



Inovasi Kurikulum

<https://ejournal.upi.edu/index.php/JIK>



Pengembangan Instrumen Analisis Kebutuhan Kurikulum Diklat Guru SLB Tunagrahita Pada Materi Pembelajaran *Housekeeping*

Ayu Nimas Salmitri¹, Zainal Arifin², Gemala Herlistiana³

Universitas Pendidikan Indonesia¹, Universitas Pendidikan Indonesia², SLB D YPAC Bandung³
ayunimassm@upi.edu¹

Abstrak

Pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan untuk melakukan sebuah transfer kepada siswa menjadikan sebuah pendidikan dan pelatihan (diklat) cukup dibutuhkan dalam pengembangan mutu seorang guru. Guru SLB memiliki peran untuk memberikan bekal untuk siswanya bekerja setelah lepas dari sekolah. Keterampilan tata graha / *housekeeping* merupakan kompetensi wajib dimiliki oleh anak tunagrahita di SLB, dengan kompetensi tersebut lulusan SLB dapat bersaing di dunia kerja. Analisis kebutuhan diklat (AKD) dilakukan sebelum diklat dilaksanakan, tujuannya ialah menjadikan diklat tepat sasaran, efektif dan efisien. Instrumen AKD merupakan bagian esensial dari pengumpulan informasi untuk AKD. Tidak tersedianya pedoman AKD untuk pelaksanaan diklat *housekeeping* untuk guru SLB tunagrahita, serta kebutuhan kompetensi *housekeeping* untuk mengajar dan membimbing siswa tunagrahita cukup tinggi, maka pengembangan instrumen AKD menjadi solusi yang cukup baik. Tujuan penelitian ini ialah mengembangkan instrumen analisis kebutuhan diklat guru SLB tunagrahita pada bidang *housekeeping*, sebagai upaya pengembangan diklat yang tepat sasaran, efektif dan efisien. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Design & Development* (D&D) dengan langkah pengembangan yang melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji keterbacaan serta uji coba terbatas. Hasil dari pengembangan instrumen menghasilkan tanggapan baik dari responden terhadap hasil uji keterbacaan serta uji coba terbatasnya, secara umum pengembangan ini dikatakan layak digunakan untuk pengembangan kurikulum AKD.

Kata Kunci: AKD; Guru SLB; Instrumen; Tata Graha; Tunagrahita

Abstract

Continuous professional development quite needed in developing the quality of a teacher. Special school (SC) teachers have the role of providing provisions for their students to work after leaving school. Housekeeping skills are mandatory competencies for intellectual disabilities, with these competencies special school graduates can compete in the world of work. Training Needs Analysis (TNA) is carried out before the training, the aim is to make the training right on target, effective and efficient. The TNA instrument is an essential part of gathering information for TNA. The unavailability of TNA guidelines for the implementation of housekeeping training for SC teachers, and the need for housekeeping competence to teach and guide intellectual disabilities is quite high, so the development of TNA instruments is a fairly good solution. The purpose of this study was to develop an instrument for analyzing the training needs of intellectual disabilities teachers in the field of housekeeping, as an effort to develop targeted, effective and efficient training. The method used in this research is Design & Development (D&D) with development steps is validity tests, reliability, readability and limited trials. The results of this research resulted in good responses from respondents, in general this development is said to be suitable for developing the TNA.

Keywords: *Housekeeping; Training Needs Analysis; Intellectual Disabilities Students; Special School Teacher.*

PENDAHULUAN

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan secara luas dan mendalam yang berhubungan dengan suatu konsep, struktur, dan metode suatu materi yang berhubungan dengan bidang kemampuan masing-masing individu. Pada dasarnya setiap profesi memiliki kompetensinya masing-masing, sama halnya dengan seorang guru, berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Empat buah kompetensi yang wajib dimiliki oleh para guru tidak terlepas dari perannya untuk profesional untuk mengajar.

Berdasarkan hal di atas maka sebuah pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan tujuan untuk dilakukannya sebuah transfer kepada peserta didik menjadikan sebuah pendidikan dan pelatihan (diklat) cukup dibutuhkan dalam pengembangan mutu seorang guru. Guru SLB memiliki peran untuk mengembangkan dan memberikan bekal untuk peserta didiknya setelah lepas dari sekolah, sama halnya seperti peserta didik pada umumnya.

Pada hakikatnya setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan pendidikan, tidak terkecuali dengan individu yang memiliki kebutuhan khusus. Hal tersebut disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab IV Bagian kesatu tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara, Pasal 5 ayat 2 menyebutkan bahwa "Warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial berhak memperoleh Pendidikan khusus". Sistem pendidikan yang berjalan lancar akan mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas dan bermutu. Salah satu tujuan dari pendidikan itu sendiri adalah untuk mendapatkan suatu kompetensi tertentu. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang dimiliki seseorang sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku afektif, kognitif, psikomotor dengan sebaik-baiknya. Adapun dari tujuan pendidikan tersebut, lulusan SLB juga diharuskan memiliki kompetensi. Kepemilikan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, berakhlak mulia, dari lulusan SLB diharapkan sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat, hal tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar lulusan SLB juga mampu mandiri, baik secara kehidupan juga secara finansial. Mandiri secara finansial merupakan salah satu tujuan utama dari kehidupan manusia dewasa, tidak terkecuali individu dengan hambatan kecerdasan (tunagrahita) dewasa. Mereka juga memiliki hak untuk mandiri dalam finansial, tetapi pada kenyataannya keterbatasan dalam penguasaan kompetensi tertentu merupakan salah satu hal yang menghambat anak dengan hambatan kecerdasan untuk dapat mandiri secara finansial. Dengan tidak optimalnya penguasaan kompetensi tertentu, maka hak dalam memiliki kehidupan yang mandiri menjadi suatu hambatan untuk anak dengan hambatan kecerdasan (tunagrahita) dewasa.

