

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan jumlah anak berkebutuhan khusus (ABK) di tingkat global dan nasional telah menjadi perhatian serius dalam bidang pendidikan. UNICEF (2023) melaporkan bahwa ada sekitar 240 juta anak di seluruh dunia yang hidup dengan disabilitas, atau setara dengan 1 dari 10 anak. Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia, data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2024 mencatat bahwa terdapat sekitar 1,6 juta anak berkebutuhan khusus dan sampai April 2025 terdapat 232.947 siswa berkebutuhan khusus yang terdaftar di sekolah-sekolah (Direktorat, 2025). Angka-angka tersebut menegaskan perlunya sistem pendidikan yang mampu menjamin akses setara, layak, dan sesuai dengan kebutuhan setiap anak, termasuk mereka yang memiliki disabilitas, sekaligus menuntut kesiapan satuan pendidikan dalam praktiknya.

Penyelenggaraan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus (ABK) sebelumnya lebih banyak bertumpu pada model segregasi, seperti Sekolah Luar Biasa (SLB) yang dirancang untuk memberikan pendidikan khusus sesuai dengan kebutuhan mereka. Namun, sistem ini berpotensi menciptakan tantangan dalam hal integrasi sosial, di mana ABK memiliki kesempatan yang lebih sedikit untuk berinteraksi dengan anak-anak lain, sehingga memengaruhi pengalaman sosial yang penting bagi perkembangan mereka (Evans, 2021). Interaksi sosial yang terbatas ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk membangun hubungan, berkomunikasi, dan beradaptasi dalam lingkungan sosial yang lebih luas (UNESCO, 2017). Seiring perkembangan pemahaman mengenai hak atas pendidikan yang setara dan inklusif serta meningkatnya kesadaran akan nilai keberagaman, paradigma pendidikan bergeser menuju model inklusi.

Pendidikan inklusi merupakan paradigma pendidikan yang mengakomodasi semua peserta didik, termasuk anak berkebutuhan khusus (ABK) untuk belajar dalam satu sistem pendidikan yang sama. Berlandaskan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi, pendidikan inklusi menghargai

keberagaman peserta didik dan bertujuan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi mereka untuk memperoleh pendidikan. Penerapan pendidikan inklusi secara global telah menjadi bagian dari agenda internasional, salah satunya melalui SDGs, yang menegaskan bahwa setiap anak tanpa pengecualian berhak mendapatkan hak sosial dan pendidikan berkualitas di semua jenis, jalur, dan tingkat pendidikan serta menjadi agenda utama dalam mewujudkan pendidikan untuk semua di lembaga pendidikan reguler (Arriani et al., 2021). Selain sebagai mandat hak asasi, program inklusi juga berkontribusi pada peningkatan empati dan pemahaman antar kelompok, memperkaya proses pembelajaran, serta memperkuat lingkungan belajar adaptif bagi seluruh siswa termasuk siswa dengan disabilitas (UNESCO, 2017).

Komitmen Indonesia terhadap pendidikan inklusi tercermin dalam berbagai regulasi dan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menetapkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan yang berkualitas tanpa adanya diskriminasi. Prinsip ini semakin diperkuat dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 70 Tahun 2009, yang mengatur tentang Pendidikan Inklusi bagi peserta didik dengan kelainan serta mereka yang memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa. Selain itu, sesuai dengan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas serta Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2020 mengenai Akomodasi yang Layak bagi Peserta Didik Penyandang Disabilitas, telah ditetapkan bahwa seluruh sekolah baik negeri maupun swasta, diwajibkan menjadi sekolah inklusi. Ini artinya, setiap sekolah wajib menerima dan memberikan peluang anak berkebutuhan khusus untuk memperoleh pendidikan yang sama di sekolah umum.

Meskipun regulasi telah mengamanatkan penyelenggaraan pendidikan inklusi, realitas di lapangan masih jauh dari harapan. Meski jumlah sekolah inklusi meningkat, implementasinya menghadapi banyak tantangan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya kesiapan dan kompetensi tenaga pendidik dalam menyelenggarakan pendidikan inklusi. Sebagian besar

tenaga pendidik tidak siap untuk melaksanakan pendidikan inklusi karena tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk mengelola kelas inklusi (Mujiati & Yoenanto, 2023). Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Wulandari & Hendriani (2021) yang mendapati bahwa kompetensi pedagogik guru di sekolah inklusi di Indonesia masih rendah. Tantangan ini semakin diperparah dengan minimnya jumlah Guru Pembimbing Khusus (GPK) yang tersedia, serta kurang optimalnya kolaborasi dengan pemangku kepentingan seperti psikolog atau psikiater, yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan inklusi (Uyok Hanson et al., 2024). Dengan demikian, kesenjangan antara mandat kebijakan dan kapasitas implementasi di tingkat sekolah masih nyata.

