



Skills Based Competency dan Daya Saing Praktisi Akuntansi Pada Emerging Market Asean

Sanusi Gazali Pane*, Saparuddin Siregar

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: sanusi.gazali.pane@uinsu.ac.id

Submitted: 16/11/2021; Accepted: 26/11/2021; Published: 30/11/2021

Abstrak—Kerangka kompetensi sangat dibutuhkan praktisi akuntansi di dalam organisasi untuk melaksanakan peran mereka secara efektif. Lebih lagi dalam konteks integrasi ekonomi dan mobilitas tenaga kerja antar negara regional, peran praktisi akuntansi menjadi salah satu dari delapan profesi yang terkena dampak persaingan profesi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat kompetensi praktisi akuntansi dengan menggunakan metode assesmen kompetensi yang mengacu pada penilaian teknis maupun non teknis melalui pengumpulan bukti yang relevan pada pekerjaan akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan selama kurun waktu pengujian tahun 2018-2020 sebanyak 83,01 gagal memenuhi tingkat kompetensi. Sedangkan 16,01 persen memiliki standar kompetensi pada kualifikasi teknis akuntansi dan kluster profesi. Implikasi dari temuan ini menggambarkan tingkat kesukaran aksesibilitas pasar tenaga kerja di kancan domestik maupun regional akan semakin meningkat dan daya saing yang dihasilkan akan semakin rendah. Improvisasi yang terkendali dan relevan pada, terutama pada dunia pendidikan dengan mengarahkan kurikulum berbasis paradigma kerangka kompetensi. Konsep ini setidaknya-tidaknya selaras dengan komitmen pemerintah menciptakan sumber daya manusia unggul untuk Indonesia tumbuh dan lebih maju.

Kata Kunci: Kompetensi; Sertifikasi Kompetensi; Teknisi Akuntansi

Abstract—The competency framework is needed by accounting practitioners in organizations to carry out their roles effectively. Moreover, in the context of economic integration and labor mobility between regional countries, the role of accounting practitioners is one of the eight professions affected by professional competition. The purpose of this study was to measure the level of competence of accounting practitioners by using a competency assessment method that refers to technical and non-technical assessments through collecting relevant evidence on accounting work. The results of this study indicate that during the 2018-2020 testing period, 83.01 failed to meet the competency level. Meanwhile, 16.01 percent have competency standards in accounting technician qualifications and professional clusters. The implication of this finding illustrates that the level of difficulty of labor market accessibility in the domestic and regional arena will increase and the resulting competitiveness will be lower. Controlled and relevant improvisation, especially in the world of education by directing a curriculum based on the competency framework paradigm. This concept is at least in line with the government's commitment to create superior human resources for Indonesia to grow and be more advanced.

Keywords: Competence; Competency Certification; Accounting Technician

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan global competitiveness report tahun 2019, peringkat daya saing Indonesia berada pada urutan ke-50 dari 141 negara di dunia, atau masih di bawah Singapore, Malaysia dan Thailand untuk wilayah Asia Tenggara. Sementara sistem pendidikan Indonesia menempati urutan 55 dari 73 negara di dunia. Bahkan dalam perspektif kompetensi, lulusan pendidikan sekolah menengah dan perguruan tinggi masih sangat rendah. Sebagaimana hasil pengujian kompetensi terhadap 3.328 orang yang mengajukan sertifikasi teknis akuntansi dari jenjang vokasi SMK, diploma III dan sarjana, selama kurun waktu 2018-2020 hanya 16,09% memiliki standar kompetensi. Selebihnya atau sekitar 83,01% gagal memenuhinya. Seyogianya merujuk pada tingkat kesesuaian pendidikan dengan levelitas skema yang diujikan, jumlah peserta kompeten seharusnya jauh lebih besar.

