

**PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN DIRI ASESOR
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI ASESOR**

DI BAN S/M JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh:

Rista Dwi Jayanti
D93219095



Dosen Pembimbing I

Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd
NIP. 197612252005011008

Dosen Pembimbing II

Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 197905262014111001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : RISTA DWI JAYANTI

NIM : D93219095

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN DIRI ASESOR
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI ASESOR
DI BAN S/M JAWA TIMUR

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil peneliti/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang menjadi rujukan.

Surabaya, 5 Juli 2023

Ditandatangani pernyataan,


Rista Dwi Jayanti

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : RISTA DWI JAYANTI

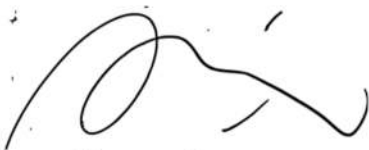
NIM : D93219095

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN DIRI ASESOR
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI ASESOR
DI BAN S/M JAWA TIMUR

Telah diperiksa dan disetujui.

Surabaya, 20 Juni 2023

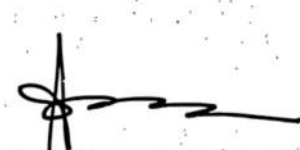
Pembimbing I



Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd

NIP. 197612252005011008

Pembimbing II



Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd

NIP. 197905262014111001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Oleh Rista Dwi Jayanti ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 7 Juli 2023



Mengesahkan,

Dekan

Prof. M. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd

NIP. 197407251998031001

Penguji I

Dr. Hanun Asrohah, M.Ag

NIP. 196804101995032002

Penguji II

Dr. Lilik Wuriyah, M.Pd.I

NIP. 198002102011012005

Penguji III

Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd

NIP. 197612252005011008

Penguji IV

Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd

NIP. 197905262014111001

PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : RISTA DWI JAYANTI

NIM : D93219095

Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM

E-mail address : rdj.rista@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN DIRI ASESOR
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI ASESOR
DI BAN S/M JAWA TIMUR**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 8 Juli 2023

Penulis

RISTA DWI JAYANTI

ABSTRAK

Rista Dwi Jayanti (D93219095), Pengaruh Pelatihan Pengembangan Diri Asesor Terhadap Peningkatan Kompetensi Asesor di BAN S/M Jawa Timur. Dosen Pembimbing I, Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd dan Dosen Pembimbing II, Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan pengembangan diri asesor terhadap peningkatan kompetensi asesor di BAN S/M Jawa Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan dua variabel yaitu variabel pelatihan dan variabel kompetensi. Objek penelitian ini adalah Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Jawa Timur dengan jumlah responden penelitian sebanyak 75 asesor. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket/kuisisioner. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket *skala likert*. Setelah angket terkumpul, peneliti melakukan uji validitas dengan rumus korelasi *product moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach alpha*. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dimana sebelum melakukan analisis peneliti melakukan uji prasyarat berupa uji normalitas dan linieritas. Peneliti dalam melakukan analisis data dibantu dengan Aplikasi SPSS 20 for windows.

Setelah dilakukan analisis, diperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi asesor sebesar 29,7%. Melalui uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan rumus $Y = 9,888 + 0,696X$, berdasarkan rumusan tersebut apabila terdapat kenaikan pada variabel pelatihan akan menyebabkan naiknya variabel kompetensi dan sebaliknya apabila pelatihan menurun, maka kompetensi akan ikut menurun.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Asesor, BAN S/M

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Kompetensi	15
B. Pelatihan Pengembangan Diri	29
C. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Diri Asesor Terhadap Kompetensi Asesor.....	43
D. Kerangka Teoritis.....	47
E. Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian.....	51
C. Variabel dan Definisi Operasional	51
D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling.....	55
E. Teknik Pengumpulan Data.....	58
F. Instrumen Penelitian.....	59
G. Validitas dan Reliabilitas	61
H. Analisis Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Hasil Penelitian	67
B. Pembahasan.....	77

BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	81
Daftar Pustaka	83
LAMPIRAN 1 : Kartu Bimbingan Skripsi.....	87
LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian	87
LAMPIRAN 3 : Kuesioner Penelitian	88
LAMPIRAN 4 : Tabulasi Data Penelitian	92
LAMPIRAN 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	96
LAMPIRAN 6 : Uji Asumsi Klasik.....	98
LAMPIRAN 7 : Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	99



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	72
Gambar 4. 2 Grafik Probability Plot	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	60
Tabel 3. 2 Blueprint Instrumen Penelitian	60
Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi	66
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	68
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 5 Hasil Uji Linearitas	73
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi (Model Summary)	74
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi (ANOVA).....	75
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi (Coefficients).....	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji Korelasi.....	76

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akreditasi sekolah/madrasah merupakan salah satu program prioritas Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Konsep akreditasi diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keputusan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa akreditasi adalah penilaian kelayakan program dan/atau satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Pada dasarnya akreditasi adalah suatu proses dimana asesor menilai dan mengevaluasi mutu sekolah berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar bagi kebijakan dan program khusus untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Asesor bermutu merupakan salah satu pilar akreditasi mutu dalam kaitannya dengan kualitas pendidikan. Tanpa asesor yang berkualitas, tidak mudah untuk melaksanakan proses akreditasi yang berkualitas, sehingga sulit untuk meningkatkan mutu pendidikan. Jadi, asesor yang direkrut untuk melaksanakan akreditasi lapangan haruslah orang-orang yang memiliki keterampilan dan kualifikasi terkait tugas evaluasi.¹

Sederhananya, penilai yang berkualitas adalah penilai yang profesional dan handal. Mengingat asesor mutu penting dalam pelaksanaan akreditasi

¹ Hasyim Asy'ari, Zahrotul Munawwaroh, and Ulul Azmi, "Analisis Pelaksanaan Akreditasi Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Pembangunan UIN Jakarta," *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)* 5, no. 2 (2021): 143–162.

sekolah, perlu dilakukan perbaikan mutu secara terus menerus, yang meliputi (a) mekanisme rekrutmen asesor yang akuntabel dan transparan, (b) meningkatkan profesionalisme dan integritas asesor melewati pelatihan. (c) pemantauan serta evaluasi terhadap kinerja asesor.²

Menurut Lickona, seorang penilai pendidikan dikatakan profesional jika memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan akreditasi, yang meliputi peraturan-peraturan terkait akreditasi, tujuan pelaksanaan akreditasi dan standar mutu layanan pendidikan dasar dan menengah. Selain itu, asesor mempunyai pengetahuan dalam mengisi instrumen akreditasi, menganalisis data hasil evaluasi dan menyusun laporan akreditasi.³

Asesor profesional juga dicirikan dengan menguasai keterampilan teknis dan kompetensi serta keterampilan sosial. Keterampilan teknis dalam persoalan tersebut adalah keterampilan dalam teknologi. Selain keterampilan teknis, keterampilan sosial juga sangat penting bagi asesor profesional. Keterampilan sosial yang dimaksud antara lain kemampuan untuk dan berinteraksi dengan orang lain, kemampuan bekerja dalam tim dengan sesama asesor, dan lain-lain.

Selain profesional, asesor yang mumpuni juga merupakan penilai yang kredibel. Asesor yang kredibel yaitu memiliki konsistensi antara tindakan dan standar moral atau etika. Moral/etika dalam arti dia harus menghormati dan

² Nurul Indah Susanti, Ida Aju Brahmasari, and Tatik Suryani, "Effect of Competence and Self-Leadership on the Organizational Commitment of Assessors of P1 Professional Certification Institutions (LSP-P1) in Indonesia," *International research journal of management, IT and social sciences* 9, no. 2 (2022): 235–243.

³ Arnoldus Helmon, Marselinus Robe, and Vitalis Tarsan, "Urgensi Asesor Bermutu Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar* 3, no. 2 (2019): 111–115.

menerapkan prinsip-prinsip moral/etika, "berbuat baik dan menolak kejahatan". Tanpa individu yang bermoral, penilaian kesesuaian sekolah tidak dapat berhasil. Hal ini mempengaruhi penjaminan mutu dan peningkatan mutu pendidikan masyarakat pada umumnya dan penjaminan mutu sekolah pada khususnya.⁴

Asesor yang memiliki moral/etika haruslah orang yang penuh dengan kebaikan hati dan kebenaran. Asesor yang baik hati adalah penilai yang kecenderungannya selalu tetap dan tegas untuk berbuat baik terutama terhadap orang/sekolah yang dia layani. Dia selalu berusaha berbuat baik dan baik dalam perbuatannya yang sebenarnya. Karakter asesor yang memiliki kebenaran dan kebaikan di dalam hatinya adalah penilai yang bijaksana, berani, menguasai diri, jujur, lurus, setia dan bertanggung jawab.

Asesor kompetensi adalah orang yang berwenang dalam proses uji kompetensi yang menyarankan peserta tes untuk menyatakan lulus atau belum lulus. Mengingat pentingnya peran tenaga ahli, maka perlu disiapkan mekanisme dan tata cara penyiapan, seleksi, pelatihan, sertifikasi dan pengembangan penilai guna mencapai keahlian yang dibutuhkan.⁵

Dalam pelaksanaan akreditasi sekolah, kualitas asesor ini menjadi salah satu permasalahan dalam pelaksanaan akreditasi sekolah. Hal ini terlihat dari hasil survei akreditasi sekolah/madrasah yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Nasional pada tahun 2011. Berdasarkan diskusi

⁴ Anthony Watson, "Strategies for the Assessment of Competence," *Journal The Vocational Aspect of Education* 46, no. 2 (2019).

⁵ Ibid.

ini, ditemukan bahwa salah satu masalah implementasi sekolah adalah kurangnya objektivitas dalam penilaian yang dilakukan oleh asesor lapangan. Konsekuensinya, BAN S/M harus mengakreditasi ulang, yang membuang-buang waktu, tenaga dan sumber daya. Dengan demikian, pelatihan sangat dibutuhkan untuk mutu/kompetensi asesor sekolah/madrasah.

Menurut Harianja, pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi guna mengembangkan pandangan, keterampilan, serta kemampuan karyawan. Program pelatihan harus dirancang dan dibentuk untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang selaras dengan tujuan individu personel. Secara umum terdapat beberapa komponen dalam pelatihan yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Beberapa komponen tersebut yakni; Instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan.⁶

Pelatihan Asesor adalah pembelajaran yang berisi evaluasi tentang bagaimana cara menilai seorang asesor, dimana teknik pembelajarannya terdiri dari materi tatap muka, diskusi, permainan peran, tes keterampilan dan tes penilaian. Kegiatan pelatihan keterampilan bertujuan menghasilkan tenaga yang handal dalam pencapaian keterampilan.

Beberapa strategi dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas penilai. *Pertama*, ada kebutuhan untuk memperkenalkan mekanisme yang akuntabel

⁶ Muhammad Asir and Rahmi, "Pelatihan Pada Irwani Pane Institute," *Jurnal Pendidikan Indonesia* 1, no. 2 (2021): 1–13.

dan transparan untuk merekrut penilai. Mekanisme rekrutmen yang bertanggungjawab tidak terbatas pada persyaratan kualifikasi akademik namun juga kompetensi. Persyaratan kompetensi dianggap sangat mendesak, karena secara empiris kompetensi lebih menjamin kualitas kinerja daripada kompetensi. *Kedua*, meningkatkan profesionalisme dan integritas asesor melalui pelatihan ataupun pendidikan berkelanjutan. Pelatihan ini dijalankan secara ekstensif untuk membekali para asesor. *Ketiga*, *monitoring* dan evaluasi kegiatan asesor. Secara khusus, pemantauan kinerja penilai dapat dilakukan melalui pembukaan sekolah dan layanan pengaduan masyarakat. Kinerja asesor dapat dievaluasi dengan mempertimbangkan kualitas laporan kunjungan.⁷

Proses akreditasi sekolah/madrasah dilakukan oleh badan yang disebut Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah. Hal ini mengacu pada Permendikbud Nomor 59 Tahun 2012 Pasal 1(2) menyatakan bahwa BAN-S/M adalah lembaga penilai mandiri yang menentukan kesesuaian program dan/atau satuan pendidikan untuk jenjang pendidikan dasar dan menengah formal yang memenuhi standar pendidikan nasional. Pasal 1 Mendikbud menyatakan bahwa Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, yang selanjutnya disebut BAN-S/M merupakan lembaga mandiri, akan dibentuk untuk membantu BAN S/M dalam kegiatan penilaian mandiri di Provinsi.⁸

⁷ Susanne Bögeholz et al., *Modeling and Fostering Decision-Making Competencies Regarding Challenging Issues of Sustainable Development* (Netherlands: Research Center for Examinations and Certification (RCEC), 2017).

⁸ Mendikbud RI, "Permendikbud RI No. 13 Tahun 2018 Tentang Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah dan Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal" (2018): 21.

Sebagai bagian dari akreditasi, Badan Akreditasi Sekolah/Madrasah Nasional merekrut asesor. Sehubungan dengan tanggungjawab asesor, memiliki tanggung jawab sebagai berikut: (a) Melaksanakan tugas dengan tekun terkait dengan standar pelaksanaan kunjungan agar hasil akreditasi di sekolah/madrasah benar-benar mencerminkan kualifikasi yang sebenarnya; (b) merahasiakan hasil kunjungan dan melaporkan secara objektif kepada BAN S/M.

