


PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSIF OLEH GURU TK (TAMAN KANAK-KANAK) SEKOLAH PENGGERAK : IMPLEMENTASI TERHADAP KESEHATAN DAN PERKEMBANGAN ANAK

Rismawati Munthe

Fakultas Psikologi, Universitas Potensi Utama, Medan, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
<p>Kata Kunci: Organizational Culture, Inclusive Education, Kindergarten Teachers, Driving Schools, Children's Health, Child Development.</p>	<p>This research aims to analyze the influence of organizational culture on the effectiveness of implementing inclusive education by Kindergarten (TK) teachers at the Pengmobil School and its impact on children's health and development. Inclusive education implemented from an early age requires high teacher performance and is supported by an adaptive and collaborative school environment. An organizational culture that is open to diversity, upholds cooperation, and provides structural support is a key factor in the success of implementing inclusive education. This research uses a quantitative approach with descriptive and correlational methods. The research sample was 80 Kindergarten teachers at the Driving School in Gunungsitoli City who were selected using a total sampling technique. An instrument in the form of a Likert questionnaire was used to measure teachers' perceptions of organizational culture and the effectiveness of implementing inclusive education. The research results show that there is a positive and significant influence between an inclusive and supportive organizational culture and teacher effectiveness in implementing inclusive education. A school environment that has a positive organizational culture contributes to creating a safe and supportive learning atmosphere for all children, especially children with special needs. The effectiveness of implementing inclusive education has a direct impact on improving children's overall mental health and social-emotional development. Therefore, cultural organizations need to be a main concern in early childhood education development policies and practices.</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-NC license</p> 	<p>Corresponding Author: Rismawati Munthe Universitas Potensi Utama Medan rismawati.munthe@gmail.com</p>

INTRODUCTION

Hakikat anak usia dini adalah sebagai individu yang unik dimana setiap anak memiliki pola pertumbuhan dan perkembangan dalam berbagai aspek yaitu fisik, kognitif, sosio-

emosional, kreativitas, bahasa dan komunikasi yang khusus sesuai dengan tahapan yang sedang dilalui anak tersebut. Masa anak usia dini sering disebut istilah “Golden Age” atau masa emas. Pada masa ini hampir seluruh potensi anak mengalami masa peka untuk tumbuh dan berkembang secara cepat. Pertumbuhan dan perkembangan anak sangat dipengaruhi oleh kesehatan. Memelihara kesehatan anak bertujuan agar tidak terjadi penyakit yang dapat mengganggu proses belajar serta mendukung kecerdasan anak. Pemeliharaan kesehatan juga disesuaikan dengan kebutuhan dari usia kognologi dan tugas dari setiap fase perkembangan yang dilalui oleh anak.

Budaya organisasi di lingkungan pendidikan memiliki pengaruh yang besar terhadap kebijakan dan pelaksanaan program-program sekolah, termasuk pendidikan inklusif. Pendidikan inklusif di tingkat Taman Kanak-Kanak (TK) membutuhkan kolaborasi, sikap terbuka, serta dukungan dari seluruh elemen sekolah agar setiap anak, termasuk anak yang berkebutuhan khusus, dapat memperoleh layanan pendidikan yang setara dan berkualitas. Dalam konteks Sekolah Penggerak, peran guru menjadi semakin strategis karena dituntut untuk berinovasi dan mengimplementasikan prakarsa-prakarsa baru sesuai visi inklusivitas pendidikan.

Implementasi pendidikan inklusif di tingkat Taman Kanak-Kanak (TK) menuntut guru untuk memiliki kemampuan pedagogis, empati, dan adaptabilitas yang tinggi. Namun, kinerja guru dalam menjalankan pendekatan inklusif tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di lingkungan kerja mereka. Budaya organisasi yang mendukung inklusi melalui nilai kolaboratif, dukungan pimpinan, serta keterbukaan terhadap keberagaman sehingga dapat mendorong guru TK untuk lebih optimal dalam merancang, menerapkan, dan mengevaluasi pembelajaran yang ramah bagi semua anak, termasuk anak berkebutuhan khusus. Proses pembelajaran adalah pengalaman belajar seseorang sepanjang hidup.

