

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH, KOMPETENSI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU INKLUSI PADA SEKOLAH DASAR
DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA**

DISERTASI



**OLEH
HARIZAL
NIM 62544**

**Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Doktor Ilmu Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRACT

Harizal. 2011 : The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership, Teachers' Competency, and Work Motivation on Inclusion Teachers' Performance of Elementary School Jakarta. *Doctor Thesis*. Post Graduate Program of Padang State University.

This research is inspired by the increase of children with special need in number where as the quality of inclusion teachers' service is still low. In Jakarta, especially, there are 2.981 children with special needs while only 461 of them can be served by 107 teachers. The goals of inclusive education is not only about taking the children to regular school or to normal student learning environment but they also need to provide with special care in accordance with their students' characteristics. Therefore, it is necessary to find out the factors that affect the inclusion teachers' performance in relation to organizational culture, principals' leadership, teachers' competency and work motivation

The aims of the research is to find out (1) the effect of the organizational culture on inclusion teachers' performance, (2) the effect of principal leadership on inclusion teachers' performance, (3) the effect of teachers' competency on inclusion teachers' performance, (4) the effect of the work motivation on inclusion teachers' performance, (5) the effect of the organizational culture on work motivation of inclusion teachers, (6) the effect of principal leadership on work's motivation of inclusion teachers, (7) the effect of teachers' competency on work motivation of inclusion teachers' performance.

The research population was all of inclusion teachers of Elementary School Jakarta. The sample was selected by using proportional random sampling technique over 54 respondents. The research was conducted in three months with five steps, namely, pre-survey, trying out the instruments, collecting data, analyzing data, and writing dissertation. Research was using quantitative method approached by path analysis.

The research conclude that: (1) there is direct effect of organizational culture on inclusion teachers' performance, (2) there is direct effect of principal leadership on inclusion teachers' performance, (3) there is direct effect of teacher competency on inclusion teachers' performance, (4) there is direct effect of work's motivation on inclusion teachers' performance, (5) there is direct effect of the organizational culture on inclusion teachers' work motivation, (6) there is direct effect of principal leadership on inclusion teachers' work motivation, (7) there is direct effect of teachers' competency on inclusions teachers' work motivation.

Therefore inclusion teachers' performance can be increased by improving organizational culture, principal leadership, teachers' competency, and work motivation.

ABSTRAK

Harizal. 2011: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Inklusi pada Sekolah Dasar Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Disertasi (S3). PPs UNP Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh makin meningkatnya jumlah anak berkebutuhan khusus, sedangkan kualitas pelayanan kinerja guru inklusi masih rendah. Khusus di daerah DKI Jakarta terdapat 2.981 ABK, sedangkan yang terlayani baru 461 ABK dengan 107 guru. Pendidikan inklusif tidaklah sekedar menempatkan siswa berkebutuhan khusus ke sekolah reguler atau lingkungan belajar siswa yang normal sehingga memerlukan penanganan khusus sesuai karakteristik siswa yang beragam. Untuk itu perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam kaitannya dengan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru inklusi dilihat dari: budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi kerja guru. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *path analysis* menggunakan persamaan struktural yaitu kausalitas dimensi pengaruh budaya organisasi sekolah (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), kompetensi guru (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap kinerja guru inklusi (Y), dan kausalitas budaya organisasi (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan kompetensi guru (X3) terhadap kinerja guru inklusi (Y), melalui motivasi kerja (X4). Populasi penelitian adalah seluruh guru yang bertugas dalam pendidikan inklusi di Sekolah Dasar Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI) sebanyak 39 Sekolah Dasar yang terdiri 18 Sekolah Dasar Negeri dan 21 Sekolah Dasar Swasta, dengan jumlah guru inklusi sebanyak sebanyak 107 orang. Sampel diambil berdasarkan proportional random sampling yaitu sampel diambil secara acak dari masing-masing jenis sekolah dengan proporsi sebesar 50% sebanyak 54 responden. Untuk menganalisis data digunakan *path analysis*.

Penelitian ini menemukan (1) terdapat pengaruh langsung budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru inklusi, (2) terdapat pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi, (3) terdapat pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru inklusi, (4) terdapat pengaruh langsung budaya organisasi sekolah terhadap motivasi guru inklusi, (5) terdapat pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru inklusi, (6) terdapat pengaruh langsung kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru inklusi. (7) terdapat pengaruh langsung motivasi kerja guru inklusi terhadap kinerja guru.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru inklusi di sekolah dasar dapat dilakukan melalui peningkatan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja.