Selanjutnya bila data tersebut dibelah berdasarkan jenjang pendidikan, maka tingkat kompetensi SMK hanya 4,74 persen, diploma 5,55 persen dan sarjana 5,79 persen. Sebagai ilustrasi pendidikan jenjang sarjana selayaknya memiliki kompetensi pada kualifikasi 5 atau sebagai teknisi akuntansi madya, namun realitas tingkat kompetensi yang dicapai hanya kualifikasi 2. Level ini diperuntukkan bagi asesi yang berasal dari pendidikan vokasi seperti sekolah menengah kejuruan akuntansi (SMK). Walaupun pelaksanaan uji kompetensi dilakukan di provinsi Sumatera Utara dan Aceh, namun hasil ini dapat menggambarkan kualitas pendidikan secara umum di Indonesia. Hasil ini cukup mengkhawatirkan, tingkat kemampuan akademik dan praktek lulusan pendidikan vokasi maupun perguruan tinggi belum menunjukkan kualitas terbaik. Kondisi ini setidaknya-tidaknya membenarkan urutan tingkat daya saing dan sistem pendidikan nasional yang tidak sebaik negara-negara di Asia lainnya.

Namun pada sisi lain, hasil ini dapat menjadi kajian dan bahan evaluasi untuk memperbaiki dan sistem pendidikan dan peningkatan kualitas lulusan dari sistem pendidikan nasional Indonesia. Secara lengkap jenjang pendidikan dan skema materi uji kompetensi disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Asesmen Kompetensi

Jenjang Pendidikan Akuntansi	SMK	D-III	S-1
Jenis Skema :			
Kluster Profesi	572	364	615
Kualifikasi Teknisi Akuntansi	148	741	888
Total	720	1.105	1.503



Kompetensi menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performance*) di tempat kerja (Ravern, 2001; Boyatzis, 2008; Spencer and Spencer, 1993). Beberapa penelitian tentang kompetensi seperti Özçelik & Ferman (2006), melihat efektifitas kompetensi sebagai strategi sumber daya manusia. Sementara Zaim dan Yaşar (2013) menjelaskan hubungan positif kompetensi dan kinerja individu. Sedangkan Anwar & Djakfar (2014) menganggap kompetensi sebagai nilai tambah, demikian juga Lado & Wilson (1994), kompetensi sebagai bentuk keunggulan bersaing. Bahkan menurut Wulandari (2018) kompetensi sangat krusial pada level manajerial. Untuk memperoleh pengakuan kompeten pada suatu profesi bukanlah perkara mudah dan sederhana, dibutuhkan persiapan dan pelatihan berdasarkan kompetensi (Boahin, 2014; Arslan dan Uzasslan, 2017).

