

BAB I

PENDAHULUAN

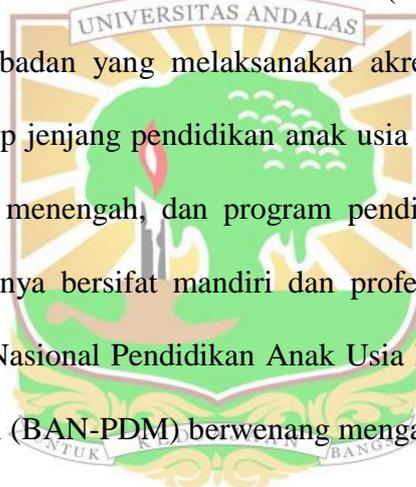
1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik di lembaga pemerintah, peran sumber daya manusia sangatlah krusial. Salah satu aspek yang juga memiliki signifikansi tinggi adalah kontribusi sumber daya manusia dalam proses akreditasi (Kusumawardani & Octasyiva, 2024). Dalam proses akreditasi, peran asesor sangat penting. Asesor yang ditugaskan untuk memotret kondisi satuan pendidikan berasal dari berbagai latar belakang, mulai dari akademisi/pendidik hingga profesional yang memiliki kemampuan dalam menilai dan memahami mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Pemahaman asesor terhadap instrumen akreditasi sangat menentukan keberhasilan dan kualitas pelaksanaan akreditasi. Seluruh asesor Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (BAN-PDM) menggunakan instrumen yang mekanismenya disesuaikan dengan Permendikbudristek Nomor 38 Tahun 2023 tentang Akreditasi Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah sebagai landasan pelaksanaan akreditasi.

Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa akreditasi adalah kegiatan penilaian untuk menentukan kelayakan satuan dan/atau program pendidikan kesetaraan berdasarkan penilaian mutu layanan pendidikan. Berdasarkan Permendikbudristek No. 38 Tahun 2023 Pasal 2 ayat (1), akreditasi dilakukan untuk menentukan kelayakan satuan dan/atau program pendidikan. Kelayakan suatu lembaga pendidikan diukur dengan mengacu kepada mutu lembaga

pendidikan pada satuan pendidikan dan/atau program kesetaraan. Adapun cakupan akreditasi, yakni pada satuan pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan dasar dan pendidikan menengah (DASMEN) serta program pendidikan kesetaraan.

Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah yang selanjutnya disebut BAN-PDM merupakan dua organisasi yang tergabung atas dua organisasi yaitu Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal (BAN PAUD & PNF) serta Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN S/M) yang mana organisasi ini merupakan badan yang melaksanakan akreditasi terhadap satuan pendidikan yang mencakup jenjang pendidikan anak usia dini, satuan pendidikan dasar, satuan pendidikan menengah, dan program pendidikan kesetaraan yang dalam menjalankan tugasnya bersifat mandiri dan profesional. Dengan begitu, asesor Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (BAN-PDM) berwenang mengakreditasi satuan PAUD dan satuan DASMEN. Dalam hal ini, Pasal 24 ayat (4) BAN-PDM dapat dibantu oleh Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Provinsi (BAN-PDM) Provinsi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Selain itu, Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Provinsi (BAN-PDM) Provinsi juga bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem pemantauan yang efektif guna memastikan bahwa setiap satuan pendidikan di wilayahnya terus berupaya memenuhi standar yang telah ditetapkan (Mansyuri, et al. 2024).



Akreditasi yang berkualitas memerlukan pelatihan bagi asesor untuk memperkuat peran mereka dalam mengevaluasi kelayakan dan mutu proses pembelajaran, iklim lingkungan belajar, serta pengelolaan satuan pendidikan (BAN-PDM, 2024). Pelatihan ini juga bertujuan membangun paradigma baru mengenai akreditasi dan mendorong peningkatan kinerja serta kualitas satuan pendidikan dan program kesetaraan. Setelah pelatihan daring, diperlukan pendekatan tatap muka untuk memberikan pembelajaran yang lebih interaktif, memungkinkan diskusi langsung, serta mendukung pemahaman dan penerapan instrumen akreditasi terbaru secara lebih konkret (Hasanah, et al., 2024).

