

## Pengembangan Instrumen Penilaian Keterampilan Mengajar untuk Calon Instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten

Muhammad Dharma Satria Gantara,<sup>✉</sup> Eveline Siregar<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPI.081.09>

### Article History    **Abstrak**

Submitted : 2025  
Accepted : 2025  
Published : 2025

### Keywords

Instrument;  
Assessment;  
Teaching Skills;  
Instructor;  
Development.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan instrumen penilaian untuk calon instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten. Pengembangan ini menggunakan model pengembangan instrumen *Chicago Public Schools* (CPS). Model pengembangan ini terdiri atas beberapa tahapan, diantaranya yaitu menentukan dimensi yang akan diases, mengumpulkan beberapa dimensi yang sudah ditentukan, merumuskan dimensi yang akan diases. Selanjutnya mendefinisikan dari setiap aspek, menentukan skala dari dimensi yang akan diases. Selanjutnya melakukan penilaian dengan rubrik yang telah dikembangkan, uji Coba, sosialisasi. Hasil pengembangan ini telah melalui tahapan uji ahli (expert judgement) yang melibatkan ahli evaluasi dan ahli materi. Hasil kaji ahli kepada 2 orang ahli memperoleh masukan yang kemudian sudah diperbaiki oleh pengembang. Langkah selanjutnya yakni uji coba melalui one to one dengan melibatkan staf learning dan operation yang ada di PT. Kita Borneo Kompeten. Hasil dari uji coba one to one menyatakan bahwa instrumen dapat menjadi alat ukur untuk menilai dan mengumpulkan data keterampilan mengajar calon instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten.

### Abstract

*This study aims to develop an assessment instrument for instructor candidates at PT Kita Borneo Kompeten. This development uses the Chicago Public Schools (CPS) instrument development model. This development model consists of several stages, including determining the dimensions to be assessed, collecting several dimensions that have been determined, formulating the dimensions to be assessed. Furthermore, defining each aspect, determining the scale of the dimensions to be assessed. Furthermore, conducting an assessment with the rubric that has been developed, testing, socialization. The results of this development have gone through the expert judgment stage involving evaluation experts and material experts. The results of expert review to 2 experts obtained input which was then improved by the developer. The next step is a one to one trial involving learning and operations staff at PT Kita Borneo Kompeten. The results of the one to one trial stated that the instrument could be a measuring tool to assess and collect data on the teaching skills of prospective instructors at PT. Kita Borneo Kompeten.*

✉ Corresponding author :

Alamat : Jl. Tambora Mesjid, Tambora, Tambora, Jakart Barat,  
Indonesia  
E-mail : [mdsgantara@gmail.com](mailto:mdsgantara@gmail.com).

## PENDAHULUAN

Dalam berlangsungnya proses pelaksanaan pendidikan atau pelatihan diperlukan komponen – komponen, salah satunya yaitu tenaga pendidik. Hal ini terdapat dalam UU No.20 tahun 2003 pasal 1 ayat (5) menyatakan bahwa: “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Dan lebih diperjelas lagi pada UU No.20 tahun 2003 pasal 1 ayat (6) menyatakan bahwa: “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Agar dapat memaksimalkan kualitas pelatihannya diperlukan perekrutan. Perekrutan menjadi suatu kegiatan yang penting dalam suatu manajemen sumber daya manusia, karena perekrutan merupakan awal dari suatu kegiatan untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2009:33) mendefinisikan perekrutan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga SDM melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi, menentukan kebutuhan SDM diperlukan lembaga/instansi/perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi SDM.

Berdasarkan analisis penilaian rating peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan di Kita Kompeten, diperoleh informasi bahwa ada beberapa peserta pelatihan yang kurang menyukai cara mengajar instruktur yang terlalu monoton dan juga terkadang instruktur tidak memerhatikan peserta yang mengganggu selama kegiatan pelatihan sehingga membuat peserta kurang memahami materi yang dipelajarinya.