Hal senada dinyatakan dalam pernyataan resmi UNESCO tentang pendidikan untuk semua (education for all atau EFA) pada tahun 1990. Implementasi pendidikan inklusif di TK seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman dan pelatihan guru, keterbatasan sumber daya, serta resistensi dari komunitas sekolah yang belum sepenuhnya memahami nilai inklusif. Faktor budaya organisasi, seperti nilai, norma, dan pola komunikasi di sekolah, sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan upaya inklusi tersebut. Budaya organisasi yang mendukung kerjasama, komunikasi terbuka, dan penghormatan terhadap keberagaman terbukti mempermudah guru dalam menerapkan strategi pembelajaran inklusif yang berdampak langsung pada kesehatan mental, rasa aman, dan perkembangan anak sebagai peserta didik.

Pernyataan ini bermakna bahwa setiap manusia di dunia ini yang mana setiap anak berhak untuk mendapatkan pendidikan. Proses Pendidikan bisa dilakukan oleh siapa saja, di mana saja, dan kapan saja tanpa mengenal batas usia, ruang, dan waktu. Pendidikan inklusif lahir sebagai bentuk ketidakpuasan penyelenggaraan pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus/spesial dengan menggunakan sistem segregasi. Sistem segregasi adalah sistem penyelenggaraan sekolah diperuntukkan bagi anak-anak yang memiliki

kelainan atau anak-anak berkebutuhan khusus (Garnida, 2015). Pendidikan inklusif merupakan sebuah konsep atau pendekatan pendidikan yang berusaha menjangkau semua individu tanpa kecuali atau dengan kata lain pendidikan inklusif adalah sistem pendidikan yang terbuka bagi semua individu serta mengakomodasi semua kebutuhan sesuai dengan kondisi tiap-tiap individu (Kustawan, 2016). Melalui sistem pendidikan inklusif memungkinkan semua warga pelajar dari jenjang usia dini sampai universitas terlayani dalam proses layanan pendidikan secara sama atau tidak membedakan hanya saja disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan pembelajaran.

Pelaksanaan pendidikan inklusif yang efektif dapat memberikan dampak positif tidak hanya terhadap perkembangan sosial dan akademik anak, tetapi juga kesehatan secara menyeluruh. Anak-anak yang diterima dan didukung di lingkungan yang inklusif cenderung memiliki rasa percaya diri, kesejahteraan psikologis yang lebih baik, dan perkembangan sosial-emosional yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi di TK Sekolah Penggerak membentuk sikap, perilaku, dan efektivitas guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif, serta dampaknya terhadap kesehatan dan perkembangan anak.

Awalnya sistem pendidikan insklusif diberi nama pendidikan terpadu dan disahkan dengan surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 002/U/1986 tentang penyelenggaraan pendidikan terpadu di Indonesia. Pada pendidikan tersebut anak penyandang cacat juga ditempatkan di sekolah umum tetapi harus menyesuaikan diri pada sistem sekolah umum jadi di paksa mereka harus siap untuk diintegrasikan kedalam sekolah umum dan kalau ada kegagalan pada anak maka anak dipandang yang bermasalah. Sedangkan pendidikan Inklusi melakukan yang sebaliknya, sekolah dibuat siap dan menyesuaikan diri terhadap kebutuhan anak penyandang cacat. Apabila ada kegagalan pada anak maka sistem dipandang yang bermasalah. Seiring upaya pemerintah untuk memperluas akses pendidikan inklusif melalui Program Sekolah Penggerak, riset tentang peran budaya organisasi menjadi sangat relevan demi memastikan bahwa penerapan pendidikan inklusif benar-benar membawa manfaat optimal bagi tumbuh kembang anak-anak Indonesia.

