 5.0 dan era industry 4.0 merupakan kolaborasi yang sangat tepat. Di mana perubahan teknologi industry yang semakin canggih (era industry 4.0) diseimbangkan dengan manusia sebagai alat kontrol sosial yang menghubungkan antara dunia nyata dan dunia maya. Untuk menyeimbangkan hal tersebut kualitas pendidikan harus diarahkan ke arah tersebut.

Kualitas sumber daya manusia dalam dunia pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan adalah proses terintegrasi antara peningkatan pendidikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan. pemerintah bersama kalangan swasta perlu menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah, swasta dan masyarakat perlu berupaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia pendidikan melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Namun, pada kenyataannya upaya yang terus dilakukan pemerintah tersebut ternyata belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu prasyarat agar satuan pendidikan dapat memasuki era globalisasi (era society 5.0 dan era industry 4.0) yang penuh dengan persaingan. Eksistensi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam mau tidak mau tidak akan lepas dari persaingan global tersebut. Untuk itu peningkatan kualitas pendidikan dan merupakan agenda utama dalam meningkatkan mutu madrasah agar dapat survive dalam era global.

Perkembangan iptek telah membawa perubahan pada hampir semua aspek kehidupan manusia. Segala persoalan hamper semuanya dapat dipecahkan dengan penguasaan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, bagai dua sisi mata uang, perubahan iptek tersebut memiliki konsekuensi manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Untuk itu bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam pemanfaatan dan penguasaan teknologi.

Mengadopsi pemikiran Millson, Murray R dan Wilemon (2008:8) ada 4 kriteria perbaikan kualitas pendidikan untuk madrasah yaitu dialog, akses, struktur dan *flexibility*. Dialog merupakan komunikasi siswa dengan orang lain dengan komitmen saling menghargai. Akses terkait dengan sistem pembelajaran dengan mempertimbangkan 3 fase keadaan siswa yaitu siswa dan sekolah, layanan komunikasi, dan fasilitas. Struktur meliputi tujuan, strategi, isi (content) dan proses. *Flexibility* meliputi fleksibilitas terhadap waktu, isi program, sumber dan pendekatan instruksional, dan pengiriman serta logistic persyaratan yang masuk. (Millson, Murray R dan Wilemon, 2008:9).

Mutu pendidikan ditentukan oleh berbagai unsur seperti kepala sekolah/madrasah sebagai administrator, tenaga pendidik, tenaga administrasi dan siswa. Keempat unsur tersebut saling mendukung untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan satuan pendidikan. Keberhasilan penyelenggara pendidikan pada setiap lembaga dalam menciptakan mutu dan kualitas lulusannya sangat ditentukan oleh manajemen pendidikan, karena manajemen merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan merupakan komponen integral yang tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan.

---

## 2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan menganalisis model peningkatan sumber daya pendidik pada madrasah ibtidaiyah berbasis inklusi menghadapi era Society 5.0 dan era industry 4.0 di MI Maarif Keji Kabupaten Semarang. Adapun subyek penelitian ini terkait dengan pengembangan sumberdaya manusia guru pada Madrasah Ibtidaiyah Maarif Keji, Kabupaten Semarang

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen dan literatur yang terkait dengan kajian penelitian. Data yang dikumpulkan melalui wawancara melalui *key informant* seperti Kepala Madrasah, dan tokoh masyarakat yang terkait dengan pendidikan inklusi di MI Maarif Keji. Wawancara digunakan untuk menggali tentang sejarah, dan hal-hal yang berhubungan dengan upaya peningkatan sumber daya pengajar oleh madrasah agar mampu menangani

anak dengan kebutuhan khusus. Observasi digunakan untuk mengamati proses pembelajaran pada madrasah inklusi, kondisi sosiografis dan lain sebagainya. Dokumentasi digunakan dalam penelitian ini untuk data yang terkait dengan gambaran umum MI Maarif Keji Kab Semarang yang meliputi visi dan misi, kurikulum, sistem pendidikan, letak geografis dan lain sebagainya.