Vokasional merupakan salah satu pembelajaran yang dilakukan untuk anak dengan hambatan kecerdasan (tunagrahita) di SLB, yang tujuannya ialah untuk melakukan peningkatan pemberian kecakapan hidup dalam pembelajaran dan peningkatan keterampilan. Jenis-jenis vokasional yang ada di SLB di antaranya adalah Tata Graha, Tata Boga, Tata Busana dan lainnya. Pengembangan dan pelaksanaan kurikulum di sekolah tidak menutup kemungkinan mengalami hambatan dan kesulitan untuk mencapai kompetensi yang maksimal dalam kemampuan vokasional.

Kemampuan tata graha atau *housekeeping* merupakan salah satu kompetensi yang mengakomodasi lahan mata pencaharian yang ada di dunia kerja, Lembaga PK-PLK (Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus) merancang hal tersebut untuk membantu individu dengan hambatan kecerdasan untuk dapat mandiri secara finansial dengan cara bekerja di ruang lingkup yang membutuhkan tenaga *housekeeper*. *Housekeeping* sendiri memiliki banyak sekali seksi dalam departemennya, diantaranya ialah *public area section, room section, linen section, laundry section* dan lainnya.

Secara garis besar perusahaan-perusahaan milik swasta maupun negeri diharuskan sedikitnya menerima 1-2% anak berkebutuhan khusus sebagai pegawai perusahaannya. Hal tersebut sesuai dengan UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 (ayat 1 dan 2). Tetapi pada kenyataannya di lapangan jumlah tersebut menunjukkan tidak terpenuhinya kewajiban suatu perusahaan memiliki pegawai dengan latar belakang individu dengan kondisi disabilitas, hal itu dikarenakan tidak percayanya perusahaan dengan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan kondisi disabilitas.

Berdasarkan pemaparan di atas, diketahui bahwa kompetensi vokasional merupakan sesuatu yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan di SLB Tunagrahita. Untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesenjangan yang ada dalam dunia pendidikan dan dunia kerja maka kesesuaian kompetensi cukup diperlukan di dalamnya. Adapun guru merupakan sumber pengetahuan yang paling penting dan utama untuk menyampaikan kompetensi di sekolah yang sesuai dengan dunia kerja. Dengan demikian, guru haruslah memiliki kompetensi yang sesuai dengan dunia kerja dari vokasional tata graha / *housekeeping* tersebut, dengan tujuan nantinya apa yang disampaikan guru ke siswanya akan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada dunia kerja. Mengingat kompetensi vokasional tata graha / *housekeeping* juga merupakan kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh guru SLB Tunagrahita, karena dalam kurikulum SLB Tunagrahita pembelajaran vokasional tata graha / *housekeeping* merupakan salah satu mata pelajaran wajib yang perlu dimiliki oleh peserta didik dengan hambatan kecerdasan (tunagrahita) menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal di atas merupakan penjelasan lain dari pelatihan pendekatan kemitraan, menurut Rayendra (2020) pelatihan tersebut ialah dimana pelatih pembelajaran bermitra dengan guru untuk membantu mengolaborasikan praktik pembelajaran berbasis penelitian ke dalam pembelajaran yang diberikan oleh guru. Contoh pelatih kemitraan ialah seperti mentor, pelatih spesialis, dan pelatih kolaboratif, dan lainnya.

Sebuah upaya dalam pemenuhan kompetensi kerja salah satunya ialah dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat, pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat berguna memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, serta penyelenggaraannya yang disesuaikan atau mengacu pada standar kompetensi kerja. Analisis Kebutuhan Diklat atau yang biasa dikenal dengan istilah AKD atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Training Needs Analysis* (TNA) merupakan salah satu bagian dari pengembangan pendidikan dan pelatihan (diklat). Analisis kebutuhan diklat ini adalah sebuah dasar memenuhi kebutuhan diklat agar menjadikan diklat yang efektif. Secara keseluruhan maka bisa dikatakan bahwa Analisis Kebutuhan Diklat ini merupakan proses awal yang dilakukan untuk melihat kesenjangan kompetensi seseorang dengan kompetensi yang diharapkan di lapangan. Berdasarkan latar belakang ini, maka dibentuklah pedoman analisis kebutuhan diklat (AKD) untuk guru SLB tunagrahita pada bidang tata graha / *housekeeping* sebagai upaya mengembangkan diklat yang efektif. Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, maka artikel ini bertujuan untuk mengembangkan instrumen analisis kebutuhan diklat guru SLB tuna grahita pada bidang *housekeeping*, sebagai upaya pengembangan diklat yang tepat sasaran, efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan secara pengertian merupakan gabungan kata antara pendidikan dan juga pelatihan. Pendidikan dan pelatihan atau yang biasanya dikenal sebagai diklat pada umumnya merupakan suatu usaha dalam mengembangkan sumber daya manusia. Proses tersebut diharapkan akan menghasilkan suatu perubahan mutu kemampuan yang ditunjukkan oleh peserta diklat itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Hasanah (2010) pendidikan dan pelatihan adalah proses yang akan menghasilkan sebuah

perubahan dari sasaran diklat, perubahan tersebut dirasakan secara sadar oleh sasaran diklat dan hasilnya ditunjukkan dengan peningkatan kemampuannya. Selain itu Ilona (2018) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan ialah kumpulan kegiatan-kegiatan dengan melakukan bimbingan secara sengaja agar pekerja mampu bekerja baik untuk saat ini maupun saat yang akan datang. Berdasarkan dua pendapat ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan ini merupakan upaya pengembangan kemampuan seseorang baik pengetahuan maupun keterampilan dan sosial, dengan cara mengikuti suatu kegiatan yang dinamakan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Tujuan dari dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan juga sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan, ini ungkapkan oleh Ningrum (2013). Bersama dengan itu Pribadi (2013) mengungkapkan tujuan pendidikan dan pelatihan ialah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas, untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan agar menguntungkan kedua belah pihak. Menurut Berliana (2014) tujuan diselenggarakannya diklat sendiri ialah untuk menciptakan kesamaan visi dan dinamika berfikir sebuah pelaksanaan tugas agar terwujud dengan baik.