Tenaga pendidik merupakan komponen terpenting dalam implementasi sekolah inklusi. Dalam konteks sekolah inklusi, tenaga pendidik terdiri dari guru kelas reguler, Guru Pembimbing Khusus (GPK), tenaga ahli seperti psikolog dan terapis, serta paraprofesional pendidikan inklusi yang bekerja sama untuk mendukung pembelajaran siswa (Toma, 2024). Kualitas dan keberhasilan sekolah inklusi sangat terletak pada kesiapan tenaga pendidik sebagai pemain kunci (Sulasmi et al., 2025). Peran tenaga pendidik sangatlah krusial, mereka bertanggung jawab dalam (1) mendukung siswa berkebutuhan khusus untuk berinteraksi dan berpartisipasi dalam lingkungan kelas reguler, (2) bekerja sama dengan guru pendidikan khusus dan pihak lain untuk memastikan bahwa praktik inklusi diterapkan secara efektif, (3) menyesuaikan metode pengajaran dan strategi pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan beragam siswa di kelas, termasuk siswa dengan disabilitas, (4) menciptakan budaya sekolah yang positif dan inklusif, yang mendukung semua siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus (Hosshan, 2022; McGhie-Richmond & Haider, 2020). Kolaborasi lintas-peran menjadi prasyarat agar intervensi pembelajaran benar-benar responsif terhadap kebutuhan siswa.

Minimnya kompetensi tenaga pendidik dalam menyelenggarakan pendidikan inklusi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: (1) latar belakang pendidikan yang berbeda-beda di antara guru, yang mengakibatkan pemahaman yang terbatas tentang anak berkebutuhan khusus dan metode

pengajaran yang sesuai, (2) minimnya pelatihan dan pengalaman dalam menangani anak berkebutuhan khusus, sehingga guru merasa tidak siap untuk melaksanakan pendidikan inklusi, (3) rendahnya kompetensi pedagogik secara umum, yang berdampak pada kemampuan mereka dalam merancang pembelajaran yang efektif untuk siswa dengan kebutuhan khusus, (4) kurangnya sumber daya dan dukungan dari pihak terkait (Mujiati & Yoenanto, 2023; Wulandari & Hendriani, 2021; Zarnazi et al., 2024). Akibatnya, kemampuan diferensiasi pembelajaran dan pemberian akomodasi yang layak belum optimal.

Kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak negatif yang luas, seperti (1) penurunan kualitas pendidikan karena kesulitan dalam menerapkan pembelajaran diferensiasi, (2) hambatan perkembangan anak berkebutuhan khusus (ABK) akibat kurangnya dukungan yang tepat, (3) stres dan kelelahan guru akibat kurangnya pelatihan dan sumber daya, (4) terciptanya budaya sekolah yang tidak inklusif dengan munculnya sikap negatif terhadap ABK, (5) serta kurangnya kolaborasi antara guru, orang tua, dan profesional lainnya yang menghambat dukungan bagi ABK (Purnomo, 2016; Setianingsih, 2018). Untuk meminimalkan dampak tersebut, sekolah membutuhkan tata kelola tenaga pendidik yang terencana, terorganisasi, terarah, dan dievaluasi secara berkelanjutan.

Manajemen tenaga pendidik berperan penting dalam keberhasilan pendidikan inklusi. Implementasi manajemen tenaga pendidik yang efektif dapat memastikan tenaga pendidik memiliki kompetensi, motivasi, dan dukungan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berkualitas bagi semua siswa (Hanlon, 2016). Manajemen yang baik juga berdampak positif dalam meningkatkan kompetensi pendidik untuk lebih memahami perbedaan budaya, mengatasi bias, dan menyesuaikan strategi pengajaran. Selain itu, lingkungan inklusif yang terbentuk dapat meningkatkan keterlibatan serta pencapaian siswa dengan mendorong interaksi positif, empati, dan kohesi sosial, sekaligus mengurangi insiden bullying dan diskriminasi, menciptakan suasana belajar yang lebih harmonis dan mendukung bagi siswa ABK (Assefa,

2024). Dengan kata lain, manajemen tenaga pendidik adalah pengungkit strategis dalam kualitas implementasi inklusi.