Indonesia pada tahun 2004 melaksanakan konvensi nasional dengan menghasilkan Deklarasi Bandung dengan komitmen Indonesia menuju pendidikan inklusif dan pada tahun 2005 diadakan simposium internasional di Bukit tinggi yang menghasilkan Rekomendasi Bukit tinggi yang isinya menekankan perlunya dikembangkan program pendidikan inklusif sebagai cara menjamin semua anak benar-benar memperoleh pendidikan dan pemeliharaan yang berkualitas serta layak sehingga pemerintah wajib menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang menunjang keberlangsungan pendidikan sesuai dengan digariskan pada Undang-undang Dasar tahun 1945 pasal 31 ayat (1) dan (2) dan sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 20 tentang sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Mengimplementasikan pendidikan inklusif diperlukan adanya tatanan yang baik dalam lingkungan pendidikan. Tatanan tersebut yaitu guru dengan kinerja yang berkualitas. Sebab, di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual (Kunandar, 2007). Pendidikan yang baik berangkat dari kinerja guru yang baik juga. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Dalam teori organisasi, Kinerja menurut Colquitt, LePine, Wesson (2009: 10) merupakan seperangkat nilai perilaku yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dari bagaimana perilaku tugas, perilaku moral, ataupun perilaku menentang. Penyelenggaraan pendidikan inklusif dimulai dari jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) karena anak yang mengalami kelainan sudah dapat dideteksi semenjak usia dini, dan penanganan anak yang memiliki kelainan haruslah dilakukan sedini mungkin untuk meminimalisir kecatatan yang dimiliki sehingga diperlukan guru yang memahami hakikat dari kinerja guru inklusif mengingat bahwa anak usia dini berada pada masa emas (the golden age), yang sekaligus periode yang sangat kritis dalam tahap perkembangan manusia. Sehingga kinerja guru PAUD diharapkan mampu menghasilkan anak bangsa yang berkarakter dan berilmu pengetahuan secara inklusif. Sehingga kebutuhan akan optimalisasi taraf kesehatan anak tercapai dan berupaya secara optimal dalam mendukung perkembangan anak dalam beberapa aspek.

Di tengah komitmen nasional untuk menyukseskan pendidikan inklusif, khususnya melalui program Sekolah Penggerak, masih ditemukan berbagai tantangan fundamental di lapangan. Salah satu isu utama adalah kesenjangan antara kebijakan dan praktik implementasi pendidikan inklusif di tingkat TK. Pemerintah sudah menetapkan regulasi mendukung inklusi, namun kenyataannya, di banyak TK, penerapannya belum optimal. Banyak sekolah yang secara formal telah ditetapkan sebagai Sekolah Penggerak, namun belum sepenuhnya mampu menciptakan lingkungan inklusif yang mendukung perkembangan seluruh peserta didik, terutama anak-anak berkebutuhan khusus.

Budaya organisasi di sekolah memegang peranan kunci dalam fenomena ini. Budaya organisasi meliputi nilai, norma, kebiasaan, serta pola interaksi antar warga sekolah, yang membentuk perilaku kolektif dalam menjalankan tugas pendidikan. Pada banyak TK, masih ditemukan budaya organisasi yang cenderung eksklusif, birokratis, dan belum menerapkan prinsip inklusivitas secara menyeluruh. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, seperti masih adanya stigma dan diskriminasi terhadap anak berkebutuhan khusus, kurangnya dukungan dan pelatihan bagi guru, serta minimnya komunikasi terbuka antara guru, orang tua, dan pihak manajemen sekolah. Guru sebagai garda terdepan pelaksanaan pendidikan inklusif mengalami berbagai kendala. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada guru TK, tidak semua guru TK mendapatkan pelatihan khusus tentang pendidikan inklusif. Sehingga ditemukan pada proses implementasi strategi pembelajaran yang ramah bagi semua anak, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus sering kali tidak berjalan secara konsisten. Banyak guru merasa kurang percaya diri dalam menangani situasi kelas yang beragam, terutama jika budaya organisasi sekolah tidak menumbuhkan iklim kerja sama, keterbukaan, dan inovasi. Fenomena lain yang ditemukan adalah keterbatasan sarana dan prasarana.