Pendidikan dan pelatihan tidak menutup kemungkinan menjadi diklat yang tidak efektif, dikarenakan faktor-faktor perencanaan yang kurang matang dan tidak sejalan dengan tujuan diklatnya itu sendiri. Sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Hajjar dan Alkhanaizi (2018) bahwa faktor yang paling menentukan keberhasilan sebuah pendidikan dan pelatihan terdapat pada tahap pengembangan dan perencanaan program pelatihan. Berdasarkan hal tersebut perencanaan diklat memang tidak memberikan jaminan bahwa pelatihan dapat terlaksana dengan baik, maka proses perencanaannya yang harus memberikan kemungkinan pelatihan itu dapat berjalan dengan efektif.

2. Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)

Analisis Kebutuhan Diklat atau yang biasa dikenal dengan istilah AKD atau dalam Bahasa Inggris disebut dengan *Training Needs Analysis* (TNA) merupakan salah satu bagian dari pengembangan pendidikan dan pelatihan (diklat). Analisis kebutuhan diklat ini adalah sebuah dasar memenuhi kebutuhan diklat agar menjadikan diklat yang efektif. Menzel dan Messina (2011) menyatakan *Training Needs Analysis* (TNA) atau yang diistilahkan dengan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) merupakan tahap kritis pertama dalam siklus pelatihan. Sejalan juga dengan itu Ngindana dan Hermawan, (2019) mengemukakan bahwa analisis kebutuhan diklat samping menjadi landasan untuk kegiatan selanjutnya (diklat), ialah upaya untuk pemilihan metode pelatihan yang tepat, merancang biaya pelatihan, juga untuk menentukan kesesuaian kebutuhan. Secara harfiah Juniarti (2011) mengungkapkan bahwa analisis kebutuhan diklat dapat diartikan sebagai penilaian yang dapat mengidentifikasi sebuah kesenjangan kemampuan pegawai, yang terjadi karena adanya perbedaan antara kemampuan yang diharapkan sebagai tuntutan pelaksanaan tugas dalam organisasi dan kemampuan yang aktual. Ungkapan tersebut sejalan dengan pemikiran Papu (2002) yang menyatakan Analisis Kebutuhan Diklat yaitu, proses berkelanjutan pengumpulan data untuk menentukan jenis diklat yang dibutuhkan sehingga diklat dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan dua pendapat di atas juga Iwantara (2019) mengemukakan bahwa AKD diperlukan untuk mengidentifikasi kompetensi mana yang masih harus ditingkatkan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta dapat menentukan jenis diklat sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensinya.

Berdasarkan kelima pendapat di atas, maka bisa dikatakan bahwa Analisis Kebutuhan Diklat ini merupakan proses awal yang dilakukan untuk melihat kesenjangan kompetensi seseorang dengan kompetensi yang diharapkan di lapangan, merancang diklat untuk menjadi lebih efektif serta efisien. Kemudian secara keseluruhan analisis kebutuhan diklat ini memiliki pengertian sebagai sebuah alat yang dapat memberikan informasi yang tepat kepada pembuat keputusan mengenai isi, dan metode diklat, kelompok sasaran, kendala-kendala dan hasil yang diharapkan.

B. Pendidikan Khusus / Pendidikan Luar Biasa

1. Pengertian Pendidikan Khusus / Pendidikan Luar Biasa

Pendidikan khusus diperuntukkan untuk anak berkebutuhan khusus (ABK), hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan pada Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal 15 tentang Sisdiknas, bahwa jenis pendidikan bagi Anak berkebutuhan khusus adalah Pendidikan Khusus. Sejalan dengan hal tersebut Mahabbati (2014) mengungkapkan berdasarkan konsep pendidikan, pendidikan khusus memiliki pengertian sebagai pendidikan bagi individu berkebutuhan khusus dengan segala layanan pendukungnya agar mereka tetap dapat mencapai kemampuan sesuai dengan potensinya. Ardianingsih (2017) juga menyebutkan bahwa pendidikan khusus ialah pendidikan yang berlaku mengalami penyesuaian untuk setiap kebutuhan anak dalam memberikan pengajaran dan memahami karakteristik peserta didik agar memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik. Berdasarkan dua hal di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan khusus ialah sebuah layanan pendidikan yang diperuntukkan oleh peserta didik dengan disabilitas, yang mana tujuannya ialah untuk memperoleh layanan khusus dalam memperoleh pendidikan.