Proses Akreditasi Sekolah/Madrasah membutuhkan Pelatih asesor dan asesor yang memiliki perilaku dan kecakapan kepribadian dengan baik, menguasai penggunaan alat akreditasi yang tepat serta keterampilan dalam penggunaan aplikasi Sispena. Kewajiban asesor adalah sebagai berikut: (1) memenuhi kriteria selama kunjungan dan melakukan uji tuntas untuk memastikan bahwa hasil sertifikasi mencerminkan tingkat kinerja sekolah/madrasah yang sebenarnya; (2) untuk menjaga kerahasiaan hasil dan tujuan dari setiap kunjungan; (3) Laporkan ke publik, papan S/M.

Pelatihan diperlukan untuk memenuhi kuantitas serta kualitas pelatih asesor dan permintaan BAN-S/M yang relatif tinggi. Pelatihan memastikan kompetensi dan keterampilan para pelatih asesor dan asesor itu sendiri. Mereka harus familiar dengan perangkat akreditasi sekolah/madrasah dan menggunakan aplikasi Sispena. Adapun pelatihan guna mempersiapkan asesor profesional yang dibekali dalam menyelesaikan tahapan proses akreditasi sesuai pedoman Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah. Kursus pelatihan asesor bersertifikat ditawarkan untuk asesor baru dan yang

sudah ada. BAN S/M memberikan pelatihan bagi asesor baru guna mengembangkan calon asesor yang belum memiliki pengalaman sebagai penilai. Kursus Pelatihan Asesor sebelumnya diadakan untuk membantu Asesor lebih memahami Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan 2020 dan lebih memahami Pedoman Akreditasi.

Untuk mensukseskan kegiatan akreditasi, Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi asesor berupa pelatihan pengembangan diri asesor. PPDA dilaksanakan pada tanggal 30 – 31 Mei 2022 secara daring dengan mekanisme asinkronus dan sinkronus. Ada 300 asesor yang mengikuti kegiatan tersebut. Pelatihan dilakukan selama 16 jam pembelajaran dengan pembagian materi ada 6 sesi. Dengan rincian sesi materi sebagai berikut: (1) mengenai telaah perangkat akreditasi S/M; (2) teknik penggalan data; (3) triangulasi, penentuan level kinerja, dan penulisan kesimpulan; (4) analisis menyilang; (5) penyusunan rekomendasi; (6) aplikasi Sispena S/M. Pelatihan akan diikuti oleh asesor yang memiliki sertifikat sebagai asesor yang masih berlaku.

PPDA ini memiliki arti strategis dalam upaya asesor profesional sesuai dengan persyaratan IASP. Secara umum kegiatan pelaksanaan pelatihan pengembangan diri asesor dilakukan dalam rangka menyiapkan asesor berkualitas yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap yang diperlukan untuk melakukan akreditasi secara profesional dengan bantuan IASP 2020.

Pedoman Akreditasi Sekolah/Madrasah menjelaskan terkait pelatihan pengembangan diri asesor untuk meningkatkan kecakapan asesor ketika

menggunakan IASP 2020 dalam proses akreditasi di satuan pendidikan. Pelatihan Asesor Pengembangan Diri ini bertujuan untuk terlebih dahulu membekali peserta dengan konsep dasar pengembangan akreditasi dan kebijakan reformasi sistem akreditasi. Kedua, menyamakan persepsi terhadap instrumen akreditasi unit yang digunakan untuk melaksanakan akreditasi tahun 2022. Melalui PPDA, diharapkan para asesor mempunyai wawasan maupun keahlian sehingga mampu menjalankan pekerjaan akreditasi sekolah/madrasah kunjungan secara profesional. Ketersediaan asesor profesional di BAN S/M Jawa Timur akan mendukung tercapainya kualitas akreditasi pendidikan yang bermutu.

Keterkaitan antara pelatihan terhadap kompetensi telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Putu Ifo Yudo menunjukkan bahwa pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Okky Sandy Pranata menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.⁹

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Pengembangan Diri Asesor (PPDA) Terhadap Peningkatan Kompetensi Asesor di BAN S/M Jawa Timur”.

⁹ Putu Ifo Yuda Wisastra and Ella Jauvani Sagala, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Len Industri (Persero) Bandung,” *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2019): 98.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka penelitian ini terfokus kepada Pengaruh Pelatihan Pengembangan Diri Asesor (PPDA) Terhadap Peningkatan Kompetensi Asesor di BAN S/M Jawa Timur yang telah diuraikan dalam pertanyaan penelitian berikut:

1. Adakah pengaruh pelatihan pengembangan diri asesor terhadap peningkatan kompetensi asesor di BAN S/M Jawa Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pelatihan pengembangan diri asesor terhadap peningkatan kompetensi asesor di BAN S/M Jawa Timur

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis dan praktis kepada beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Dari hasil riset ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih data ilmiah, tambahan informasi mengenai pelatihan pengembangan diri asesor terhadap kompetensi asesor khususnya pada para asesor akreditasi.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi terkait bagi penelitian selanjutnya
2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Riset ini dapat menambah pengalaman dan wawasan dalam pelaksanaan penelitian terkait pengaruh pelatihan pengembangan diri asesor (PPDA) terhadap kompetensi asesor. Dan juga berguna untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

b. Bagi Lembaga

Lembaga dapat menggunakan kajian ini sebagai pedoman untuk meningkatkan kompetensi asesor akreditasi sekolah/madrasah melalui kegiatan pelatihan pengembangan diri asesor

c. Bagi Almamater

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menginformasikan kepada seluruh civitas akademika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Ampel Surabaya Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan skripsi ini mencakup penelitian penting sebelumnya yang peneliti gunakan untuk membandingkan ciri dan karakteristik penelitian.

Berikut penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini:

1. Murtiningsih, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Managerial Dan Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Madiun”, tahun 2020. Metode penelitian yang digunakan oleh Murtiningsih yaitu metode

kuantitatif, jumlah populasi sebanyak 190 maka jumlah sampelnya sebanyak 112 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *random sampling*, analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Pada penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 300 orang maka sampel yang digunakan sebanyak 75 orang, analisis datanya adalah regresi linier sederhana. Teori yang digunakan pada penelitian Murtiningsih adalah teori dari Komri tentang kompetensi. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Richard E. Boyatzis terkait kompetensi. Lokasi penelitian Murtiningsih terletak di MAS Kabupaten Madiun. Sedangkan pada penelitian ini berlokasi di BAN S/M Jawa Timur. Fokus Penelitian Murtiningsih adalah mengetahui peningkatan kompetensi managerial kepala madrasah melalui kegiatan diklat, sedangkan penelitian ini berfokus mengenai upaya BAN S/M dalam memberikan pelatihan kepada para asesor akreditasi guna mengetahui peningkatan kompetensi asesor yang sudah bersertifikat.

2. Putu Ifo Yuda Wisastra, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan”, tahun 2019. Metode penelitian yang Putu gunakan yaitu metode kuantitatif dengan jumlah populasinya ada 370 orang, sampel yang diambil berjumlah 192, teknik pengambilan sampelnya menggunakan *propability sampling* yaitu *simple random sampling*, untuk pengumpulan datanya menggunakan *metode cross sectional*, dan analisis datanya menggunakan regresi linier sederhana. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

dengan jumlah populasi sebanyak 300 orang, sehingga sampelnya berjumlah 75 orang, analisis datanya menggunakan regresi linier sederhana. Penelitian Putu menggunakan teori dari Merwe dan Slowman mengenai dampak pelatihan terhadap kompetensi. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Andrew F. Sikula. Lokasi penelitian Putu adalah di PT. Len Industri (Persero) Bandung, sedangkan penelitian ini di Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Jawa Timur. Fokus penelitian Putu adalah menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh pelatihan pengembangan diri asesor terhadap peningkatan kompetensi asesor.

3. Okky Sandy Pranata, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan”, tahun 2018. Metode penelitian yang digunakan oleh Okky Sandy adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, populasinya sebanyak 49 orang, serta menggunakan analisis statistik inferensial yaitu *path analysis*. Pada penelitian ini populasi sebanyak 300, maka sampelnya adalah 75 orang, dan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Teori yang digunakan dalam penelitian Okky adalah teori dari Rivai mengenai kompetensi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori dari Richard E. Boyatzis. Lokasi penelitian Okky bertempat di PT Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Syariah Divisi Mobile Marketing Syariah Malang Jl Letjen Sutoyo 166 B Kota Malang Jawa Timur 65112, sedangkan penelitian ini berlokasi di

BAN S/M Jawa Timur. Fokus penelitian Okky terkait dengan upaya PT BTPN 36 Syariah untuk melatih karyawan khususnya pada divisi Mobile Marketing Syariah dimana sebagian besar lulusan SMA menjembatani kesenjangan antara job skill karyawan dengan kebutuhan perusahaan, sedangkan penelitian ini berfokus terkait upaya BAN S/M dalam memberikan pelatihan kepada para asesor akreditasi untuk mengetahui peningkatan kompetensi asesor yang sudah bersertifikat.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan penyempurnaan deskriptif pembahasan yang dituangkan dalam garis-garis besar pokoknya, pembaca mendapatkan gambaran yang jelas tentang pertanyaan-pertanyaan yang tercakup dalam penelitian ini dan memudahkan proses pemahaman penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai berikut:

1. BAB I: Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

2. BAB II: Kajian Pustaka

Bab II ini berisi mengenai pelatihan pengembangan diri, kompetensi asesor, keterkaitan antara pelatihan pengembangan diri terhadap kompetensi asesor, kerangka teoritis dan hipotesis.

3. BAB III: Metode Penelitian

Bab III terdiri dari jenis penelitian, variabel dan definisi operasional, populasi, sampel, teknik sampling, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, validitas dan reabilitas, analisis data.

4. BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV terdiri atas pemaparan objek penelitian, pemaparan validitas reabilitas data, hasil dan pembahasan yang berkaitan dengan penentuan hasil penelitian mengacu pada identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian.

5. BAB V: Penutup

Bab penutup yang berisi kesimpulan penelitian, saran, daftar Pustaka, dan beberapa lampiran pendukung.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi

1. Definisi Kompetensi

Menurut Addison, Anwar dan Komariyah, kompetensi adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan suatu tugas dengan baik dan memiliki keunggulan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kompetensi menurut Dessler adalah kualitas pribadi yang bisa ditunjukkan, seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi, kepemimpinan. Wibowo menegaskan bahwa kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu.¹⁰

McClelland mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang mempunyai pengaruh langsung atau dapat menggambarkan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang dilakukan paling sering dan lebih sering dan lebih banyak situasi dengan hasil yang baik daripada rata-rata pemain. Menurut Jack Gordon, konsep kompetensi meliputi 6 aspek yaitu; Pengetahuan (*knowledge*); Pemahaman (*understanding*); Kemampuan

¹⁰ Slamet Ahmadi and Sulistyono Sulistyono, "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor," *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 15, no. 2 (2019): 203.

(*skill*); Nilai (*value*); Sikap (*attitude*).¹¹

Secara umum asesor adalah orang yang berkompeten untuk melakukan penilaian atau evaluasi untuk menilai mutu suatu sistem perizinan pada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Aesor adalah tenaga profesional yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh lembaga untuk menilai kompetensi individu atau organisasi lain. Sedangkan dalam akreditasi, penilai adalah tenaga professional yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh BAN S/M atau BAP S/M untuk melakukan evaluasi dan kunjungan ke sekolah/madrasah sebagai bagian dari proses akreditasi.¹² Aesor kompetensi adalah orang yang berwenang dalam proses uji kompetensi yang menyarankan peserta tes untuk menyatakan lulus atau belum lulus.

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:¹³

- a. Motif adalah sesuatu yang terus-menerus dipikirkan atau diinginkan orang yang memicu suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku ke arah tindakan atau tujuan tertentu
- b. Sifat adalah ciri fisik dan tanggapan yang stabil akan suatu situasi atau informasi.

¹¹ Emron Edison Imas Komariyah, Yohny Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2019).

¹² Badan Nasional Sertifikasi Profesi, "Pedoman BNSP 204-2007 Kriteria Aesor Lisensi" (2007): 1-8.

¹³ Andi Irwan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kab. Mamuju Utara," *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kab. Mamuju Utara* 1, no. 4 (2019): 196-208, <https://media.neliti.com/media/publications/145220-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf> [Diposting pada 5 November 2020].

- c. Konsep diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Kepercayaan diri adalah keyakinan orang bahwa mereka bisa efektif di hampir semua konteks, merupakan bagian dari konsep diri orang
- d. Pengetahuan adalah wawasan yang dimiliki seseorang tentang bidang tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks
- e. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Kemampuan mental atau kognitif, termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Richard E. Boyatzis dalam Hutopea dan Thoha konsep kompetensi mencakup beberapa aspek yaitu sebagai berikut:¹⁴

- a. Pengetahuan, artinya kesadaran dalam ranah kognitif. Misalnya, seorang karyawan dapat mengenali bimbingan dan melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Adapun indikator pengetahuan:

- 1) Pendidikan
 - 2) Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan
 - 3) Pemahaman pegawai tentang tata cara penyelesaian tugas
 - 4) Prestasi kerja karyawan miliki
- b. Keterampilan adalah hal yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Contohnya, standar

¹⁴ Hutapea, Thoha Nuriana Parulian, *Komponen Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008).

perilaku karyawan ketika memastikan cara bekerja yang lebih efisien dan efektif. Adapun indikator keterampilan yaitu:

- 1) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - 3) Memiliki keahlian
 - 4) Komitmen terhadap pekerjaan
- c. Sikap adalah perasaan atau reaksi terhadap rangsangan dari luar.