Pentingnya kinerja sebagai upaya sebuah organisasi dalam menghasilkan sebuah pekerjaan terbaiknya melalui peran atasan dalam membuat kesepakatan, pengarahan, dukungan, atau memfasilitasi, mengembangkan kompetensi dan komitmen melalui pendekatan yang strategis dan terintegrasi didasarkan pada kesepakatan bersama (Risanto, et al. 2021). Selain itu, Rismawati & Mattalata (2018) menyebutkan bahwa kinerja dapat menciptakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diampu suatu perusahaan/instansi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Pendapat lainnya dengan penulis yang sama menyebut prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan merupakan pengertian dari kinerja itu sendiri.

Adapun objek dalam penelitian ini adalah kantor Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (BAN-PDM) Provinsi Sumatera Barat yang merupakan institusi Penjaminan Mutu Pendidikan dibawah Badan Standar Kurikulum dan Asesmen Pendidikan (BSKAP) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang mana hasil pengamatan kinerja asesor ini dapat dilihat pada survei berikut ini:

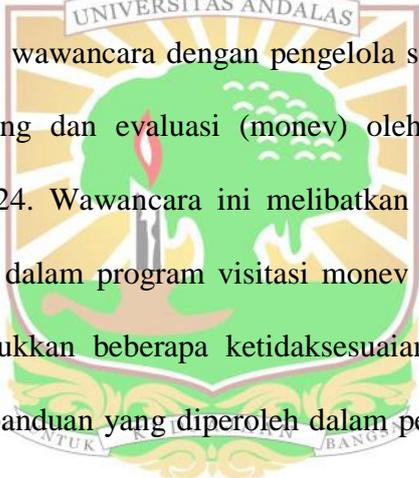
Tabel 1.1
Survei Kartu Kendali Penilaian Kinerja Terhadap Asesor Tahun 2024

No	Aspek Penilaian	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Sangat Kurang Baik	Jumlah
1	Kemampuan asesor dalam menggali data	143	39	95	3	0	280
2	Sikap asesor terhadap asesi (kesopanan, keramahan, keterbukaan)	222	40	18	0	0	280
3	Kemampuan asesor dalam beradaptasi dengan asesi	173	55	52	0	0	280
4	Kemampuan asesor dalam berkomunikasi	134	143	3	0	0	280
5	Kemampuan asesor dalam memberikan timbal balik untuk penyempurnaan satuan pendidikan	87	50	143	0	0	280

Sumber: Tim Pelaksana Akreditasi, Data dan Aplikasi BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat, 2024

Pada tabel 1.1 di atas menampilkan hasil survei yang dilakukan oleh BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat terhadap 280 satuan pendidikan yang telah divisitasi tahun 2024. Data ini dikumpulkan melalui *Google Form* yang diisi oleh

satuan pendidikan sebagai bentuk penilaian terhadap kinerja asesor yang bertugas di sekolah mereka. Hasil survei menunjukkan bahwa secara umum, asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat mendapatkan penilaian sangat baik, terutama dalam hal sikap terhadap asesi dan komunikasi. Meski begitu, ada tantangan dalam aspek pemberian timbal balik untuk penyempurnaan satuan pendidikan, di mana sebagian besar responden menilai aspek ini masih dalam kategori cukup. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi agar asesor dapat memberikan umpan balik yang lebih efektif dan bermanfaat bagi sekolah yang mereka nilai.



Peneliti melakukan wawancara dengan pengelola satuan pendidikan yang menjadi sasaran monitoring dan evaluasi (monev) oleh BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat tahun 2024. Wawancara ini melibatkan tiga asesi atau satuan pendidikan yang terdaftar dalam program visitasi monev akreditasi tahun 2024. Hasil wawancara menunjukkan beberapa ketidaksesuaian antara implementasi proses akreditasi dengan panduan yang diperoleh dalam pelatihan serta pedoman BAN-PDM. Salah satu temuan adalah asesor yang bertugas di TK Kamboja Indah Kapau (Kabupaten Agam) tidak memberikan dokumen pertinggal berupa hasil temuan visitasi, sehingga tidak ada timbal balik dalam proses penilaian dan asesi tidak memperoleh umpan balik yang jelas terkait hasil visitasi. Selain itu, asesor yang melaksanakan visitasi ke TK Pelangi (Kota Solok) dan TK Tahfizh (Kabupaten Tanah Datar) belum melakukan wawancara dengan pihak eksternal, seperti masyarakat sekitar, yang seharusnya turut dilibatkan dalam proses belajar mengajar. Kurangnya wawancara dengan pihak eksternal ini berpotensi mengurangi akurasi penilaian terhadap keterlibatan masyarakat dalam mendukung sekolah. Asesor juga belum memberikan kesempatan kepada asesi untuk