Namun, PT. Kita Borneo Kompeten hanya menggunakan metode rekrutmen instruktur melalui wawancara dan pemeriksaan administrasi calon instruktur. Pada proses rekrutmen pihak Kita Kompeten mengundang calon instruktur untuk melakukan wawancara seputar bidang keahlian, pengalaman mengajar, dan tentang diri instruktur. Apabila hasil dari wawancara tersebut sesuai dengan kebutuhan pihak PT. Kita Borneo Kompeten maka calon instruktur tersebut akan diterima menjadi instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten. Pada saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pihak Kita Kompeten tidak menggunakan instrumen penilaian hal ini berdasarkan wawancara dengan salah satu staf learning.

Merujuk pada definisi Teknologi Pendidikan AECT 2004 (Januszweski, A., & Michael, M. (2008)), yaitu:

*“Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and manging appropriate technological processes and resources”.*

Sesuai dari salah satu elemennya yaitu “meningkatkan kinerja”. Penilaian kinerja merupakan bagian dari rangkaian meningkatkan kinerja. Dengan dilakukannya penilaian, dapat terlihat kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam melakukan penilaian kinerja diperlukannya instrumen penilaian atau lembar penilaian. Instrumen penilaian berfungsi sebagai “alat” yang digunakan untuk mengumpulkan atau menghasilkan data. Data tersebut akan digunakan sebagai bahan penilaian. Agar memperoleh instruktur yang memiliki kualitas yang sesuai, maka perlu disusun alat (instrumen) untuk menilai kompetensi instruktur berdasarkan pada keterampilan mengajar dan standar kompetensi yang tepat. Instrumen yang dibuat harus sesuai dengan prosedur dan berisikan indikator-indikator yang jelas dan terukur.

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, maka peneliti ingin mengembangkan instrumen penilaian keterampilan mengajar untuk calon instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten, yang bertujuan memperoleh calon instruktur yang memiliki keterampilan mengajar dengan standar kompetensi instruktur yang tepat. Dengan adanya instrumen penilaian berdasarkan pada acuan yang jelas maka diharapkan dapat memperbaiki kualitas instruktur dan juga meminimalisir keluhan peserta pelatihan.

## METODE

Penelitian pengembangan ini bertujuan untuk menghasilkan instrument penilaian keterampilan mengajar untuk calon instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten. Model pengembangan yang digunakan adalah model *Chicago Public Schools* (Zainul, A. (2001)). Model ini terdiri dari beberapa tahapan, yaitu tahap mencari dimensi kinerja yang akan diases, mengumpulkan beberapa dimensi, merumuskan dimensi dengan aspek yang akan diases, mendefinisikan dari setiap aspek, menentukan skala dari dimensi yang akan diases, melakukan penilaian dengan rubrik yang telah dikembangkan, uji coba dan sosialisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penelitian dan pengembangan ini dilaksanakan di PT. Kita Borneo Kompeten pada bulan Juli 2024 – Januari 2025, dengan responden yaitu staf *learning* yang berjumlah 3 orang.

Hasil dari penelitian dan pengembangan ini berupa buku instrumen penilaian keterampilan mengajar untuk calon instruktur yang dikembangkan sesuai dengan model *Chicago Public Schools*. Buku instrumen ini berisikan instrumen serta kisi-kisi instrumen yang berisikan aspek keterampilan mengajar apa saja yang akan dinilai. Selain itu, terdapat rubrik instrumen yang dapat meningkatkan keakuratan dalam melakukan penilaian, karena dalam rubrik tersebut terdapat deskripsi yang lebih detail mengenai aspek keterampilan mengajar apa saja yang akan dinilai.