Validitas atau keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data. Triangulasi yang dimaksud adalah menganalisis data berdasarkan koding yang diperoleh dari menggabungkan berbagai sumber data dan teknik pengumpulan data yang diperoleh. Data yang terkumpul kemudian diuji kredibilitasnya dengan cara mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Dalam triangulasi sumber, peneliti menggunakan teknik wawancara pada beberapa macam sumber data, yaitu Kepala MI, Masyarakat, dan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yaitu bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskan, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat di informasikan kepada orang lain (Bogdan, 1982). Analisis kualitatif dilakukan dengan dua tahap yaitu pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat menggunakan metode wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari informan yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu, sehingga diperoleh data yang dianggap kredibel (Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2010: 337).

---

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### **Model Pengembangan Sumber Daya Guru Madrasah Inklusi**

##### **Proses MI Maraif Keji Menjadi Madrasah Inklusi**

Madrasah Ibtidaiyah Maarif Keji Kabupaten Semarang adalah lembaga pendidikan yang administrasinya berada di bawah Kementerian Agama. Madrasah ini berdiri pada tahun 1973. Pada tahun 2012 Madrasah ini melakukan beberapa kajian untuk menjadikan MI Maarif keji menjadi lembaga pendidikan inklusi dikarenakan banyak siswa atau masyarakat desa Keji pada waktu itu yang berkebutuhan khusus dan butuh disentuh oleh layanan pendidikan..

Proses MI Maarif Keji dari madrasah reguler menjadi madrasah inklusi berawal dari sebuah diskusi madrasah, tokoh masyarakat dan pemimpin Thoriqoh di Desa Keji Kabupaten Semarang. Ada beberapa anak dengan kebutuhan khusus di sekitar desa tersebut yang tidak mendapat pendidikan layak karena tidak ada lembaga pendidikan yang mau menerimanya. Gagasan dan diskusi tersebut kemudian direalisasikan dengan cara menjadikan MI Maarif Keji menjadi madrasah inklusi yang tentunya ditindaklanjuti dengan melakukan kajian dan studi banding ke lembaga pendidikan yang melakukan pendidikan inklusi. Disamping itu juga mengundang praktisi, akademisi, dan konsultasi ahli tentang sekolah inklusi. Guru-guru juga ditingkatkan kompetensinya pada bidang pendidikan inklusi pada Lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan di kota Semarang.

##### **Perencanaan Sumber Daya manusia Madrasah Inklusi Maarif Keji**

Madrasah sebagai lembaga pendidikan bercirikan keagamaan islam perlu melakukan langkah-langkah untuk menyusun dan mengimplementasikan madrasah berbasis inklusi. Langkah-langkah tersebut meliputi perencanaan sumber daya manusia di madrasahny, strategi organisasi yang diperlukan, pemenuhan internal sumber daya manusia, dan pemenuhan eksternal sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia madrasah inklusi meliputi audit terhadap sumber daya manusia atau analisis terhadap pengetahuan keadaan lingkungan, inventory sumber daya manusia atau analisis terhadap pengetahuan sumber daya manusia yang dimiliki madrasah, serta analisis terhadap pemahaman visi, misi, strategi, dan tujuan organisasi madrasah.

Mengadopsi teori Olalla & Castillo (2002) dan Rapoori & Raghunadha Reddy (2018:69) tentang audit sumber daya manusia, audit terhadap sumber daya manusia madrasah yang akan melaksanakan pendidikan inklusi bertujuan untuk mendiagnosis, menganalisis, mengendalikan, dan memberi nasihat dalam batas-batas masing-masing area fungsional madrasah sebagai sebuah organisasi. Audit terhadap sumber daya manusia merupakan alat dasar sebuah organisasi dalam rangka mewujudkan masa depan yang telah direncanakan. Audit sumber daya manusia dilakukan dengan dua tahapan yaitu tahap perencanaan dan tahap evaluasi.

Audit sumber daya manusia merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan. Audit sumber daya manusia pada madrasah inklusi penting dan mutlak harus dilakukan

untuk mengetahui komponen tenaga pendidik (guru) yang akan dipersiapkan, dilatih, dididik untuk mengimplementasikan pendidikan inklusi. Kepala sekolah, pengawas sekolah dan pakar pendidikan inklusi terlebih dahulu melihat potensi dan kinerja guru-guru yang nantinya dipersiapkan dan dilatih model pendidikan inklusi.

