

BAB V

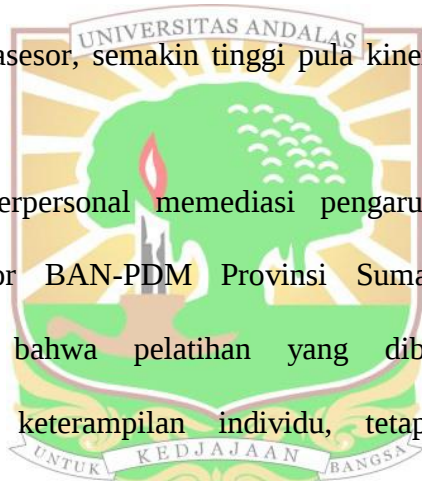
PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap asesor dalam menjalankan tugasnya. Melalui pelatihan yang terstruktur dan relevan, asesor menjadi lebih profesional, efektif, dan mampu memenuhi standar kinerja yang diharapkan.
2. Keterampilan Komunikasi terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi yang dimiliki asesor belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja mereka.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hubungan Interpersonal Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu memperkuat kemampuan asesor dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan membangun kerja sama dengan rekan sejawat.

4. Keterampilan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hubungan Interpersonal Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keterampilan komunikasi yang dimiliki, semakin kuat pula kualitas hubungan interpersonal yang terbentuk.
5. Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas hubungan interpersonal yang dimiliki asesor, semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai.
6. Hubungan Interpersonal memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal antar asesor. Hubungan yang semakin baik ini kemudian berkontribusi secara tidak langsung dalam meningkatkan kinerja mereka.
7. Hubungan Interpersonal memediasi pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi yang baik belum tentu langsung meningkatkan kinerja asesor tanpa adanya dukungan dari hubungan interpersonal yang kuat. Melalui hubungan interpersonal yang positif, keterampilan komunikasi dapat diterapkan secara lebih efektif dalam membangun kerja sama, saling pengertian,



dan koordinasi antar asesor, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

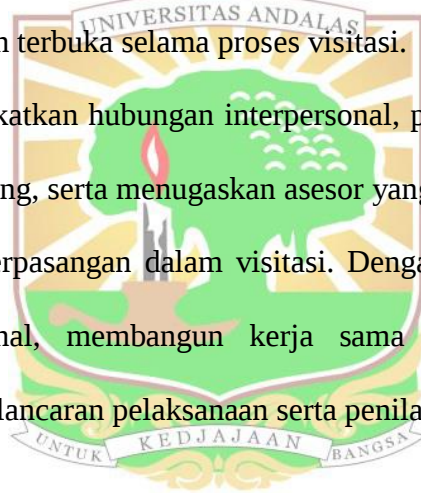
1.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan sejumlah implikasi yang penting untuk dikemukakan, sebagai berikut:

1. Dalam mendukung peningkatan kinerja pada asesor, BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat perlu menilai kinerja asesor tidak hanya dari hasil visitasi, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam berinteraksi dengan sesama asesor dan satuan pendidikan yang divisitasi. BAN-PDM juga dapat menerapkan sistem *reward* dan *feedback* berbasis kinerja interpersonal. Misalnya, memberikan penghargaan non-materiil seperti piagam "Asesor Terbaik" serta pengakuan formal dalam forum yang diadakan oleh BAN-PDM bagi asesor yang menunjukkan kinerja terbaik dalam kategori tertentu. Selain itu, asesor perlu diberikan umpan balik terstruktur mengenai cara mereka berkolaborasi dengan asesor lain dan berkomunikasi dengan satuan pendidikan, untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.
2. Dalam meningkatkan efektivitas pelatihan, perlu difokuskan pada praktik nyata, termasuk teknik berkomunikasi, bagaimana memberikan umpan balik yang konstruktif pada satuan yang mereka visitasi. Selain itu, pelatihan yang berbasis studi kasus dari hasil visitasi sebelumnya untuk memperkuat pemahaman asesor terhadap standar akreditasi.
3. Dalam meningkatkan keterampilan komunikasi, perlu difokuskan pada beberapa hal, yaitu: kemampuan mendengar aktif, di mana asesor

benar-benar memperhatikan apa yang disampaikan oleh asesi (pihak satuan pendidikan) tanpa menghakimi atau memotong pembicaraan, sehingga asesi merasa dihargai. Selanjutnya, keterampilan bertanya secara efektif, yaitu kemampuan asesor dalam mengajukan pertanyaan yang tepat, jelas, dan mampu menggali informasi penting tanpa membuat asesi merasa tertekan. Terakhir, kemampuan membangun kepercayaan, di mana asesor menunjukkan sikap terbuka, empati, dan profesional, sehingga asesi merasa nyaman untuk berkomunikasi secara jujur dan terbuka selama proses visitasi.