Tentunya dalam melakukan penelitian dan pengembangan ini sangat dibantu oleh model pengembangan yang sangat sistematis dan kompleks dengan hasil sebagai berikut:

### 1. Mencari dimensi kinerja yang akan diases

Langkah pertama adalah mencari dimensi yang akan diases dengan metode yang dilakukan yakni dengan melakukan studi literatur untuk mengumpulkan informasi mengenai keterampilan mengajar calon instruktur baru yang dibutuhkan. Pada tahap ini peneliti memperoleh 3 kompetensi yang berdasarkan studi literatur yang dilakukan pada SKKNI No. 333 Tahun 2020 Tentang Golongan Pokok Aktivitas Ketenegakerjaan bidang Standarisasi, Pelatihan Kerja, dan Sertifikasi.

### 2. Mengumpulkan beberapa dimensi

Pada tahap ini peneliti berhasil mengumpulkan kompetensi yang akan dijadikan acuan yakni berdasarkan literatur yang ditemukan diantaranya yakni 3 kompetensi menurut SKKNI, 9 keterampilan mengajar menurut Barnawi dan M.Arifin (Dra. Suprayekti, M. d. (2023)), serta 2 keterampilan mengajar menurut Fatimah (Alibrahim, F. A. (2020)). Berikut merupakan tabel dimensi dan keterampilan mengajar yang dikumpulkan yakni terdiri dari:

**Tabel 1** Kompetensi SKKNI No. 333 Tahun 2020

| Keterangan   | Dimensi   |
|--|---|
| Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia No. 333 Tahun 2020 | Melaksanakan Pelatihan tatap muka ( <i>face to face</i> ) |
|  | Memfasilitasi <i>e-learning</i>                           |
|  | Merencanakan Evaluasi Hasil Pembelajaran                  |

**Tabel 2** Keterampilan Mengajar

| Keterangan           | Dimensi                               |
|----------------------|---------------------------------------|
| Barnawi dan M.Arifin | Keterampilan Membuka Pelajaran        |
|                      | Keterampilan Menggunakan Media & alat |
|                      | Keterampilan mengadakan variasi       |
|                      | Keterampilan Membimbing Diskusi       |
|                      | Keterampilan Bertanya                 |

|         |                                |
|---------|--------------------------------|
|         | Keterampilan Menutup Pelajaran |
|         | Keterampilan Mengevaluasi      |
| Fatimah | Keterampilan Teknologi         |
|         | Memfasilitasi Penugasan        |

### 3. Merumuskan dimensi dengan aspek yang akan diases

Langkah selanjutnya yakni merumuskan dimensi dari tiga kompetensi dan sebelas keterampilan mengajar yang sudah dikumpulkan kedalam bentuk aspek-aspek yang kemudian dibuat indikator serta sub-indikator. Berikut merupakan tabel hasil perumusannya.

**Tabel 3** Dimensi, Aspek, Indikator, sub-indikator Keterampilan Mengajar Instruktur

| Dimensi                           | Aspek                          | Indikator   | Sub-Indikator   |
|-----------------------------------|--------------------------------|---|---|
| Melaksanakan Pelatihan Tatap Muka | Keterampilan Membuka Pelatihan | Menarik perhatian peserta pelatihan                 | Menimbulkan keingintahuan dengan pertanyaan   |
|                                   |                                |   | Menggunakan media   |
|                                   |                                | Menyampaikan tujuan pelatihan                       | Menjelaskan apa yang akan dicapai setelah mengikuti pelatihan                                   |
|                                   |                                |   | Menjelaskan manfaat materi pelatihan  |
|                                   |                                | Merangsang kemampuan awal peserta pelatihan         | Mengaitkan materi yang telah dipelajari sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari saat ini. |
|                                   |                                |   | Memberikan pertanyaan pengalaman peserta  |
|                                   | Keterampilan Menjelaskan       | Menyajikan materi dengan bahasa yang mudah dipahami | Meminta peserta menjelaskan pemahaman materi sebelumnya   |
|                                   |                                |   | Menjelaskan materi yang telah secara sistematis   |
|                                   |                                |   | Menggunakan bahasa yang mudah dipahami  |
|                                   |                                |   | Menggunakan intonasi suara yang baik  |

