

Dampak Pengembangan Kapasitas Organisasi Pada Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan Inklusif Bagi Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) Di SDN Mriyunan Sidayu Gresik

Imelda Merry Melyanti

Mahasiswa Program Studi Magister Kebijakan Publik FISIP, Universitas Airlangga

ABSTRACT

Inclusive education is one of the government's efforts to equalize of the distribution of education. The policy is certainly a new thing for SDN Mriyunan Sidayu Gresik as education service providers that previously only handle regular students but now also handle the ABK students. Various problems have arisen, whether it is human resources who do not understand about the ABK student, facilities and infrastructure that have not been adequate, or the others problems which provide inappropriate curriculum. That is where organizational capacity building is done with the aim to improve the quality of inclusive education services.

This research was qualitative research and placed in SDN Mriyunan Sidayu Gresik. The location was chosen because Gresik Regency is a regency that has got an inclusive education award. In addition, SDN Mriyunan is a pilot project of Regency and East Java Government. Informants in this study selected with purposive method based on informant knowledge.

The results show that the capacity building of the organization conducted by SDN Mriyunan does sufficient enough with the development of physical resources capacity, the development of operational capacity, and the development of human resources capacity. Those results have several impacts at increasing level of the competence of human resources of educators, improving accessibility for children with special needs, and expanding the network of cooperation with other agencies. The impacts are able to improve the quality of inclusive education services for children with special needs.

Keywords : Capacity Building, Service Quality, Inclusive Education

Pendahuluan

Pendidikan merupakan hak dasar setiap warga Negara sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 31. Dalam amanat Undang-Undang Negara kita tersebut keberadaan pendidikan seharusnya menjadi salah satu layanan yang harus disediakan pemerintah dengan sebaik-baiknya. Namun pada kenyataannya, hingga saat ini masih banyak permasalahan di sektor pendidikan yang belum terselesaikan. Diantaranya masih banyaknya fasilitas pendidikan dan gedung sekolah yang tidak layak, tingginya angka putus sekolah, banyaknya anak yang tidak mampu mengenyam pendidikan, hingga terbatasnya layanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus (ABK).

Di Indonesia, berdasarkan data resmi Direktorat PSLB tahun 2007 menyebutkan bahwa jumlah populasi anak cacat di Indonesia, yaitu 318.600 anak. Dengan rincian yang telah mengikuti pendidikan formal baru mencapai 24,7% atau 78.689. Ini artinya masih terdapat sebanyak 65,3% ABK yang masih belum mendapatkan haknya dalam memperoleh layanan pendidikan yang layak. (Direktorat PSLB 2008).

Salah satu upaya untuk menghindari adanya diskriminasi pelayanan pendidikan untuk ABK pemerintah membuat kebijakan yang bernama pendidikan inklusif. Kebijakan tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 70 Pasal 1 Tahun 2009.

Selaras dengan semangat otonomi daerah, Kabupaten Gresik merupakan salah satu Kabupaten/Kota di Indonesia yang menjadi pelopor dalam melaksanakan kebijakan pendidikan inklusif. Yang telah diatur melalui peraturan Bupati Gresik nomor 42 tahun 2013.

Jumlah Sekolah Inklusif di Kabupaten Gresik 2015

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Dalam %
1	TK/PAUD	56	34,78%
2	SD	57	35,40%
3	SMP	35	21,73%
4	SMA/SMK	13	8,07%
	TOTAL	161	100,00%

Sumber : Diolah dari Data Resource Center (2015)

SD Negeri Mriyunan Sidayu Gresik merupakan sekolah pertama yang melaksanakan pendidikan inklusif di Kabupaten Gresik. Sekolah tersebut telah merintis penyelenggaraan pendidikan inklusi sejak tahun 2003, dan mulai resmi disahkan oleh pemerintah kota Gresik sejak Surat Keputusan (SK) diturunkan tahun 2006.