Budaya organisasi yang kurang mendukung biasanya juga ditandai dengan prioritas anggaran yang belum sepenuhnya memperhatikan pengadaan fasilitas ramah inklusi, seperti alat bantu belajar, ruang kelas yang adaptif, serta layanan kesehatan dan konseling. Situasi ini diperparah dengan belum terbangunnya sinergi antara sekolah dan pihak eksternal, seperti dinas pendidikan, tenaga kesehatan, dan komunitas pemerhati anak.

Dampak dari fenomena tersebut sangat signifikan terhadap anak. Anak berkebutuhan khusus, misalnya, sering kali tidak mendapatkan perhatian yang optimal, sehingga perkembangan akademik maupun sosial-emosional mereka terhambat. Bahkan, anak-anak lain pun dapat terpengaruh, karena proses pembelajaran menjadi kurang kondusif dan cenderung homogen. Dalam jangka panjang, lingkungan sekolah yang tidak inklusif dapat menimbulkan ketidakadilan, kecemasan, penurunan kesehatan mental, dan menghambat perkembangan potensi setiap anak. Lingkungan pendidikan yang belum berbudaya inklusif berdampak pada kesehatan dan perkembangan anak secara menyeluruh. Anak yang merasa tidak diterima atau didiskriminasi cenderung mengalami stres, kurang percaya diri, dan tidak berkembang secara optimal baik secara kognitif, sosial, maupun emosional. Harapannya melalui budaya organisasi yang mendukung inklusi dapat meningkatkan rasa aman, kesehatan mental, serta mendorong perkembangan anak secara holistik.

Kustawan, (2016) menjelaskan bahwa pendidikan inklusif adalah sistem pendidikan yang terbuka bagi semua individu serta mengakomodasi semua kebutuhan sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Dalam buku pendidikan inklusif, (Mudjito, 2013) menjelaskan bahwa landasan pendidikan inklusif adalah sebagai berikut: 1) Landasan filosofis adalah seperangkat wawasan yang menjadi dasar pendidikan inklusif, meliputi Bhineka Tunggal Ika, agama, pandangan, universal dan filosofi inklusif. Landasan filosofi dalam sistem pendidikan mewujudkan interaksi sosial sehingga mendorong sikap keterbukaan untuk merangkul semua golongan. Pendidikan inklusif mengimplementasikan pendidikan multikultural dengan menerima dan menghargai peserta didik. 2) Landasan yuridis dalam pelaksanaan pendidikan inklusif berkaitan dengan dasar pelaksanaan pendidikan inklusif. Landasan yuridis merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pendidikan inklusif untuk menjamin anak berkebutuhan khusus mendapatkan kesempatan yang sama seperti anak normal lainnya. Salah satu kebijakan yang menjamin anak berkebutuhan khusus yaitu Deklarasi Bandung tentang Indonesia Menuju Pendidikan Inklusif tahun 2004. Adanya dasar pelaksanaan pendidikan inklusif memberikan kesempatan kepada anak berkebutuhan khusus untuk mendapatkan akses di setiap aspek kehidupan. Anak berkebutuhan khusus dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya, mendapatkan layanan yang sesuai dengan kebutuhannya. 3) Landasan Pedagogis adalah bertujuan berkembangnya potensi peserta didik. Peserta didik menjadi warga negara yang beriman, bertakwa, kreatif, dan bertanggung jawab. Melalui pendidikan anak berkebutuhan khusus di bentuk untuk bertanggung jawab dan dapat mengembangkan segala potensi yang dimilikinya. 4) Landasan Empiris adalah penelitian mengenai pendidikan inklusif sudah dilaksanakan di berbagai negara. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa pendidikan inklusif memberikan dampak positif terhadap akademik dan sosial anak.

Hal ini menunjukkan bahwa layanan pendidikan terhadap anak berkebutuhan khusus sudah sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Landasan pendidikan inklusif menjadi dasar bagi guru untuk melaksanakan pendidikan inklusif dan memberikan layanan yang tepat bagi anak berkebutuhan khusus sehingga anak berkebutuhan khusus dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Menurut Garnida, (2015) tujuan pendidikan inklusi diselenggarakan yaitu: (a) Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada semua anak mendapatkan pendidikan yang layak sesuai kebutuhannya. (b) Membantu mempercepat program wajib belajar pendidikan dasar. (c) Menciptakan sistem pendidikan yang menghargai keanekaragaman, tidak diskriminatif dan ramah terhadap pembelajaran dan (d) Memenuhi amanat undang-undang dasar 1945.