|  |                                       |   |   |
|--|---------------------------------------|---|---|
|  |                                       | Menggunakan contoh atau ilustrasi                               | Memberikan ilustrasi yang relevan untuk memperjelas                         |
|  |                                       |   | Menjelaskan materi dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari                   |
|  |                                       | Memberipenekanan pada bagian pokok                              | Memberikan penekanan khusus pada bagian yang penting                        |
|  |                                       |   | Memberikan kesimpulan tiap pokok yang diterangkan                           |
|  | Keterampilan Memberi Penguatan        | Memberikan penguatan verbal                                     | Memberikan kata-kata pujian   |
|  |                                       | Memberikan penguatan non verbal                                 | Memberikan senyuman, anggukan, gerakan badan, pandangan ramah               |
|  |                                       |   | Mengadakan permainan (ice breaking)   |
|  | Keterampilan Menggunakan Media & alat | Menggunakan media untuk memperjelas penyampaian pesan           | Menggunakan media untuk memperdalam pengalaman                              |
|  |                                       |   | Menggunakan media untuk merangsang terjadinya interaksi                     |
|  |                                       |   | Menggunakan media untuk membangkitkan motivasi                              |
|  |                                       | Menggunakan media yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran | Menggunakan media untuk membangkitkan keinginan dan minat                   |
|  | Keterampilan mengadakan variasi       | Menciptakan aktivitas pembelajaran yang variatif                | Melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan metode yang bervariasi            |
|  |                                       |   | Menerapkan strategi pembelajaran inovatif ( <i>Problem Based Learning</i> ) |
|  | Keterampilan Membimbing Diskusi       | Memfasilitasi proses diskusi                                    | Memusatkan perhatian dalam diskusi  |
|  |                                       |   | Memberi masukan perbedaan pandangan peserta                                 |

|                         |  |   |  |
|-------------------------|--|---|--|
|                         |  | peserta pelatihan   | Mendistribusikan partisipasi peserta yang pasif  |
|                         |  |   | Menutup diskusi  |
|                         | Keterampilan Bertanya                              | Memberikan pertanyaan berbasis masalah atau proyek                          | Memberikan pertanyaan berisi kata kunci memahami (Jelaskan, bedakanlah, terjemahkanlah, bandingkan, ubahlah, simpulkan, dll) |
|                         |  |   | Memberikan pertanyaan berisi kata menganalisis (uraikanlah, mengapa, beri alasan, dll)                                       |
|                         |  |   | Memberikan pertanyaan berisi kata menilai (Berilah pendapat, setujuhah anda, kritiklah, nilailah, dll)                       |
|                         |  |   | Memberikan pertanyaan berisi kata mencipta (Rancanglah, susunlah, buatlah, tulislah, apa yang terjadi seandainya,dll)        |
|                         |  | Pemberian pertanyaan yang jelas   | Memberikan pertanyaan yang dimengerti oleh peserta   |
|                         |  |   | Memberikan pertanyaan sesuai dengan materi   |
|                         | Keterampilan menutup Pelatihan                     | Menyimpulkan materi dan refleksi pembelajaran                               | Melibatkan peserta menyimpulkan materi yang sudah pelajari   |
|                         |  |   | Melibatkan peserta didik untuk melakukan peninjauan kembali pembelajaran   |
| Memfasilitasi Penugasan | Memfasilitasi penugasan & penilaian kepada peserta | Memberikan penilaian terhadap tugas yang diupload oleh peserta di LMS       |  |
|                         |  | Memberikan <i>feedback</i> terhadap tugas yang diupload oleh peserta di LMS |  |