Pada awal SDN Mriyunan melaksanakan pendidikan inklusif banyak sekali permasalahan yang dihadapi, baik itu dari segi keterbatasan guru

GPk, sarana dan prasarana yang belum memadai, pengetahuan dan keterampilan guru kelas yang masih minim dalam menangani ABK.

Setelah beberapa tahun berjalannya pendidikan inklusif di SDN Mriyunan, dilakukanlah pengembangan kapasitas organisasi baik itu dari segi sumber daya fisik, proses operasional, maupun sumber daya manusia. Upaya perbaikan yang telah ditempuh SD Negeri Mriyunan menjadikan sekolah tersebut masuk dalam salah satu sekolah yang dijadikan *pilot project* pendidikan inklusif baik di tingkat Kabupaten maupun tingkat Provinsi.

Dari berbagai permasalahan empiris di atas penulis akan mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan tersebut dengan merumuskan judul "*Dampak Pengembangan Kapasitas Organisasi Pada Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan Inklusif Bagi Anak Berkebutuhan Khusus di SDN Mriyunan Sidayu Gresik*".

Untuk menjawab permasalahan tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan memanfaatkan sumber dari dokumen. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber untuk memperoleh keabsahan data dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan reduksi data yaitu memilih atau memilah hal-hal yang penting, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Kerangka Teori

Pengembangan Kapasitas

Sebagian ilmuwan memaknai pengembangan kapasitas sebagai *capacity development* atau *capacity strengthening*, mengisyaratkan suatu praksis pada pengembangan kemampuan yang sudah ada (*existing capacity*). Sementara yang lain lebih merujuk pada *constructing capacity* sebagai proses kreatif membangun kapasitas yang belum nampak (*not yet exist*). Jadi Pengembangan kapasitas merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan *efficiency*, *effectiveness*, dan *responsiveness* kinerja organisasi. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Grindle (dalam Ouseley, Eulanie dan Torrezao, 2013) :

"Capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance."

Menurut Brown (2001:112) pengembangan kapasitas adalah :

"Capacity building is a process that improves the ability of a person, group, organization, or system to meet its objectives or to perform better."

Pengertian lain mengenai pengembangan kapasitas juga dikemukakan oleh Sensions (dalam Soeprapto 2003) yang memberikan definisi :

"Capacity building is understand to men helping governments, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals. Capacity building program, often designed to strengthen participant's abilities to evaluate their policy choices and implement decisions effectively, reforms, as well as scientific, technological and financial assistance".

Rosalyn Rubenstein (dalam Haryono 2012) yang menyatakan bahwa :

"Capacity building has been defined as both capabilities and action's to strengthen an organization's ability to achieve its vision and to sustain itself. The end result of capacity building is improved organizational health and overall effectiveness, resulting in increased impacts and outcomes".

Pengembangan Kapasitas Organisasi

Brown (2001:25) mendefinisikan pengembangan kapasitas organisasi sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicitacitakan.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan pada *capacity building* dalam lingkup organisasi. Hal-hal tersebut meliputi struktur, proses-proses, dan sistem manajerial yang dapat membuat suatu organisasi berjalan optimal dalam menghadapi dinamika perubahan. Hal ini juga berkaitan dengan orang-orang yang berada didalamnya, sarana dan prasarana secara fisik, sumber daya yang ada, serta proses transformasi memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menjadi sebuah produk atau layanan (Brown 2001:25).

Sedangkan Morison (2001:42) melihat pengembangan kapasitas organisasi sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu, atau serangkaian gerakan, perubahan multi level di dalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada.

Pengembangan organisasi memang memegang peranan penting dalam membantu organisasi untuk mengubah dirinya sendiri melalui strategi yang sangat terencana dan dengan prediksi masalah yang kemungkinan dapat diatasi melalui solusi solusi yang diberikan (Dalam Alam, Andi Samsu & Ashar Prawitno, 2015).