Adapun indikator sikap antara lain:

- 1) Kepercayaan diri
- 2) Kemampuan mengendalikan diri/emosi
- 3) Semangat tinggi
- 4) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell mengungkapkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, diantaranya yaitu:¹⁵

a. Keyakinan dan nilai

Keyakinan orang mengenai diri sendiri dan orang lain sangat mempengaruhi perilaku. Orang yang percaya bahwa mereka tidak kreatif atau inovatif, tidak mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan berperan dalam sebagian besar kompetensi. Berbicara

¹⁵ Michael Zwell, *Creating A Culture Of Competence* (New York: John Wiley&Sons, 2020).

didepan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan dikembangkan. Dengan meningkatkan keterampilan lisan ataupun tulisan, orang meningkatkan keterampilan mereka dalam kompetensi bisa mempengaruhi budaya organisasi maupun keterampilan individu.

c. Pengalaman

Pengetahuan dibanyak bidang membutuhkan pengalaman. Diantaranya memiliki pengalaman mengorganisir orang, memiliki pengalaman berkomunikasi di depan kelompok, memecahkan perkara, dan lain-lain. Orang-orang yang belum terpapar organisasi besar maupun kompleks tidak mungkin mengembangkan kapabilitas organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh di lingkungan. Pengalaman adalah bagian yang diperlukan dari keahlian, tetapi pengalaman saja tidak cukup untuk menjadi ahli. Pengalaman juga merupakan bagian lain dari kompetensi yang bisa berganti seiring waktu dan perubahan lingkungan.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi kemampuan manajer dan karyawan dalam banyak kompetensi, termasuk resolusi konflik, mediasi antar pribadi, kerja sama tim, penegakan dan membangun hubungan. Orang yang mudah marah mungkin merasa susah untuk menjadi kuat dalam menyelesaikan sebuah masalah daripada seseorang yang mudah mengendalikan reaksi emosionalnya. Meskipun hal ini

dapat berubah, personalitas orang cenderung berganti dengan susah payah. Tidak bijaksana untuk berharap bahwa mengubah kepribadian mereka akan meningkatkan kemampuannya.

e. Motivasi

Motivasi adalah komponen keterampilan yang dapat berubah. Mendorong, mengevaluasi pekerjaan bawahan, berbagi pengakuan dan perhatian individu dari atasan bisa berdampak positif pada motivasi bawahan. Ketika manajer mampu mengarahkan motivasi pribadi individu, mereka mengelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mereka sering menemukan kontrol yang lebih besar atas sebanyak kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi kompetensi kepemimpinan, seperti takut salah, kebingungan, tidak populer, yang semuanya membatasi motivasi dan inisiatif. Melalui pengalaman yang tidak menyenangkan dapat meningkatkan penguasaan diberbagai kemampuan. Namun, tidak masuk akal untuk mengharapakan karyawan mengatasi hambatan emosional tanpa dukungan substansial pada lingkungan kerja.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung kepada pemikiran kognitif seperti berfikir analitis dan konseptual. Tidak semua intervensi meningkatkan organisasi.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi personel dalam kegiatan berikut:

- 1) Proses perekrutan dan seleksi mempertimbangkan tingkat keahlian karyawan dan kompetensinya dalam organisasi
- 2) Sistem penghargaan memberi tahu pegawai bagaimana organisasi menghormati mereka
- 3) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kemampuan untuk memberdayakan, memulai, dan memotivasi orang lain.
- 4) Prinsip organisasi seperti visi misi dan nilai-nilai perusahaan terkait dengan semua kompetensi
- 5) Kebiasaan dan prosedur menunjukkan bagaimana karyawan yang kompeten diharapkan
- 6) Upaya pendidikan dan pelatihan mengajarkan karyawan pentingnya keterampilan pengembangan berkelanjutan
- 7) Proses organisasi pengembangan kepemimpinan berdampak langsung pada keterampilan kepemimpinan.

5. Kriteria Asesor Bermutu

Adapun kriteria asesor bermutu dalam rangka Pendidikan bermutu yaitu sebagai berikut:¹⁶

a. Asesor Profesional

Asesor pendidikan dianggap profesional jika memiliki

¹⁶ Helmon, Robe, and Tarsan, "Urgensi Asesor Bermutu Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan."

pengetahuan dan keahlian dalam perincian akreditasi, seperti aturan yang mengatur akreditasi, tujuan praktik akreditasi, dan standar mutu layanan Pendidikan dasar dan menengah. Selain itu, mempunyai pandangan dan keterampilan untuk menyelesaikan sertifikasi, menganalisis data dari hasil penilaian lapangan, dan menulis laporan sertifikasi.

Asesor profesional ditandai dengan penguasaan keterampilan teknis dan lunak. Keterampilan teknis adalah berhubungan dengan teknologi yang berkaitan langsung pelaksanaan sertifikasi, seperti mengoperasikan laptop atau mengoperasikan *microsoft Office*.¹⁷ Penting juga dapat menggunakan Internet untuk mengunduh informasi atau pengetahuan, dan mengupload data atau informasi dari hasil kunjungan lapangan, terutama melalui aplikasi Sispena S/M.

Keterampilan sosial juga penting bagi penilai profesional. Keterampilan sosial yang dimaksud adalah keterampilan yang berkaitan dengan interaksi dengan orang lain, keterampilan bekerjasama dengan asesor dalam tim.

b. Asesor Kredibel

Asesor kredibel adalah asesor yang memiliki konsistensi antara tindakan dan standar moral atau etika. Moral/etika dalam arti dia harus menghormati dan menerapkan prinsip-prinsip "berbuat baik dan

¹⁷ Aris Abadi and Ahmad Muhibbin, "Management of Competency Certification Assessment by Professional Certification Body of Tengeran Vocational High School Semarang Regency," *BIRCI-Journal* 5 (2022): 20572–20581.

menolak kejahatan". Tanpa manusia moral/etika, penilaian kelayakan sekolah tidak berhasil. Hal ini mempengaruhi penjaminan mutu dan peningkatan mutu pendidikan di masyarakat pada umumnya dan penjaminan mutu di sekolah. Asesor bermoral harus seseorang yang penuh kebajikan.

Asesor yang berkebijakan merupakan asesor yang kecenderungan batinnya selalu teguh serta yakin guna berbuat baik, terutama dalam melaksanakan tanggung jawab pelayanannya dengan orang/sekolah yang dilayaninya. Penilai yang baik hati selalu berusaha berbuat baik. Dia selalu berusaha untuk mencapai kebaikan dan memilihnya dalam tindakan konkretnya. Penilai yang berbudi luhur adalah penilai yang bijaksana, adil, berani, menguasai diri, jujur, integritas, setia, bertanggung jawab, dan menghargai diri sendiri. Berikut merupakan penjelasannya:¹⁸

1) Bijaksana

Asesor yang bijak adalah orang yang tahu bagaimana membuat keputusan yang berguna untuk kepentingan dirinya sendiri dan orang lain, sesuai dengan kemajuan dan mutu pendidikan. berkat penilaiannya, asesor melihat hal yang benar, mengetahui apa yang penting dan menetapkan prioritas. Kebajikan ini mengharuskan penilai mengatur perilaku mereka sesuai dengan

¹⁸ Asep Saepudin, Viena Rusmiati Hasanah, and Ani Rindiani, "Peningkatan Kompetensi Asesor Assessment Center Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk Mendukung Percepatan Peningkatan Rata-Rata Lama Sekolah (RLS)," *Jurnall Ilmiah Abdimas* 3, no. 1 (2022): 5–24.

penilaian hati nurani. Dia tidak boleh ragu untuk berbuat baik atau menghindari berbuat jahat

2) Adil

Berbuat adil adalah berdiri di atas kebenaran dan berpegang teguh pada kebenaran, bukan pada kewenang-wenangan. Berbuat adil juga berarti memenuhi apa yang sebenarnya menjadi hak orang lain, atau memberikan apa yang menjadi hak setiap orang secara sah. Penilai yang adil tahu bagaimana memberikan hak kepada sekolah/madrasah. Memperlakukan semua yang dilayaninya tanpa diskriminasi berdasarkan berbagai faktor seperti suku, ras, agama dan golongan tertentu. Penilai harus menghormati hak-hak orang yang mereka layani.

3) Berani

Menurut Lickona, keberanian memungkinkan kita melakukan apa yang benar saat menghadapi kesulitan, memungkinkan kita mengatasi ketidaknyamanan, rasa sakit, dan kekalahan. Seorang penilai harus berani dalam artian harus mempunyai tekad untuk mengatasi rasa takut, terutama rasa takut untuk menunjukkan nilai-nilai yang sebenarnya. Sebagai penilai, dia tidak boleh mengesampingkan kepatuhan terhadap aturan etika dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4) Penguasaan Diri

Penguasaan diri dalam arti asesor diharapkan bisa menahan

ataupun mengendalikan kecenderungan dengan bermacam kesenangan dan godaan terutama terkait tentang memberikan uang, barang, kemewahan/kenyamanan saat berkunjung ke sekolah

5) Jujur

Jujur dalam artian asesor mengatakan yang sebenarnya, tulus dan tidak curang. Mereka menuntut kebenaran, menjalankan apa yang benar, menyatakan kebenaran dengan tulus. Dimensi kejujuran asesor ditunjukkan yaitu: Pertama, jujur dalam pikirannya, berarti ia harus mencari, menerima dan melaporkan kebenaran sebagai tugas utamanya. Kedua, jujur dalam perbuatan, yaitu dia tentu berperilaku benar dalam tindakannya. Ketiga, jujur dalam tutur kata, yakni jangan sampai dia berbohong. Dia harus mengatakan keyakinan dan pengetahuan batin apa yang dia miliki.

6) Integritas

Asesor yang berintegritas menepati janji, memiliki karakter yang kuat, tidak mudah jatuh dan tidak menyerah hingga mencapai hasil yang terbaik. Dengan kata lain, penilai yang jujur artinya penilai yang dapat dipercaya dan tidak dipengaruhi oleh siapapun. Peninjau yang jujur mematuhi prinsip-prinsip moral, menepati janji, dan membela apa yang mereka yakini. Dia

mengatakan kebenaran kepada dirinya sendiri dan orang lain.¹⁹

7) Loyal

Asesor yang loyal adalah asesor yang melakukan pekerjaannya dengan setia, patuh serta sempurna. Loyal dalam arti menepati janji, tidak mengecewakan orang lain dan dipercaya. Taat dalam artian dia senang mengikuti perintah orang yang ditugasi. Total bukan berarti setengah-setengah. Dia bekerja karena cinta, kemauan dan dedikasi. Dia menggemari tugasnya, dan tidak perlu ditekan untuk memberikan yang terbaik serta mencurahkan hati, pikiran atau jiwanya dalam bekerja. Dia setia pada apa yang diperintahkan negara. Dan tidak dapat meninggalkan negara serta kelompok penilai yang dipercayakan kepadanya. Penilai harus menepati janjinya dan memenuhi janjinya.

8) Bertanggungjawab

Tanggung jawab berarti memahami tugas dan melakukannya dengan kemampuan terbaik, dan memperbaikinya setiap kali terjadi kesalahan. Dia harus berjuang untuk memenuhi amanat negara dalam pengelolaan mutu Pendidikan nasional. Dia bertanggungjawab atas tenaga kerja dan produksi. Tugasnya juga berpengaruh besar, terutama untuk menjamin mutu pendidikan nasional.

¹⁹ “Panduan Pelatihan Calon Asesor Sekolah/Madrasah” (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, 2018).

9) Harga Diri

Evaluator yang menghargai diri sendiri adalah penilai yang dapat menjaga reputasi evaluator sebagai kelompok, serta menjaga nama baik mereka sendiri dan rahasia sekolah yang mereka layani. Dia menghormati martabat pribadi orang lain. Penghormatan terhadap orang lain dapat diungkapkan dengan bermacam cara, yaitu melalui sopan santun, pujian, kesaksian yang baik tentang orang lain, bukan melalui fitnah secara tidak adil merusak nama baik seseorang, sekelompok orang atau lembaga tertentu.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan *evaluator* yang berkualitas, profesional dan handal. Tanpa keterampilan profesional, penilai tidak dapat melakukan tugas evaluasinya secara bertanggung jawab, ilmiah, tanpa kepercayaan diri yang baik, penilai jatuh atau tenggelam dalam praktik evaluasi umum, korup dan tidak objektif.

6. Strategi Peningkatan Mutu Asesor

Beberapa strategi dapat diterapkan untuk meningkatkan mutu asesor.