Pelaksanaan audit sumber daya manusia sangat penting bagi MI Maarif Keji dan guru madrasah inklusi dalam rangka untuk mengetahui prestasi guru, untuk mengetahui kreativitas dan perilaku guru. Audit sumber daya manusia guru MI inklusi juga diperlukan untuk menetapkan apakah guru perlu dimutasi (vertikal atau horizontal) dan atau diberhentikan, mengetahui apakah guru dapat bekerja sama dengan guru lainnya.

Pada tahap evaluasi, audit sumber daya manusia madrasah inklusi dilakukan untuk melihat apakah prestasi kerja guru MI Maarif Keji yang telah dilatih dan didik pengetahuan inklusi lebih baik daripada guru lainnya. Selain itu yang lebih penting dari evaluasi audit Sumber daya manusia ini adalah untuk melihat apakah pelaksanaan dan hasil kerja guru sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, menyelesaikan *job description*-nya dengan baik dan tepat waktu, dan untuk menghindari terjadinya kesalahan sedini mungkin dan tindakan perbaikannya dapat dilakukan secepatnya.

Audit terhadap sumber daya guru MI Maarif Keji yang melaksanakan pendidikan inklusi bermuara pada analisis rasional terhadap keadaan sumber daya manusia pada madrasah yang akan dikembangkan menjadi sekolah inklusi. Dengan melakukan analisis rasional ini diharapkan sumberdaya guru MI yang saat ini ada pada madrasah dapat dikembangkan dengan cara memberikan pelatihan dan keterampilan yang terkait dengan pembelajaran inklusi bagi anak berkebutuhan khusus sehingga di masa depan madrasah akan mampu mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dan masyarakat akan semakin menaruh kepercayaan terhadap madrasah inklusi.

### **Inventory sumberdaya guru MI inklusi**

Setelah melakukan audit terhadap sumber daya manusia yang dimiliki langkah selanjutnya adalah melakukan pendataan sumber-sumber daya manusia yang dimiliki oleh madrasah untuk mendukung pelaksanaan pendidikan inklusi. Pendataan terhadap sumber daya yang dimiliki meliputi jumlah tenaga pendidik yang ada di madrasah tersebut, jumlah tenaga kependidikan yang mendukung tenaga pendidik dalam pelaksanaan pendidikan inklusi di madrasah, pelatihan-pelatihan tentang pembelajaran inklusi yang telah diikuti dan akan diikuti oleh guru dan tenaga kependidikan dan juga pendataan terhadap sumber daya manusia yang akan pensiun guna mempertimbangkan penerimaan pegawai baru.

Pendataan terhadap sumberdaya yang dimiliki ini sangat penting untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya tentang apa yang harus dilakukan oleh madrasah. Madrasah akan melakukan strategi atau langkah yang tepat untuk meningkatkan keterampilan sumberdaya pendidikan yang ada di madrasah, melakukan promosi, pengembangan karir dan penerimaan pegawai yang dibutuhkan karena ada yang keluar atau pensiun.

Pendataan terhadap sumberdaya manusia ini perlu *diupdate* secara periodik agar terlihat perkembangannya. Proses pendataan sumber daya guru baik guru reguler maupun pendamping (inklusi) jika dianalisis menggunakan *inventory theory* Tang (1998) dan Aliaga (2005) tentang pendataan terhadap sumber daya manusia pada lembaga pendidikan madrasah inklusi dapat bermanfaat untuk menentukan dukungan kebijakan kepala madrasah dalam melakukan pendayagunaan pekerjaan. Pendayagunaan pekerjaan akan menentukan langkah-langkah strategis kepala madrasah inklusi dalam mengintegrasikan pekerjaan. Pada akhirnya diharapkan terjadi peningkatan inisiasi pekerjaan dalam mengimplementasi pekerjaan dalam organisasi madrasah.

MI maarif Keji Kab Semarang telah melakukan kesepakatan kepada seluruh komponen pendidikan yaitu, yayasan, komponen pendidikan MI, serta masyarakat mengenai pemahaman visi, misi dibentuknya madrasah inklusi. Setelah terjadi kesepakatan atas visi dan misi selanjutnya akan diupayakan mengenai strategi dalam menggapai visi dan misi madrasah inklusi sesuai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian sumber daya guru madrasah inklusi seperti kepala madrasah, tenaga kependidikan dan guru dapat dikelola untuk melakukan perubahan menyesuaikan terhadap perubahan lingkungan dari madrasah reguler menjadi madrasah inklusi baik dengan penyesuaian teknologi, ekonomi dan kebijakan politik pendidikan.

