

Evaluasi Kinerja Asesor Di Lembaga Sertifikasi Profesi Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung

Fransiska Banu^a, Edah Jubaedah^b, Teni Listiani^c, Euis Nurmalia^d

^{a,b,c,d}Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : ^a20110272@poltek.stialanbandung.ac.id, ^bedah.jubaedah@poltek.stialanbandung.ac.id,
^ctenilistiani@poltek.stialanbandung.ac.id, ^deuisnurmalia@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Kinerja asesor merupakan salah satu faktor penting dalam menjamin kelancaran dan kredibilitas proses sertifikasi kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Evaluasi terhadap kinerja asesor di LSP P2 Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung dilakukan untuk menilai kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja para asesor dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja asesor, mengidentifikasi hambatan yang dialami, serta menyusun upaya perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja asesor. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja asesor sudah cukup baik, terutama dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan asesmen. Namun, pada aspek pelaksanaan asesmen masih menghadapi hambatan pada tingkat organisasi, seperti keterbatasan alat dan bahan uji, pelatihan teknis, komunikasi, penilaian dan evaluasi kinerja serta jumlah asesor. Hambatan pada tingkat individu antara lain beban administrasi, pemahaman prosedur, dan kesiapan peserta. Untuk mengatasi hambatan tersebut, upaya perbaikan dilakukan melalui pelatihan teknis dan administratif, pemanfaatan sistem digital untuk pengumpulan dan pelaporan data, penguatan koordinasi antarasesor, serta evaluasi kinerja secara berkala oleh pihak LSP. Penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan kompetensi dan kemandirian asesor secara berkelanjutan agar proses sertifikasi kompetensi berjalan efektif dan profesional.

Kata Kunci: Kinerja Asesor, Evaluasi Kinerja, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), Sertifikasi Kompetensi, BBPVP Bandung.

Performance Evaluation of Assessors at the Professional Certification Institute of the Vocational and Productivity Training Center Bandung

Abstract

Assessor performance is a critical factor in ensuring the effectiveness and credibility of competency certification within Professional Certification Institutes (LSP). This study evaluates assessor performance at LSP P2 Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) Bandung by examining the application of work quality, work quantity, punctuality, effectiveness, and independence in their professional duties. Employing a qualitative approach with in-depth interviews and documentation, the study aims to assess performance, identify existing challenges, and propose improvement strategies. Findings reveal that assessors generally perform well, particularly in planning and implementing assessments. Nevertheless, challenges persist at the organizational level, including limited testing tools and materials, insufficient technical training, inadequate communication, weak performance evaluation mechanisms, and an insufficient number of assessors; and at the individual level, such as administrative workload, limited procedural understanding, and varying participant readiness. To overcome these challenges, proposed measures include technical and administrative training, adoption of digital systems for data management, strengthened coordination among assessors, and regular performance evaluations by the LSP. The study underscores the necessity of continuous enhancement of assessor competence and autonomy to ensure the certification process remains effective, efficient, and professional.

Keywords: *Assessor Performance, Performance Evaluation, LSP, Competency Certification, BBPVP Bandung.*

A. PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja merupakan salah satu instrumen penting dalam memastikan efektivitas organisasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), kinerja asesor memegang peranan sentral karena mereka menjadi ujung tombak dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai asesmen kompetensi. Keberhasilan proses sertifikasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan asesor dalam menjaga kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian. Dengan demikian, evaluasi terhadap kinerja asesor tidak hanya berdampak pada kredibilitas lembaga, tetapi juga pada pengakuan kompetensi tenaga kerja di dunia industri.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya evaluasi kinerja. Aini (2019) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik meskipun masih terdapat kendala dalam penerapan sistem pelayanan terpadu. Amalia (2021) menemukan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Dumai belum optimal akibat keterbatasan sumber daya dan rendahnya kesadaran pemangku kepentingan. Penelitian Pulungtana & Dwikurnaningsih (2020) menekankan bahwa kinerja guru dapat dievaluasi secara sistematis melalui pendekatan TPACK dengan hasil kategori “baik”, sedangkan Cahyani (2023) menegaskan bahwa manajemen evaluasi kinerja berdampak besar terhadap produktivitas perusahaan. Kajian-kajian tersebut membuktikan bahwa evaluasi kinerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, namun masih terbatas pada konteks aparatur sipil negara, pendidikan, dan perusahaan.

Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap kinerja asesor di LSP P2 Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang menekankan kinerja pegawai pemerintahan atau karyawan perusahaan, penelitian ini secara khusus mengevaluasi kinerja asesor yang berperan dalam proses sertifikasi kompetensi kerja di bawah kewenangan BNSP. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi baru dalam literatur dengan menyoroti tantangan dan solusi peningkatan kinerja asesor pada lembaga sertifikasi profesi sektor vokasi.

Permasalahan penelitian terletak pada masih adanya kinerja asesor di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P2 BBPVP Bandung menghadapi tantangan signifikan, terutama pada aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja, serta kemandirian dalam pelaksanaan tugas. Masalah utama terletak pada kualitas materi uji kompetensi (MUK), di mana 16% asesor masih kesulitan untuk menyusun dan memperbarui MUK sesuai dengan Surat Edaran Ketua BNSP Nomor 1/BNSP/I/2024, yang mewajibkan pembaharuan setiap kali Uji Kompetensi (UJK) dilakukan. Permasalahan ini diperparah dengan fakta bahwa 40% dari 26 asesor yang ada tidak memiliki sertifikat teknis yang lengkap untuk semua skema kejuruan, serta adanya 30% asesor yang menolak melaksanakan UJK.

Terkait kualitas dan ketepatan waktu menunjukkan masih adanya permasalahan kurangnya komunikasi yang efektif antara asesor dengan asesi maupun dengan manajemen LSP. Sekitar 10% dari seluruh proses sertifikasi tertunda akibat asesor tidak segera melaporkan kekurangan data peserta, yang berujung pada kelambatan proses. Selain

itu, ketepatan waktu pelaporan UJK menunjukkan bahwa pengumpulan berita acara sering terlambat hingga 7 hingga 10 hari setelah UJK. Padahal batas waktu pengumpulan berita acara maksimalnya adalah 3 hari. Upaya LSP menyediakan akses *Google Drive* tidak berjalan optimal, dengan 70% dari 159 asesor tidak mengunggah hasil kegiatan UJK, menyebabkan kekurangan data saat pengerjaan laporan. Secara kuantitas, realisasi sertifikasi LSP P2 pada tahun 2023 juga belum mencapai target keseluruhan, menyisakan kekurangan 870 orang dari total target 8716 orang. Terakhir, ditemukan indikasi kurangnya kemandirian pada asesor baru yang masih sangat bergantung pada supervisi dan instruksi atasan, sering bertanya mengenai keputusan akhir seperti hasil kelulusan atau kelengkapan persyaratan peserta, yang berpotensi menghambat efektivitas dan kemandirian pengambilan keputusan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai bagaimana kondisi kinerja asesor LSP P2 BBPVP Bandung, hambatan apa saja yang mereka hadapi, dan bagaimana upaya perbaikan dapat dilakukan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja asesor di LSP P2 BBPVP Bandung berdasarkan aspek kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian; mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi; serta merumuskan strategi perbaikan yang dapat memperkuat profesionalisme dan efektivitas lembaga sertifikasi profesi.

B. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Sumber data penelitian ini adalah pegawai LSP dan asesor dari beberapa kejuruan di LSP P2 BBPVP Bandung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode

analisis data kualitatif deskriptif. Mengacu pada pendapat Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2019), teknik analisis data terdiri atas empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan validitas hasil penelitian.

C. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja asesor di LSP P2 BBPVP Bandung secara umum sudah cukup baik, namun masih ditemukan berbagai kendala yang membutuhkan Upaya perbaikan lebih lanjut. Evaluasi dilakukan berdasarkan lima aspek kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada tingkat ketelitian, presisi, dan keunggulan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang atau tim, yang dapat dinilai berdasarkan standar tertentu seperti akurasi, konsistensi, kesesuaian terhadap prosedur, serta tingkat kepuasan pengguna. Menurut Robbins (2016:260), kualitas kerja mencerminkan hasil kerja pegawai, baik atau buruk, dalam menyelesaikan tugasnya, serta menggambarkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil observasi, studi dokumen, dan wawancara yang dilakukan kepada para asesor di LSP P2 BBPVP Bandung, diperoleh gambaran bahwa kualitas kerja asesor secara umum telah menunjukkan hasil yang baik.