Efektivitas manajemen tenaga pendidik menjadi kunci dalam memastikan bahwa peningkatan jumlah sekolah inklusi di Indonesia tidak hanya terjadi secara kuantitas, tetapi juga diiringi dengan kesiapan tenaga pendidik dalam melaksanakan pendidikan inklusi. Seiring dengan meningkatnya jumlah siswa berkebutuhan khusus, jumlah sekolah inklusi di Indonesia juga kian bertambah. Tren kenaikan ini mencerminkan semakin luasnya penerapan kebijakan pendidikan inklusi di Indonesia, yang menuntut kesiapan sekolah dalam menyediakan layanan pendidikan bagi siswa berkebutuhan khusus. Oleh karena itu, strategi manajemen yang lebih optimal diperlukan agar setiap sekolah inklusi memiliki pendidik yang kompeten dan sistem dukungan yang memadai dalam menghadapi tantangan pendidikan inklusif.



Sumber: Arifa (2024)

Gambar 1.1 Jumlah Sekolah Inklusi di Indonesia

Meningkatnya jumlah sekolah inklusi di Indonesia harus diiringi dengan penguatan manajemen tenaga pendidik agar implementasi pendidikan inklusi dapat berjalan secara optimal. Manajemen tenaga pendidik dalam

sekolah inklusi merupakan rangkaian strategi penting untuk meningkatkan kapasitas guru dalam menghadapi keberagaman siswa, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Kristina et al. (2025) menjelaskan bahwa perencanaan mencakup identifikasi kebutuhan guru, pengembangan program pelatihan inklusif, dan alokasi sumber daya yang memadai. Pengorganisasian melibatkan pengaturan sumber daya dan penetapan peran serta tanggung jawab yang jelas bagi tenaga pendidik, termasuk alokasi guru terlatih dan penyediaan alat bantu. Pelaksanaan berfokus pada strategi implementasi rencana dan pengorganisasian melalui pelatihan guru, diferensiasi pembelajaran dan motivasi serta pengarahan tenaga pendidik. Sementara itu, evaluasi melibatkan penilaian kinerja guru dan pengumpulan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan. Implementasi yang konsisten pada keempat aspek ini memastikan pendidik memiliki keterampilan dan dukungan untuk menciptakan lingkungan belajar inklusif yang bermutu.

Hasil kajian komprehensif dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi manajemen tenaga pendidik di sekolah inklusi di Indonesia belum terlaksana dengan baik. Studi yang dilakukan oleh The World Bank (2021) menemukan bahwa hanya 13% sekolah inklusi di Indonesia yang memiliki tenaga pendidik dengan pelatihan khusus dan siap menangani siswa berkebutuhan khusus. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aldabas (2020) yang menyebutkan bahwa para pendidik, baik dari kalangan pendidikan umum maupun pendidikan khusus, secara konsisten melaporkan ketidaksiapan dalam mengimplementasikan praktik inklusif secara efektif, terutama karena kekurangan pelatihan yang memadai untuk menghadapi keragaman kebutuhan peserta didik dengan disabilitas.

Dari sisi pengorganisasian, studi yang dilakukan oleh Iqbal (2024) mengungkapkan bahwa sekitar 60% sekolah inklusi belum memiliki struktur organisasi yang jelas untuk mengelola pendidik, yang mengakibatkan koordinasi yang buruk antara guru dan tenaga pendukung lainnya. Banyak sekolah yang belum memiliki kebijakan atau sistem koordinasi yang baik antara guru reguler, Guru Pembimbing Khusus (GPK), serta tenaga pendukung lainnya yang mengakibatkan tugas dan tanggung jawab dalam menangani

siswa berkebutuhan khusus sering kali tidak terdistribusi secara optimal. Penelitian ini juga menemukan bahwa hanya 25% sekolah inklusi yang secara rutin melakukan supervisi dan evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik dalam menerapkan praktik inklusi di kelas. Temuan-temuan ini menandakan lemahnya sistem manajerial yang semestinya menopang praktik inklusi di tingkat satuan pendidikan.