Persetujuan Akhir Disertasi

Nama Mahasiswa : Harizal
NIM. : 62544

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. H. Mukhaiyar (Promotor 1)	-----	-----
Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd (Promotor 2)	-----	-----
Prof. Dr. M. Zaim, M.Hum (Promotor 3)	-----	-----

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi

Prof. Dr. H. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Prof. Dr. H. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

**Persetujuan Komisi
Ujian Disertasi Doktor Ilmu Kependidikan**

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Mukhaiyar (Ketua)	_____
2.	Prof. Dr. H. Rusdinal, M. Pd (Sekretaris)	_____
3.	Prof. Dr. M. Zaim, M.Hum (Anggota)	_____
4.	Prof. H. Jalius Jama, Ph.D (Anggota)	_____
5.	Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M. Pd (Anggota)	_____
6.	Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M.Pd (Anggota)	_____

Mahasiswa :

**Nama : Harizal
NIM. : 62544
Tanggal Ujian : 31 Oktober 2011**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, disertasi dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Inklusi pada Sekolah Dasar Daerah Khusus Ibukota Jakarta*, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Promotor dan Pembahas.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 31 Oktober 2011

Saya yang menyatakan,

Harizal
NIM: 62544

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini. Penulisan disertasi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Pogram Studi Doktor Ilmu Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan disertasi ini penulis banyak mendapatkan kemudahan, bantuan, dorongan yang sangat berarti dari berbagai pihak terutama yang diberikan oleh komisi promotor, pembahas, dan penguji, serta berbagai pihak yang tidak dapat penulis lupakan jasa baiknya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga atas doa, bantuan, dukungan dan perhatiannya. Ucapan terima kasih dan penghargaan itu penulis tujukan kepada:

1. Prof. Dr. H. Z. Mawardi Effendi, M.Pd sebagai Rektor Universitas Negeri Padang dan sekaligus Ketua Penguji yang telah memberikan izin untuk melanjutkan Studi serta menyediakan waktu untuk membaca dan memberi saran yang sangat berarti untuk kesempurnaan disertasi ini. Ucapan dan penghargaan yang sama juga penulis sampaikan kepada Pembantu Rektor 1, 2 dan 3.
2. Prof. Dr. H. Mukhaiyar, Prof. Dr. H. Rusdinal, M.P.d, Prof. Dr. M. Zaim, M.Hum sebagai Komisi promotor I, II, dan III, yang tiada hentinya memberikan perhatian, bimbingan, motivasi, serta berbagai kemudahan untuk penulis dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini.
3. Prof. H. Jalius Jama, Ph.D. dan Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. sebagai pembahas, dan Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M. Pd sebagai penguji, yang telah memberikan perhatian untuk kesempurnaan penulisan disertasi ini, dengan membaca, memberikan masukan dan saran yang sangat berguna.
4. Prof. DR. H. Fasli Jalal, Ph.D yang selalu menyemangati dan memberikan dorongan untuk menyelesaikan disertasi ini.
5. Dr. H. Mujito AK. MSi. (Direktur Pembinaan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus Dikdas) yang selalu memotivasi dan memberikan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan disertasi ini.
6. DR. H. Erman Syamsuddin (Direktur Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini Nonforman dan Informal) yang selalu memotivasi dan mendorong untuk dapat menyelesaikan disertasi ini.
7. Drs. H. Abdul Muid Zein (mantan Kepala LPMP Prop. Sumbar) yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan S3.

8. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta beserta jajarannya, dan kepala sekolah dasar inklusi yang telah memberikan izin dan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian di sekolahnya.
9. Dr. H. Khairani, M.Pd., Dr. Praptono, M.Ed., dan Dr. Kadarisman sahabat yang dengan kesungguhan dan ketekunannya membaca dan memberikan koreksi terhadap instrumen, dan mencarikan buku sumber, serta diskusi yang selalu dilakukan demi penyempurnaan penulisan disertasi ini serta teman sejawat mahasiswa Program S3 angkatan 2004/2005 yang telah saling memotivasi dan mendukung penyelesaian disertasi. serta berbagai pihak yang belum sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah berkontribusi terhadap penyelesaian disertasi ini.
10. Seluruh pejabat dan staf Direktorat PPKLK Dikdas, dan lebih khusus pejabat dan staf Sudit Penyusunan Program dan Evaluasi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis menyelesaikan disertasi ini.
11. Ayahanda H. Bahar Ali Dt. Marajo yang dalam usianya lebih 100 tahun selalu berdoa dan menyemangati dan Ibunda Hj. Kartina (Almh) yang sewaktu beliau hidup selalu tanpa henti dan tanpa pamrih untuk selalu berdoa dan berjuang dengan berbagai keterbatasan menyekolahkan anak-anaknya dan memberikan semangat serta dorongan untuk pendidikan kepada penulis.
12. Istri dan anak-anak tercinta, Ir. Rita Noveri, Tiara Puti Harita, Mayang Puti Harita, dan Farras Harits yang selalu berdoa untuk keberhasilan penulis, dan dengan sabar dan keikhlasan telah memberikan kesempatan, pengertian, serta dorongan untuk menyelesaikan penulisan disertasi ini.
13. Kakanda Herawaty dan adinda Dra. Hariyanti, Harnofidal, SH., dan semua keluarga yang selalu berdoa agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan S3.