Dalam hal perencanaan asesmen, asesor telah mampu menyusun rencana yang sesuai dengan pedoman serta mempertimbangkan kondisi peserta, jenis kompetensi yang diuji, dan ketersediaan fasilitas. Asesor juga menyiapkan dokumen pendukung seperti Materi Uji Kompetensi (MUK) dan alat observasi dengan

baik, yang menunjukkan pemahaman mereka terhadap tahapan perencanaan dan tanggung jawab dalam pelaksanaannya. Pada aspek pengembangan perangkat asesmen, kualitas kerja asesor dinilai telah memenuhi standar Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). MUK yang disusun mencakup unsur kompetensi, indikator kerja, serta aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan. Asesor juga sudah mampu memastikan perangkat tersebut valid, andal, dan mudah dipahami oleh peserta maupun pihak administrasi. Walaupun secara umum kualitasnya sudah baik, pengembangan berkelanjutan tetap diperlukan agar perangkat asesmen senantiasa relevan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi. Sementara itu, dalam pelaksanaan asesmen kompetensi, asesor telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kompetensi dan pedoman BNSP, dengan menerapkan prinsip validitas, reliabilitas, keabsahan, dan keadilan. Setiap tahapan asesmen, mulai dari persiapan hingga penilaian akhir, dilakukan secara sistematis dan terdokumentasi dengan baik. Kendati masih terdapat kendala seperti keterbatasan fasilitas dan variasi kesiapan peserta, para asesor tetap berupaya menjaga obyektivitas dan kualitas pelaksanaan asesmen agar hasilnya tetap dapat dipertanggungjawabkan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja para asesor di LSP P2 BBPVP Bandung secara umum menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun belum sepenuhnya merata di seluruh skema sertifikasi. Pencapaian kerja asesor terlihat dari kemampuan sebagian besar asesor dalam memenuhi bahkan melampaui target yang telah ditetapkan oleh LSP berdasarkan jumlah tempat uji kompetensi (TUK) yang beroperasi serta permintaan dari industri. Penetapan target dilakukan secara fleksibel dan mempertimbangkan kapasitas asesor, fasilitas

yang tersedia, dan kebutuhan program sertifikasi. Namun, masih terdapat variasi pencapaian kinerja di antara asesor akibat pembagian tugas yang belum merata, keterbatasan jadwal, serta perbedaan tingkat keterlibatan asesor dalam berbagai program asesmen.

Secara keseluruhan, pencapaian jumlah peserta asesmen menunjukkan tren positif yang didukung oleh antusiasme masyarakat terhadap pelatihan dan sertifikasi, serta komitmen asesor dalam melaksanakan tugas sesuai rencana kerja. Faktor pendukung lain seperti kolaborasi yang baik antara asesor dan pihak LSP turut memperkuat hasil pencapaian tersebut. Meskipun masih dihadapkan pada kendala seperti keterbatasan fasilitas dan kesiapan peserta yang bervariasi, para asesor tetap menunjukkan dedikasi dan konsistensi dalam memenuhi target kerja, sehingga kuantitas kerja mereka dapat dikatakan telah mencerminkan tanggung jawab profesional yang tinggi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu kerja para asesor di LSP P2 BBPVP Bandung secara umum dinilai cukup baik. Dalam perencanaan asesmen, asesor telah mampu menyusun jadwal sesuai dengan prosedur dan tenggat waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan jumlah peserta, kesiapan fasilitas, serta ketersediaan asesor. Faktor kedisiplinan dan pengalaman menjadi kunci utama dalam menjaga ketepatan waktu tersebut. Kendati sesekali terjadi penyesuaian akibat kendala teknis atau lonjakan peserta, koordinasi yang baik antar pihak serta pengelolaan administrasi yang tertib memungkinkan kegiatan asesmen tetap berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Dalam aspek pengembangan perangkat asesmen (MUK), ketepatan waktu penyelesaian juga tergolong baik, meskipun durasi pengerjaan bervariasi tergantung pada kompleksitas skema, kebutuhan validasi, dan

tingkat revisi yang diperlukan. Asesor dinilai mampu menyesuaikan waktu kerja dengan tuntutan pengembangan MUK berkat pengalaman dan kemampuan manajerial yang dimiliki. Sementara itu, pelaksanaan asesmen di lapangan juga telah berjalan sesuai target waktu, yakni sekitar dua hari untuk menilai 16 hingga 20 peserta. Meskipun masih dihadapkan pada tantangan seperti jarak lokasi, kendala teknis, atau kebutuhan adaptasi terhadap jadwal, para asesor tetap berupaya menjaga ketepatan waktu tanpa mengurangi kualitas asesmen maupun kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Hal ini menunjukkan profesionalisme dan komitmen asesor dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