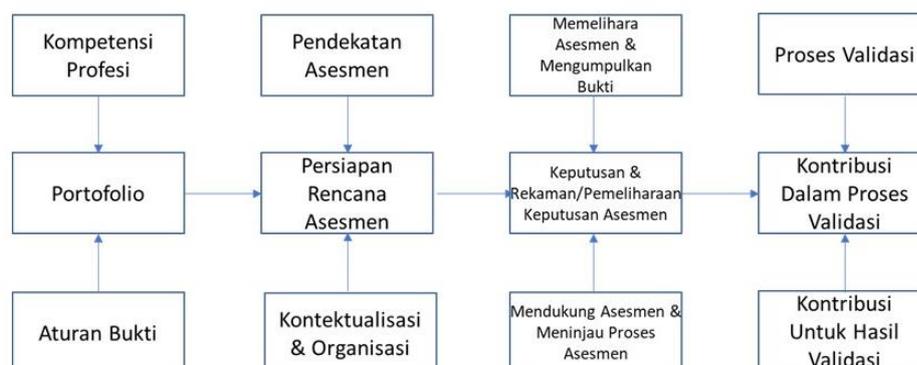
Menurut penelitian Mahdane dan Hubeis (2018) pada industry pengolahan, sertifikasi profesi saat ini belum menjadi syarat wajib dan pengaruhnya masih sedikit pada pengembangan karir. Sebaliknya Wahyudi (2014) menyatakan kompetensi sangat berpengaruh pada kinerja aparatur sipil negara (ASN), riset ini juga dikuatkan oleh riset (Callista, 2016; Muslimah, 2016, Triyonggo dan Maarif, 2015) pada bidang SDM. Sementara menurut (Shaputra, 2015; Prasetyo, 2018) menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada industri perbankan. Bahkan pada profesi guru, kompetensi berdampak kuat terhadap kualitas pembelajaran (Hadian, 2011; Riesminingsih, 2013; Murwati, 2013; Anggara, 2017; Budiman, 2018; Rizkiyah, 2018). Walaupun Kanarsih dan Nursetiawati (2020) tidak ada hubungan antara kompetensi profesional dengan prestasi belajar para guru.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan data sekunder yang diperoleh dari lembaga sertifikasi profesi. Hasil asesmen kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini untuk kurun waktu 2018 sampai dengan 2020. Adapun peserta uji kompetensi dalam penelitian ini adalah sekolah-sekolah vokasi dari jenjang menengah, diploma hingga perguruan tinggi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam kepada lembaga sertifikasi sebagai institusi yang memperoleh lisensi untuk melaksanakan uji kompetensi di Indonesia. Jumlah peserta uji selama kurun waktu tersebut sebanyak 3.331 orang dengan berbagai skema kompetensi terpilih. Peserta diberi kebebasan untuk memilih paket kompetensi maupun kualifikasi yang diujikan sepanjang memenuhi persyaratan dan aturan bukti.

Bila aturan bukti telah memenuhi kriteria VATM (valid, autentik, terkini dan memadai), maka perencanaan dan pengorganisasian asesmen dilanjutkan dengan penentuan pendekatan dan kontekstualisasi. Aktivitas ini bertujuan memastikan pelaksanaan asesmen telah memenuhi aturan, memiliki acuan pembandingan, dan penerapan strategi berdasarkan batasan variabel. Selanjutnya arah kontekstualisasi adalah upaya mengakomodasi persyaratan spesifik industri, penggunaan metoda atau perangkat yang sesuai, bahkan memperbaharui rencana asesmen bila diperlukan. Juga memastikan bahwa seluruh sumber daya fisik, peralatan dan bahan yang digunakan mendukung pelaksanaan uji kompetensi.

Untuk menjaga kualitas asesmen kompetensi, penelusuran terhadap portofolio dan materi uji harus benar-benar relevan. Sebagai ilustrasi, materi asesmen kompetensi yang menguji akuntansi perusahaan dagang maka harus relevan dengan portofolio yang dimiliki pemohon, baik dalam bentuk sertifikat pelatihan/pengalaman kerja maupun daftar nilai (*marksheet*) bagi pada semester yang sesuai. Secara lengkap metodologi asesmen kompetensi digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Proses Asesmen Kompetensi

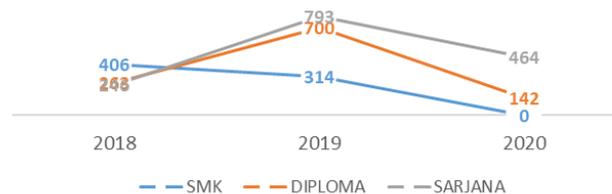
Mekanisme pengujian dilakukan dengan memastikan ketertelusuran portofolio dengan substansi pada materi uji. Unjuk kerja yang diharapkan dan bukti yang dikumpulkan tidak akan diperoleh bila terjadi kesenjangan antara keduanya. Proses eksplorasi ini memberikan keluasaan bagi asesor untuk menggunakan berbagai metode pengumpulan bukti. Kombinasi diantara model pengumpulan data menjadi sangat penting ketika penggunaan satu metode tidak mampu menyajikan bukti sebagaimana diharapkan.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah peserta uji mengalami peningkatan sepanjang tahun, hal ini mengindikasikan adanya kesadaran dan kepekaan masyarakat tentang urgensi sertifikasi kompetensi, khususnya pada dunia pendidikan. Tahun 2019 jumlah peserta uji sebanyak 1807 orang, mengalami peningkatan dari pada tahun sebelumnya, namun menurun pada tahun 2020 yang hanya sebanyak 606 peserta. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan penurunan aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat, dan pada sisi lain berdampak pada kegiatan asesmen kompetensi. Pada tahun 2020 kebijakan pelaksanaan uji kompetensi hanya dapat dilakukan bila menggunakan sistem uji kompetensi jarak jauh (UKJJ) dengan memanfaatkan teknologi informasi. Namun disebabkan oleh ketidaksiapan sumber daya, biaya pengadaan UKJJ relative mahal, maka kebijakan uji pada masa pandemi Covid-19 relative ditiadakan.