Untuk itu semua penulis doakan semoga apa yang telah diberikan dalam rangka penyelesaian disertasi ini hendaknya mendapatkan balasan pahala dan kemudahan disisi Allah S.W.T, Amin.

Padang, 31 Oktober 2011

Harizal

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR DISERTASI	iii
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja Guru Inklusi	19
2. Budaya Organisasi Sekolah	26
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	34
4. Kompetensi Guru	41
5. Motivasi Kerja	44
B. Penelitian yang Relevan	48

C. Kerangka Pemikiran	51
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Inklusi	51
2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Inklusi	52
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Inklusi	53
4. Pengaruh Budaya Organisasi sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Inklusi	54
5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Inklusi	55
6. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja	57
7. Pengaruh antara Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Inklusi	57
D. Hipotesis	58

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	60
B. Populasi dan Sampel	61
C. Definisi Operasional	62
1. Kinerja Guru Inklusi	62
2. Budaya Organisasi	63
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	64
4. Kompetensi Guru	64
5. Motivasi Kerja	65
D. Pengembangan Instrumen	66
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Teknik Analisis Data	68
G. Uji Persyaratan Analisis	69

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian	71
1. Deskripsi Data Variabel Guru Inklusi	71
2. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi Sekolah.....	72
3. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	74
4. Deskripsi Data Variabel Kompetensi Guru	75
5. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja	77
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	78
1. Pengujian Normalitas Sebaran Data	79
2. Pengujian Homogenitas	80
3. Pengujian Hubungan Linearitas	81
4. Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi	87
C. Pengujian Hipotesis	93
1. Pengajuan Hipotesis	94
2. Model Analisis Jalur	94
3. Mengoperasikan Model Analisis dengan Komputer	95
4. Menguji Signifikansi Pengaruh	97
5. Mengisi Koefisien Jalur ke Dalam Model	99
6. Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	100
D. Pembahasan	106
E. Keterbatasan Penelitian	114

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	115
B. Implikasi Penelitian	119
C. Saran	130

DAFTAR RUJUKAN	132
-----------------------------	------------

RIWAYAT SINGKAT PENELITI	136
---------------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Populasi Penelitian.....	61
2. Sampel Penelitian.....	62
3. Distribusi Kecenderungan Kinerja Guru Inklusi.....	71
4. Distribusi Kecenderungan Budaya Organisasi Sekolah.....	73
5. Distribusi Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	74
6. Distribusi Kecenderungan Kompetensi Guru.....	76
7. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja.....	77
8. Rangkuman Analisis Uji Normalitas ($n = 54$) ¹	79
9. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Data.....	80
10. Analisis Varians (ANOVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Budaya organisasi sekolah (X_1) dengan kinerja guru inklusi (Y).....	83
11. Analisis Varians (ANOVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dengan Kinerja guru (Y)	83
12. Analisis Varians (ANOVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Kompetensi guru (X_3) dengan Kinerja guru inklusi (Y).....	84
13. Analisis Varians (ANOVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Motivasi kerja (X_4) dengan Kinerja guru inklusi (Y).....	84
14. Analisis Varians (ANOVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Budaya organisasi sekolah (X_1) dengan Motivasi kerja (X_4).....	85
15. Analisis Varians (ANOVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dengan Motivasi kerja (X_4).....	86

16. Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Kompetensi guru (X3) dengan Motivasi kerja (X4)	86
17. Rangkuman Hasil Pengujian Linearitas Pengaruh Variabel Penelitian dengan Menggunakan Teknik Uji F.....	86
18. Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi Tentang Pengaruh Variabel Budaya organisasi sekolah (X ₁) Terhadap Variabel Kinerja guru inklusi (Y)	88
19. Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi Tentang Pengaruh Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X ₂) Terhadap Variabel Kinerja guru inklusi (Y)	89
20. Analisis Varians (ANAVA) Analisis Persamaan Regresi Pengaruh Variabel Kompetensi guru (X ₃) Terhadap Variabel Kinerja guru inklusi (Y)	89
21. Analisis Varians (ANAVA) hasil analisis regresi yang menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja (X ₄) terhadap variabel kinerja guru inklusi (Y)	90
22. Analisis Varians (ANAVA) analisis regresi yang menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi sekolah (X ₁) terhadap variabel motivasi kerja (X ₄).....	91
23. Analisis Varians (ANAVA) analisis regresi yang menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X ₂) terhadap variabel motivasi kerja (X ₄).....	92
24. Analisis Varians (ANAVA) analisis regresi pengaruh variabel kompetensi guru (X ₃) terhadap variabel motivasi kerja (X ₄)	92
25. Rangkuman Hasil Pengujian Signifikansi Persamaan Regresi	93
26. Model Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	95

27. Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen.....	105
--	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. <i>The Burke-Litwin model of individual Performance, Herkovits</i>	17
2. <i>Model pengaruh budaya organisasi sekolah (X₁), kepemimpinan kepala sekolah (X₂), kompetensi guru(X₃) dan motivasi kerja (X₄) terhadap kinerja guru inklusi (Y)</i>	18
3. <i>Segitiga Kemampuan Utama guru Biasa, Guru Inklusi, dan Guru Pembimbing Khusus (GPK)</i>	43
4. <i>Model analisis tentang pengaruh variabel budaya organisasi sekolah (X₁), kepemimpinan kepala sekolah (X₂), kompetensi guru (X₃), dan motivasi kerja (X₄) terhadap variabel kinerja guru inklusi(Y)</i>	59
5. <i>Konstelasi hubungan antara X₁, X₂, X₃ dengan Y dan X₄</i>	60
6. <i>Kecenderungan Kinerja Guru Inklusi</i>	72
7. <i>Kecenderungan Budaya Organisasi Sekolah</i>	73
8. <i>Kecenderungan Tingkat Kepemimpinan Kepala Sekolah.</i>	75
9. <i>Kecenderungan Tingkat Kompetensi Guru Inklusi</i>	76
10. <i>Kecenderungan Motivasi kerja</i>	78
11. <i>Model analisis tentang pengaruh variabel budaya organisasi sekolah (X₁), kepemimpinan kepala sekolah (X₂), dan kompetensi guru (X₃) terhadap variabel motivasi kerja (X₄) dan kinerja guru inklusi (Y)</i>	95
12. <i>Model analisis tentang pengaruh variabel budaya organisasi sekolah (X₁), kepemimpinan kepala sekolah (X₂), dan kompetensi guru (X₃) terhadap variabel motivasi kerja (X₄) dan kinerja guru inklusi (Y)</i>	100
13. <i>Model pengaruh budaya organisasi sekolah (X₁), kepemimpinan kepala sekolah (X₂), kompetensi guru(X₃) dan motivasi kerja (X₄) terhadap kinerja guru inklusi (Y)</i>	114

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Instrumen Penelitian	138
Lampiran 2 Pengujian Validitas Instrumen	154
Lampiran 3 Perhitungan Reliabilitas Instrumen Penelitian	247
Lampiran 4 Rekapitulasi Data Penelitian	282
Lampiran 5 Deskripsi Data Penelitian	284
Lampiran 6 Persyaratan Analisis	290
Lampiran 7 Pengujian Hipotesis	327
Lampiran 8 Izin Penelitian	382

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hakekat pendidikan adalah memanusiakan manusia, mengembangkan potensi dasar peserta didik agar berani dan mampu menghadapi problema yang dihadapi tanpa rasa tertekan, mampu, dan senang meningkatkan fitrahnya sebagai khalifah di muka bumi. Setiap orang tua mengharapkan anaknya terlahir dalam kondisi yang normal secara fisik maupun mental. Namun dalam kenyataan tidak demikian karena kondisi fisik dan mental yang beragam sehingga mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengikuti pendidikan secara normal.

Dalam Undang-undang Dasar tahun 1945 yang sudah di amandemen memberikan jaminan seperti yang tercantum pada pasal 31, ayat (1) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, ayat (2) setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Termasuk untuk anak yang berkebutuhan khusus dan yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Hal ini sejalan dengan seruan *International Education for All (EFA)* yang dikumandangkan UNESCO sebagai kesepakatan global yaitu *World Education Forum* di Dakar, Sinegal Tahun 2000 bahwa penuntasan EFA diharapkan tercapai pada tahun 2015.

Untuk itu kebijakan pemerintah dalam penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun yang dijabarkan dalam UU Sisdiknas nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional Pasal 32 telah mengatur Pendidikan khusus dan Pendidikan layanan khusus. Implementasinya dijabarkan

melalui Permendiknas nomor 70 tahun 2009 yaitu dengan memberikan kesempatan atau peluang kepada anak berkebutuhan khusus untuk memperoleh pendidikan di sekolah reguler (Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan) terdekat. Inilah yang disebut dengan istilah **“Pendidikan Inklusif”**.