Jenjang pendidikan integrasi antar jenjang dalam bentuk Sekolah Luar Biasa (SLB) satu atap, yakni satu lembaga penyelenggara mengelola jenjang TKLB, SDLB, SMPLB dan SMALB dengan seorang Kepala Sekolah. Hal tersebut diungkapkan oleh Cheriasari (2018) berdasarkan jenjang pendidikan Sekolah Luar Biasa terdiri dari Taman Kanan Kanan Luar Biasa (TKLB), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), dan Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB). Sedangkan Integrasi antar jenis kelainan, maka dalam satu jenjang pendidikan khusus diselenggarakan layanan pendidikan bagi beberapa jenis ketunaan. Sejalan dengan apa yang Hw dan Santosa (2012) yang menyebutkan bahwa Jenis layanan berdasarkan ketunaan ialah tunanetra, tunarungu wicara, tunagrahita, tunadaksa, tuna laras, tunaganda, dan lainnya. Adapun bentuknya terdiri dari TKLB; SDLB, SMPLB, dan SMALB masing-masing sebagai satuan pendidikan yang berdiri sendiri masing-masing dengan seorang kepala sekolah. Layanan pendidikan khusus juga terintegrasi sesuai dengan jenis layanan untuk masing-masing jenis disabilitasnya sesuai dengan perkembangan psikologis anak, usia perkembangan dan usia kalendernya seperti tunanetra, tunarungu, tunagrahita, tunadaksa dan lainnya.

2. Sekolah Luar Biasa (SLB)

Sekolah Luar Biasa atau yang biasa kita kenal dengan singkatan SLB menurut Suparno (2007) merupakan sebuah lembaga pendidikan formal yang melayani pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus (ABK). Adapun lembaga pendidikan ini dibentuk oleh banyak unsur yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan, yang proses intinya adalah pemenuhan kompetensi pembelajaran bagi peserta didik yang sama dengan anak pada umum lainnya. Tujuan penting dari sekolah luar biasa menurut Kosasih dan Virlia (2016) ialah menemukan dan menitikberatkan kepada pengembangan kemampuan siswa berkebutuhan khusus.

Perkembangan Sekolah Luar Biasa (SLB) pada dasarnya tumbuh dengan pembagian spesifikasi sesuai dengan disabilitasnya, tetapi dewasa ini SLB diwajibkan untuk menerima segala jenis disabilitas di dalamnya, bahkan setiap sekolah yang ada di Indonesia diwajibkan untuk

menerima peserta didik dengan disabilitas apapun. Secara umum pembagian Sekolah Luar Biasa (SLB) ialah sebagai berikut;

- a. SLB A yaitu sekolah luar biasa yang diperuntukkan anak dengan hambatan penglihatan (tunanetra).
- b. SLB B yaitu sekolah luar biasa yang diperuntukkan anak dengan hambatan pendengaran (tunarungu).
- c. SLB C yaitu sekolah luar biasa yang diperuntukkan anak dengan hambatan kecerdasan (tunagrahita).
- d. SLB D yaitu sekolah luar biasa yang diperuntukkan anak dengan hambatan fisik dan motorik (tunadaksa).
- e. SLB E yaitu sekolah luar biasa yang diperuntukkan anak dengan hambatan emosi dan perilaku (tunalaras).
- f. SLB G yaitu sekolah luar biasa yang diperuntukkan anak dengan hambatan yang lebih dari satu (tunaganda).

3. Guru Sekolah Luar Biasa

Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan guru yang bertugas mengajar di sekolah khusus anak dengan disabilitas. Secara umum tugas dan kewajiban dari guru SLB sama seperti guru pada umumnya hanya saja peserta didik yang diajarnya memiliki keunikan yang beragam. Hal itu dijelaskan oleh Permendiknas RI Tahun 2008 No. 32 Pasal 1 yang mengungkapkan bahwa guru SLB merupakan tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidik bagi peserta didik yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, sosial dan/atau potensi kecerdasan dan bakat istimewa pada satuan pendidikan khusus, satuan pendidikan umum, dan/atau satuan pendidikan kejuruan. Sejalan dengan itu Cahyaningtyas (2020) menegaskan bahwa tenaga pendidik atau guru SLB ialah seseorang yang dituntut untuk selalu bersikap profesional untuk wajib diberikan materi keprofesionalan kependidikan kepada peserta didik dengan disabilitas. Lebih jelasnya Rizky (2019) menerangkan bahwa tugas guru SLB selain menanggung beban administrasi sekolah, administrasi kelas, membuat jurnal pengajaran, rencana pembelajaran (RPP), silabus materi. Guru SLB juga akan menghadapi Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) yang membutuhkan perhatian lebih dibandingkan dengan siswa pada umumnya.

4. Anak Dengan Hambatan Kecerdasan / Tunagrahita

Istilah Anak Tunagrahita di dalam ranah Pendidikan Khusus sejak tahun 2010 telah dirubah dengan istilah Anak Dengan Hambatan Kecerdasan (ADHK). *American Association on Intellectual Developmental Disabilities (AAIDD)* dalam Taylor et al. (2015) menjelaskan bahwa "*Intellectual disability is characterized by significant limitations in both intellectual functioning and adaptive behavior as expressed in conceptual, sosial, and partial adaptive skills. This disability originates before age 18.*" Adapun artinya ialah Anak Dengan Hambatan Kecerdasan (ADHK) ialah kondisi dimana individu mengalami fungsi kecerdasan di bawah rata-rata anak pada umumnya dengan hambatan perilaku adaptif seperti konseptual, sosial dan adaptasi praktis. Hambatan ini terjadi sebelum berumur 18 tahun.

Hal di atas sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Yosiani (2014) bahwa anak tunagrahita adalah anak yang mengalami hambatan dalam perkembangan mental dan intelektual sehingga berdampak pada perkembangan kognitif dan perilaku adaptifnya, seperti tidak mampu memusatkan pikiran, emosi tidak stabil, suka menyendiri dan pendiam, peka terhadap cahaya, dll. Sesuai dengan itu juga Mayasari (2019) menyatakan tunagrahita ialah gangguan umum yang muncul sebelum 18 tahun terutama di tahun-tahun awal kehidupan sekolah individu dan ditandai dengan gangguan signifikan fungsi kognitif dan defisit dalam dua atau lebih perilaku adaptif. Wati (2012) juga

menerangkan bahwa anak tunagrahita merupakan anak yang secara signifikan memiliki keterbatasan fungsi intelektual, keterbatasan fungsi adaptifnya.