4. Efektivitas

Efektivitas kerja para asesor di LSP P2 BBPVP Bandung secara umum dinilai baik. Hal ini tercermin dari kemampuan asesor dalam merencanakan asesmen yang sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI), regulasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), dan dokumen acuan seperti MAPA. Asesor menunjukkan kesiapan dalam menyusun rencana asesmen yang mencakup pengaturan jadwal, pemilihan instrumen, serta pengelolaan teknis di lapangan. Meskipun dihadapkan pada kendala seperti keterbatasan waktu dan banyaknya jumlah peserta, para asesor mampu menyesuaikan strategi pelaksanaan agar kegiatan asesmen tetap berjalan efektif, efisien, dan menghasilkan data yang akurat. Perencanaan yang matang ini turut mendukung validitas hasil asesmen dan efektivitas pelaksanaan secara menyeluruh.

Efektivitas kerja juga tercermin dari efisiensi perangkat asesmen (MUK) yang dikembangkan. Perangkat tersebut telah sesuai dengan standar kompetensi seperti SKKNI dan KKNi serta dinilai mampu mengukur kompetensi peserta secara objektif dan akurat. Efisiensi terlihat dari penyusunan perangkat yang sistematis, mudah digunakan, dan

mendukung pelaksanaan asesmen tepat waktu tanpa mengurangi kualitas hasil. Selain itu, proses validasi perangkat oleh pihak LSP sebelum pelaksanaan turut memperkuat efektivitas administratif dan teknis asesmen. Secara keseluruhan, para asesor menunjukkan kinerja yang efektif dalam merancang, mengembangkan, dan melaksanakan asesmen, sehingga mendukung terciptanya proses sertifikasi kompetensi yang valid, reliabel, dan sesuai prosedur.

5. Kemandirian

Kemandirian para asesor di LSP P2 BBPVP Bandung secara umum dinilai baik. Dalam perencanaan asesmen, asesor telah mampu menyusun metode, jadwal, serta perangkat asesmen secara mandiri dengan mengacu pada dokumen MAPA dan skema kompetensi yang berlaku. Pelatihan serta diskusi internal turut mendukung peningkatan kemampuan perencanaan secara mandiri. Meskipun pada skema yang lebih kompleks beberapa asesor masih membutuhkan referensi tambahan, hasil evaluasi dari pihak LSP menunjukkan bahwa proses perencanaan telah dilakukan dengan baik, tertata, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kemandirian juga tercermin dalam kemampuan asesor mengembangkan perangkat asesmen (MUK) dan melaksanakan asesmen tanpa ketergantungan pada pihak luar. Sebagian besar asesor mampu menyusun instrumen seperti pertanyaan, lembar observasi, dan panduan penilaian secara tepat, serta memahami prinsip validitas, reliabilitas, dan keadilan dalam asesmen. Dalam pelaksanaan asesmen, asesor menunjukkan kemampuan bekerja mandiri mulai dari tahap persiapan hingga pelaporan hasil, didukung oleh koordinasi internal yang baik dan dokumentasi yang tertib. Walaupun masih terdapat kebutuhan konsultasi pada skema baru atau kondisi teknis tertentu, tingkat kemandirian para asesor secara keseluruhan

sudah menunjukkan profesionalisme dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan perannya.

Hambatan Kinerja

Hasil penelitian mengidentifikasi hambatan yang bersifat organisasional dan individual. Hambatan organisasional yang bersumber dari organisasi antara lain: keterbatasan sarana praktik dan bahan uji, kurangnya pelatihan teknis terbaru, lemahnya komunikasi antarasesor, serta keterbatasan jumlah asesor aktif. Sedangkan hambatan individual baik yang bersumber dari individu asesor maupun asesi atau peserta uji kompetensi mencakup: tingginya beban administrasi, kurangnya pemahaman terhadap prosedur asesmen terbaru, dan variasi kesiapan peserta asesmen.

Hambatan-hambatan ini sesuai dengan penelitian Aini (2019) dan Amalia (2021) yang menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya dan komunikasi menjadi faktor utama dalam menurunkan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks asesor LSP, hambatan yang paling menonjol adalah keterbatasan sertifikasi teknis dan digitalisasi sistem asesmen.