Berdasarkan data Kementerian Sosial RI tahun 2008, total anak berkebutuhan khusus (ABK) 1.544.184 anak, dan diprediksikan bahwa sensus nasional tahun 2010, angka anak-anak berkebutuhan khusus (5-18 tahun) adalah 21,42 % dari jumlah ABK dengan berbagai kekurangan/kecacatan 330.764 anak. Angka anak berkebutuhan khusus yang sudah mendapatkan layanan pendidikan di sekolah khusus (Sekolah Luar Biasa) dan/atau di sekolah inklusi, dari jenjang Taman kanak-kanak sampai Sekolah Menengah Pertama hanya 85.737 anak (25,92 %). Artinya, ada 245.027 (74,08 %) anak dengan kebutuhan khusus yang belum mendapatkan layanan pendidikan di seluruh Indonesia dengan berbagai jenis kelainan, dan sebagian besar berada di pedesaan dan pusat-pusat perkotaan. Sekolah khusus (SLB) hanya ada di ibukota propinsi dan sebagian ada di pulau Jawa, dan juga karena kondisi geografis tidak mampu melayaninya. Dari jumlah tersebut, dan berdasarkan data Direktorat Pembinaan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar tahun 2010, dan untuk Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta (DKI) dari jumlah 2.981 ABK, baru 461 ABK yang terlayani pada pendidikan inklusi di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta, hanya dilayani oleh 107 guru di sekolah inklusi dengan tingkat kualifikasi dan kompetensi yang beragam. Bahkan dari keseluruhan jumlah guru inklusi tersebut

diantaranya hanya 51 guru yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang dapat melayani ABK di sekolah inklusi.

Kenyataan di atas sangat memprihatinkan padahal Gargiulo (2005:43) mengemukakan bahwa tujuan pendidikan inklusi adalah memberikan intervensi bagi anak berkebutuhan khusus sedini mungkin agar; (1) untuk meminimalkan keterbatasan kondisi pertumbuhan dan perkembangan anak dan untuk memaksimalkan kesempatan anak terlibat dalam aktivitas yang normal; (2) jika memungkinkan untuk mencegah terjadinya kondisi yang lebih parah dalam ketidak teraturan perkembangan sehingga menjadi anak yang tidak berkemampuan; (3) untuk mencegah berkembangnya keterbatasan kemampuan lainnya sebagai hasil yang diakibatkan oleh ketidakmampuan utamanya.

Data di atas juga mengindikasikan bahwa masih banyak anak berkebutuhan khusus di Indonesia belum memperoleh hak mendapatkan pendidikan. Berdasarkan informasi Direktorat Pembinaan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (2010), rendahnya layanan anak berkebutuhan khusus disamping di sebabkan oleh; (1) kurangnya tenaga pendidik yang mau dan mampu mendidik ABK, (2) sekolah juga belum siap memberikan aksesibilitas untuk pendidikan ABK. Ketidaksiapan ini antara lain disebabkan oleh (1) kondisi ekonomi orang tua yang kurang menunjang, (2) jarak antara rumah dan Sekolah Luar Biasa (SLB) cukup jauh, (3) kurangnya motivasi orang tua menyekolahkan anak, dan (4) sekolah umum (SD, SMP,SMU/SMK) masih banyak tidak mau menerima anak-anak berkebutuhan khusus belajar bersama-sama dengan anak-anak normal, karena dianggap akan menurunkan mutu sekolah. Padahal implikasi terhadap

pendidikan untuk semua adalah bahwa setiap anak berhak memperoleh pendidikan yang layak dan bermutu. Kelayakan ini juga berlaku bagi anak yang berkebutuhan khusus sehingga perlu mendapatkan bantuan dalam pendidikan. Untuk itu guru dan sekolah memerlukan adaptasi dalam cara kerjanya guna memenuhi pendidikan sesuai kebutuhan anak. Semua itu bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi sistem pendidikan sekaligus menguntungkan bagi semua anak dan keluarga mereka (Unesco, 2001:31)

Kondisi ini memerlukan upaya yang sungguh-sungguh, agar anak berkebutuhan khusus mendapatkan akses pendidikan yang layak, yaitu melalui perbaikan sistem ideologi pada sekolah reguler. Dalam kaitan itu Bendell, dkk mengemukakan bahwa (1993), *school resources are necessary but not sufficient condition to improve student achievement*. Sekolah sebagai unit pelaksana pendidikan formal terdapat dengan berbagai keragaman potensi anak didik memerlukan layanan pendidikan yang beragam, kondisi lingkungan yang berbeda satu dengan lainnya, maka sekolah harus dinamis dan kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan kualitas/mutu pendidikan. Artinya sekolah reguler harus melakukan penyesuaian. Ketidaksiapan sekolah melakukan penyesuaian pada dasarnya menyangkut pada ketersediaan sumber daya manusia yang belum memadai. Disamping pemberdayaan guru umum, juga keterbatasan guru pembimbing khusus (GPK) yang memberikan program pendampingan pembelajaran bagi peserta didik berkebutuhan khusus, serta keterbatasan aksesibilitas bagi anak berkebutuhan khusus dan rendahnya dukungan warga sekolah dan masyarakat terhadap pendidikan mereka.