Berdasarkan beberapa definisi ADHK di atas, dapat digaris bawahi bahwa ADHK atau tunagrahita ialah individu yang:

- a. Memiliki kecerdasan yang di bawah rata-rata orang pada umumnya. Individu dengan hambatan kecerdasan memiliki rentang kecerdasan menurut Stanford Binet IQ <19 hingga 68 dan menurut Skala Weschler IQ <24 hingga 69, sedangkan individu pada umumnya memiliki IQ rata-rata 100.
- b. Memiliki hambatan dalam perilaku adaptif dalam kehidupan sehari-harinya. Orang dengan hambatan kecerdasan mengalami hambatan dalam tingkah laku untuk membantu individu untuk melakukan interaksi yang lebih efektif dengan lingkungan sekitarnya, hal tersebut kerap membuat individu kesulitan dalam menyesuaikan perilakunya dengan norma yang ada pada lingkungan sekitar.
- c. Mengalami dua hambatan di atas pada masa perkembangan hingga 18 tahun. Individu yang menunjukan dua ciri sebelumnya (kecerdasan di bawah rata-rata dan hambatan perilaku adaptif) tidak dapat dikategorikan ADHK jika terjadi pada usia di atas 18 tahun.

5. Housekeeping / Tata Graha

Secara harfiah Tata Graha (*Housekeeping*) mempunyai arti yang terbagi dalam 2 kata, yaitu sebagai *house* yang berarti rumah, gedung, penginapan, hotel, serta *keeping* adalah memelihara, merawat, menjaga. Adapun jika digabungkan kedua kata tersebut akan membentuk pengertian sebagai kegiatan yang mengatur atau menata peralatan, menjaga kebersihan, melaporkan kerusakan dan memberi dekorasi dengan tujuan agar rumah (hotel) tersebut tampak rapi, bersih. Ungkapan tersebut sejalan dengan Oktazana, (2017) yang menyebutkan bahwa *housekeeping* (tata graha) merupakan bagian dari departemen yang mengatur atau menata serta menjaga kebersihan suatu ruangan atau daerah yang tujuannya adalah agar orang yang menempatinnya tampak nyaman untuk tinggal di area tersebut. Asnur (2019) juga memaparkan bahwa tata graha merupakan bagian yang berfungsi untuk menjaga kebersihan, kerapian, kenyamanan serta keindahan pada sebuah layanan penginapan baik di luar maupun di dalam gedung. Maka secara keseluruhan *housekeeping* atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan tata graha merupakan salah satu departemen yang bertugas menjaga, merawat, dan membersihkan suatu daerah tertentu.

Tata graha juga merupakan departemen yang bertugas dan bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan, kerapian, keindahan dan kenyamanan di seluruh area yang ada dalam tempat kerja, hal tersebut diungkapkan oleh Kartini (2014). Selain itu Taviprawati, (2019) menjelaskan bahwa tata graha ialah salah satu bagian yang mempunyai peranan dan fungsi yang cukup vital dalam memberikan pelayanan kepada para tamu, terutama yang menyangkut pelayanan kenyamanan dan kebersihan.

Bagian tata graha tidak hanya membersihkan kamar atau ruangan tetapi juga membersihkan bagian luar supaya nyaman, indah, dan aman. Pemilik area tersebut ingin membuat kesan bersih dan nyaman sehingga membuat hotel atau kamar, area-area tertentu serta fasilitas-fasilitasnya yang ada selalu terlihat baru. Hal tersebut sesuai dengan pemikiran Prianto dan Rosiana (2017) bahwa *housekeeping* merupakan operasional yang penting dan mengalokasi karyawan yang cukup banyak untuk memelihara kebersihan, kerapian dan kelengkapan suatu area tertentu.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *housekeeping* merupakan departemen yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang cukup luas, yang mana *housekeeping* bertanggung jawab dalam hal mengenai kebersihan di lingkungan perusahaan atau rumah. Departemen *housekeeping* ini dipimpin oleh *Housekeeping Manager* atau *Executive Housekeeper*, departemen ini juga memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dari departemen

lainnya hal tersebut disebabkan oleh cakupan kerjanya yang luas. Adapun pelaksanaan pemeliharaan serta pembersihan area hotel diatur menurut bagian-bagian sebagai berikut:

- a. *Public Area*, merupakan bagian yang bertanggungjawab untuk memelihara seluruh area hotel, baik yang ada diluar maupun di dalam gedung.
- b. *Room*, ialah bagian yang memiliki tanggung jawab untuk memelihara dan melengkapi perlengkapan kamar tamu.
- c. *Laundry*, dimana bagian ini yang bertanggungjawab untuk memelihara kebersihan untuk keperluan kamar dan restoran yang berkenaan dengan *linen*, serta membersihkan pakaian tamu yang kotor.
- d. *Linen* dan *Uniform*, bagian ini bertanggung jawab untuk memelihara sirkulasi dan penyediaan seluruh *linen* dan *uniform* untuk para karyawan.
- e. *Florist*, merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk merangkai bung-bunga yang sebagai dekorasi di dalam hotel.
- f. *Gardener*, yang mana memiliki tanggung jawab untuk merawat tanaman-tanaman baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan model *Design and Development* (D&D) yang digunakan. Model D&D digunakan pada penelitian ini, karena fokus dari model desain dan pengembangan sendiri meliputi analisis, perencanaan, produksi, dan atau evaluasi, yang mana hal tersebut sesuai dengan fokus masalah dari penelitian ini. Penjelasan D&D yang dikemukakan oleh Richey & Klein (2007) yaitu, *the systematic study of design, development, and evaluation processes with the aim of establishing an empirical basis for the creation of instructional and non-instructional product and tools and new or enhanced models that govern their development*.