Djatmiko (2016:106) mengatakan bahwa program pengembangan kapasitas yang disusun harus menggunakan metode yang dirancang untuk mengubah pengetahuan, keahlian, sikap

dan perilaku. Hal ini mengindikasikan bahwa penekanan utama yang dilakukan dalam rangka pengembangan kapasitas organisasi ditujukan kepada upaya untuk mengubah individu-individu yang ada didalam organisasi, sehingga akan merubah organisasi dengan didukung oleh sumber daya lain yang ada di dalam organisasi.

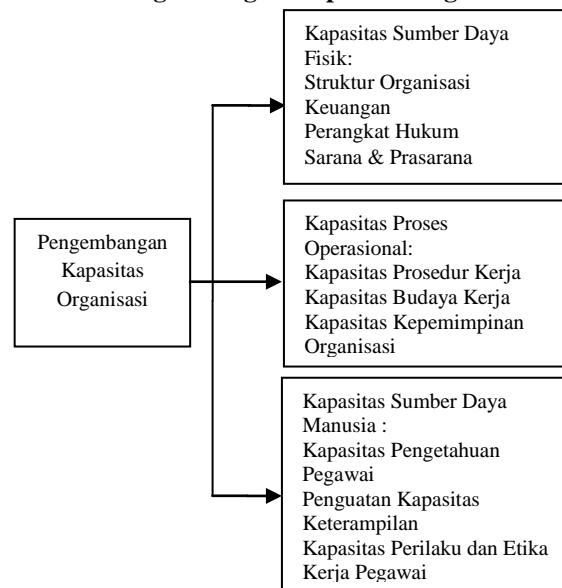
Berkaitan dengan pengembangan kapasitas organisasi, Leavit dalam Djatmiko (2004) mengemukakan bahwa perubahan atau pengembangan kapasitas organisasi dapat dilakukan melalui empat pendekatan, yaitu: (1) pendekatan struktural yang penekanannya dititiberatkan pada struktur organisasi, terutama perubahan struktur kelembagaan organisasi, (2) pendekatan teknologi, yang terfokus pada tata letak sarana fisik yang baru. Penekanannya pada penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana/teknologi dalam melaksanakan pekerjaan (tugas dan fungsi), (3) pendekatan tugas (task approach), berfokus pada kinerja (job performance) individual dengan menekankan pada perubahan dan peningkatan kinerja melalui prosedur kerja yang efektif, dan (4) pendekatan orang (people approach), berfokus pada modifikasi terhadap sikap, motivasi, perilaku, keahlian yang dicapai melalui program training, prosedur seleksi, atau perlengkapan yang baru.

Eade (1998:110) menyebutkan bahwa : pendekatan yang dapat digunakan dalam pengembangan internal organisasi antara lain melalui pendekatan: (1) *structure* (struktur organisasi), yaitu perubahan struktur kelembagaan organisasi, (2) *physical resources* (sumber daya fisik: sarana dan prasarana), melalui pemanfaatan dan penggunaan teknologi sebagai sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan, (3) *system* (sistem kerja/mekanisme kerja/prosedur kerja), melalui perubahan rancangan prosedur kerja, (4) *human resources* (sumber daya manusia), melalui peningkatan ketersediaan sumber daya aparatur baik secara kualitas maupun kuantitas, termasuk penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan, (5) *financial resources* (sumber daya finansial/anggaran), melalui alokasi sumber daya keuangan yang memadai sesuai kebutuhan, termasuk pemberian imbalan/insentif, (6) *culture* (budaya kerja), penciptaan iklim dan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan (7) *leadership* (kepemimpinan) melalui optimalisasi peran pimpinan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mengkoordinasikan dan mengarahkan setiap pekerjaan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan pengembangan kapasitas organisasi, Leavit dalam Djatmiko (2004) mengemukakan bahwa pengembangan kapasitas organisasi yang menekankan pada

pengembangan sumber daya fisik, pengembangan proses operasional dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bagan dibawah ini :

Pengembangan Kapasitas Organisasi



Sumber : Leavit dalam Djatmiko (2004)

Pendidikan Inklusif Bagi Anak Berkebutuhan Khusus

Menurut Reid (2005:88), istilah inklusif berkaitan dengan berbagai aspek hidup manusia yang didasarkan atas prinsip persamaan, keadilan, dan pengakuan atas hak individu. Dalam konteks pendidikan, inklusi merujuk kepada keadilan dalam mengakses atau memperoleh kesempatan pendidikan bagi setiap warga masyarakat yang mempunyai latar belakang berbeda.