mempresentasikan keunggulan serta aspek-aspek yang perlu diperbaiki di sekolah, yang dapat mengurangi pemahaman asesor terhadap kondisi nyata di lapangan dan berisiko menghasilkan penilaian yang kurang komprehensif.

Untuk memastikan objektivitas dan tidak hanya berpihak pada tanggapan satuan pendidikan yang divisitasi, peneliti mewawancarai enam asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat yang bertugas melakukan visitasi akreditasi. Wawancara ini dilakukan sebagai bagian dari monitoring dan evaluasi (monev) terhadap pelaksanaan akreditasi tahun 2024 pada beberapa satuan pendidikan di wilayah tersebut. Secara umum, kinerja asesor dinilai cukup baik, dengan mayoritas menjalankan tugas sesuai prosedur, seperti melakukan koordinasi, penelaahan dokumen, observasi, pelaporan, dan menjaga kode etik. Namun, terdapat beberapa kendala yang langsung diakui oleh asesor seperti keterlambatan dalam penutupan visitasi di beberapa satuan pendidikan. Di sisi lain, para asesor tetap menjaga profesionalisme dengan tidak meminta atau menerima fasilitas dari asesi serta menjaga kerahasiaan hasil akreditasi.

Kendala-kendala tersebut juga dipengaruhi oleh pelatihan asesor yang belum optimal, yang berdampak nyatanya akan berdampak kepada kinerja asesor dalam penilaian akreditasi tersebut. Dimana, Pelatihan adalah sarana untuk memperbaharui dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap pegawai/karyawan. Pegawai yang terlatih dengan baik dapat menjadi aset berharga dalam mencapai tujuan organisasi (Giday & Elantheraiyan, 2023). Namun, tanpa pelatihan yang tepat, potensi maksimal pegawai tetap tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Giday & Elantheraiyan (2023) memaparkan bahwa analisis mengenai Pelatihan/*Training* ini mencakup beberapa hal diantaranya

Training Need Assessment yang mana teknik pelatihan ini mengidentifikasi kebutuhan dari lembaga/institusi serta karyawan/pegawainya, *Training Plan* yang mengidentifikasi kebutuhan, menyiapkan rencana pelatihan yang mencakup ketersediaan sumber daya dan waktu terlaksananya kegiatan, *Training Implementation* mencakup pelaksanaan kegiatan dan terakhir adalah *Training Evaluation* yang harus dilakukan berupa evaluasi terhadap hasil yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan pelatihan. Dilain sisi, pelatihan menurut Afsana, et al (2016) memaparkan pelatihan sebagai sebuah peningkatan pengetahuan, paparan serta kemampuan seorang individu dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Giday & Elantheraiyan (2023) menjelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh proses pelatihan yang dilakukan oleh pegawai/karyawan.

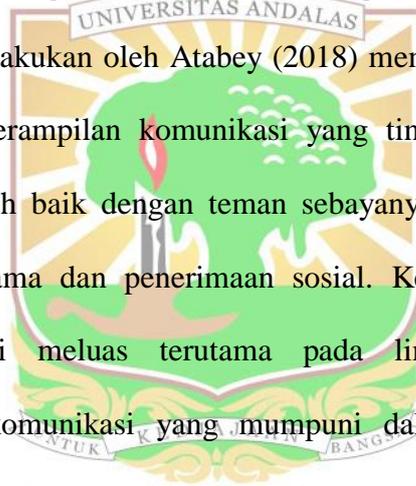
Selain itu, kinerja Asesor dapat dianggap maksimal dan baik jika Asesor menguasai keterampilan berkomunikasi. Yang mana dalam penerapannya pada Asesor yang melakukan kegiatan *visitasi akreditasi* di satuan pendidikan harus memiliki komunikasi yang baik dengan asesor pasangannya dan juga kepada asesi supaya asesi bersedia untuk di *visitasi* serta komunikasi antar pasangan *visitasi* berjalan dengan baik dan lancar. Secara teori, keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang didapatkannya melalui pembelajaran dan Pendidikan (Sheikhbadsiri, 2019). Keterampilan komunikasi merupakan faktor kunci keberhasilan dalam setiap organisasi yang mengarah kepada kinerja organisasi tertentu sehingga dalam penerapannya juga mengarah kepada pencapaian atau target organisasi (Sheikhbardsiri, 2018). Dalam hal lingkungan pendidikan, dampak keterampilan komunikasi terhadap kinerja ini sangat terasa. Dimana, keterampilan komunikasi guru menurut penelitian