Pada pengembangan instrumen ini maka akan dilakukan beberapa uji untuk menentukan hasil akhir dapat digunakan atau tidaknya instrumen sebagai alat untuk menganalisis kebutuhan diklat yang ada. adapun uji-uji yang dilakukan ialah uji validitas isi, uji reliabilitas, uji keterbacaan, dan uji coba terbatas. Pengujian tersebut dilandaskan oleh ungkapan Hidayati dan Listyani (2010) yang menyebutkan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan datanya itu juga valid. Adapun rumus-rumusnyalah Rumus indeks Aiken (V) dan untuk menentukan reliabilitas instrumen ini atau konsistensi instrumen dalam mengukur instrumen yang ada digunakanlah uji reliabilitas Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha akan dihitung pada setiap kompetensi yang disajikan pada instrumen analisis kebutuhan diklat (AKD) bidang tata graha / *housekeeping*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada analisis kebutuhan ditemukan kebutuhan diklat tata graha / *housekeeping* untuk guru-guru SLB tunagrahita, karena pembelajaran vokasional tata graha / *housekeeping* merupakan mata pelajaran pilihan wajib untuk peserta didik tunagrahita. Pada pelaksanaannya, di lembaga diklat PPPPTK TK dan PLB belum terdapat diklat bahkan analisis kebutuhan diklat tata graha / *housekeeping*, dengan demikian pengembangan instrumen analisis kebutuhan diklat tata graha / *housekeeping* menjadi sebuah upaya pengembangan diklat pada lembaga tersebut.

Proses pengembangan instrumen melalui tahap studi literatur dan studi dokumentasi di lapangan, kemudian menentukan landasan-landasan perancangan instrumen yang ada. Berdasarkan landasan-

landasan yang telah ditemukan sebelumnya, terbentuklah kisi-kisi untuk instrumen analisis kebutuhan diklat (AKD) pada bidang tata graha / *housekeeping* berdasarkan hasil identifikasi aspek-aspek kebutuhan diklat sebagai berikut:

Tabel 1
Aspek Kompetensi Pengembangan Instrument Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) Untuk Panduan diklat Guru SLB Tunagrahita pada bidang tata graha / housekeeping

| No. | Aspek Kompetensi | Jumlah Indikator | Jumlah Pertanyaan |
|-----|-------------------------------|------------------|-------------------|
| 1. | Ortopedagogik (O) | 3 | 10 |
| 2. | Sikap dan Tata Nilai (S) | 1 | 5 |
| 3. | Kemampuan di Bidang Kerja (K) | 4 | 31 |
| 4. | Pengetahuan yang dikuasai (P) | 1 | 5 |
| 5. | Hak dan Tanggung Jawab (H) | 2 | 6 |

Sumber: Penelitian, 2021

Perancangan kisi-kisi instrumen dilanjutkan kepada tahapan uji validitas isi kepada tim ahli yang sebelumnya telah dibentuk. Uji Validitas isi dilakukan dengan tujuan memvalidasi kesesuaian tiap-tiap butir pernyataan dengan aspek kompetensi dan juga indikatornya. Adapun hasil dari perhitungan validitas isi yang telah dilaksanakan pada penelitian ini ialah mendapatkan nilai Validitas (*V*) pada tiap-tiap item instrumennya, secara umum 96% butir instrumen di atas dinyatakan Sangat Valid (Tinggi), serta 4% butir instrumen lainnya dinyatakan dengan Cukup Valid (Sedang). Secara keseluruhan tidak terdapat item yang menunjukkan tidak valid maka dapat disimpulkan bahwa item-item pada instrumen di atas berdasarkan hasil perhitungan validasinya memiliki nilai validitas yang tinggi pada tiap-tiap butir instrumennya dan dinyatakan valid secara keseluruhan. Selanjutnya dilakukan uji keterbacaan yang menghasilkan nilai secara keseluruhan ialah 98,25% yang mana sesuai dengan indeks penilaiannya berarti Sangat Kuat Untuk Digunakan. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, koefisien dalam variabel ini menunjukkan nilai 0,811 yang mana secara kesimpulan dapat disebutkan bahwa instrumen tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, karena terdapat pada rentang 0,8 – 0,9 yang diartikan dengan klasifikasi Reliabilitas Tinggi.

Berdasarkan hasil uji keterbacaan dan uji coba terbatas yang menunjukkan nilai validitas, reliabilitas serta uji keterbacaan yang masuk kepada kualifikasi yang baik pada masing-masing aspeknya, maka diketahui bahwa instrumen analisis kebutuhan diklat (AKD) yang telah dikembangkan menunjukkan hasil layak digunakan untuk dijadikan sebuah pedoman analisis kebutuhan diklat (AKD) guru SLB tunagrahita dalam bidang tata graha / *housekeeping*.