Pertama, mekanisme yang akuntabel dan transparan untuk merekrut evaluator harus ditetapkan. Mekanisme rekrutmen yang bertanggung jawab tidak hanya terbatas pada persyaratan kualifikasi akademik (ijazah) tetapi juga kompetensi, sehingga calon asesor sekolah harus diseleksi berdasarkan kompetensi, sebagai *evaluator* profesional yang diukur dengan tes tertulis. Tes kepribadian mengukur pribadi dan keterampilan sosial (jujur dan tanggung jawab). Tes ini dapat digunakan sebagai tolak

ukur perilaku, perkataan, dan tindakan peserta. Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara jelas dan sistematis, mulai dari pendaftaran, seleksi administrasi, pemilihan mata kuliah, publikasi hasil seleksi mata kuliah, pelatihan asesmen dan pengumuman kelulusan asesmen secara transparan. Mekanisme rekrutmen yang transparan berarti terbuka dan dikomunikasikan kepada semua individu yang memenuhi syarat, seperti melalui media atau internet.²⁰

Kedua, meningkatkan profesionalisme dan integritas asesor melalui Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Pelatihan bersifat komprehensif dan bertujuan untuk membekali asesor dengan (a) pengetahuan yang memadai tentang praktik, mekanisme dan alat akreditasi sekolah, (b) keterampilan melakukan kunjungan (c) keterampilan menyusun laporan kunjungan dan menggunakan aplikasi S/M Sispena.²¹ Selain pelatihan yang terencana, peningkatan kualitas asesor juga dapat dilakukan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (*updating*), yang dilakukan atas inisiatif sendiri dengan membaca berbagai sumber informasi terkait akreditasi sekolah, dan lain-lain.²²

Ketiga, memonitor dan mengevaluasi kinerja asesor. Secara khusus, pemantauan pemantauan terhadap kegiatan pendamping dapat dilakukan melalui pembukaan sekolah dan layanan pengaduan daerah. Kinerja

²⁰ Riady Ibnu Khaldun, "Peningkatan Kompetensi Asesor melalui Kegiatan Pembekalan," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan* 4 (2021): 897–901.

²¹ "Panduan Pelatihan Calon Asesor Sekolah/Madrasah."

²² Yohanes Servatius, Boy Lon, *Profesi Guru Memasuki Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)* (Bandung: Alfabeta, 2018).

penilai dapat dievaluasi berdasarkan kualitas laporan kunjungan. Selain itu, kinerja *evaluator* dievaluasi dengan mempertimbangkan kontribusi sekolah dan masyarakat. Sehubungan dengan hal itu, BAN-S/M akan mengumumkan secara terbuka nomor atau alamat pengaduan. Penilai yang telah menyelesaikan berbagai penilaian lapangan secara profesional dan andal harus diberi penghargaan. Sebaliknya, penilai yang tidak melakukan penilaian secara profesional dan handal akan dikenakan sanksi sesuai kode etik penilai yang berlaku.

B. Pelatihan Pengembangan Diri

1. Definisi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang berhubungan dengan proses belajar guna memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan dimana praktik diutamakan daripada teori. Menurut Rachmawati, pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan tempat sikap, keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku kerja tertentu diperoleh atau dipelajari.²³ Sedangkan Menurut Henry Simamora *coaching* adalah suatu cara untuk memotivasi dan meningkatkan kemampuan kerja, termasuk penyuluhan tentang perilaku karyawan yang dilanjutkan dengan pelatihan.²⁴

Pelatihan adalah proses dimana orang memperoleh kompetensi yang

²³ Melvin Grady Lolowang Genita Lumintang, Adolfa, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado," *Jurnal EMBA* 4, no. 2 (2020).

²⁴ Kusuma, Galih Candra, "Pengaruh dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur, Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 21, no. 1 (2019).

membantu mencapai tujuan organisasi. Karena proses ini berhubungan dengan tujuan organisasi yang berbeda, pelatihan dapat dilihat secara sempit atau luas, begitu pula sebaliknya. Dalam arti terbatas, pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang bisa diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Tujuan program ini adalah guna meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan metode kerja sesuai dengan kebutuhan saat ini.²⁵

Menurut Sikula, konsep pelatihan adalah proses jangka pendek yang menggunakan kebijakan sistematis dan terstruktur bagi karyawan non senior untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas.

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Salah satu tujuan yang jelas dari pelatihan ini adalah mempersiapkan karyawan baru untuk bekerja. Pelatihan yang bertujuan memperbarui keterampilan dan pengetahuan tidak boleh terbatas pada tugas-tugas baru, tetapi kinerja karyawan saat ini seringkali dapat ditingkatkan dengan pelatihan tambahan. Karena perubahan konstan dalam produk, teknologi, kebijakan, dan prosedur di dunia bisnis, organisasi dari semua ukuran memerlukan pelatihan berkelanjutan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Hanya dengan pelatihan seperti itu karyawan dapat menyelesaikan permintaan perubahan yang ditujukan kepada

²⁵ Enderwita Enderwita and Rini Herlina, "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 4, no. 2 (2019): 116–125.

mereka.

Mangkuprawira menjelaskan bahwa ada keterkaitan antara *input* pelatihan, *output*, hasil, dan dampak, dengan contoh proses pelatihan berjenjang ditunjukkan di bawah ini:²⁶

a. *Input*

- 1) Peserta pelatihan (jumlah, pengetahuan, motivasi belajar)
- 2) Bentuk dan materi pelatihan (isi dan kualitas)
- 3) Pelatih (jumlah dan mutu)
- 4) Waktu dan tempat
- 5) Anggaran
- 6) Fasilitas lain (elemen pendukung)

b. *Output*

- 1) Jumlah kehadiran peserta pelatihan
- 2) Antusiasme interaksi pelatihan
- 3) Jumlah partisipasi instruktur
- 4) Kenikmatan peserta, pelatih serta pengawas

c. *Outcome*

Peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pegawai.

d. *Impact*

- 1) Peningkatan kinerja
- 2) Pengembangan karir

²⁶ Tb. Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Kedua. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2016).

3) Peningkatan kinerja lembaga

Pelatihan dilakukan sedemikian rupa sehingga manfaat maksimum diperoleh dari *output*. Beberapa tujuan yang diharapkan dari kegiatan pelatihan yakni:²⁷

- a. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempertahankan dan mengembangkan keterampilan mereka di tempat kerja.
- b. Memberi karyawan keterampilan baru yang mereka butuhkan untuk mengembangkan bisnis.
- c. Meningkatkan kualitas personel di perusahaan
- d. Melibatkan karyawan dalam pengembangan percakapan baru yang secara konstruktif dan sistematis dapat memengaruhi keberlanjutan dan masa depan perusahaan secara positif

Pelatihan formal diperlukan untuk mempertahankan kompetensi karyawan agar tidak menjadi rusak. Program pelatihan ini sangat dibutuhkan karena persaingan yang makin ketat dan perubahan teknologi yang semakin cepat, serta mendorong organisasi untuk terus meningkatkan produktivitas. Kegiatan pelatihan formal ini diperlukan sebagai peningkatan dan pengembangan karir dalam mempersiapkan pekerja untuk masa depan yang berbeda dari sekarang.

Manfaat *personal training* dapat dilihat dari dua sisi diantaranya:²⁸

- a. Dilihat dari sisi individu

²⁷ Ayon Triyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: ORYZA, 2019). 83-84

²⁸ Haryati, R. A, "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Visi Sukses Bersama Jakarta," *Jurnal Sekretari dan Manajemen Widya Cipta* 3, no. 1 (2019).

- 1) Meningkatkan pengetahuan terutama temuan-temuan terkini dalam kompetensi yang relevan, seperti prinsip-prinsip manajemen terbaik dan terkini
 - 2) Menambah dan meningkatkan pengetahuan dibidang tertentu sambil meningkatkan metode aplikasi lama.
 - 3) Merubah sikap
 - 4) Koreksi, penambahan fee maupun komisi yang diterima organisasi kerja
- b. Dari sisi organisasi
- 1) Meningkatkan daya cipta karyawan
 - 2) Dana lebih rendah
 - 3) Mengurangi perputaran karyawan
 - 4) Kemungkinan laba lebih tinggi karena kedua laba direalisasikan terlebih dahulu.

3. Komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara ada 5 komponen yang digunakan dalam pelatihan, yakni:²⁹

a. Instruktur Pelatihan

Mengingat instruktur utamanya berorientasi pada peningkatan keterampilan, jadi pemandu yang dipilih guna menyampaikan materi harus sangat mumpuni di bidangnya, profesional dan berkualitas.

²⁹ Mangkunegara AA. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda, 2015).

Penguasaan materi penting baginya untuk melakukan proses pelatihan yang benar, sehingga peserta bisa memahami materi yang disampaikan.

b. Peserta Pelatihan

Sebelum melaksanakan program pelatihan, lembaga terlebih dahulu melakukan proses seleksi, dimana dipilih orang-orang yang paling memenuhi kriteria. Tentunya pemilihan peserta diklat harus berdasarkan persyaratan dan kualifikasi tertentu, selain itu peserta harus siap mengikuti diklat yang merupakan salah satu faktor penentu pelatihan.

c. Materi Pelatihan

Materi diklat adalah materi yang sesuai dengan tujuan pendidikan yang dicapai oleh lembaga pendidikan, dan materi program diklat akan efektif jika diselaraskan dengan unsur peserta sehingga kebijakan diklat bisa meningkatkan keterampilan peserta. Selain itu, materi yang diberikan kepada peserta harus sesuai agar peserta diklat termotivasi untuk menerapkan materi yang disampaikan dalam pekerjaannya.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus sesuai dengan materi yang disampaikan misal, penggunaan media simulasi, koridor, dan lain-lain. Sehingga peserta pelatihan diharapkan dapat mewujudkan tujuan dan maksud yang disampaikan oleh instruktur. Selain itu, supaya lebih menjamin

keberlangsungan kegiatan pelatihan yang efektif, jika mempunyai tujuan yang jelas, seperti memahami keterampilan karyawan yang berpartisipasi dalam pelatihan. Menurut Handoko, ada dua kategori pokok program pelatihan antara lain:

1) Metode *On the Job Training* (OJT)

Metode yang diterapkan di tempat kerja. Metode ini memiliki kelebihan karena cukup fleksibel sesuai dengan lokasi dan situasi organisasi. Bentuknya juga dapat diubah sesuai dengan kebutuhan dan berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Melalui berbagai bentuk pelatihan OJT, yaitu: *on the job training*, magang, supervisi dan penugasan sementara

2) Metode *Off the Job Training*

Metode *Off The Job Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan diluar tempat kerja dengan beberapa simulasi dan contoh tergantung situasi kerja, dan juga dengan bantuan bahan, peraga, dan lain-lain. Metode ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu simulasi dan penyajian informasi. *Pertama*, metode simulasi, yakni peserta pelatihan menerima presentasi tentang bagian dari tujuan organisasi dan menanggapiya sebagaimana adanya. *Kedua*, memberikan informasi. Tujuan utama dari teknik penyajian informasi adalah untuk memperkenalkan tingkah laku, konsep atau keterampilan yang berbeda kepada para peserta.

e. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan merupakan hasil yang diharapkan dari kegiatan yang sudah dilangsungkan, yakni sebagai peningkatan keahlian, wawasan serta perilaku peserta/calon pegawai baru. Selain itu, tujuan pelatihan harus dijelaskan terlebih dahulu supaya peserta pelatihan memahaminya.

4. Jenis – Jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk mencukupi beberapa tujuan yang berbeda dan bisa dikategorikan dalam beberapa cara sebagai berikut:³⁰

- a. Pelatihan yang diperlukan dan rutin yaitu dirancang untuk memenuhi berbagai persyaratan wajib yang dibutuhkan dan diimplementasikan sebagai pelatihan bagi seluruh pegawai (orientasi karyawan baru).
- b. Pelatihan teknis yaitu memungkinkan karyawan guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik (contoh pengetahuan produk, proses dan prosedur teknis, serta hubungan pelanggan).
- c. Pelatihan interpersonal dan pemecahan masalah yaitu dirancang guna memecahkan permasalahan operasional serta interpersonal dan mengembangkan hubungan interpersonal dalam pekerjaan organisasi (misalnya komunikasi interpersonal, keterampilan kepemimpinan dan resolusi konflik)
- d. Pelatihan perkembangan dan inovatif; menawarkan fokus jangka panjang pada peningkatan keterampilan individu dan organisasi untuk

³⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, Ke-sepuluh. (Jakarta: Salemba Empat, 2018).

masa depan (contoh, praktik bisnis, pengembangan kepemimpinan, dan perubahan organisasi).

5. Tahap – Tahap Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson, penerapan pelatihan strategis yang efektif memerlukan penggunaan proses pelatihan yang sistematis. Terdapat empat tahapan dalam pelatihan yaitu penilaian, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Berikut penjelasan dari empat tahap tersebut.³¹

- a. Proses pelatihan yang pertama adalah penilaian, yang terdiri dari analisis keperluan pelatihan, identifikasi tujuan dan kriteria pelatihan. Penilaian dilakukan terlebih dahulu sebelum pelatihan untuk mencari atau mengetahui keterampilan apa yang dibutuhkan pegawai. Selanjutnya, tetapkan tujuan untuk setiap latihan yang diselesaikan
- b. Setelah penilaian, direncanakan proses pelatihan lainnya yang terdiri dari pemilihan metode dan isi pelatihan. Pada tahap ini, metode pelatihan ditentukan dan konten dibuat dan diadaptasi sesuai dengan analisis penilaian kebutuhan
- c. Selain itu, proses ketiga penyampain yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan pelatihan. Fase ini terdiri dari kegiatan pelaksanaan program pelatihan dan program pelatihan yang terarah sesuai hasil yang direncanakan.