Munohsamy & Muniandy (2023) yang menemukan bahwa keterampilan komunikasi guru akan mempengaruhi hasil belajar dan secara efektif terkait dengan peningkatan kinerja guru tersebut. Hasil penelitian lainnya menunjukkan seseorang dengan keterampilan komunikasi yang efektif merupakan seluruh objek keberhasilan semua sistem dan bukan sekedar *soft skill* saja, ini merupakan keterampilan yang secara signifikan menumbuhkan kepuasan karyawan/pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja (Pouragha, et al. 2020).

Pelatihan dapat memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan hubungan interpersonal di berbagai konteks, termasuk pada tempat kerja, lingkungan pendidikan dan lingkungan kesehatan. Pengaruh antara keduanya dapat dilihat pada beberapa faktor utama yaitu, pengembangan keterampilan komunikasi, kecerdasan emosional dan peningkatan kerjasama tim serta kolaborasi. Yang pertama sekali, program pelatihan difokuskan kepada keterampilan interpersonal secara signifikan dapat meningkatkan kemampuan komunikasi diantara para peserta (Balakrishnan, et al. 2024). Selain itu, pelatihan yang efektif dapat memperkuat hubungan interpersonal, meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola diri, dan mendorong terciptanya dinamika yang positif di tempat kerja (Dietl, et al. 2023). hal yang sama juga dijelaskan oleh Sanmas, et al. (2023) memaparkan pelatihan dalam konteks pendidikan, yang mana pelatihan efektif terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan hubungan interpersonal dalam tim, dengan membekali individu keterampilan yang mendukung kerja sama dan komunikasi yang lebih baik. Secara keseluruhan, pelatihan berpengaruh terhadap hubungan interpersonal dengan bukti bahwa program pelatihan yang terstruktur dan efektif dapat menumbuhkan interaksi

interpersonal yang lebih baik yang mana hal ini sangat penting dalam keberhasilan pada berbagai lingkungan profesional dan pendidikan.

Hubungan interpersonal sangat dipengaruhi oleh keterampilan komunikasi, yang mencakup berbagai aspek interaksi manusia. Komunikasi yang efektif menjadi dasar utama dalam membangun dan memelihara hubungan yang sehat, baik di lingkungan pendidikan, keluarga, maupun profesional. Pengembangan keterampilan ini menjadi sangat penting, terutama selama masa kanak-kanak dan remaja, sebagai fondasi untuk hubungan yang lebih baik di masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Atabey (2018) menunjukkan bahwa anak-anak dengan tingkat keterampilan komunikasi yang tinggi cenderung terlibat dalam interaksi yang lebih baik dengan teman sebayanya serta mengarah pula pada peningkatan kerjasama dan penerimaan sosial. Kemudian, dampak dari keterampilan komunikasi meluas terutama pada lingkungan profesional. Misalnya, kemampuan komunikasi yang mumpuni dalam sebuah hubungan interpersonal yang efektif juga dikaitkan dengan kepuasan kerja antar perawat (Abbas, 2022). Penelitian oleh Pasandideh & Keramat (2020) menunjukkan keterampilan komunikasi yang dilatih secara terstruktur dapat meningkatkan hubungan interpersonal, ketahanan dan manajemen stres. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi yang ditargetkan dapat secara efektif meningkatkan kemampuan komunikasi sehingga dapat meningkatkan interaksi interpersonal serta kesejahteraan emosional. Secara keseluruhan keterampilan komunikasi yang telah terlatih dan terarah dapat meningkatkan hubungan interpersonal secara signifikan.