Kamilin yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru (Kamilin, 2013). Hasil penelitian (Kunandar, (2013) menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah bersifat positif, linier dan signifikan. Artinya, makin kuat budaya organisasi maka makin baik kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. Kunandar, (2003) mengatakan budaya organisasi menjadi faktor penentu bagi kinerja karena melalui budaya organisasi para karyawan mengetahui bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting, disamping mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan Robert Kretner dan Kinicki, (2004:144) menunjukkan arti pentingnya nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu.

Melalui tujuan dilakukan penelitian ini diharapkan mampu menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kesehatan mental, kesejahteraan, dan perkembangan sosial-emosional anak dalam implementasi pendidikan inklusif di TK Sekolah Penggerak, dan diharapkan melalui penelitian ini mengidentifikasi peran budaya organisasi dalam mendukung efektivitas guru TK Sekolah Penggerak dalam menerapkan pendidikan inklusif serta mengatasi hambatan yang muncul selama proses implementasi.

Martinis Yamin, et al., (2010) mengungkapkan kinerja guru sebagai perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Ahli lain Galton dan Simon dalam Hamzah dan Nina, (2015) memandang bahwa kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Slocum and Hellriegel, (2009) mengemukakan bahwa budaya organisasi merefleksikan nilai, keyakinan, dan sikap yang dipelajari dan dianut oleh anggota organisasi.

Menurut Nasution, (1996) bahwa budaya organisasi mengandung enam aspek pokok berupa : Pertama yaitu : budaya merupakan konstruksi sosial unsur-unsur budaya seperti nilai-nilai, keyakinan dan pemahaman yang dianut oleh semua anggota kelompok; Kedua yaitu budaya memberikan tuntutan bagi para anggotanya dalam memahami suatu kejadian; Ketiga yaitu budaya berisi kebiasaan atau tradisi; Keempat yaitu dalam suatu budaya, pola

nilai-nilai, keyakinan, harapan, pemahaman, dan perilaku timbul dan berkembang sepanjang waktu; Kelima yaitu budaya mengarahkan perilaku, kebiasaan, atau tradisi yang merupakan perekat yang mempersatukan suatu organisasi dan menjamin bahwa para anggotanya berperilaku sesuai dengan norma, dan (6) budaya masing-masing organisasi bersifat unik. Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, dan asumsi dasar yang menjadi pedoman organisasi yang dianut oleh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan indikator kesetiaan terhadap norma organisasi, kebersamaan, kepatuhan, dan kejelasan tugas dalam organisasi. Budaya organisasi guru PAUD inklusif adalah serangkaian nilai, norma, dan asumsi dasar yang menjadi pedoman organisasi yang dianut oleh guru TK inklusif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja guru adalah pencapaian atau hasil yang diperoleh atas keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas. dengan indikator kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, penguasaan metode strategi mengajar, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Kinerja guru TK inklusif adalah pencapaian atau hasil yang diperoleh atas keberhasilan guru TK inklusif dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan TK inklusif. Dalam sebuah lembaga TK yang memiliki budaya organisasi yang baik, maka kinerja guru TK inklusif tersebut juga tinggi sehingga proses pembelajaran maksimal. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat menyimpulkan hipotesa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas implementasi pendidikan inklusif oleh guru TK Sekolah Penggerak

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas implementasi pendidikan inklusif oleh guru TK di Sekolah Penggerak serta dampaknya terhadap kesehatan dan perkembangan anak. Populasi penelitian adalah 80 guru TK Sekolah Penggerak, yang juga dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling). Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert yang mengukur persepsi guru terhadap budaya organisasi, efektivitas implementasi pendidikan inklusif, serta dampaknya terhadap perkembangan dan kesehatan anak. Tempat penelitian dilaksanakan di kota Gunungsitoli, kepada 4 satuan pendidikan TK yang masuk kategori Program Sekolah Penggerak Angkatan 3. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, mulai bulan Juli – September 2024. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sejumlah 80 orang guru TK. Setelah data terkumpul, hasil kuesioner dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi budaya organisasi dan efektivitas implementasi, serta menggunakan analisis korelasi (Pearson Product Moment) untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas implementasi pendidikan inklusif serta dampaknya