Dalam Permendiknas No.70, 2009 pendidikan inklusi adalah sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk mengikuti pendidikan atau pembelajaran dalam lingkungan pendidikan secara bersama-sama dengan peserta didik pada umumnya.

Standar Pencapaian Kualitas Pelayanan Pendidikan Inklusif Bagi Anak Berkebutuhan Khusus

Standar merupakan salah satu alat organisasi untuk menerjemahkan mutu ke dalam istilah operasional dan menjaga setiap orang dalam system agar dapat mempertanggungjawabkan perannya masing-masing. Standar juga membuat organisasi dapat mengukur tingkat mutunya (A.F. Al-Assaf (Ed), 2001 : 31).

Dalam penyelenggaraan pendidikan inklusif mengacu pada Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 70 tahun 2009 pasal 4 (1) menyatakan bahwa :

“Pemerintah Kabupaten/Kota menunjuk paling sedikit 1 (satu) sekolah dasar, dan 1 (satu) sekolah menengah pertama pada setiap Kecamatan dan 1 (satu) satuan pendidikan menengah untuk menyelenggarakan pendidikan inklusif yang wajib menerima peserta didik sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1)”.

Dari Permendiknas tersebut menjelaskan bahwa pendidikan inklusif adalah pelayanan pendidikan yang mencakup semua anak tanpa terkecuali baik di tingkat SD, SMP, SMU, dan SMK, serta dalam penyelenggaraannya diatur oleh Pemerintah Kabupaten/Kota. Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia pada semua tingkatan didasari oleh Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dalam PP tersebut menyebutkan terdapat 8 kriteria standar nasional pendidikan antara lain : isi, proses, kompetensi lulusan, penilaian, kompetensi guru dan tenaga kependidikan, sarana-prasarana, pengelolaan dan pembiayaan.

Pada dasarnya kriteria tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain, yang dapat direfleksikan melalui beberapa topik bahasan, antara lain : kurikulum, kualitas pengajaran, aksesibilitas (non fisik dan fisik), struktur organisasi, kebijakan, jejaring dengan masyarakat dan sistem dukungan jaringan (Rifani, Latifa Garnisti 2016:17-18).

Skema Integrasi 8 Standar Nasional Pendidikan & Panduan Pendidikan Inklusif

	8 Standar Pendidikan Nasional	Dalam Panduan Pendidikan Inklusif
1	Isi	1. Kurikulum
2	Proses	
3	Kompetensi Lulusan	
4	Penilaian	
5	Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan	2. Kualitas Pengajaran
6	Sarana Prasarana	3. Aksesibilitas (Non Fisik & Fisik)
7	Pengelolaan	4. Struktur Organisasi 5. Kebijakan 6. Jejaring Dengan Masyarakat 7. Sistem Dukungan/Jaringan
8	Pembiayaan	

Sumber : Rifani (2016)

Hasil dan Pembahasan

1. Pengembangan Kapasitas Organisasi

Pengembangan kapasitas organisasi dapat dipahami sebagai suatu upaya yang dapat

meningkatkan kemampuan sebuah organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Dalam konteks penelitian ini organisasi yang dimaksud yaitu organisasi sekolah sebagai penyedia layanan pendidikan yang mana dulu hanya menyediakan layanan untuk siswa reguler namun saat ini dituntut untuk semua.

Dalam pengembangan kapasitas organisasi terdapat beberapa aspek penting yang saling terkait dan telah dibahas sebelumnya, yaitu kapasitas sumber daya fisik, kapasitas operasional, dan kapasitas sumber daya manusia.