Pendidikan inklusif tidaklah sekedar menempatkan siswa berkelainan secara fisik dalam kelas/sekolah reguler dan bukan pula sekedar memasukkan anak berkebutuhan khusus sebanyak mungkin dalam lingkungan belajar siswa normal.

Lebih dari itu, pendidikan inklusi juga berkaitan dengan cara guru dan teman sekelas yang normal menyambut semua siswa dalam kelas dan secara langsung mengenali nilai-nilai keanekaragaman siswa. Artinya, keberadaan anak di sekolah inklusi akan membentuk nilai-nilai saling menghargai dan menyayangi yang pada akhirnya membentuk pribadi dan watak yang berakhlak mulia, dan melalui pendidikan inklusi secara tidak langsung akan terbentuk pendidikan karakter bangsa.

Dalam pelaksanaannya sekolah inklusi tidaklah mudah karena disamping terbatasnya sumber daya yang relevan dan terbatasnya aksesibilitas juga tidak mudah mengubah nilai-nilai dan keyakinan yang dianut selama ini dalam sekolah reguler menjadi sekolah inklusi. Untuk itu diperlukan kinerja guru yang tinggi dalam memahami nilai-nilai yang harus diyakini dan dikembangkan dalam sekolah inklusi yaitu; (1) setiap orang berhak memperoleh pendidikan, (2) semua anak dapat belajar, (3) setiap orang membutuhkan dukungan untuk belajar, (4) setiap orang dapat mengalami kesulitan belajar pada bidang tertentu atau pada waktu tertentu, (5) setiap orang harus menghargai perbedaan, dan (6) sekolah, guru, keluarga dan masyarakat mempunyai tanggungjawab bersama memfasilitasi belajar, bukan hanya anak (Direktorat PPK-LK Dikdas Kemendiknas, 2010).

Kinerja guru yang tinggi merupakan faktor yang sangat penting dalam membelajarkan anak berkebutuhan khusus tersebut sesuai dengan kekhususan

mereka masing-masing. Kekhusuan ini tidak hanya hal-hal yang bersifat fisik seperti alat bantu seperti media pembelajaran tetapi juga pertimbangan-pertimbangan psikis yang dapat memotivasi anak dalam pembelajaran.

Berbagai upaya peningkatan kinerja guru telah dilakukan oleh pemerintah. Program jangka pendek pemerintah yang telah dilakukan adalah melalui pelatihan pre-servis dan in-servis guna menghasilkan guru yang mampu mengajar anak berkebutuhan khusus dengan berbagai macam keterbatasannya. Semetara itu program yang dikembangkan oleh Direktorat Pembinaan Sekolah Luar Biasa adalah pelayanan kekhususan seperti pelayanan bagi anak penderita autis, permainan terapi, pembinaan bagi anak penderita disleksia, teknologi informasi dalam pendidikan, pengembangan menulis online, dan pembelajaran aktif-kreatif dan menyenangkan (Direktorat PSLB, 2009:34).

Disisi lain kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di sekolah inklusi sekolah dasar DKI Jakarta masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi Direktorat Pembinaan Pendidikan khusus dan Layanan Khusus Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010 ditemukan bahwa kinerja guru inklusi pada Sekolah Dasar di DKI Jakarta masih rendah. Hal ini terlihat rendahnya kemampuan guru dalam membina anak inklusi, kurangnya kerjasama guru dengan lingkungan sekolah, lambannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan pendidikan anak inklusi dan kurangnya hasil kerja guru terhadap persiapan pembelajaran anak inklusi (Direktorat PPK-LK Dikdas Kemendiknas, 2010). Rendahnya kinerja guru inklusi juga diperkuat oleh temuan penelitian yang

dilakukan oleh Tim Helen Keler Internasional (2011) di beberapa propinsi, salah satunya Daerah Khusus Ibukota Jakarta dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Hasilnya bahwa guru dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan hanya melalui program sosialisasi. Dalam konteks birokrasi program sosialisasi lebih ditujukan untuk persamaan persepsi dalam pelaksanaan suatu program dari pada peningkatan kompetensi. Artinya, guru belum mendapat bekal kompetensi yang memadai dalam mengajar anak berkebutuhan khusus pada satuan pendidikan yang melaksanakan program pendidikan inklusi.