### **Strategi MI Maarif Keji menjadi madrasah inklusi**

Strategi terhadap perubahan dari madrasah yang melayani siswa normal ke arah madrasah inklusi di MI maarif Keji sasaran utamanya adalah memaksimalkan sumber daya manusia dan sumber daya madrasah. Hal ini bertujuan memprediksi kebutuhan sumber daya madrasah di masa yang akan datang yang

berhubungan dengan keahlian atau spesialisasi guru terhadap masalah siswa berkebutuhan khusus baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Strategi yang harus dilakukan oleh MI Maarif Keji sebagai madrasah inklusi untuk memenuhi SDM madrasah dilakukan secara internal dan eksternal. Secara internal pemberdayaan SDM madrasah dipenuhi dari 90 % SDM yang ada di madrasah tersebut. Ada keuntungan jika 90 % pengadaan dan pemberdayaan SDM dilakukan secara internal yaitu memberikan penghargaan terhadap prestasi SDM internal, mendorong semangat kerja, mengkondusifkan hubungan kerja jangka panjang, dan menghemat waktu karena tidak perlu menyesuaikan dengan kondisi madrasah tersebut. Pemenuhan dan pemberdayaan SDM secara internal memiliki kelemahan yaitu SDM yang berminat untuk meningkatkan kapasitasnya pada pendidikan inklusi tidak terpilih karena faktor koneksi atau hubungan dekan dengan kepala madrasah.

Jika secara internal tidak bisa dipenuhi SDM madrasah inklusi maka dapat dilakukan secara eksternal. Ada keuntungan pemenuhan SDM secara eksternal yaitu lebih obyektif, demokratis dan jauh dari KKN dikarenakan madrasah telah membuka lowongan sesuai dengan kebutuhan madrasah. Kelemahan pemenuhan SDM secara eksternal adalah SDM internal merasa tidak dihargai serta menurunkan semangat kerja komponen madrasah yang lain.

Perubahan madrasah reguler menjadi madrasah inklusi di pada MI Maarif Keji Kab Semarang dilakukan melalui perencanaan sumber daya yang matang bermuara pada pendidikan yang berkualitas bagi siswa normal maupun siswa dengan kebutuhan khusus. Meskipun belum maksimal dalam memenuhi standar pendidikan namun MI Maarif Keji sebagai madrasah inklusi berusaha untuk meningkatkan kualitasnya ditengah kekurangan yang dimilikinya karena madrasah ini adalah madrasah swasta. Harapan MI Maarif Keji sebagai madrasah inklusi mampu memenuhi standar nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. MI ini pernah dilataih oleh Ausaid maupun Unicef sehingga mampu melayani ABK ditengah keterbatasannya.

Program pendidikan pada level pendidikan dasar MI Maarif Keji berkonsentrasi untuk membantu individu agar mahir dengan seperangkat pembelajaran dan mampu berkomunikasi. Pada saat yang sama individu sedang membangun pengalaman, pengetahuan dan pemahaman. Dibutuhkan seperangkat alat evaluasi yang benar-benar berfungsi dalam urutan yang pas.

Ada beberapa metode atau strategi pembelajaran yang dapat digunakan. Roy Killen mencatat beberapa macam strategi pembelajaran yang dapat digunakan dalam belajar mengajar. Metode pembelajaran langsung, metode pembelajaran dengan diskusi, metode kerja kelompok kecil, *coopertive learning*, dan metode pembelajaran *problem solving* (Sanjaya, 2008). Setiap satuan pendidikan perlu menyusun strategi kurikulum yang disesuaikan dengan kondisi dan faktor-faktor pendukung yang ada para pendidik juga harus dapat menciptakan metode pembelajaran yang efektif. Materi pendidikan harus sesuai dengan tujuan membangun kreativitas peserta didik agar mereka dapat mengembangkan potensi masing-masing (Tyler, 1949).

Namun demikian Nadler (1982) mengatakan sebaik apaun kurikulum yang disusun dikembangkan tidak akan dapat berhasil guna jika metode pengembangan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik tidak tepat. Seorang guru inklusi atau *education designer* yang baik sebelum melakukan proses pembelajaran telah mempersiapkan materi maupun metode pembelajaran yang akan diterapkannya pada anak-anak dengan kebutuhan khusus.