1.1 Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Fisik

Pengembangan kapasitas sumber daya fisik di SDN Mriyunan sudah dilakukan dengan baik. Adapun pengembangan kapasitas yang dilakukan sebagai berikut :

Pertama, pengembangan kapasitas struktur organisasi dilakukan dengan adanya penambahan koordinator baru yakni Wk.Ur PKLK (Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus). Dengan adanya struktur baru yang mana terdapat penambahan koordinator pendidikan inklusi tentunya semakin memperjelas garis koordinasi antara kepala sekolah sebagai pengambil keputusan dan tim pendidikan inklusi di SDN Mriyunan. Selain itu, dalam struktur baru juga terlihat adanya kerjasama dengan beberapa lembaga pendidikan dan juga beberapa instansi terkait yang ada kaitannya dengan pelayanan pendidikan inklusi. Dengan terjadinya kerjasama tersebut terjadi *sharing knowledge*.

Penulis melihat dengan adanya itu, tujuan untuk menyelenggarakan pelayanan pendidikan inklusif yang lebih baik dapat tercapai. Dari temuan-temuan tersebut sesuai dengan pendapat Suharyadi, bahwa struktur organisasi tersebut dapat membantu pencapaian tujuan organisasi.

Suharyadi (2007:117) menjelaskan struktur organisasi dapat membantu pencapaian tujuan jika memperhatikan beberapa aspek, diantaranya :

1. Struktur organisasi harus mendukung tercapainya keberhasilan implementasi atau operasionalisasi rencana dengan mengalokasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mengerjakan tugas – tugas yang harus dikerjakan. Struktur organisasi tersebut sekaligus harus memberikan sistem atau mekanisme koordinasi dalam bentuk bagan organisasi, pengurus, uraian pekerjaan, kelompok kerja, tim dan tugas – tugas khusus (task force).
2. Struktur organisasi harus memberikan kejelasan pada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
3. Struktur organisasi harus membantu dalam proses pengambilan keputusan dan memproses

informasi yang dibutuhkan. Struktur organisasi dapat membimbing para pengambil keputusan untuk memperoleh berbagai informasi yang relevan baik sumber, waktu, dan keakuratannya.

Kedua, segi keuangan, telah dilakukan upaya yang cukup sistematis untuk mengelola keuangan dan alokasi dana untuk pelayanan pendidikan inklusif selain itu ada dukungan dari pemerintah dengan memberikan bantuan berupa dana BOS inklusi.

Ketiga, dari segi kapasitas perangkat hukum, penyelenggaraan pendidikan inklusi di SDN-Mriyunan telah mempunyai SK penunjukan sekolah inklusi dan sekolah piloting. Dikeluarkannya perangkat hukum berupa peraturan Bupati Gresik nomor 42 tahun 2013 sebagai payung hukum pelaksanaan pendidikan inklusif dan diperkuat dengan adanya SK penunjukan sebagai sekolah inklusi.

Keempat, sedangkan dari segi kapasitas sarana prasarana, sekolah selalu berupaya untuk meningkatkan sarana prasarana dengan mengalokasikan dana untuk sarpras ABK, melakukan peremajaan gedung sekolah agar aksesibel bagi ABK selain itu guru juga berperan aktif dengan membuat alat peraga sendiri.

1.2 Pengembangan Kapasitas Proses Operasional

Pengembangan kapasitas operasional organisasi telah dilakukan dengan baik. Yang ditunjang dengan adanya prosedur kerja bagi pelaksana pelayanan pendidikan inklusif meskipun belum secara keseluruhan kegiatan memiliki prosedur. Selain itu, dalam kaitannya melaksanakan pelayanan pendidikan inklusif diperlukan iklim budaya kerja yang kondusif. Budaya kerja yang baik dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan seluruh aktivitas kerja untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sangat ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan positif yang berkembang dari hasil interaksi antara pegawai, dan antara pimpinan dengan pegawai. Budaya kerja yang ada di SDN Mriyunan sangat baik dengan membudayakan budaya kerjasama dan koordinasi.