Pembahasan

Pembahasan mengenai hasil penelitian yang pertama ialah pembahasan mengenai pengembangan instrumen analisis kebutuhan diklat (AKD) untuk pedoman analisis kebutuhan diklat (AKD) guru SLB tunagrahita pada bidang tata graha / *housekeeping* berdasarkan hasil kebutuhan yang ada di lapangan. Berlandaskan hal tersebut, peneliti melakukan analisis kebutuhan lebih lanjut menggunakan teknik wawancara dan juga dokumentasi baik di lembaga diklat maupun di sekolah. Pada ranah pendidikan khusus / pendidikan luar biasa, sekolah luar biasa yang menaungi peserta didik dengan hambatan kecerdasan atau tunagrahita biasanya pembelajaran bina diri dan tata graha merupakan pembelajaran khas yang ada di sekolah-sekolah, karena sejatinya pembelajaran bina diri adalah tujuan utama dari pembelajaran anak dengan hambatan kecerdasan atau tunagrahita, pembelajaran tata graha diajarkan

kepada peserta didik yang berkemampuan cukup baik, hal tersebut dilakukan karena sebagai bekal untuk peserta didik dengan hambatan kecerdasan / tunagrahita ringan dapat masuk ke dunia kerja pada ranah tata graha atau *housekeeping*.

Perusahaan-perusahaan diwajibkan menerima sedikitnya 2% karyawan dengan hambatan berkebutuhan khusus atau disabilitas dari jumlah seluruh karyawan umum yang ada. Walaupun hal tersebut termaktub dalam undang-undang serta peraturan pemerintah lainnya, tidak sedikit perusahaan yang tidak memenuhi aspek tersebut. Tidak sesuai kemampuan atau kompetensi peserta didik dengan kebutuhan khusus atau disabilitas membuat perusahaan-perusahaan tidak mau merugi karena hal tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukannya pengembangan kompetensi guru yang bertujuan juga sebagai upaya pengembangan kompetensi peserta didik yang ada.

Pengambilan-pengambilan keputusan yang melandasi peneliti mengambil bidang tata graha / *housekeeping* ini ialah karena hasil analisis kebutuhan di lapangan. Sejalan dengan hal tersebut peneliti mengembangkan instrumen analisis kebutuhan diklatnya dengan prosedur pelaksanaan pengembangan instrumen analisis kebutuhan diklat yang sesuai dengan langkah-langkah penelitian *design and development* (D&D). Langkah-langkah penelitian yang dilakukan ialah sebagai berikut:

- a. Identifikasi masalah yang mendasari penelitian
- b. Tujuan dari pengembangan instrumen analisis kebutuhan diklat (AKD)
- c. Perancangan Instrumen Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)
- d. Uji Coba Produk
- e. Evaluasi Hasil Uji Coba Produk
- f. Pengkomunikasian Hasil Produk

Tanggapan responden terhadap hasil pengembangan instrumen ini menunjukkan hasil yang cukup baik, karena timbal balik yang responden berikan menunjukkan hasil yang baik juga. Terlihat juga dengan antusiasnya narasumber-narasumber yang ada terhadap penelitian ini membuat hasil yang ada menjadi baik. Pada aspek penilaian tanggapan responden terhadap hasil pengembangan instrumen ini juga terlihat cukup baik karena terlihat dari pengisian uji keterbacaan nilai yang dihasilkan menunjukkan hasil yang cukup tinggi. Hanya saja guru terlihat cukup kewalahan melihat instrumen yang perlu dibaca menunjukkan jumlah yang cukup banyak, tetapi dalam segi kebahasaan serta kesesuaian isi serta tujuannya menunjukkan hasil di atas rata-rata.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa instrumen ini dikembangkan dalam kondisi yang cukup baik dan sesuai dengan yang diperuntukannya. Hal tersebut sesuai juga dengan harapan para guru bahwa diklat yang mereka laksanakan baiknya berdasarkan kebutuhan yang benar-benar mereka butuhkan di lapangan nantinya.

SIMPULAN

Diklat sejatinya ialah upaya dalam pemenuhan atau pencapaian kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh tiap-tiap individu, kompetensi profesional sendiri merupakan kemampuan penguasaan secara luas dan mendalam yang berhubungan dengan suatu konsep, struktur, dan metode suatu materi yang berhubungan dengan bidang kemampuan masing-masing individu. Kompetensi profesional yang wajib dimiliki oleh seorang guru ialah penguasaan materi yang mendukung pelajaran yang diampu, penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, penguasaan materi pembelajaran secara kreatif, pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Upaya pemenuhan kompetensi profesional maka dibutuhkan pengembangan kompetensi tujuan dengan cara mengikuti diklat, diklat yang efektif ialah diklat yang melaksanakan analisis kebutuhan diklat sebelumnya. Analisis kebutuhan diklat ialah sebuah penyelidikan atau penguraian kesenjangan yang ada terhadap

individu dengan kebutuhan yang ada pada organisasi tertentu, yang nantinya hasil penyelidikan atau penguraian itulah yang akan menjadi sebuah dasar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang perlu dilakukan kemudian hari. Pelaksanaan analisis kebutuhan diklat dilakukan dengan tahapan persiapan, pelaksanaan, pelaporan, dan tindak lanjut. Adapun hasil analisis kebutuhan diklat akan menghasilkan sebuah rekomendasi untuk perencanaan program diklat pada lembaga diklat.