Hubungan interpersonal yang harmonis di tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim, karena komunikasi yang efektif dan rasa saling percaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas. Studi yang dilakukan oleh Zhang (2023) mengeksplorasi pengaruh hubungan interpersonal, komitmen organisasi dan kinerja di antara para pendidik di lembaga pendidikan tinggi swasta, temuan tersebut menunjukkan bahwa kepedulian terhadap orang lain sebagai dimensi dari hubungan interpersonal secara signifikan meningkatkan kinerja. Didukung pula dengan Cuckovic, et al.(2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa proses interpersonal terhadap kinerja pada perawat berdampak secara positif. Hubungan langsung dan menguntungkan antara *interpersonal relationship* dan kinerja pada guru memperkuat gagasan bahwa hubungan interpersonal yang efektif sangat penting untuk mencapai kinerja tinggi dalam konteks pendidikan (Dewanto, et al. 2024). Selain itu, Poljasevic, et al (2021) dalam penekanannya dalam peran hubungan interpersonal dalam kepuasan kerja dan kinerja dimana temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi positif antara kolega berkontribusi pada lingkungan kerja yang mendukung serta pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja.

Hubungan interpersonal juga memainkan peran mediasi yang signifikan antara pelatihan dan kinerja pada berbagai konteks, termasuk pendidikan, perawat dan lingkungan organisasi. Hubungan Interpersonal (*Interpersonal Relationship*) mengacu pada interaksi atau kontak antara individu dengan ciri-ciri perilaku psikologis yang berbeda di setiap pekerjaan. Hubungan Interpersonal juga merupakan sebuah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi

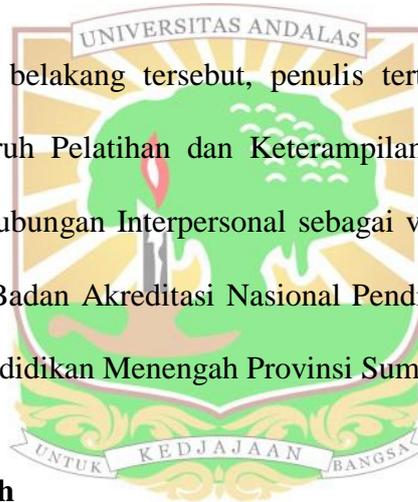
kerja dan dalam berorganisasi(Rahman, et al., 2019). Penelitian dari Zhang & Wei (2023) menunjukkan bahwa kualitas hubungan interpersonal dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan, sehingga meningkatkan hasil pekerjaan secara keseluruhan. Dalam konteks yang berbeda program pelatihan yang dapat ditingkatkan melalui hubungan interpersonal dikalangan remaja perempuan dapat menghasilkan kinerja akademis yang lebih baik dan mendukung peran mediasi ini (Karimi, et al. 2020).

Selain itu, peran hubungan interpersonal sebagai mediator antara keterampilan komunikasi dan kinerja diakui berbagai bidang termasuk pendidikan, perawat dan perilaku organisasi. Keterampilan komunikasi yang efektif, jika dipadukan dengan hubungan interpersonal yang kuat secara signifikan meningkatkan hasil kinerja(Tekel & Erus, 2023). Dewanti & Novitasari (2020) menekankan pentingnya hubungan interpersonal dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja. Dalam konteks pendidikan, penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengikuti program bimbingan dan konseling dan memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ibrahim & Ahamat (2020) juga mendukung temuan ini yang menegaskan bahwa hubungan interpersonal berperan penting sebagai mediator antara keterampilan komunikasi dan kinerja. Selain itu, kemampuan berkomunikasi secara efektif dapat memperkuat hubungan interpersonal yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja dan akhirnya kinerja akan lebih baik (Tabiee, et al. 2018).

Adapun *novelty* dalam penelitian ini merujuk pada pendekatan yang mengkaji pengaruh pelatihan asesor dan keterampilan komunikasi terhadap

kinerja asesor dengan hubungan interpersonal sebagai mediasi dalam konteks asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih menyoroti aspek teknis serta individual dalam peningkatan kinerja asesor. Penelitian ini memberikan penjelasan dengan perspektif yang mana kinerja asesor tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis yang diperoleh melalui pelatihan maupun keterampilan komunikasi yang dimiliki tetapi juga pada kualitas hubungan interpersonal yang terbentuk dalam interaksi kerja baik sesama asesor maupun pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Asesor dengan Hubungan Interpersonal sebagai variabel mediasi dengan studi kasus pada Asesor Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Provinsi Sumatera Barat.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap KinerjaAsesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Hubungan Interpersonal Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?