Menyadari kekurangan di atas maka perlu adanya peningkatan kompetensi guru secara khusus, diantaranya melalui diklat, dan dalam konteks sekolah, perlu penyesuaian dalam manajemen sekolah, yaitu; mulai dari cara pandang (nilai-nilai), sikap personil sekolah, sampai pada proses pembelajaran (kurikulum) yang berorientasi pada kebutuhan individual tanpa diskriminasi. Hal ini menjadi sangat penting karena para siswa memiliki kemampuan yang heterogen. Peserta didik pada sekolah inklusi di samping anak-anak normal juga terdapat anak berkebutuhan khusus yang memiliki keragaman kelainan fisik, intelektual, sosial, emosional, dan/atau sensoris neurologis yang berbeda dengan anak normal lainnya. Menurut Stainback (1990), sekolah penyelenggara pendidikan inklusif adalah sekolah yang menampung semua murid di kelas yang sama. Sekolah ini menyediakan program pendidikan yang layak, menantang, dan disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan setiap murid. Untuk itu perlu bantuan dan dukungan kepala sekolah kepada para guru agar anak-anak berhasil. Bantuan dan dukungan tersebut secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi

kinerja guru dalam membelajarkan anak berkebutuhan khusus yang belajar bersama anak-anak normal lainnya. Bantuan dan dukungan ini tidak hanya pada penyediaan tempat belajar bagi mereka, tapi bagaimana memberikan pelayanan untuk mengembangkan diri anak berkebutuhan khusus dalam meraih sukses, termasuk dalam mengakses pendidikan setinggi mungkin.

Untuk melihat kinerja guru inklusi perlu diteliti hal-hal yang mempengaruhinya, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja. Merujuk pada pendapat Melville Herkovits (1997:204) yang mengungkapkan bahwa budaya sebagai kerangka pikir (*construct*) yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan, kesepakatan, nilai, tujuan sehingga membentuk pandangan hidup (*way of life*) bagi sekelompok orang. Sementara itu kepemimpinan kepala sekolah, menurut pendapat Ricketts (2011:1) bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu dalam suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Dalam pengertian ini kepemimpinan merupakan komponen utama yaitu suatu proses yang melibatkan pengaruh dan terjadi dalam suatu kelompok yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sedangkan kompetensi, yaitu penguasaan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir, dan bertindak. Guru disamping menguasai empat kompetensi umum di sekolah reguler yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, di sekolah inklusi juga harus menguasai kompetensi dasar untuk ABK. Terakhir motivasi kerja, yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Chris (1995), *the individual*

as a dynamic organism living in a social environment releases his energies and talent under personal and social motivation. Individu sebagai pribadi hidup dalam lingkungan sosial yang dinamis melakukan sesuatu dan mewujudkan kemampuannya didorong oleh kekuatan dari dalam dirinya dan dorongan lingkungan sosial. Artinya, motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja, baik yang datang dari dalam dirinya, maupun dari lingkungannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tentang kondisi kinerja guru di sekolah inklusi di DKI Jakarta yang masih menganggap sekolah inklusi sama dengan sekolah reguler, hal tersebut telah mempengaruhi proses pembelajaran ABK, maka penelitian mengidentifikasi pengaruh tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru inklusi
2. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi
3. Pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru inklusi
4. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru inklusi
5. Pengaruh langsung budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru inklusi
6. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru inklusi
7. Pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja guru pada sekolah inklusi

8. Pengaruh langsung daya juang terhadap motivasi kerja guru pada sekolah inklusi
9. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru inklusi
10. Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru inklusi
11. Pengaruh langsung kepekaan/sensitifitas terhadap kinerja guru inklusi
12. Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja guru inklusi
13. Pengaruh langsung daya imaginasi terhadap kinerja guru inklusi

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka ruang lingkup kajian penelitian ini dibatasi pada faktor *endogen* yaitu kinerja guru pada sekolah inklusi, dan faktor penyebab (*eksogen*) adalah budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru.

Budaya organisasi sekolah merupakan aturan dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan sudah menjadi budaya (kebiasaan) yang diyakini bersama-sama oleh semua warga sekolah. Keyakinan seorang guru terkait budaya organisasi, dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat pada kinerja guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB). Semakin baik nilai-nilai yang dianut oleh sekolah, maka semakin diyakini pula nilai-nilai tersebut oleh semua guru (sudah menjadi budaya), maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru inklusi. Apabila kepemimpinan yang baik diterapkan kepala sekolah dapat dipertahankan maka akan dapat melahirkan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang baik akan dapat melakukan telaah dan analisa dan mengambil keputusan,

terhadap hasil analisa tersebut hasilnya dapat dijadikan rancangan-rancangan dan program-program. Selanjutnya, kepala sekolah akan memberikan arahan kepada bawahannya termasuk guru untuk bekerja sesuai dengan alur yang telah ditetapkan secara bersama. Dalam hal ini kepala sekolah dengan kewenangannya dapat melakukan kontrol terhadap kerja setiap guru. Dengan adanya pengontrolan dan pengkoordinasian, maka guru pun akan termotivasi untuk bekerja secara profesional dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Melalui cara ini keprofesionalan guru akan tercipta dengan sendirinya, dan guru berani melakukan perubahan dan berbagai inovasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, sehingga dengan adanya arahan yang bijaksana dari kepala sekolah maka kinerja guru pun akan bisa ditingkatkan.