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi yang inklusif dan suportif dengan efektivitas guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di TK Sekolah Penggerak. Budaya organisasi yang menumbuhkan komunikasi terbuka, kolaborasi, serta penghargaan terhadap keberagaman dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam menerapkan metode pembelajaran yang ramah terhadap anak berkebutuhan khusus. Efektivitas implementasi pendidikan inklusif yang didukung oleh budaya organisasi positif berkontribusi pada terciptanya lingkungan belajar yang aman dan inklusif bagi semua anak. Hal ini berdampak pada peningkatan kesehatan mental dan emosional anak, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal secara sosial, kognitif, dan fisik. Anak-anak merasa lebih diterima, termotivasi, dan memiliki rasa percaya diri yang lebih baik di lingkungan sekolah inklusif.

Pembahasan

Budaya organisasi yang kuat dan positif di TK Sekolah Penggerak menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru untuk menerapkan pendidikan inklusif secara efektif. Komunikasi yang terbuka dan kolaborasi tim menjadi faktor penting yang memungkinkan guru untuk saling bertukar pengalaman, strategi, serta solusi dalam menghadapi berbagai kebutuhan anak. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang sehat mendorong kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan bersama. Efektivitas implementasi pendidikan inklusif oleh guru tidak hanya menguntungkan dari aspek akademis, tetapi juga sangat berpengaruh pada kesehatan dan perkembangan anak. Lingkungan inklusif yang diterapkan dengan baik dapat mengurangi stres dan kecemasan pada anak, meningkatkan rasa aman, dan memperkuat hubungan sosial di antara mereka, sehingga perkembangan holistik anak dapat tercapai.

Namun, ada kebutuhan mendesak untuk terus meningkatkan kapasitas guru melalui pelatihan, penyediaan sumber daya, dan penguatan dukungan manajemen sekolah agar hambatan yang ditemukan dapat diminimalisir. Perubahan budaya organisasi yang mendalam membutuhkan komitmen dari seluruh elemen sekolah mulai dari pimpinan hingga guru dan staf pendukung. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam efektivitas pendidikan inklusif dan sangat berdampak pada kesehatan serta perkembangan anak di TK Sekolah Penggerak, sehingga perlu mendapat perhatian serius dalam kebijakan dan praktik pendidikan anak usia dini.

CONCLUSION

Berdasarkan penelitian ini ditemukan beberapa hasil yang dapat disimpulkan yaitu Budaya organisasi yang positif dan inklusif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas guru TK Sekolah Penggerak dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif.

Efektivitas implementasi pendidikan inklusif yang didukung oleh budaya organisasi yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kesehatan mental dan perkembangan sosial-emosional anak secara menyeluruh. Dan hambatan utama dalam pelaksanaan pendidikan inklusif di TK Sekolah Penggerak adalah keterbatasan pelatihan guru, sumber daya yang

terbatas, dan masih adanya stigma terhadap anak berkebutuhan khusus yang harus diatasi melalui penguatan budaya organisasi.

REFERENCE

- Garnida, D. (2015) *Pengantar Pendidikan Inklusif*. Bandung: Refika Aditama.
- Gibson, J, L., John, M. Ivancevich, and James, H. Donnelly. Jr. (2003). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga. Jilid I.
- Gibson. et all (2003). *Organizations: Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York: Mc Graw Hill
- Jasmani & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media
- Kunandar (2007) *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kustawan, D. (2016) 'Pendidikan Inklusif dan Upaya Implementasinya', in. Jakarta: PT Luxima Metro Media.
- Mudjito, A.K. (2013) *Pendidikan inklusif: Konsep dan implementasi*. Jakarta: Baduose Media.