4. Untuk meningkatkan hubungan interpersonal, perlu diadakan program seperti mentoring, serta menugaskan asesor yang belum pernah bekerja sama untuk berpasangan dalam visitasi. Dengan begitu, mereka bisa saling mengenal, membangun kerja sama tim yang baik, dan mendukung kelancaran pelaksanaan serta penilaian akreditasi.

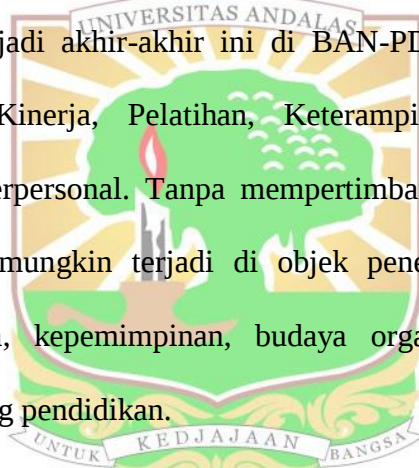


1.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, di masa mendatang diharapkan dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti berikutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat memengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Lokasi dan populasi, dimana penelitian ini hanya dilakukan pada Asesor BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk asesor di provinsi lainnya.

2. Metode pengumpulan data, data yang diperoleh melalui kuisioner dan wawancara yang mengandalkan persepsi subjektif responden. Hal ini dapat menimbulkan bias dalam jawaban yang diberikan, khususnya dalam menilai kinerja diri dan hubungan interpersonal.
3. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menangkap perubahan dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu.
4. Fokus penelitian ini hanya pada empat variabel utama yang memang terlihat dan terjadi akhir-akhir ini di BAN-PDM Provinsi Sumatera Barat yaitu Kinerja, Pelatihan, Keterampilan Komunikasi dan Hubungan Interpersonal. Tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lainnya yang mungkin terjadi di objek penelitian tersebut seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kebijakan nasional tentang pendidikan.
5. Penelitian ini belum menguraikan latar belakang etnis atau budaya masing-masing asesor, sehingga perbedaan gaya komunikasi baik antarasesor maupun antara asesor dengan satuan pendidikan yang dinilai dapat menjadi indikator penting dalam memahami bagaimana keterampilan komunikasi mereka berkembang dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas.
6. Keterbatasan data pendukung yang dikumpulkan hanya dalam satu periode tertentu yaitu hanya di tahun 2024, dikarenakan tidak ada laporan terperinci kinerja asesor ini dari tahun-tahun sebelumnya, sehingga peneliti tidak menganalisis dan dapat mempertimbangkan



fluktuasi kinerja asesor akibat perubahan kebijakan, pelatihan dengan sistem yang baru atau pengalaman kerja yang telah dilakukan sebelumnya.

1.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, beberapa saran yang membangun untuk penelitian ini dan berikutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan tidak hanya di Provinsi Sumatera Barat saja, tetapi juga dilakukan di provinsi lainnya. Ini dilakukan supaya hasil penelitian ini bisa berlaku lebih luas dan bisa membandingkan kinerja asesor dari satu provinsi dengan provinsi lainnya.
2. Menggunakan analisis pengamatan kinerja asesor dalam jangka waktu yang lebih panjang (bulan/tahun), hal ini dilakukan agar melihat perubahan setelah pelatihan atau juga berdasarkan pengalaman kerja.
3. Mengombinasikan cara mengumpulkan data dengan menambahkan observasi langsung atau menggunakan penilaian dari pihak ketiga untuk mengurangi kemungkinan jawaban yang tidak objektif.
4. Penelitian ini disarankan juga untuk menambah beberapa variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya sehingga pembahasannya bisa lengkap dan lebih terstruktur lagi tentang apa-apa saja yang mempengaruhi kinerja asesor.