4. Bagaimana Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Hubungan Interpersonal Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana Hubungan Interpersonal dalam memediasi Pelatihan terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana Hubungan Interpersonal dalam memediasi Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Hubungan Interpersonal Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Hubungan Interpersonal Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?



6. Untuk mengetahui bagaimana Hubungan Interpersonal dalam memediasi Pelatihan terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?
7. Untuk mengetahui bagaimana Hubungan Interpersonal dalam memediasi Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *Social Learning Theory*, yang menjadi dasar teori dalam aspek pelatihan, keterampilan komunikasi, hubungan interpersonal dan kinerja.
2. Manfaat praktis, bagi instansi/organisasi dapat memberikan sumbangsih pikiran dan diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan persoalan kinerja asesor.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan dan Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Asesor dengan Hubungan Interpersonal sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan kepada Asesor yang bertugas di Badan Akreditasi Nasional Pendidikan

Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Sistematika Penulisan

Didalam mempermudah pemahaman isi dalam penelitian ini maka penulis memberikan gambaran secara garis besar kepada masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi kepada lima bab yang terdiri:

BAB I : PENDAHULUAN

- a. Latar belakang, berisikan penjelasan dari peneliti mengapa memilih tema penelitian ini serta gejala atau fenomena apa yang dibahas dalam penelitian ini.
- b. Rumusan masalah, pertanyaan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah dirancang atau disusun.
- c. Tujuan penelitian, menyebutkan dalam bentuk poin tentang apa saja yang akan diperoleh dari penelitian ini dengan menghubungkannya dengan rumusan masalah yang dipaparkan.
- d. Manfaat penelitian, dampak yang ingin dicapai setelah penelitian ini selesai dilakukan yang mana dibagi atas dua (praktis maupun teoritis).
- e. Ruang lingkup penelitian, yang berisikan tentang penjelasan ataupun poin-poin yang lebih terarah yang akan dibahas pada penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bagian ini memuat penjelasan teori serta penelitian terdahulu yang penting bagi variabel penelitian dan rumusan masalah. Penjelasan tersebut akan membuka

jalan bagi perumusan hipotesis dan pengembangan kerangka penelitian. Landasan teoritis, tinjauan penelitian terdahulu, pembuatan hipotesis, dan kerangka penelitian semuanya termasuk kedalam studi literatur ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan penjelasan dan uraian mengenai pendekatan, data, alat ukur dan cara yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian. Pada metode penelitian ini dirangkum dalam beberapa poin, yakni:

- a. Desain Penelitian, yang menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang digunakan dan alasan pemilihan pendekatan tersebut.
- b. Populasi dan Sampel, menjelaskan unit analisis yang digunakan dan alasan pemilihan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini.
- c. Data dan Teknik Pengumpulan Data, menjelaskan data seperti apa yang digunakan serta teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut.
- d. Definisi Operasional, menjelaskan variabel-variabel apa saja yang digunakan, sehingga dapat ditentukannya alat ukur, item pertanyaan, indikator dan skala yang jelas.
- e. Teknik Analisis Data, menjelaskan tentang alat atau cara yang akan dipakai dalam analisis suatu data yang akan diolah.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menjelaskan karakteristik dari responden melalui tabel maupun grafik. Kemudian, menjelaskan hasil uji hipotesis dengan alat analisis yang digunakan.

Setelah itu, menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh dan membandingkan dengan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini terdiri dari kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Kesimpulan, yaitu berisikan pendapat peneliti yang didasarkan kepada hasil dan pembahasan yang dapat menjawab permasalahan judul penelitian.
- b. Implikasi, yaitu penjelasan mengenai manfaat hasil penelitian oleh pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Keterbatasan penelitian, yaitu uraian mengenai kekurangan yang disadari peneliti sehingga dapat memengaruhi hasil penelitian.
- d. Saran, berupa masukan yang peneliti tulis untuk penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang.