Dengan adanya prosedur kerja dan budaya kerja yang baik tidak serta merta dapat mewujudkan kapasitas proses operasional yang baik. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya juga sangat ditentukan peran pemimpin yaitu kepala sekolah.

Soekarso & Iskandar (2015:13) juga berpendapat kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan.

Di SDN Mriyunan dukungan kepemimpinan kepala sekolah juga sangat

kooperatif dengan selalu memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk memberi masukan dalam pengambilan keputusan.

1.3 Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia di SDN Mriyunan sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari yang *pertama*, pengembangan kapasitas pengetahuan dilakukan melalui pelatihan dan diklat. Dengan upaya tersebut tenaga pengajar di SDN Mriyunan mendapatkan pengalaman yang lebih banyak. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Amriani (2014) Pengembangan pengetahuan dalam organisasi adalah faktor penentu eksistensi sebuah organisasi. Dengan pengetahuan yang cukup akan tugasnya, sangat penting dalam mendukung mewujudkan layanan public yang berkualitas.

Kedua, selain pengetahuan, pengembangan keterampilan SDM juga harus menjadi perhatian organisasi, karena SDM yang berkualitas akan mendorong terbentuknya kinerja organisasi yang optimal. Pengembangan kapasitas keterampilan, dilakukan oleh SDN Mriyunan melalui pelatihan dan diklat GPK, dilakukan pula studi banding ke Sekolah Luar Biasa (SLB). Dimana SLB dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam menangani ABK. Keterampilan tersebut terkait cara menggunakan alat peraga yang dimaksudkan untuk menunjang ABK

Kemudian ketiga, untuk mengembangkan kapasitas perilaku serta etika kerja tenaga pengajar juga didapatkan melalui pelatihan dan diklat, komunikasi yang baik dengan orang tua ABK serta dari pertemuan rutin bulanan antar Guru.

2. Kualitas Pelayanan Pendidikan Inklusif

Kualitas Pelayanan Pendidikan inklusif dilihat dari indikator standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar penilaian, standar kompetensi guru dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan secara keseluruhan hampir semua telah memenuhi standar yang ada. Dari seluruh proses penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas organisasi yang baik berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan pendidikan inklusif bagi ABK di SDN Mriyunan.

3. Dampak Pengembangan Kapasitas Organisasi pada Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan Inklusif bagi Anak Berkebutuhan Khusus di SDN Mriyunan Sidayu Gesik

Pengembangan kapasitas organisasi berdampak positif pada peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik, dan peningkatan aksesibilitas bagi ABK.

Pertama, kualitas SDM telah meningkat pasca adanya pengembangan kapasitas, utamanya pada pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik SDN Mriyunan sebagai sekolah reguler yang menyelenggarakan pendidikan inklusif dengan SDM yang tidak berlatar belakang SLB namun mampu melaksanakan pelayanan pendidikan inklusif dengan baik. Hal itu ditunjang dari SDM yang berkompeten, memahami mengenai ABK dan pelaksanaan pendidikan inklusif. Mampu menyusun kurikulum modifikasi dan RPI, mampu menggunakan alat peraga, bahkan ada seorang dari tenaga pendidik yang ada di SDN Mriyunan yang sering menjadi pembicara (pemateri). Menjadi seorang pemateri tentunya orang yang mampu dan memahami tentang apa yang disampaikan.

Kedua, peningkatan aksesibilitas ABK. Menurut Arrachim (2012), aksesibilitas diharapkan mengedepankan kebutuhan seseorang sesuai dengan kecacatan yang dimiliki. Karena setiap penyandang ketunaan pastilah memiliki keterbatasan yang berbeda-beda pula. Penyelenggaraan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus yang berbeda dengan layanan pendidikan bagi anak normal pada umumnya menyebabkan anak berkebutuhan khusus memerlukan suatu bentuk layanan khusus yang dapat memudahkan anak dalam kegiatan pembelajarannya, mulai dari aspek keselamatan, kemandirian, hingga proses pembelajaran harus aksesibel.