|  |                           |   |   |
|--|---------------------------|---|---|
| Memfasilitasi <i>e-learning</i>          |                           |   | Memberikan penugasan tiap sesi  |
|  |                           | Menggunakan aplikasi Zoom                       | Menggunakan fitur-fitur zoom ( <i>Sharescreen, Chat, Microphone, Video</i> )                |
|  |                           | Menggunakan LMS Kita Kompeten                   | Menggunakan fitur - fitur LMS Kita Kompeten ( <i>Page Evaluasi TPM/Unjuk Keterampilan</i> ) |
|  |                           | & Kariermu                                      | Menggunakan fitur - fitur LMS Kariermu ( <i>Page Penilaian</i> )                            |
| Merencanakan Evaluasi Hasil Pembelajaran | Keterampilan Mengevaluasi | Penyusunan tabel spesifikasi                    | Menghasilkan rubrik penilaian Unjuk Keterampilan  |
|  |                           |   | Menghasilkan rubrik penilaian Tugas Praktik Mandiri   |
|  |                           | Membuat Evaluasi Hasil Belajar tes atau non tes | Menghasilkan instrumen Evaluasi Hasil Belajar berbentuk tes                                 |
|  |                           |   | Menghasilkan instrumen Evaluasi Hasil Belajar berbentuk Non-Tes                             |
|  |                           | Membuat kunci jawaban                           | Membuat kunci jawaban soal Evaluasi Hasil Belajar berbentuk tes                             |
|  |                           | Memberikan pengayaan                            | Memberikan bahan materi untuk mendalami materi  |

#### 4. Mendefinisikan dari setiap aspek

Langkah selanjutnya adalah mendefinisikan setiap aspek keterampilan mengajar dengan lebih mendalam. Pada tahap ini, pendefinisian yang jelas dan terperinci diberikan untuk meningkatkan keakuratan mengenai tiap aspek. Berikut adalah hasil pendefinisian dari tiap aspek:

**Tabel 4** Aspek dan Definisi Keterampilan Mengajar

| Aspek                                 | Definisi  |
|---------------------------------------|---|
| Keterampilan Membuka Pelajaran        | Upaya instruktur menciptakan pra-kondisi agar perhatian peserta terpusat                                      |
| Keterampilan Menjelaskan              | Upaya instruktur menyajikan materi dengan menarik   |
| Keterampilan Memberi Penguatan        | Upaya instruktur meningkatkan perhatian peserta terhadap pembelajaran   |
| Keterampilan Menggunakan Media & alat | Upaya instruktur menggunakan media pembelajaran yang tepat untuk menciptakan pembelajaran yang efektif        |
| Keterampilan mengadakan variasi       | Upaya Instruktur menciptakan suasana pelatihan tidak monoton  |
| Keterampilan Membimbing Diskusi       | Upaya instruktur untuk memfasilitasi diskusi dalam kegiatan pelatihan   |
| Keterampilan Bertanya                 | Upaya Instruktur menyajikan pertanyaan untuk mengukur pemahaman peserta pelatihan terhadap materi             |
| Keterampilan Menutup Pelajaran        | Upaya instruktur mengindikasikan kegiatan pembelajaran telah berakhir dan tujuan pembelajaran telah dilakukan |
| Memfasilitasi Penugasan               | Upaya instruktur untuk memberi penilaian terhadap tugas peserta pelatihan                                     |
| Keterampilan Teknologi                | Memiliki keterampilan teknologi yang memadai untuk melakukan pembelajaran online                              |
| Keterampilan Mengevaluasi             | Upaya instruktur untuk mengetahui keberhasilan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran               |

#### 5. Mendefinisikan dari setiap aspek

Pada tahap ini, pengembang menggunakan skala interval 4-1 dengan klasifikasi sangat baik, baik, cukup baik dan kurang baik. Skala interval dipilih untuk menghindari responden memilih netral. Dengan tidak adanya pilihan netral membuat hasil penilaian menjadi lebih jelas, apakah sudah baik atau perlu diperbaiki.

#### 6. Melakukan penilaian terhadap rubrik yang telah dikembangkan

Pada tahap ini pengembang melakukan penilaian juga terhadap rubrik yang sudah dikembangkan melibatkan ketua divisi learning sebagai reviewer melalui wawancara. penilaian ini bertujuan agar rubrik yang akan digunakan bahwa telah disusun dengan baik dan dapat mencakup seluruh keterampilan yang akan dinilai. Adapun pada tahap ini terdapat revisi yakni pada kalimat deskripsi tiap aspeknya perlu lebih diefektifkan.