Disamping itu, penelitian terdahulu juga menunjukkan korelasi positif antara manajemen tenaga pendidik yang optimal dengan peningkatan kualitas sekolah inklusi. Studi yang dilakukan oleh Misquitta & Joshi (2025) menemukan bahwa sekolah-sekolah inklusi yang menerapkan program pengembangan profesional guru yang berkelanjutan dan berbasis praktik menunjukkan peningkatan signifikan dalam hasil belajar siswa berkebutuhan khusus. Temuan serupa juga kemukakan oleh Da Cruz et al., (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan kolaboratif dan berbasis praktik efektif dalam meningkatkan kompetensi guru dalam pendidikan inklusi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aryani & Haryadi (2023) menyoroti peran penting kepemimpinan sekolah dalam mendukung pembelajaran profesional guru untuk inklusi. Sekolah-sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat dan budaya kolaboratif terbukti lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan belajar inklusif yang berkualitas. Hal ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh David (2015) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pelatihan guru, dukungan guru, dan kolaborasi antar guru memiliki dampak positif terhadap hasil belajar siswa berkebutuhan khusus di sekolah inklusi. Dengan demikian, penguatan manajemen tenaga pendidik memiliki basis empiris yang kuat sebagai strategi peningkatan mutu sekolah inklusi.

Namun, penelitian-penelitian tersebut pada umumnya lebih banyak dilakukan di sekolah negeri atau sekolah umum, sehingga konteks yang dikaji relatif homogen. Padahal, jumlah sekolah internasional (Sekolah Penyelenggara Kerjasama) di Indonesia terus bertambah dan menjadi bagian penting dari ekosistem pendidikan, termasuk dalam penyelenggaraan pendidikan inklusi. Sekolah internasional memiliki karakteristik, standar kurikulum, serta sumber daya yang berbeda dengan sekolah negeri maupun

swasta nasional. Oleh karena itu, kajian terhadap manajemen tenaga pendidik di sekolah internasional juga penting dilakukan untuk memahami dinamika unik yang mereka hadapi serta kontribusi yang dapat diberikan dalam pengembangan praktik inklusi di Indonesia. Di samping itu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada kompetensi guru atau efektivitas program pelatihan, tanpa menelaah manajemen tenaga pendidik secara komprehensif melalui aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Kesenjangan ini membuka ruang untuk penelitian baru yang tidak hanya menyoroti kompetensi guru, tetapi juga mekanisme manajerial yang mendukung keberhasilan pendidikan inklusi.

Menjawab kesenjangan tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan (*grand tour*) pada Januari–Februari 2025 di sebuah sekolah internasional yaitu New Zealand School Jakarta (NZSJ). Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun sekolah ini telah mengadopsi kurikulum yang menekankan prinsip inklusivitas, guru masih menghadapi sejumlah hambatan. Regulasi program inklusi yang belum jelas menimbulkan kebingungan dalam implementasi, meningkatkan stres, dan membuat arah pembelajaran ABK tidak terdefinisi dengan baik. Staf manajemen juga mengungkapkan bahwa pedoman pelaksanaan masih lemah, sementara pelatihan dan dukungan teknis yang seharusnya memperkuat praktik inklusi belum berjalan optimal. Temuan ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan studi mengenai manajemen tenaga pendidik guna merumuskan strategi pengelolaan tenaga pendidik yang lebih terstruktur agar pendidikan inklusi dapat diimplementasikan secara efektif.

Dalam konteks ini, New Zealand School Jakarta (NZSJ) menjadi lokasi penelitian yang relevan sekaligus strategis. Sebagai institusi pendidikan internasional yang mengadopsi Kurikulum Selandia Baru, NZSJ memiliki kerangka kerja yang secara filosofis menjunjung tinggi inklusivitas dan pembelajaran terdiferensiasi. Kurikulum ini menekankan pengakuan identitas, bahasa, kemampuan, serta potensi unik setiap individu, sekaligus memastikan kebutuhan belajar mereka terpenuhi secara adil (Ministry of Education, New Zealand). Filosofi tersebut sejalan dengan esensi pendidikan inklusi, yaitu menghargai keberagaman dan memastikan semua peserta didik dapat

berpartisipasi penuh dalam proses pembelajaran. Didirikan pada tahun 2002 dan berlokasi di Kemang, Jakarta Selatan, NZSJ menyelenggarakan pendidikan dari prasekolah hingga tingkat menengah atas.