³¹ Asir and Rahmi, "Pelatihan Pada Irwani Pane Institute."

- d. Proses pelatihan terakhir yakni evaluasi, mengukur dan membandingkan hasil dengan tujuan yang telah diputuskan. Apakah latihan berhasil dan memenuhi tujuan yang dicapai atau tidak.

6. Evaluasi Pelatihan

Untuk menentukan keberhasilan program pelatihan, kegiatan pelatihan harus dievaluasi secara sistematis. Kurangnya penilaian dapat menjadi masalah utama dalam pendidikan. Menurut Mathis dan Jackson, Donn memiliki empat kriteria yang dapat dijadikan pedoman untuk mengukur keberhasilan suatu latihan, yaitu:³²

a. Respons

Organisasi menilai tingkat respons peserta pelatihan dengan interview atau menyurvei. Asumsikan 30 pemangku mengunjungi seminar dua hari mengenai keterampilan wawancara yang efektif. Ukuran tingkat respons dapat dikumpulkan dengan mewawancarai para manajer dan meminta mereka menilai pelatihan, gaya instruktur, dan manfaat pelatihan. Namun, umpan balik langsung hanya dapat mengukur seberapa besar orang menyukai pelatihan tersebut, bukan seberapa besar manfaatnya bagi mereka atau seberapa besar pengaruhnya terhadap cara wawancara dilakukan.

b. Pembelajaran

³² Gugus Wijonarko Et Al., "Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal Eksekutif* 17, no. 1 (2020): 35–46.

Tingkat pembelajaran bisa dinilai dengan mengukur seberapa baik peserta telah mempelajari fakta, ide, konsep, teori, dan sikap. Pengujian materi pelatihan sering digunakan untuk menilai pembelajaran dan bisa dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan untuk membandingkan hasil. Jika hasil ujian mengungkapkan masalah pembelajaran, instruktur menerima umpan balik dan dapat mendesain ulang kursus untuk membuat pelatihan menjadi lebih efektif. Tentu saja, pembelajaran yang cukup untuk lulus ujian tidak menjamin bahwa peserta pelatihan akan mengingat isi pelatihan atau mengubah perilaku kerja mereka beberapa bulan kemudian.

c. Sikap

Mengevaluasi pelatihan pada tingkat sikap berarti mengukur pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dengan mewawancarai peserta serta rekan kerja mereka; Pemantauan kinerja misalnya, mengevaluasi pekerjaan karyawan pada wawancara manajer. Indikator sikap dan pelatihan dapat dicapai ketika manajer mengajukan pertanyaan yang diajarkan dalam pelatihan dan menetapkan pertanyaan lanjutan yang sesuai untuk tempat kerja.

d. Hasil

Pengusaha mengevaluasi hasil dengan menimbang dampak pelatihan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebab hasil seperti produktivitas, perputaran, kualitas, penjualan dan dana relatif nyata,

jenis evaluasi ini dapat dilakukan dengan mencocokkan data sebelum dan sesudah pelatihan.

7. Pengembangan diri

Pengembangan adalah proses pelatihan jangka panjang, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan bersama. Pengembangan pribadi adalah faktor terpenting dalam mencapai kehidupan luar biasa dan kesuksesan hidup yang didambakan kebanyakan orang. Pengembangan diri berarti pengembangan setiap potensi diri yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan berpikir dan inisiatif, serta mengembangkan kemampuan intelektual yang dicapai dengan melakukan beragam kegiatan.³³

Pengembangan diri merupakan proses mengembangkan kemampuan atau potensi seseorang, serta aspek perseorangan dan sosial emosional, supaya terus tumbuh dan berkembang. Singkatnya, pengembangan diri adalah berinvestasi pada diri kita sendiri sehingga kita dapat mengendalikan atau mengelola dengan sangat baik dan efektif. Hal itu bisa dicapai dengan berusaha belajar dari pengalaman, menerima masukan dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri dan orang lain, menyadari dan mempercayai usaha hati

Menurut para ahli, pengembangan diri pada umumnya adalah ilmu yang berkaitan dengan kajian potensi diri sendiri dan usaha

³³ DONO SUKO, "Meningkatkan Motivasi Pengembangan Diri melalui Layanan Bimbingan Kelompok," *Jurnal Ilmiah Konseling* volume 21, no. 1 (2022): 1–19.

untuk menggali kemungkinan-kemungkinan tersebut secara maksimal. Menurut Abraham Maslow, pengembangan diri adalah upaya individu untuk mencukupi semua kebutuhan manifestasi dirinya. Menurut Alhamuddin, pengembangan diri merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, minat dan kondisi sekolah masing-masing siswa. Menurut Hery Wibowo, secara terminologi pengembangan diri adalah bagaimana orang bisa melatih dirinya sendiri, pengembangan diri merupakan kegiatan mempelajari hal-hal baik yang berpotensi memotivasi kita untuk mewujudkan diri kita secara utuh.³⁴

Menurut Choyimah manfaat pengembangan diri yakni sebagai berikut:³⁵

- a. Menambah pengetahuan, khususnya penemuan-penemuan terkini pada bidang ilmu pengetahuan
- b. Melengkapi dan meningkatkan kemahiran dalam bidang tertentu dan menyempurnakan metode penerapan lama
- c. Mengubah perilaku
- d. Perbaikan atau peningkatan yang diterima dari organisasi tempat bekerja

Menurut Wahjono, pegawai yang telah melalui proses pengembangan sangat loyal dan merasa menjadi bagian dari suatu organisasi atau

³⁴ Robiansyah, *Pengembangan Diri (Strategi Membangun Pribadi Produktif)* (Bogor: CV. Penerbit Dandellon, 2022).

³⁵ Alhamuddin, *Politik Kebijakan Pengembangan Kurikulum Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019). 87

perusahaan. Mengenai langkah-langkah pengembangan karyawan adalah sebagai berikut.³⁶

- a. Menambah kemampuan. Dalam hal ini meliputi pengetahuan, keahlian maupun keterampilan karyawan
- b. Promosi pembelajaran. Tujuannya adalah untuk beradaptasi dengan pergantian lingkungan eksternal dan internal perusahaan
- c. Promosi dan Rotasi. Personel dituntut untuk meningkatkan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya, yang termasuk salah satu cara dalam mengembangkan mutu individu karyawan.

Setiap orang memasuki tahap dimana menjadi orang yang produktif dengan cara yang diinginkan. Langkah-langkah pengembangan diri yang diperlukan untuk mencapai segala sesuatu bisa dilaksanakan melalui berbagai cara antara lain:

- a. Membuka pikiran terhadap ide atau gagasan yang belum banyak dituliskan
- b. Menciptakan semangat untuk mendorong kepribadian yang dinamis
- c. Memecahkan masalah besar atau kecil, berhasil dan kreatif
- d. Menggunakan waktu dengan demikian meningkatkan pencapaian
- e. Komunisasikan ide atau gagasan dan hasilkan pemikiran pada orang lain
- f. Mengembangkan kepribadian yang dinamis

³⁶ Muhammad Aminullah and Marzuki Ali, "Perkembangan Teknologi Komunikasi Era 4.0," *Komunike* Volume XII (2020): 1–23.

- g. Meningkatkan penghasilan
- h. Memimpin dan mengajari orang lain dengan kreatif
- i. Meraih kesuksesan yang lebih besar di bidang pilihan

Sunyoto mengatakan pengembangan tersebut memiliki beberapa keunggulan, yaitu:³⁷

- a. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja di organisasi/lembaga
- b. Meningkatkan pengambilan keputusan secara cepat dan akurat
- c. Meningkatnya semangat kerja di organisasi/lembaga
- d. Promosikan komunikasi yang positif
- e. Mampu menyelesaikan konflik/masalah dalam praktek
- f. Menolong karyawan membuat keputusan yang tertata
- g. Dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah dengan baik
- h. Dapat meningkatkan kepuasan kerja
- i. Mampu memberikan informasi teknis dan intelektual tentang program
- j. Mampu mengurangi rasa takut akan tugas pada masa depan

C. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Diri Asesor Terhadap Kompetensi Asesor

Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan pelatihan dan pengembangan mengacu pada masalah yang berkaitan dengan upaya terencana untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap pegawai atau anggota suatu

³⁷ Yumna et al., "Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)* 1, no. 3 (2020): 1–11.

organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang memiliki kesamaan cara dalam meningkatkan pengetahuan, dan kemampuan.

Berdasarkan tujuannya, kedua konsep ini dapat dibedakan satu sama lain. Dalam pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu saat ini, serta dalam pengembangan pada peningkatan pengetahuan terkait pelaksanaan pekerjaan di waktu mendatang, yang dilakukan secara terpadu dengan kegiatan lain yang memperbaiki perilaku kerja. Pelatihan bisa bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan karena mempersiapkan dirinya untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang, sehingga pelatihan dan pengembangan saling terkait erat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Seperti yang sudah disampaikan sebelumnya, tujuan pelatihan ini adalah sebagai peningkatan keahlian dan penguasaan teknik efisiensi kerja tertentu agar tugas segera selesai. Tetapi sebaliknya, jika manajemen ingin mempersiapkan karyawan untuk pekerjaan masa depan maka kegiatan ini disebut juga pengembangan. Pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas untuk mempertinggi serta mengembangkan wawasan, keterampilan, tindakan dan karakter personalitas. Penyampaian pelatihan dan pengembangan yang berhasil bergantung pada pemilihan program yang sesuai untuk orang yang tepat dan dalam situasi yang tepat

Kompetensi merupakan keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai dasar seseorang, yang tercermin dalam kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain kompetensi bukan sekedar pengetahuan ataupun

kemampuan, melainkan keinginan untuk menjalankan apa yang didapati bermanfaat. Menurut Jack Gordon, konsep kompetensi meliputi 6 aspek antara lain; Pengetahuan (*knowledge*); Pemahaman (*understanding*); Kemampuan (*skill*); Nilai (*value*); Sikap (*attitude*).³⁸

Asesor adalah orang yang berdasarkan ruang lingkup asesmennya berhak melakukan asesmen kompetensi. Asesor terakreditasi merupakan tenaga profesional yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan ditentukan oleh BAN S/M atau BAP S/M untuk melakukan penilaian dan kunjungan ke sekolah/madrasah sebagai bagian dari proses akreditasi. Proses akreditasi memerlukan seorang asesor yang bermutu, agar dapat meningkatkan mutu Pendidikan. Untuk membentuk asesor bermutu maka diperlukan pelatihan asesor

Pelatihan asesor adalah suatu kajian yang memuat metodologi evaluasi seorang *evaluator*, dimana teknik pengajarannya meliputi sharing materi secara tatap muka, diskusi, tugas, permainan peran, tes profisiensi dan tes evaluasi. Pelatihan asesmen kompetensi dilaksanakan untuk menciptakan asesor yang handal untuk melakukan pengujian kompetensi. Adapun Kompetensi Asesor yaitu sebagai berikut:³⁹

1. Kompetensi Teknis

³⁸ Hermawati R., Hidayat R., "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan)," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 2, no. 2 (2019).

³⁹ Helmon, Robe, and Tarsan, "Urgensi Asesor Bermutu Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan."

Kompetensi teknis adalah kemampuan kerja setiap PNS yang meliputi pengetahuan, kecekatan, perilaku kerja yang dibutuhkan untuk pelaksanaan perintah kedinasannya.

2. Kompetensi Asesmen.

Assesment kompetensi merupakan proses mengevaluasi keterampilan seseorang berdasarkan keadaan atau persyaratan persyaratan pekerjaan mereka.

3. Merancang Proses Asesmen (termasuk Pengembangan Perangkat, dan Modifikasi Kontekstualisasi)

4. Implementasi

5. Memantau evaluasi dan berpartisipasi dalam validasi asesmen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah pelatihan. Pelatihan dapat meningkatkan keahlian dalam mendukung organisasi yang sedang berkembang. Mokhtar Susilo mengakui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. Terkait ini, pelatihan berperan dalam pengembangan kompetensi. Selain faktor pelatihan ada faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu. perkembangan.⁴⁰ Pengembangan internal organisasi identik dengan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan evaluasi dari program yang diterapkan dalam organisasi. Elemen ini merupakan upaya untuk menumbuhkan keterampilan individu dalam melaksanakan bermacam tugas dan mengembangkan keterampilan yang melebihi persyaratan

⁴⁰ Abdurrahim, Aprinawati, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara)," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (2019).

pekerjaan saat ini. Pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi, bahkan keduanya bisa berpengaruh jika melibatkan metode yang tepat sesuai dengan kebutuhan individu itu sendiri.