Kompetensi guru terkait dengan kinerja guru yang diharapkan pada sekolah inklusi adalah untuk mengoptimalkan hasil kerjanya, seorang guru inklusi di samping harus menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, juga dituntut untuk menguasai kompetensi dasar (*basic ability*), yaitu kompetensi yang diperlukan untuk mendidik peserta didik berkebutuhan khusus, dan untuk kompetensi khusus (*spesific ability*), yaitu kompetensi yang diperlukan untuk mendidik peserta didik dengan kebutuhan jenis tertentu. Ini dilakukan oleh guru pembimbing khusus (guru GPK). Yang dibahas dalam penelitian ini adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru kelas reguler (*basic ability*), yaitu yang terkait dengan tugas guru sekolah reguler yang diberi tugas tambahan dalam mendidik anak berkebutuhan khusus di sekolah inklusi, tugas tersebut terkait dengan kinerja guru dalam menciptakan iklim

belajar yang kondusif, menyusun dan melaksanakan asesmen, menyusun program modifikasi, melaksanakan penilaian, dan memberikan program perbaikan (*remedial teaching*) untuk anak berkebutuhan khusus. Guru yang memiliki kompetensi yang baik terhadap pembelajaran anak berkebutuhan khusus dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan dengan sendirinya meningkatkan produktivitas kerja, sekaligus kinerja organisasi. Kinerja diwujudkan dalam bentuk komitmen dan kontribusi individu dalam kelompok sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi, serta dalam menanggapi rangsangan di lingkungan kerjanya terutama pada sekolah inklusi. Dengan memiliki kompetensi, seorang guru akan mampu mempertanggungjawabkan apa yang telah diamanahkan kepada mereka. Guru yang memiliki kompetensi adalah guru yang sadar dan mengerti dengan tugas dan fungsinya. Sehingga guru yang memiliki kompetensi dapat menjalankan tugasnya yang berorientasi pada tujuan pendidikan. Dengan cara ini maka dengan sendirinya guru telah meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru. Hal ini dikarenakan bahwa kinerja tidak akan berubah dengan baik jika guru yang bersangkutan tidak bekerja sesuai dengan kompetensinya.

Disamping itu, motivasi kerja guru juga merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah inklusi. Motivasi kerja guru adalah daya penggerak dan pendorong munculnya kinerja guru. Dorongan itu bisa datang dari dalam diri guru (motivasi internal) dan bisa juga dari luar diri guru (motivasi eksternal). Dorongan dari dalam diri bisa berupa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, terutama dalam melayani anak berkebutuhan khusus yang sangat berbeda dengan anak

normal lainnya. Sedangkan yang datang dari luar bisa dari lingkungan sekolah dan masyarakat terhadap keberadaan anak berkebutuhan khusus di sekolah. Selanjutnya dorongan (motif) tersebut akan sangat menentukan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dianggap perlu dilakukan penelitian secara empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru inklusi antara lain adalah: budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada sekolah inklusi di DKI Jakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mencari jawaban tentang pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru inklusi?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru inklusi?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru inklusi?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi sekolah terhadap motivasi guru inklusi?

6. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru inklusi?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru pada sekolah inklusi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru inklusi antara lain adalah:

1. Pengaruh langsung budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru inklusi
2. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi
3. Pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru inklusi
4. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru inklusi
5. Pengaruh langsung budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja
6. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja
7. Pengaruh langsung kompetensi guru terhadap motivasi kerja

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan dua manfaat untuk berbagai pihak sebagai berikut:

- a. Secara teoretis dapat menambah dan memperkaya studi dalam peningkatan kinerja (*performance*) guru melalui pengembangan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja guru inklusi terutama dalam mengembangkan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan

motivasi kerja, sehingga kalangan akademis dan para peneliti lain yang berminat menindaklanjuti hasil penelitian ini dapat memanfaatkan.

- b. Secara praktis dapat menjadi bahan masukan pihak pengambil kebijakan dalam pembinaan guru terutama guru inklusi khususnya di DKI Jakarta dan umumnya daerah yang mengalami permasalahan yang sama.