CATATAN PENULIS

Bahwasanya penulis menyatakan bahwa penelitian ini tidak ada unsur plagiarisme, serta dibuat secara personal dengan melakukan penelitian mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianingsih, F. (2017). Peran Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013 Pendidikan Khusus Pada Sekolah Luar Biasa Di Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/http://Dx.Doi.Org/10.26740/Jp.V2n1>
- Asnur, L. (2019). Pelatihan Tata Graha Rumah Wisata Bagi Pengelola Homestay Di Nagari Harau. *GERVASI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1). <https://doi.org/Http://Dx.Doi.Org/10.31571/Gervasi.V3i1.1212>
- Berliana, A. (2014). Faktor Motivasi Untuk Menumbuhkan Belajar Peserta Diklat. *Jurnal Inspirasi*, 7(3). <https://doi.org/https://Doi.Org/10.35880/Jurnal%20inspirasi.V5i2.19>
- Cahyaningtyas, H. (2020). Kebahagiaan Guru Sekolah Luar Biasa (SLB). *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1). <https://doi.org/https://Doi.Org/10.23917/>
- Cheriasari, C. (2018). Sekolah Luar Biasa Negeri Satu Atap Pontianak. *Jurnal Online Mahasiswa Arsitektur Universitas Tanjungpura*, 6(2). <https://doi.org/http://Dx.Doi.Org/10.26418/Jmars.V6i2.27450>
- Hajjar, E., & Alkhanaizi, M. S. (2018). Exploring The Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study In Bahrain. *SAGE Journal Open*, 8(2). <https://doi.org/https://Doi.Org/10.1177/2158244018783033>
- Hasanah, D. S. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2).
- Hidayati, K., & Listyani, E. (2010). Pengembangan Instrumen Kemandirian Belajar Mahasiswa. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 14(1). <https://doi.org/https://Doi.Org/10.21831/Pep.V14i1.1977>
- Hw, S., & Santosa, J. (2012). Revitalisasi Sekolah Luar Biasa (SLB) Pasca Implementasi Program Pendidikan Inklusi. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 13(1). <https://doi.org/https://Doi.Org/10.23917/Humaniora.V13i1.918>,
- Ilona, V. (2018). Analisis Kebutuhan Diklat di Pemerintahan. *Civil Service*, 12, 23–31.
- Iwantara, I. W. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) Pada Balai Diklat Keagamaan Denpasar Tahun 2018. *Jurnal Edutrained*, 3(2). <https://doi.org/https://Doi.Org/10.37730/Edutrained.V3i2.13>
- Juniarti. (2011). Uji Statistik Untuk Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) Jawa Timur. *Jurnal FPMIPA IKIP PGRI Bojonegoro*, 1(2).
- Kartini. (2014). Rekrutmen Tenaga Kerja Housekeeping Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP*, 2(1).
- Kosasih, H., & Virilia, S. (2016). Gambaran Penerimaan Orang Tua Dengan Anak Retardasi Mental Di Sekolah Luar Biasa (SLB) C “DG” Dan SLB C “SJ.” *Jurnal PSIBERNETIKA*, 9(1).

- Mahabbati, A. (2014). Kebijakan, Implementasi Dan Isu Strategis Pendidikan Bagi Individu Berkebutuhan Khusus. *Jurnal Pendidikan Islam*, 31(1). <https://doi.org/10.14421/Jpi.2014.31.31-46>
- Mayasari, N. (2019). Layanan Pendidikan Bagi Anak Tunagrahita Dengan Tipe Down Syndrome. *Jurnal Studi Islam, Gender Dan Anak*, 14(1). <https://doi.org/10.24090/Yinyang.V14i1.2019.Pp111-134>
- Menzel, K., & Messina. (2011). Training Need Analysis (TNA) Sydney Australia. *The Royal Australian Dan New Zealand College Of Radiologist Papu Journal*.
- Ngindana, R., & Hermawan, R. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. *Jurnal Inovasi Ilmu Social Dan Politik*, 1(1). <https://doi.org/Http://Dx.Doi.Org/10.33474/Jisop.V1i1.2669>
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2).
- Oktazana, D. (2017). Koordinasi Kerja Front Office Department Dengan Housekeeping Department Di Aston Karimun Hotel. *Journal Of Management FISIP Tourism Program*, 4(1).
- Papu, J. (2002). *Analisis Kebutuhan Pelatihan*. Grasindo Jakarta.
- Prianto, W. A., & Rosiana, E. N. (2017). *Housekeeping & Laundry Untuk Perhotelan & Kapal Pesiar*. CV Alfabeta.
- Pribadi, A. T. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Rayendra. (2020). Peningkatan Profesional Guru Melalui Pelatihan Pendekatan Kemitraan. *Jurnal Inovasi Kurikulum*, 17(2).
- Richey, R. C., & Klein, J. (2007). *Design And Development Research: Methods, Strategies, And Issues*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Rizky, A. N. (2019). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kompetensi Emosi Guru Sekolah Luar Biasa Di Kota Malang. *Jurnal RAP UNP*, 10(1). <https://doi.org/https://Doi.Org/10.24036/Rapun.V10i1.105004>
- Suparno. (2007). *Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus*. Dirjen Dikti Depdiknas.
- Taherdoost, H. (2016). Validity And Reliability Of The Research Instrument; How To Test The Validation Of A Questionnaire/Survey In A Research. *SSRN Electronic Journal*, 5(3), 28–36. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.2139/Ssrn.3205040>
- Taviprawati, E. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Tata Graha Hotel Menara Peninsula. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 24(3). <https://doi.org/https://Doi.Org/10.30647/Jip.V24i3.1312>
- Taylor, R. R., Smiley, L. R., & Richards, S. B. (2015). *Exceptional Student, Preparing Teachers For The 21st Century*. McGraw-Hill Education.
- Wati, G. M. (2012). *Outbound Management Training Untuk Meningkatkan Kemampuan Penyesuaian Diri Anak Tunagrahita*. 1(1).
- Yosiani, N. (2014). Relasi Karakteristik Anak Tunagrahita Dengan Pola Tata Ruang Belajar Di Sekolah Luar Biasa. *E-Journal Graduate Unpar Part D – Architecture*, 1(2).