D. Kerangka Teoritis

Menurut teori dari Andrew F. Sikula indikator pelatihan sebagai berikut:⁴¹

1. Instruktur Pelatihan

Item dari indikator tersebut yakni:

- a. Menguasai materi pelatihan
- b. Materi yang disampaikan mudah dipahami

2. Peserta Pelatihan

Item dari indikatornya adalah:

- a. Memenuhi persyaratan
- b. Siap mengikuti pelatihan

3. Materi Pelatihan

Item dari indikatornya adalah:

- a. Sesuai dengan tujuan yang dapat dicapai
- b. Mendukung pekerjaan sehari-hari

4. Tujuan Pelatihan

Subjek dari indikatornya yaitu:

- a. Tujuan pelatihan jelas
- b. Sasaran pelatihan jelas

⁴¹ AA. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Menurut Richard E. Boyatzis indikator kompetensi sebagai berikut:⁴²

1. Pengetahuan

Obyek indikator tersebut adalah:

- a. Menguasai bidang pekerjaan
- b. Kemampuan menghadapi kesulitan kerja.

2. Keterampilan

Item dari indikator tersebut adalah:

- a. Ketepatan melaksanakan pekerjaan
- b. Ketelitian melaksanakan pekerjaan

3. Sikap

Item dari indikatornya adalah:

- a. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan
- b. Disiplin kerja

4. Profesional

Objek indikator tersebut adalah:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai bidang pekerjaannya
- b. Pelaksanaan pekerjaan sesuai standar profesi

E. Hipotesis

Dalam penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, harus merumuskan hipotesis. Hipotesis adalah kesimpulan awal untuk merumuskan suatu masalah sehingga rumusan masalah penelitian

⁴² Parulian, *Komponen Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*.

disusun dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada pendapat subjektif yaitu teori yang relevan, belum pada fakta empiris dari pengumpulan data.⁴³ Oleh karena itu, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Konsep hipotesis dibagi jadi dua bagian yakni Hipotesis alternatif (H_a) dan Hipotesis nol (H_0). Hipotesis alternatif (H_a) menentukan bahwa ada pengaruh antara perubahan X dan Y, sedangkan Hipotesis nol (H_0) menentukan bahwa tidak ada pengaruh antara perubahan X dan Y. Dalam penelitian ini variabel X adalah pelatihan pengembangan diri dan variabel Y yaitu kompetensi. Peneliti mengungkapkan hipotesis sebagai berikut:

H_a : Ada pengaruh antara pelatihan pengembangan diri asesor terhadap kompetensi asesor di BAN S/M Jawa Timur

H_0 : Tidak ada pengaruh antara pelatihan pengembangan diri asesor terhadap kompetensi asesor di BAN S/M Jawa Timur.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019). 99

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Pengembangan Diri Asesor (PPDA) Terhadap Peningkatan Kompetensi Asesor di BAN S/M Jawa Timur menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan data, menafsirkan data, dan menggunakan angka, tabel, grafik, bagan, gambar, dan tampilan lainnya untuk memandu tata letak dan hasil. Penelitian kuantitatif menekankan pada keberadaan variabel sebagai objek kajian, dan variabel tersebut harus didefinisikan sesuai dengan keefektifan masing-masing variabel.

Penelitian kuantitatif juga membutuhkan adanya pengujian hipotesis, kemudian menentukan langkah selanjutnya, seperti menentukan teknik analisis dan rumus statistik yang akan digunakan.⁴⁴ Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji teori secara deduktif berdasarkan data yang tersedia dengan membandingkan data yang dikumpulkan oleh penelitian dengan data prediksi yang seharusnya terjadi jika teori tersebut benar. Dalam penelitian kuantitatif, terdapat hubungan sebab akibat antar variabel. Ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan dependen. Berdasarkan variabel tersebut, kita dapat melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

⁴⁴ Duli N, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dijadikan sebagai subjek skripsi ini adalah Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Jawa Timur yang lokasinya berada di Jalan Ketintang Wiyata No. 15 Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60231.

Pemilihan lokasi didasarkan ada pemikiran yang memungkinkan peneliti mendapatkan informasi yang akurat untuk penelitian yang dilakukan dengan latar belakang penelitian asli pada usaha BAN S/M Jawa Timur untuk memberikan pelatihan kepada para asesor akreditasi sekolah/madrasah dalam meningkatkan kompetensi asesor tersebut. Selain itu, belum pernah ada penelitian dengan kajian yang sama yaitu pengaruh pelatihan pengembangan diri asesor terhadap kompetensi asesor di lembaga ini menarik untuk diteliti.

C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel disebut juga unsur atau faktor penelitian dan juga menjadi perhatian dalam penelitian. Hakikat penelitian ilmiah adalah mencari pengaruh antar variabel. Disini variabel yang digunakan peneliti adalah variabel bebas dan variabel terikat, berikut penjelasannya:

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel independen, variabel bebas atau biasa disebut variabel X, adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel independen adalah variabel yang peneliti ukur, manipulasi, atau pilih

untuk menentukan hubungannya dengan gejala yang diamati. Dalam penelitian sekarang variabel bebasnya (X) yaitu pelatihan pengembangan diri asesor.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen adalah variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Penelitian ini variabel terikat (Y) adalah kompetensi asesor.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dari arti variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan definisi operasi sebagai berikut:

a. Pelatihan Pengembangan Diri (X)

Menurut Rachmawati, pelatihan adalah media bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku kerja tertentu.⁴⁵

Pengembangan diri merupakan faktor penting dalam mencapai kehidupan yang luar biasa atau kesuksesan dalam hidup, contoh yang diinginkan oleh kebanyakan orang. Singkatnya, pengembangan diri artinya berinvestasi pada diri sendiri sehingga bisa mengendalikan atau mengelola sendiri dengan sangat baik dan efektif.⁴⁶ Pelatihan diukur dari instruktur pelatihan, peserta, materi pelatihan, metode

⁴⁵ Melvin Grady Lolowang Genita Lumintang, Adolfa, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado," *Jurnal EMBA* 4, no. 2. (2020).

⁴⁶ Robiansyah, *Pengembangan Diri (Strategi Membangun Pribadi Produktif)*.

pelatihan dan tujuan pelatihan. Selain itu, variabel-variabel tersebut diukur dengan indikator-indikator berikut:

1) Instruktur Pelatihan

Orang atau kelompok ahli yang mengelola materi pelatihan yang dipilih perusahaan sehingga dapat menyampaikan materi pelatihan dengan tepat. Tujuan dari indikator tersebut adalah:

- a) Menguasai materi pelatihan
- b) Materi yang disampaikan mudah dipahami

2) Peserta Pelatihan

Yakni sekelompok orang yang telah memenuhi persyaratan dan bersedia mengikuti pelatihan. Item dari indikatornya:

- a) Memenuhi persyaratan
- b) Siap mengikuti pelatihan

3) Materi Pelatihan

Yakni, kurikulum yang sesuai dengan tujuan pendidikan dan dapat dicapai guna mendukung pekerjaan setiap hari. Item dari indikatornya yaitu:

- a) Sesuai dengan tujuan yang dapat dicapai
- b) Mendukung pekerjaan sehari-hari

4) Tujuan Pelatihan

Kejelasan hasil serta tujuan yang diharapkan dalam pelaksanaan pelatihan. Berikut subjek indikatornya:

- a) Tujuan pelatihan jelas

b) Sasaran pelatihan jelas

b. Kompetensi Asesor (Y)

Kompetensi adalah kemampuan yang didasarkan pada wawasan, keterampilan dan sikap, yang bercirikan profesionalisme, mengacu pada situasi dimana individu dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya mengenai suatu bidang, yang sebenarnya memprediksikan kemampuan orang tersebut untuk bekerja dengan baik sesuai ketentuan kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, variabel-variabel tersebut diukur dengan indikator-indikator berikut:

1) Pengetahuan

Yakni, pengetahuan pegawai yang terkendali dalam bidang pekerjaannya serta kemampuannya untuk mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi saat bekerja. Obyek indikatornya adalah:

a) Pengelolaan lapangan kerja

b) Kemampuan menghadapi kesulitan kerja.

2) Keterampilan

Upaya untuk melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai perusahaan secara akurat maupun menyeluruh. Berikut adalah item dari indikatornya

a) Ketepatan melaksanakan pekerjaan

b) Ketelitian melaksanakan pekerjaan

3) Sikap

Yakni perilaku karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan Item dari indikatornya:

- a) Patuh terhadap peraturan perusahaan
- b) Disiplin kerja

4) Profesional

Kompetensi pegawai guna menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya, menjalankan tugas atau profesinya, mengesahkan standar baku untuk bagian profesi tersebut. Objek indikator tersebut adalah:

- a) Pelaksanaan pekerjaan khusus industri
- b) Pelaksanaan pekerjaan sesuai standar profesi

D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

1. Populasi

Hal utama yang harus dilakukan oleh peneliti adalah menentukan populasi. Populasi adalah kumpulan dari semua obyek penelitian, dimana obyek-obyek tersebut mempunyai besaran dan sifat-sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti, dari situ harus ditarik kesimpulan. Populasi bisa berupa manusia dan benda alam lainnya.⁴⁷ Penelitian ini, populasinya adalah asesor akreditasi yang telah mengikuti pelatihan pengembangan

⁴⁷ Supardi, "Populasi dan Sampel," *Jurnal UNISIA* 2, no. 17. (2019).

diri asesor (PPDA) di Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah yaitu sebanyak 300 orang.

2. Sampel

Peneliti melakukan penentuan sampel dari populasi yang telah diperoleh. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai “wakil” dari para anggota populasi. Jadi, tidak semuanya diteliti namun hanya diambil sebagian untuk diamati. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada di populasi karena, misalnya, keterbatasan keuangan, pekerjaan dan waktu peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini. Sebelum melakukan pengumpulan data, harus ditentukan apakah data akan dikumpulkan dari seluruh populasi atau hanya sebagian dari sampel. Ketika data dikumpulkan dari suatu populasi, data dikumpulkan dari semua individu dalam populasi itu. Sebaliknya, ketika data dikumpulkan berdasarkan sampel, data tidak dikumpulkan dari semua individu, tetapi hanya sebagian yang menjadi sampel.⁴⁸

Apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka populasi diambil semua sebagai sampel penelitian, sedangkan jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka dapat diambil 10 – 15% atau 20 – 25%.⁴⁹ Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan rumus slovin. Rumus slovin menurut Sugiyono adalah suatu rumus yang

⁴⁸ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2021). 61

⁴⁹ Deri Firmansyah and Dede, “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review,” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1, no. 2 (2022): 85–114.

digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Pada penelitian ini jumlah populasinya yaitu 300 asesor, dengan batas kesalahan sebesar 10%. Maka jumlah sampel penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + (300 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{300}{1 + (300 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = margin eror yang ditoleransi

Jadi jumlah sampel penelitian adalah 75 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan metode pengambilan sampel dari suatu populasi. Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan memenuhi persyaratan utama yaitu populasi memiliki ciri-ciri yang sama atau secara umum yang disebut homogen.⁵⁰ Populasi tidak akan diteliti semua oleh peneliti dikarenakan terbatasnya waktu, biaya, dan tenaga. Maka dalam penentuan sampel peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dimana responden yang dipilih peneliti dipilih secara acak tanpa

⁵⁰ Budi Gautama Siregar, Ali Hardana, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021). 99

memperhatikan strata populasi, sehingga setiap elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih. Dengan demikian, setiap unit sampel, sebagai elemen populasi yang terpisah, memiliki peluang yang sama untuk diikutsertakan dalam sampel atau mewakili populasi.

Dalam penelitian ini jumlah populasi asesor di BAN S/M Jawa Timur lebih dari 100 maka peneliti menggunakan teknik random sampling yaitu pemilihan secara acak.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian disebut teknik pengumpulan data. Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Kuesionar/Angket

Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditanggapi oleh responden. Responden diberikan alternatif jawaban yang diberi bobot menurut pendapatnya. Sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi tentang masalah yang diselidiki. Kuesioner dipilih karena merupakan mekanisme pengumpulan data yang efektif yang mengetahui dengan tepat bagaimana mengukur variabel penelitian.⁵¹ Informasi dalam kuesioner diisi dengan menyebarkannya kepada masing-masing

⁵¹ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020). 390

responden. Dalam kuesioner ini penulis akan gunakan untuk mencari data terkait peningkatan kompetensi asesor di BAN S/M Jawa Timur. Penggunaan angket ini secara langsung kepada responden yaitu asesor yang telah mengikuti kegiatan PPDA di BAN S/M Jawa Timur.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian merupakan pedoman atau alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data supaya pekerjaannya lebih kompleks dan hasilnya dapat dicerna dengan mudah, dalam artian lebih cermat, spesifik, sistematis sehingga mudah diolah datanya.⁵² Menyusun instrumen dilakukan dengan menentukan variabel yang akan diselidiki, setelah itu diberikan definisi operasional dan ditentukan parameter yang akan diukur. Indikator tersebut diubah menjadi pertanyaan atau pernyataan, sehingga diperlukan tabel instrumen untuk menyusun instrumen tersebut.