Lebih lanjut, NZSJ memiliki komunitas siswa multinasional dari lebih 35 negara dengan latar belakang dan kebutuhan belajar yang beragam, termasuk peserta didik berkebutuhan khusus. Ukuran kelas yang relatif kecil, berkisar antara 12–16 siswa, memungkinkan guru memberikan perhatian lebih individual. Dalam kondisi ini, manajemen tenaga pendidik memegang peranan krusial untuk memastikan kolaborasi efektif antara guru reguler, guru pendamping khusus, dan tenaga ahli sehingga tercipta lingkungan belajar yang adaptif. Statusnya sebagai sekolah internasional terakreditasi juga memberi NZSJ akses terhadap sumber daya dan praktik terbaik global. Dengan demikian, penelitian di sekolah ini berpotensi mengungkap strategi yang tidak hanya penting bagi NZSJ, tetapi juga dapat menjadi inspirasi bagi sekolah-sekolah di Indonesia yang menghadapi keterbatasan dalam pelaksanaan program inklusi.

Dengan demikian, studi kasus di NZSJ diharapkan mampu menyajikan pemahaman yang komprehensif mengenai tantangan sekaligus strategi keberhasilan dalam manajemen tenaga pendidik di sekolah inklusi dengan karakteristik distingtif. Temuan dari penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur, tetapi juga berpotensi menghasilkan prinsip-prinsip manajemen yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks sekolah inklusi di Indonesia, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan bagi seluruh peserta didik. Secara khusus, kebaruan penelitian ini terletak pada dua hal utama: pertama, penggunaan kerangka POAC (Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Evaluasi) sebagai pisau analisis dalam konteks pendidikan inklusi; kedua, fokus pada sekolah internasional dengan kurikulum asing, yang masih jarang diteliti di Indonesia. Kombinasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam memperkuat praktik pendidikan inklusif di Indonesia.

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka fokus penelitian ini ditetapkan pada: **Manajemen tenaga pendidik dalam implementasi program inklusi di New Zealand School Jakarta**, dengan sub fokus penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik dalam implementasi program inklusi di New Zealand School Jakarta.
2. Pengorganisasian tenaga pendidik dalam implementasi program inklusi di New Zealand School Jakarta.
3. Pelaksanaan peran tenaga pendidik dalam implementasi program inklusi di New Zealand School Jakarta.
4. Monitoring dan evaluasi tenaga pendidik dalam implementasi program inklusi di New Zealand School Jakarta.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, fokus dan sub fokus penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan guna membatasi kajian dalam penelitian ini. Berikut adalah pertanyaan penelitian yang diajukan:

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dalam implementasi program inklusi di New Zealand School Jakarta?
2. Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik dalam implementasi program inklusi di New Zealand School Jakarta?
3. Bagaimana pelaksanaan peran tenaga pendidik dalam implementasi program inklusi di New Zealand School Jakarta?
4. Bagaimana monitoring dan evaluasi tenaga pendidik dalam implementasi program inklusi di New Zealand School Jakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan yang telah ditentukan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di

sekolah inklusi New Zealand School Jakarta. Secara khusus, tujuan penelitian ini mencakup:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan proses perencanaan tenaga pendidik di sekolah inklusi New Zealand School Jakarta.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengorganisasian tenaga pendidik di sekolah inklusi New Zealand School Jakarta.
3. Mengkaji pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di sekolah inklusi New Zealand School Jakarta.
4. Menganalisis proses monitoring dan evaluasi tenaga pendidik di sekolah inklusi New Zealand School Jakarta.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta fokus dan sub fokus yang telah dijelaskan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam teori manajemen pendidikan, dengan fokus pada manajemen tenaga pendidik di sekolah inklusi. Hasil penelitian ini tidak hanya dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pendidikan inklusi dan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, tetapi juga dapat memperdalam pemahaman tentang dinamika dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi pendidikan inklusi. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi untuk memperkaya literatur yang ada dan memberikan perspektif baru yang bermanfaat bagi akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan inklusi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah Inklusi