Terbatasnya sarana dan parasarana belajar pendidikan inklusi, terbatasnya jumlah guru dan pendamping khusus beserta kualitas guru madrasah yang mendukung pendidikan inklusi serta ukuran kesejahteraan guru menjadi masalah tersendiri yang harus dihadapi oleh MI Maarif Keji. Oleh karena itu perlu dukungan kemampuan manajerial kepala MI Keji yang nantinya akan berdampak pada output lulusan madrasah.

---

#### 4. Simpulan

Berdasarkan eksplorasi dan analisis tentang pengembangan sumberdaya manusia guru MI Maarif Keji Kabupaten Semarang dalam melaksanakan pendidikan inklusi di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

*Pertama*, standar pendidikan inklusi di Indonesia belum diatur melalui regulasi pemerintah baik pada Lembaga pendidikan dibawah kementerian pendidikan dan kebudayaan maupun Madrasah di bawah Kementerian Agama. Hal ini menyebabkan madrasah harus berinovasi dalam pengelolaan pendidikan inklusi.

*Kedua*, pengembangan sumberdaya manusia guru pada Madrasah Ibtidaiyah Maarif Keji, Kabupaten Semarang dilakukan dengan cara melakukan perencanaan sumber daya guru, inventory sumber daya guru,

dan menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia pendidikan agar memiliki kompetensi mendidik secara inklusi bagi anak berkebutuhan khusus dan siswa normal lainnya.

---

### Daftar Pustaka

- Bogdan, R. C. dan B. K. S. (1982). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: The Revolutionary Book that Will Change the Way You Do Business*. Boston: Harvard Business School Press.
- cintipedia. (n.d.). Apakah Itu Society 5.0. Retrieved November 8, 2019, from <https://www.centipedia.net/apakah-itu-society-5-0/>
- Direktorat Pembinaan Pendidikan Khusus Dan Layanan Khusus. 2019. Rencana Induk Pengembangan Pendidikan Inklusif Tingkat Nasional Tahun 2019 – 2024. Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan menengah Kementerian pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta.
- Kilinc, S. (2019). Who will fit in with whom? Inclusive education struggles for students with dis/abilities. *International Journal of Inclusive Education*, 23(12), 1296–1314. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1447612>
- Millson, Murray R dan Wilemon, D. (2008). Educational quality correlates of online graduate management education. *Journal of Distance Education*, 22(3), 1.
- Nadler, L. (1982). *Designing Training Programs; The Critical Event Model*. Philipines: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Olalla, M. F., & Castillo, M. A. S. (2002). Human resources audit. *International Advances in Economic Research*, 8(1), 58–64. <https://doi.org/10.1007/BF02295563>
- Purba, T. A. (2019). 70 Persen Anak Berkebutuhan Khusus Tak Dapat Pendidikan Layak. Retrieved November 8, 2019, from 26 Maret 2019 website: <https://lifestyle.bisnis.com/read/20190326/236/904431/70-persen-anak-berkebutuhan-khusus-tak-dapat-pendidikan-layak>
- Putri, A. A. and C. S. O. A. (2019). Gambaran Kompetensi Pengajar di yayasan Wahana Inklusif Indonesia. *Jurnal Pendidikan Inklusi*, 2(2), 59–64. <https://doi.org/10.26740/inklusi.v2n2.p59-64>
- Rapoori, J., & Raghunadha Reddy, P. (2018). An Analysis of Contemporary Research in Human Resource Audit. *International Journal of Management Studies*, V(4(3)), 69. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i4\(3\)/09](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i4(3)/09)
- Republika. (2018, November). *Kemenag Siapkan PMA Pendidikan Inklusif untuk Madrasah*. Retrieved from <https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islam-nusantara/18/11/09/phwv6p384-kemenag-siapkan-pma-pendidikan-inklusi-untuk-madrasah>
- Sanjaya, W. (2008). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Stainback, W. (1990). *Support networks for inclusive Schooling: Independent Integrated Education*. Balitore: Paul H Brooks.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tilaar, H. (2005). *Manifesto Pendidikan Nasional*. Jakarta: Buku Kompas.
- Tyler, W. R. (1949). *Basic Principles of curriculum and instruction*. Chicago, USA: University of Chicago Press.
-