Skala Likert digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini. *Skala Likert* adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel yang sedang dipelajari, seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang sedang diteliti. *Skala likert* terdiri dari dua bentuk yakni daftar periksa dan pilihan ganda. Pilihan jawaban dalam skala likert terdiri dari 4 item antara lain sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk analisis data kuantitatif, tanggapan diproses sebagai berikut:

⁵² Heru Kurniawan, *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian* (Sleman: Deepublish, 2021). 1

Tabel 3. 1 Skala Likert

SKALA LIKERT	
Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. 2 Blueprint Instrumen Penelitian

No	Variabel	Aspek	Indikator	Butir Soal	
				<i>f</i>	<i>uf</i>
1.	Pelatihan (Andrew F. Sikula, 2000)	Instruktur Pelatihan	Menguasai materi pelatihan	1, 2	
			Materi mudah dipahami	3, 4	
		Peserta Pelatihan	Memenuhi persyaratan	5	
			Bersedia mengikuti pelatihan	6	7
		Materi Pelatihan	Sesuai dengan tujuan yang dicapai		9
			Mendukung pekerjaan sehari-hari	8	
		Metode Pelatihan	Media simulasi sudah digunakan		10
			Sesuai dengan tingkat kemampuan peserta pelatihan	11	
		Tujuan Pelatihan	Tujuan pelatihan jelas	12, 13	
			Sasaran pelatihan jelas	14, 15	
Jumlah Soal				15	
2.	Kompetensi (Richard E. Boyatzis, 1995)	Pengetahuan	Pengelolaan lapangan kerja	16, 17	
			Kemampuan menghadapi kesulitan	19	18
		Keterampilan	Ketepatan melaksanakan pekerjaan	20	21
			Ketelitian melaksanakan pekerjaan	23	22
		Sikap	Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan	24, 26	
			Disiplin Kerja	25	
		Profesional	Melaksanakan pekerjaan khusus	28	27
			Melaksanakan pekerjaan sesuai standar profesi	29, 30	
Jumlah Soal				15	
Total Soal				30	

G. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat validitas informasi yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden. Validitas adalah tes yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik suatu ukuran yang diukur, sehingga kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian maka perlu diuji validitasnya.

Peneliti menguji validitas desain mengacu pada tahapan pembuatan instrumen berdasarkan konsep teori dan konsultasi dengan para ahli atau dosen pembimbing skripsi, sedangkan untuk uji validitas item peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 20 for Windows dengan teknik pengujian analisis Korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

X = Skor Setiap Item

Y = Skor Total

N = Jumlah Responden

Berikut adalah ketentuan hasil uji validitas:

1. Instrumen dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel
2. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang ada di kuesioner. Sebuah survei bisa ditunjukkan reliabel apabila jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitasnya pada skripsi ini menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.⁵³ Rumus koefisien alfa untuk memperkirakan keandalan reliabilitas instrumen dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = koefisien reabilitas

k = banyaknya butir instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_t^2 = Varians Total

H. Analisis Data

Proses pencarian dan pengolahan temuan lapangan secara sistematis disebut analisis data. Kegiatan analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian, meliputi klasifikasi data, tabulasi dan penyajian. Hasil kajian analisis korelasi tersebut nantinya menjadi nilai

⁵³ I Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara variabel X dan Y.

Peneliti menganalisis data sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.⁵⁴ Peneliti menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan SPSS versi 20 for Windows untuk mengetahui apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji ini memiliki probabilitas 0,05 yang mempunyai arti jika nilai signifikansi $< 0,05$ dinyatakan tidak berdistribusi normal sehingga uji statistiknya non-parametrik namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak.

Uji linieritas peneliti menggunakan aplikasi SPSS dengan uji linierity.

Suatu variabel bebas dan variabel terikat dikatakan mempunyai hubungan

linier jika nilai signifikansinya $> 0,05$, dan sebaliknya tidak ada hubungan

linier diantara variabel bebas dengan variabel terikatnya jika nilai

signifikansinya $< 0,05$.⁵⁵ Hal tersebut dapat dilihat pada table anova.

⁵⁴ Sidik Priadana, Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021). 41

⁵⁵ Ivan Fanani, Qomusuddin, *Statistik Pendidikan (Lengkap dengan Aplikasi IBM SPSS Statistik* (Sleman: Deepublish, 2019). 38

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Setelah melakukan pengujian yang diperlukan terhadap instrumen dan variabel, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier sederhana. Berikut adalah rumus regresi linier sederhana:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel Terikat

a = Nilai Konstanta

b = Arah Atau Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas

Untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel, dilakukannya analisis korelasi yang hasilnya dinyatakan dengan angka yang dikenal dengan koefisien korelasi. Secara umum, analisis regresi sering dilakukan bersamaan dengan analisis korelasi.⁵⁶

4. Uji Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson, juga dikenal sebagai korelasi *Product Moment*, digunakan untuk mengukur tingkat hubungan linier antara dua variabel yang memiliki distribusi normal.⁵⁷ Untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y,

⁵⁶ Sofyan Marwansyah, *Statistik Deskriptif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2020).

⁵⁷ Tri Cahyono, *Statistik Uji Korelasi* (Purwokerto: Yayasan Sanitarian Banyumas, 2017).

peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dijelaskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi Antara Variabel X dan Y

n = Jumlah Sampel

$\sum x$ = Jumlah Variabel X

$\sum y$ = Jumlah Variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat Variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah Kuadrat Variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah Hasil Perkalian antara Skor X dan Y

Signifikansi hubungan antara variabel X dan Y dinilai dengan menggunakan kriteria pada tabel r dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai koefisien korelasi (r) adalah positif dan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel x dan y. Batasan nilai r berada dalam rentang -1 hingga 1. Ini berarti nilai r maksimum adalah +1 dan nilai minimumnya adalah -1. Jika $r = -1$, menunjukkan adanya korelasi negatif sempurna; jika $r = 0$, menunjukkan tidak adanya korelasi; dan jika $r = 1$, menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat. Interpretasi dari nilai r adalah sebagai berikut.⁵⁸

⁵⁸ Ibid.

Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi

r	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Langkah-langkah pengujian untuk menentukan signifikansi antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh antara pelatihan pengembangan diri asesor dengan kompetensi asesor

H_a : Ada pengaruh antara pelatihan pengembangan diri asesor dengan kompetensi asesor

Analisis didasarkan pada perbandingan nilai signifikan t dan nilai signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut; jika nilai $t > 0,05$, jadi H₀ diterima, H₁ ditolak. Dan bila $t < 0,05$ maka H₀ ditolak, H₁ diterima.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Penelitian ini dilakukan di Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Jawa Timur. Yang beralamatkan di Jalan Ketintang Wiyata No. 15, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Visi pada lembaga ini adalah terwujudnya lembaga akreditasi sekolah/madrasah yang professional dan terpercaya. Sedangkan misinya yakni (1) Membangun sistem penyelenggaraan akreditasi yang efektif dan efisien sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pendidikan nasional. (2) Mengembangkan instrumen dan prosedur akreditasi yang tepat dan berkualitas tinggi. (3) Meningkatkan integritas dan kompetensi para pengelola dan pelaksana akreditasi. (4) Membangun jaringan kerjasama akreditasi dengan berbagai pemangku kepentingan. (5) Membangun sistem informasi akreditasi yang mendukung akuntabilitas publik dan pengambilan keputusan. (6) Membangun jaringan dan kemitraan dengan lembaga akreditasi dari negara lain.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asesor akreditasi yang sudah mengikuti kegiatan PPDA dengan jumlah responden sebanyak 75 asesor di Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Jawa Timur.

2. Karakteristik Responden

Kuisisioner disebar pada tanggal 5 – 6 Juni 2023. Kuisisioner kembali dan layak dilakukan analisis. Untuk karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	51
Perempuan	24
Usia	
33 - 40	4
41 - 45	4
46 - 50	5
51 - 55	26
56 - 60	27
61 - 65	9
Tingkat Pendidikan	
S1	5
S2	65
S3	5

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ialah suatu metode yang mengindikasikan sejauh mana sebuah instrumen dianggap valid. Uji ini digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner pada setiap variabel yang dilakukan dengan menggunakan r tabel. Adapun derajat kebebasan pada penelitian ini ($dk = n - 2$) yakni $dk = 75 - 2 = 73$, nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 0,230. Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka

dapat dikatakan tidak valid. Dengan menggunakan data penelitian yang telah diperoleh, dapat diberikan tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	No.	r hitung	r tabel	Validitas
Kompetensi (Y)	Y1	0,780	0,230	Valid
	Y2	0,779	0,230	Valid
	Y3	-0,277	0,230	Tidak Valid
	Y4	0,642	0,230	Valid
	Y5	0,625	0,230	Valid
	Y6	-0,227	0,230	Tidak Valid
	Y7	-0,400	0,230	Tidak Valid
	Y8	0,627	0,230	Valid
	Y9	0,555	0,230	Valid
	Y10	0,700	0,230	Valid
	Y11	0,727	0,230	Valid
	Y12	-0,215	0,230	Tidak Valid
	Y13	0,664	0,230	Valid
	Y14	0,592	0,230	Valid
	Y15	0,640	0,230	Valid
Pelatihan (X)	X1	0,281	0,230	Valid
	X2	0,477	0,230	Valid
	X3	0,474	0,230	Valid
	X4	0,412	0,230	Valid
	X5	0,417	0,230	Valid
	X6	0,289	0,230	Valid
	X7	0,647	0,230	Valid
	X8	0,597	0,230	Valid
	X9	0,003	0,230	Tidak Valid
	X10	-0,254	0,230	Tidak Valid
	X11	0,475	0,230	Valid
	X12	0,352	0,230	Valid
	X13	0,496	0,230	Valid
	X14	0,620	0,230	Valid
	X15	0,566	0,230	Valid

Pada tabel diatas diperoleh r hitung $>$ r tabel yaitu 0,230. Maka dapat dilihat hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (Y) terdapat 11 butir soal seluruhnya dinyatakan valid dan 4 tidak valid. Pada variabel pelatihan (X) dinyatakan 13 butir pernyataan valid dan 2 tidak valid. Pada item yang tidak valid akan dibuang. Sehingga pada keseluruhan item kuisioner pada semua variabel menjadi 24 butir soal.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	No.	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Kompetensi (Y)	Y1	0,909	Reliabel
	Y2	0,906	Reliabel
	Y4	0,911	Reliabel
	Y5	0,905	Reliabel
	Y8	0,911	Reliabel
	Y9	0,921	Reliabel
	Y10	0,909	Reliabel
	Y11	0,908	Reliabel
	Y13	0,914	Reliabel
	Y14	0,914	Reliabel
	Y15	0,914	Reliabel
Pelatihan (X)	X1	0,755	Reliabel
	X2	0,744	Reliabel
	X3	0,741	Reliabel
	X4	0,744	Reliabel
	X5	0,746	Reliabel
	X6	0,752	Reliabel
	X7	0,724	Reliabel
	X8	0,727	Reliabel
	X11	0,737	Reliabel
	X12	0,761	Reliabel
	X13	0,738	Reliabel
	X14	0,719	Reliabel
	X15	0,738	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas yang telah dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,60 yang artinya bahwa kedua variabel tersebut reliabel dan angket tersebut dalam kategori dapat diterima, sehingga dapat dipergunakan pada kegiatan penelitian selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik menggunakan analisis regresi harus mempertimbangkan ketiadaan pelanggaran pada asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak menunjukkan indikasi pelanggaran asumsi klasik, data penelitian tersebut dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Beberapa asumsi yang perlu dipenuhi antara lain:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data berguna untuk menentukan apakah data survei memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data memiliki distribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memenuhi kriteria yang baik. Salah satu metode uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah tabel yang digunakan dalam uji normalitas data:

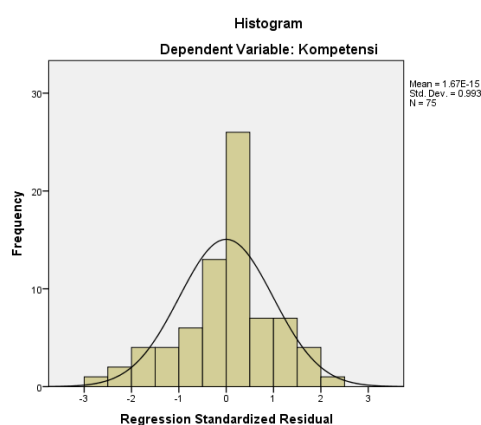
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.20435977
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.126
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.292
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071

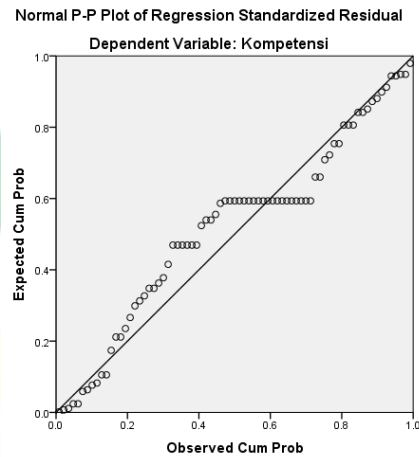
Hasil pengujian normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dalam Tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,071 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara distribusi residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa residual memiliki distribusi normal.

Hasil uji normalitas dalam bentuk grafik histogram dan PP-Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 dan 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Grafik Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa pola pada histogram menunjukkan normalitas data karena kurva memiliki kemiringan yang seimbang pada kedua sisi, baik sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva menyerupai lonceng.