Upaya Perbaikan

Untuk menjawab permasalahan tersebut, LSP P2 BBPVP Bandung telah melakukan berbagai upaya, antara lain: (a) Menyelenggarakan pelatihan teknis dan administratif bagi asesor secara berkala; (b) Mengoptimalkan sistem digital untuk pengelolaan data asesmen dan pelaporan hasil uji; (c) Memperkuat koordinasi antarasesor melalui forum komunikasi rutin; dan (d) Melakukan evaluasi kinerja asesor secara periodik untuk memastikan standar asesmen tetap terjaga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja asesor di LSP P2 BBPVP Bandung tergolong baik, terdapat sejumlah hambatan yang perlu segera diatasi agar kredibilitas proses sertifikasi dapat terus

ditingkatkan. Temuan ini sekaligus menegaskan kontribusi penelitian dalam mengisi kesenjangan kajian mengenai evaluasi kinerja asesor LSP, yang sebelumnya belum banyak diteliti secara mendalam.

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja asesor di LSP P2 BBPVP Bandung sudah cukup baik, terutama dalam pelaksanaan asesmen dan pengelolaan tahapan uji kompetensi. Meski demikian, masih terdapat hambatan yang memengaruhi capaian target, ketepatan waktu, dan kualitas asesmen. Hambatan utama meliputi keterbatasan sarana, kurangnya pelatihan teknis, beban administrasi yang tinggi, serta rendahnya kepemilikan sertifikat teknis sebagian asesor. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan proses sertifikasi tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu asesor, tetapi juga oleh dukungan sistem organisasi dan sarana yang memadai. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar LSP memperkuat program pelatihan berkelanjutan bagi asesor, meningkatkan pemanfaatan sistem digital dalam asesmen, serta memperbanyak sarana uji yang sesuai standar BNSP. Evaluasi kinerja secara periodik juga diperlukan untuk menjaga profesionalisme dan kredibilitas lembaga. Ke depan, penelitian selanjutnya dapat menelaah lebih dalam efektivitas digitalisasi asesmen dan strategi peningkatan kompetensi asesor baru agar lebih mandiri dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

Anwar, S., Pradesa, H.A., Ahmad, F. (2022). Testing Military Professionalism Construct: An Empirical Evidence From Indonesian Army (Case On Batallion Arhanud 2/ABW/2 Kostrad Malang). *Proceedings of the Third International Conference Administration Science, ICAS 2021*, September 15 2021, Bandung, Indonesia.
<http://dx.doi.org/10.4108/eai.15-9->

- 2021.2315242
- BNSP. 2013. Pedoman BNSP 303 - 2013 tentang Pedoman Persyaratan Umum Asesor, Master Asesor dan Lead Asesor.
- BNSP. (2015). Manual Operasional Website Dan Aplikasi Sertifikasi BNSP-LSP, Pedoman Persyaratan Umum Asesor, Master Asesor Dan Lead Asesor. Jakarta. BNSP.
- BNSP. (2019). Petunjuk Teknis (JUKNIS) Pelatihan Asesor Kompetensi dan *Recognition Current Competency* (RCC) Tahun 2019. Jakarta. BNSP.
- Dawud, J., Pradesa, H. A., & Afandi, M. N. (2018). Distributive and Procedural Justice, Perceived Organizational Support, and Its Effect on Organizational Commitment in Public Organization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 1675–1188
- Fauzi, Akhmad., dan NA, Rusdi Hidayat. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Febriana, Rina. (2019). *Evaluasi Pembelajaran*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 244–264.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (Edisi ke-14). New York: McGraw-Hill.
- Group, Langgeng P. (2024). Peran Asesor BNSP-Apa Saja Tugas dan Tanggung Jawabnya. Langgeng Perkasa Group kps. <https://kualitasprimasertifikasi.com/peran-asesor-bns-apa-saja-tugas-dan-tanggung-jawabnya/>.
- Harijanto, D., Salleh, N. S. N. M., Touati, H., Dharmanegara, I. B. A., & Tanjung, H. (2022). Human Resource Development Perspective in Analyzing the Strategic Environment: Case on Inspectorate Probolinggo Regency. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(3), 86–93. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i3.15>
- Hidayat, M. S., Fitra, D., Susetyo, A. M., Amarulloh, R. R., & Ardiansyah, R. (2023). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Penerbit Widina.
- Info, R. (2023, Juli 16). Apa itu Asesor dan Syarat Menjadi Asesor. Kumparan.com. <https://kumparan.com/ragam-info/apa-itu-asesor-dan-syarat-menjadi-asesor-20nrVuNyfCl/full>.
- Kojongian, Melisa Kaveeta. Tumbuan, Willem J.F.A., & Ogi, Imelda W.J. (2022). Efektivitas Dan Efisiensi Bauran Pemasaran Pada Wisata Religius Bukit Kasih Kanonang Minahasa Dalam Menghadapi New Normal. *Jurnal EMBA*. Volume 10. Nomor 4. Halaman 1966–1975.
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848–5859. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- LSP Umsurabaya, A. (2024, Mei 08). Apa Itu Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Lembaga Sertifikasi Profesi Universitas Muhammadiyah Surabaya. https://lsp.um-surabaya.ac.id/homepage/news_article?slug=apa-itu-lembaga-sertifikasi-profesi-lsp-1.
- Manajemen, AHS lspahs. (2022, Januari 20). Berikut Tugas Utama Asesor yang Perlu Diketahui. Lembaga Sertifikasi Profesi-P1 AHS Manajemen. <https://lspmsdmahsmanajemen.com/tugas-utama-asesor/>.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 1992. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Method*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode Baru. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-PRESS).