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berharga untuk meningkatkan manajemen tenaga pendidik di New Zealand School Jakarta, sehingga kualitas pendidikan inklusi dapat

ditingkatkan. Dengan hasil penelitian yang mendalam, sekolah dapat merancang dan mengimplementasikan program pendidikan inklusi yang lebih efektif, sesuai dengan kebutuhan siswa yang beragam. Selain itu, keberhasilan dalam implementasi pendidikan inklusi akan berdampak positif pada citra dan reputasi sekolah, menjadikannya sebagai institusi yang peduli terhadap keberagaman dan inklusi, serta menarik lebih banyak siswa dan dukungan dari masyarakat.

b. Bagi Tenaga Pendidik

Bagi tenaga pendidik, penelitian ini dapat membantu mereka memahami pentingnya manajemen yang baik dalam konteks pendidikan inklusi. Dengan wawasan yang diperoleh dari penelitian, tenaga pendidik dapat meningkatkan kompetensi profesional mereka melalui teknik dan strategi pengajaran yang efektif untuk siswa dengan kebutuhan khusus. Selain itu, hasil penelitian dapat mendorong tenaga pendidik untuk bekerja sama lebih baik dalam tim, berbagi pengalaman dan strategi dalam mengelola kelas inklusi, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih kolaboratif dan mendukung.

c. Bagi Orang Tua

Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi orang tua dengan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pendidikan anak-anak. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang tantangan yang dihadapi anak-anak mereka dalam lingkungan inklusi, orang tua dapat memberikan dukungan yang lebih efektif di rumah. Selain itu, hasil penelitian dapat mendorong orang tua untuk menjalin komunikasi yang lebih baik dengan tenaga pendidik dan manajemen sekolah, sehingga kolaborasi dalam mendukung pendidikan anak dapat terjalin dengan baik, menciptakan sinergi yang positif antara rumah dan sekolah.

d. Bagi Pemerintah

Bagi pemerintah, temuan dari penelitian ini dapat memberikan masukan berharga dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait pendidikan inklusi dan manajemen tenaga pendidik. Dengan informasi yang diperoleh, pemerintah dapat mengembangkan program

pelatihan nasional bagi tenaga pendidik dalam konteks pendidikan inklusi, memastikan bahwa semua tenaga pendidik memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mendukung siswa dengan kebutuhan khusus. Selain itu, penelitian ini dapat membantu pemerintah dalam merumuskan indikator dan mekanisme monitoring serta evaluasi yang lebih efektif untuk menilai keberhasilan program pendidikan inklusi di sekolah-sekolah, sehingga perbaikan yang diperlukan dapat dilakukan secara tepat waktu.

F. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

State of the art penelitian ini terletak pada analisis komprehensif terhadap manajemen tenaga pendidik dalam mendukung implementasi pendidikan inklusi dengan menggunakan kerangka POAC (Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Evaluasi). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menyoroti aspek tertentu misalnya pelatihan guru, sikap terhadap siswa berkebutuhan khusus, atau praktik pembelajaran di kelas. Studi ini mengadopsi pendekatan holistik yang mengintegrasikan keempat aspek manajemen secara sistematis. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memotret kompetensi guru secara individual, tetapi juga mengkaji bagaimana tenaga pendidik dikelola secara terstruktur di tingkat institusi pendidikan.

Penelitian terdahulu mengenai pendidikan inklusi di Indonesia cenderung berfokus pada sekolah negeri maupun swasta nasional. Kajian yang secara khusus membahas sekolah internasional yang menyelenggarakan pendidikan inklusif masih sangat terbatas, padahal jumlah sekolah internasional di Indonesia terus bertambah dan memiliki karakteristik kelembagaan serta dinamika pengelolaan sumber daya yang berbeda. Sekolah internasional umumnya memiliki akses terhadap kurikulum global dan sumber daya yang relatif lebih baik, namun tetap menghadapi tantangan serupa dalam penerapan inklusi, seperti koordinasi antara guru reguler dan guru pendamping, penyediaan pelatihan yang berkelanjutan, serta manajemen beban kerja pendidik.

Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kontribusi penting dengan mengisi kesenjangan tersebut. Studi ini tidak hanya menekankan pentingnya kompetensi guru, tetapi juga mengkaji bagaimana manajemen tenaga pendidik dirancang, diorganisasikan, diimplementasikan, dan dievaluasi secara berkesinambungan dalam konteks sekolah internasional inklusi. Temuan penelitian ini diharapkan mampu memperluas perspektif akademik mengenai manajemen pendidikan inklusif sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah-sekolah di Indonesia dalam mewujudkan layanan pendidikan yang setara, bermutu, dan berkelanjutan.