Gambar 4. 2 Grafik Probability Plot

Dari grafik Probability-Plot dalam Gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal dengan penyebaran yang tidak jauh dari garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	170.419	9	18.935	3.607	.001
		Linearity	152.099	1	152.099	28.970	.000
		Deviation from Linearity	18.320	8	2.290	.436	.895
Within Groups			341.261	65	5.250		
Total			511.680	74			

Didapat dari hasil output diatas nilai F hitung = 0,436, dan nilai F tabelnya adalah 3,974. $F_{hitung} = 0,436 < F_{tabel} = 3,972$ dan nilai Sig. $0,895 > 0,05$, maka dikatakan hubungan antara variabel Pelatihan (X) dengan Kompetensi (Y) adalah linear.

Setelah memenuhi prasyarat analisis, dilakukan perhitungan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode uji regresi linear sederhana.

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi (Model Summary)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.288	2.219

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Tabel tersebut memberikan informasi tentang nilai korelasi (R), yang memiliki nilai 0,545, dan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang disebut koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan nilai R. Dalam output tersebut, didapatkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,297, yang berarti pengaruh variabel independen (pelatihan) terhadap variabel dependen (kompetensi) adalah sebesar 29,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi (ANOVA)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.099	1	152.099	30.878	.000 ^b
	Residual	359.581	73	4.926		
	Total	511.680	74			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan output tabel diatas menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X) berpengaruh terhadap kompetensi (Y).

Selain dengan melihat nilai signifikansi, uji F hitung simultan juga bisa dilakukan berdasar nilai F hitung dan F tabel. Dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Nilai F_{hitung} telah diketahui dengan melihat tabel anova yaitu 30,878.

Dengan demikian dapat ditarik hasil yaitu $F_{hitung}(30,878) > F_{tabel}(3,972)$. Artinya variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel kompetensi (Y).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi (Coefficients)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.888	6.640		1.489	.141
	Pelatihan	.696	.125	.545	5.557	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Pada tabel tersebut, konstanta (a) memiliki nilai 9,888, sedangkan nilai pelatihan (b) adalah 0,696. Oleh karena itu, persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,888 + 0,696X$$

Nilai konstanta $a = 9,888$ menyatakan bahwa jika nilai pelatihan 0 maka kompetensi asesor masih tetap memiliki nilai sebesar 9,888. Nilai koefisien regresi $b = 0,696$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 nilai pelatihan, nilai kompetensi akan meningkat sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Uji Korelasi *Pearson*

Tabel 4. 9 Hasil Uji Korelasi

		Pelatihan	Kompetensi
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kompetensi	Pearson Correlation	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,545, artinya korelasi cukup kuat. Tanda korelasinya adalah positif artinya jika nilai pelatihan asesor meningkat maka kompetensi asesor juga meningkat dan sebaliknya. Pelatihan dengan kompetensi asesor memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Keputusannya

terdapat korelasi atau hubungan antara pelatihan dengan kompetensi asesor.

B. Pembahasan

Pelatihan asesor adalah suatu kajian yang memuat metodologi evaluasi seorang asesor, dimana teknik pengajarannya meliputi sharing materi secara tatap muka, diskusi, tugas, tes profisiensi dan tes evaluasi. Pelatihan asesmen kompetensi dilaksanakan untuk membentuk asesor yang handal dalam melakukan pengujian kompetensi. Adapun kompetensi asesor yaitu sebagai berikut:⁵⁹

1. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis adalah kemampuan kerja setiap PNS yang meliputi pengetahuan, kecekatan, perilaku kerja yang dibutuhkan untuk pelaksanaan perintah kedinasannya.

2. Kompetensi Asesmen.

Assesment kompetensi merupakan proses mengevaluasi keterampilan seseorang berdasarkan keadaan atau persyaratan pekerjaan mereka.

3. Merancang Proses Asesmen

4. Implementasi

5. Memantau evaluasi dan berpartisipasi dalam validasi asesmen.

Strategi peningkatan mutu asesor dapat melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Pelatihan bersifat komprehensif dan bertujuan untuk

⁵⁹ Helmon, Robe, and Tarsan, "Urgensi Asesor Bermutu Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan."

membekali asesor dengan (a) pengetahuan yang memadai tentang praktik, mekanisme dan alat akreditasi sekolah, (b) keterampilan melakukan kunjungan (c) keterampilan menyusun laporan kunjungan dan menggunakan aplikasi S/M Sispena.⁶⁰ Selain pelatihan yang terencana, peningkatan kualitas asesor juga dapat dilakukan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (*updating*), yang dilakukan atas inisiatif sendiri dengan membaca berbagai sumber informasi terkait akreditasi sekolah, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh pelatihan pengembangan diri asesor terhadap peningkatan kompetensi asesor di BAN S/M Jawa Timur menggunakan uji regresi linier sederhana dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,888 + 0,696X$$

Artinya nilai konstanta pada variabel pelatihan adalah 9,888 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,696 mengandung makna bahwa pelatihan dapat memprediksi kompetensi secara positif (nilai b positif) dan setiap ada perubahan (naik atau turun) pada variabel pelatihan, maka akan ada perubahan juga pada variabel kompetensi dengan besaran kelipatan 0,696 atau dengan kata lain jika nilai pelatihan naik satu poin, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,696.

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan pengembangan diri asesor terhadap kompetensi asesor. Hal

⁶⁰ "Panduan Pelatihan Calon Asesor Sekolah/Madrasah."

ini dibuktikan dengan nilai perhitungan yang didapatkan pada tabel anova yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai $F_{hitung}(30,878) > F_{tabel}(3,972)$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan dapat dilihat pada nilai *R square* menghasilkan nilai sebesar 0,297 dengan demikian koefisien determinasinya sebesar 29,7% yang berarti besar pengaruh pelatihan terhadap kompetensi asesor di BAN S/M Jawa Timur sebesar 29,7%.

Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky Sandy Pranata menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kinerja terhadap kompetensi karyawan sebesar 77,3%.⁶¹ Pada penelitian oleh Putu Ifo juga menyatakan bahwa pengaruh variabel tujuan dan sasaran pelatihan (X_1), kualitas pelatih (X_2) dan metode pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi karyawan (Y) sebesar 15,9%.⁶²

Dari pemaparan hasil penelitian diatas, dapat dikatakan jika nilai pelatihan asesor semakin baik maka akan semakin baik pula kompetensi yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya, jika pelatihan pengembangan diri asesor kurang baik maka akan mengakibatkan rendahnya kompetensi asesor. Variabel ini tidak menjadi variabel utama dalam meningkatkan kompetensi,

⁶¹ Okky Sandy Pranata, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan" (Skripsi, Prodi Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, 2018).

⁶² Wisastra and Sagala, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Len Industri (Persero) Bandung."

tetapi dapat menjadi gerbang awal dalam meningkatkan kompetensi asesor di lembaga yang ada.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian serta analisis data, kesimpulannya sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pelatihan pengembangan diri asesor yang signifikan. Hal ini dibuktikan dari perhitungan *R square* sebesar 0,297 dan jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan dengan 100% maka hasil pengaruh pelatihan terhadap kompetensi yaitu 29,7%. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} yaitu 30,878 dengan signifikansi 0,000 yang artinya variabel X (Pelatihan) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Y (kompetensi), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis:

1. Bagi Lembaga

Bagi lembaga yang bersangkutan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan dan bahan pertimbangan mengenai pelaksanaan pelatihan pengembangan diri asesor agar dilakukan dengan sebaik mungkin disesuaikan dengan kebutuhan lembaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran pada peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel dan menggunakan responden serta objek penelitian yang lain. Disarankan juga untuk memperluas sampel dan populasi responden penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda, 2015.
- Abadi, Aris, and Ahmad Muhibbin. "Management of Competency Certification Assessment by Professional Certification Body of Tenganan Vocational High School Semarang Regency." *BIRCI-Journal* 5 (2022): 20572–20581.
- Ahmadi, Slamet, and Sulistyono Sulistyono. "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 15, no. 2 (2019): 203.
- Alhamuddin. *Politik Kebijakan Pengembangan Kurikulum Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Ali Hardana, Budi Gautama Siregar. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021.
- Aminullah, Muhammad, and Marzuki Ali. "Perkembangan Teknologi Komunikasi Era 4.0." *Komunike* Volume XII (2020): 1–23.
- Aprinawati, Abdurrahim. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara)." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (2019).
- Asir, Muhammad, and Rahmi. "Pelatihan Pada Irwani Pane Institute." *Jurnal Pendidikan Indonesia* 1, no. 2 (2021): 1–13.
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi. "Pedoman BNSP 204-2007 Kriteria Asesor Lisensi" (2007): 1–8.
- Bögeholz, Susanne, Sabina Eggert, Carolin Ziese, and Marcus Hasselhorn. *Modeling and Fostering Decision-Making Competencies Regarding Challenging Issues of Sustainable Development*. Netherlands: Research Center for Examinations and Certification (RCEC), 2017.
- Boy Lon, Yohanes Servatius. *Profesi Guru Memasuki Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Cahyono, Tri. *Statistik Uji Korelasi*. Purwokerto: Yayasan Sanitarian Banyumas, 2017.
- Denok Sunarsi, Sidik Priadana. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- Endarwita, Endarwita, and Rini Herlina. "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 4, no. 2 (2019): 116–125.
- Firmansyah, Deri, and Dede. "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam

- Metodologi Penelitian: Literature Review.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1, no. 2 (2022): 85–114.
- Galih Candra, Kusuma. “Pengaruh dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur, Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 21 (2019).
- Genita Lumintang, Adolfa, Melvin Grady Lolowang. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.” *Jurnal EMBA* 4 (2020).
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasyim Asy’ari, Zahrotul Munawwaroh, and Ulul Azmi. “Analisis Pelaksanaan Akreditasi Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Pembangunan UIN Jakarta.” *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)* 5, no. 2 (2021): 143–162.
- Helmon, Arnoldus, Marselinus Robe, and Vitalis Tarsan. “Urgensi Asesor Bermutu Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar* 3, no. 2 (2019): 111–115.
- Hidayat R., Hermawati R. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan).” *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 2 (2019).
- Imas Komariyah, Yohny Anwar, Emron Edison. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Irwan, Andi. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olaharaga Kab. Mamuju Utara.” *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olaharaga Kab. Mamuju Utara* 1, no. 4 (2019): 196–208. <https://media.neliti.com/media/publications/145220-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-peg.pdf> [Diposting pada 5 November 2020].
- John H. Jackson, Robert L. Mathis. *Human Resource Management*. Ke-Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat, 2018.
- Kurniawan, Heru. *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Sleman: Deepublish, 2021.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2016.
- Marwansyah, Sofyan. *Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2020.

- Mendikbud RI. “Permendikbud RI No. 13 Tahun 2018 Tentang Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah dan Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal” (2018): 21.
- N, Duli. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Parulian, Hutapea, Thoha Nuriana. *Komponen Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Pranata, Okky Sandy. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan.” Skripsi, Prodi Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, 2018.
- Qomusuddin, Ivan Fanani. *Statistik Pendidikan (Lengkap Dengan Aplikasi IBM SPSS Statistik)*. Sleman: Deepublish, 2019.
- R. A, Haryati. “Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Visi Sukses Bersama Jakarta.” *Jurnal Sekretari dan Manajemen Widya Cipta* 3 (2019).
- Riady Ibnu Khaldun. “Peningkatan Kompetensi Asesor melalui Kegiatan Pembekalan.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan* 4 (2021): 897–901.
- Robiansyah. *Pengembangan Diri (Strategi Membangun Pribadi Produktif)*. Bogor: CV. Penerbit Dandellon, 2022.
- Saepudin, Asep, Viena Rusmiati Hasanah, and Ani Rindiani. “Peningkatan Kompetensi Asesor Assessment Center Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk Mendukung Percepatan Peningkatan Rata-Rata Lama Sekolah (RLS).” *Jurnal Ilmiah Abdimas* 3, no. 1 (2022): 5–24.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- SUKO, DONO. “Meningkatkan Motivasi Pengembangan Diri melalui Layanan Bimbingan Kelompok.” *Jurnal Ilmiah Konseling* volume 21, no. 1 (2022): 1–19.
- Supardi. “Populasi dan Sampel.” *Jurnal UNISIA* 2 (2019).
- Susanti, Nurul Indah, Ida Aju Brahmasari, and Tatik Suryani. “Effect of Competence and Self-Leadership on the Organizational Commitment of Assessors of P1 Professional Certification Institutions (LSP-P1) in Indonesia.” *International research journal of management, IT and social sciences* 9, no. 2 (2022): 235–243.
- Triyono, Ayon. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ORYZA, 2019.
- Watson, Anthony. “Strategies for the Assessment of Competence.” *The Vocational Aspect of Education* 46 (2019): 2.

- Wijonarko, Gugus, Handy Aribowo, Aris Winarto, and Wahyu Ramadoni. "Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal Eksekutif* 17, no. 1 (2020): 35–46.
- Wisastra, Putu Ifo Yuda, and Ella Jauvani Sagala. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Len Industri (Persero) Bandung." *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2019): 98.
- Yumna, Niqa Afina Ahsaina, Mar'ah Khopipah Barjah, and Rita Mustopa. "Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)* 1, no. 3 (2020): 1–11.
- Zwell, Michael. *Creating A Culture Of Competence*. New York: John Wiley&Sons, 2020.
- "Panduan Pelatihan Calon Asesor Sekolah/Madrasah." Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, 2018.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A