- Nurlita, C.M., Priatna, R., Pradesa, H.A., Nugraha, H. (2025). Efektivitas Upaya Peningkatan Kompetensi Bidang Metrologi Industri Tentang Alat Ukur di PT Pindad. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7 (3), 1159-1166.
- Paputungan. Rosita. Novie, P., & Joice, R. (2020). Evaluasi Logistik Alat Kesehatan di Puskesmas UPTD Pinolosian Kabupaten Bolang Mongondow Selatan. *Jurnal Administrasi Publik Unsrat*. Volume 6. Nomor 95. Halaman 37-45.
- Paramata, Marsel. Rares Joyce J., & Ruru, Joorie M. (2023). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Tasye Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Administarsi Publik*. Volume 9. Nomor 2. Halaman 169-178.
- Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Akreditasi Profesi (BNSP).
- Peraturan Menteri Nomor 185 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 161 Tahun 2015 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
- Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Lembaga Sertifikasi Profesi.
- Pide, Akhmad., & Anita. (2022, November 27). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintah. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/365774953_Faktor_Yang_Mempengaruhi_Evaluasi_Kinerja_Pegawai_Di_Kantor_Pemerintahan.
- Pradesa, H. A. (2018). Peran Komitmen Afektif Dalam Memperkuat Dampak Dari Dimensi Iklim Kerja Etis Terhadap Perasaan Berkewajiban Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(2), 16-29. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i2.21>
- Pradesa, H. A., Agustina, I., Sulistyan, R. B., & Rusdianti, I. S. (2023). Studi Empiris Tentang Kompetensi Auditor Dalam Melakukan Fungsi Audit Internal Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.35838/jrap.2023.01.001.08>
- Ridwan, R. A., Nugraha, H., Priatna, R., & Pradesa, H. A. (2024). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Kompetensi di Dinas Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan I – VI Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 17(2), 124-142. <https://doi.org/https://doi.org/10.58431/jumpa.v17i2.260>
- Silean, Novia Ruth., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Saleh, Sirajuddin. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramadhan.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, Puji Lastri T & Batoebara, Maria Ulfa. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Renform UNDHAR MEDAN*. Edisi 6 Juni-Desember. Halaman 1-16.
- Sukatin, S. P. I., Pahmi, S. P. I., Suciati, F. N., Defrian, A., Purnama, A. I., Laksono, D. W., & Kuswara, M. I. (2022). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Deepublish.
- Salmaa. (2022, Maret 22). Apa itu Asesor? Ini Syarat-Syarat dan Cara Menjadi Asesor. deepublish. <https://penerbitdeepublish.com/asesor-adalah/>.
- Uno, Hamzah B., dan Lamatenggo, Nina. (2012). *Toeri Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wowiling. Vanda, G. Hanny, J., & Very, Y.Londa. (2018). Evaluasi Distribusi Program Beras Sejahtera Di Desa Tolok 1 Kecamatan Tompasso Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik Unsrat*. Volume 4. Nomor 55.