Di SDN Mriyunan peningkatan aksesibilitas bagi anak berkebutuhan khusus sangat terlihat dari kemudahan, kemandirian, dan keselamatan dalam kaitannya dengan jangkauan ABK terhadap lingkungan yang ada di sekolah. Yang mana bangunan sekolah sudah disesuaikan dengan kebutuhan ABK. Kedua, aksesibel dalam proses pembelajaran yang mereka terima telah sesuai dengan kemampuan mereka. Hal tersebut merupakan dampak dari kurikulum yang telah disesuaikan dengan kemampuan ABK.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Pemerintah daerah melalui instansi terkait, misalnya dispendik harus memberikan dukungan baik itu dari segi sarana prasarana, pelatihan, diklat da sebagainya.
2. Diklat diharapkan mampu mengawasi implementasi pelayanan pendidikan inklusif di SDN Mriyunan.

Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, dapat menjadi pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Gresik khususnya SDN Mriyunan, dalam rangka pengembangan kapasitas

sekolah untuk peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik lagi, yaitu :

1. Kebijakan dari dinas pendidikan tentang pendidikan dan pelatihan. Dengan memberikan kesempatan kepada guru yang berkompeten untuk melanjutkan studi yang ada hubungan dengan pendidikan inklusif.
2. Memperluas jaringan kerjasama. Tidak hanya sebatas transfer ilmu atau pengetahuan namun juga bisa lebih luas, misalnya dengan perusahaan sebagai bentuk CSR bisa memberikan bantuan, dengan terapis untuk membantu memberikan terapi kepada ABK.
3. Membuat prosedur khusus untuk penerimaan siswa anak berkebutuhan khusus di sekolah inklusi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Al-Assaf (Ed). 2001. *Health Care Quality : An International Perspective*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Alam, Andi Samsu & Ashar Prawitno. 2015. *Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan & Perkebunan Kabupaten Bone*. Jurnal Ilmu Pemerintahan, Vol 8, No 2.
- Amriani, Tenry Nur. 2014. *Knowledge Management (KM) dalam Organisasi Publik*. <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/>
- Brown, Lissane, Anne LaFond, Kate Macintyre. 2001. *Measuring Capacity Building*. Carolina Population Center: University Of North Carolina at Chapel Hill.
- Direktorat Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, *Policy Brief, Sekolah Inklusif; Membangun Pendidikan Tanpa Diskriminasi*, No. 9. Th.II/2008.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2004. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Eade, D., 1998. *Capacity Building : An Approach to People-Centred Development*. Oxford, UK : Oxfam, GB.
- Haryono, Bambang Santoso, Sumartono, Soesilo Zauhar, & Bambang Supriyono. 2012. *Capacity Building*. Malang: UB Press.
- Morrison, Terrence. 2001. *Actoinable Learning – A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Institute.

- Ouseley, Eulanie dan Torreza. 2013. *Capacity Building Strategies: Can they promote Socially Just Strategic Intervention in Urban Governance?*. Vol.3, No.3
- Reid, Gavin. 2005. *Dyslexia and Inclusion; Classroom Approaches for Assessment, Teaching and Learning*. London: David Fulton Publisher.
- Rifani, Latifa Garnisti. 2016. *Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif Bagi Anak Berkebutuhan Khusus di SD Negeri Bandungrejo 2 Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suharyadi, Aris Setyanto Nugroho, Purwanto & Maman Faturohman. 2007. *Kewirausahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Soeprapto, H.R. Riyadi. 2003. *Pengembangan Kapasitas LITBANG Kesehatan di Daerah Propinsi Kalimantan Timur*. Jakarta : Depkes RI.
- Soekarso & Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan*. Jakarta : Penerbit Erlangga.