## 7. Uji Coba

Pada Pada tahap uji coba instrumen, pengembang menempatkan instrumen, rubrik, dan cara penggunaan produk. Instrumen yang sudah dibuat, selanjutnya dikaji oleh ahli (*expert judgement*). Pada tahap ini, melibatkan ahli evaluasi (dosen) dan ahli materi (praktisi) serta melakukan uji coba *one to one* dengan 3 calon pengguna. Berikut adalah rincian dari hasil kaji kepada ahli materi, ahli evaluasi dan uji coba pada calon pengguna:

### 1. Hasil Ahli Evaluasi

Berdasarkan kaji ahli yang sudah dilakukan, ahli evaluasi memberikan masukan yakni terdapat minimal 2 pernyataan untuk mewakili masing- masing indikator, serta perlu menambahkan aspek keterampilan mengelola kelas dan aspek keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan.

### 2. Hasil Ahli Materi

Berdasarkan kaji ahli yang sudah dilakukan, ahli materi memberi masukan untuk menambahkan sub- indikator yang terdapat aktivitas untuk membangun komitmen peserta dalam belajar.

Selain kaji ahli, dilakukan uji pengguna *one to one* dengan mengikutsertakan 3 anggota staf *learning* sebagai pengguna dengan melakukan wawancara. Hasil dari uji pengguna *one to one* produk yang sudah dikembangkan mendapatkan respon positif dari ketiga pengguna.

## 8. Sosialisasi

Pada tahap ini pengembang melakukan sosialisasi produk instrumen serta rubrik penilaian yang sudah dikembangkan kepada seluruh staf khususnya staf *learning*. Hal ini bertujuan agar terjadi transparansi dan komitmen pengembang dalam pengembangan produk instrumen keterampilan mengajar calon instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten.

## SIMPULAN

Pada pengembangan ini menghasilkan produk berupa instrumen penilaian keterampilan mengajar untuk calon instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten. Instrumen ini diharapkan dapat mengukur dan menilai keterampilan mengajar dari seorang calon instruktur dengan tepat dan sesuai dengan indikator kompetensi SKKNI No. 333 Tahun 2020. Prosedur pengembangan instrumen ini menggunakan prosedur pengembangan yang dikemukakan CPS (Chicago Public Schools).

Berdasarkan hasil penelitian pengembangan instrumen penilaian keterampilan mengaja untuk calon instruktur ini, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait, diantaranya bagi para pengguna yang akan melakukan rekrutmen calon instruktur agar dapat dijadikan acuan dalam menilai dan dapat dikembangkan lagi sesuai kebutuhan dan level kompetensinya

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerimabimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak, baik yang bersifat moral maupun material.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alibrahim, F. A. (2020). *Online Teaching Skills and Competencies*. TOJET: The Turkish Online Journal Of Educational Technology, 16.
- Dra. Suprayekti, M. d. (2023). *Pembinaan Kompetensi Membelajarkan Dalam Teknologi Pendidikan*. Jakarta: UNJ Press
- Januszweski, A. &. (2008). *Educational Technology: A definition with commentary*. New york: Lawrence Erlbaum Association.
- Mangkunegara, & Prabu, A. A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Rosda.
- Indonesia. 2020. *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 333 Tahun 2020 tentang Kategori Aktivitas Penyewaan Dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan Dan Penunjang Usaha Lainnya Golongan Pokok Aktivitas Ketenagakerjaan Bidang Standardisasi, Pelatihan Kerja Dan Sertifikasi*. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Jakarta
- Zainul, A. (2001). *Mengajar di Perguruan Tinggi Buku 2.09 Alternative Assesment*. Jakarta: PAU-PPAI Universitas Terbuka.