JUMLAH PESERTA UJI BERDASARKAN
JENJANG PENDIDIKAN



Gambar 2. Jumlah Peserta Uji Berdasarkan Jenjang Pendidikan

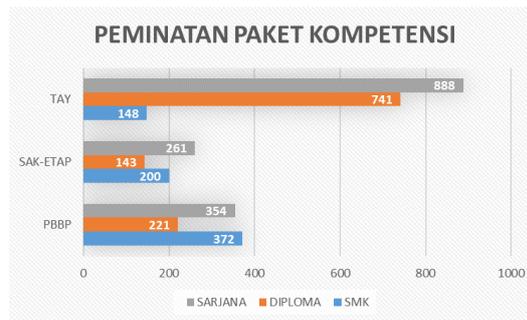
Sedangkan jumlah peserta berdasarkan jenjang pendidikan, peserta uji yang berasal dari perguruan lebih banyak dibandingkan dengan peserta vokasi. Indikasi ini juga menginformasikan bila perguruan tinggi memiliki tingkat awareness yang tinggi perihal asesmen kompetensi. Jumlah peserta perguruan tinggi sebanyak 1.503 orang melebihi peserta yang berasal dari diploma dan sekolah menengah kejuruan. Jumlah ini mencapai 45,16% dari total peserta uji, angka ini kemudian diikuti oleh jenjang pendidikan diploma sebanyak 33,20% dan sekolah menengah kejuruan sebesar 21,63%. Pada tahun 2020 atau pada saat wabah Covid-19 melanda, pelaksanaan uji kompetensi khususnya pada jenjang pendidikan sekolah menengah kejuruan tidak terlaksana secara maksimal, hal ini disebabkan oleh kebijakan pada sector pendidikan menengah yang meniadakan pelaksanaa ujian khusus kompetensi (UKK) untuk menghindari penyebaran Covid-19. Sedangkan pilihan paket kompetensi yang minati oleh peserta umumnya adalah : kualifikasi teknisi akuntansi junior, kluster penyusunan buku besar pembantu dan penyusunan laporan keuangan berbasis standar akuntansi keuangan untuk entitas tanpa akuntabilitas public (SAK- ETAP).

JUMLAH PESERTA UJI KOMPETENSI



Gambar 3. Jumlah Peserta Uji Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian, minat peserta pada kualifikasi teknisi akuntansi junior jauh lebih banyak dibandingkan paket kompetensi penyusunan buku besar pembantu (PBBP) dan penyusunan laporan keuangan berbasis SAK-ETAP. Jumlahnya mencapai 59,08%, disusul PBBP sebanyak 23,55% dan penyusunan laporan keuangan berbasis SAK-ETAP sebanyak 17,37%. Minat pada paket kompetensi teknisi akuntansi junior bagi pemohon jenjang sarjana disebabkan oleh penggunaan aplikasi komputer dalam pelaksanaan uji. Komputer digambarkan sebagai alat yang mempermudah dan mempercepat pekerjaan, walaupun pada hakikatnya paket kualifikasi ini jauh lebih sulit dan lebih lama dibandingkan paket klaster lainnya.



Gambar 4. Peminatan Paket Kompetensi

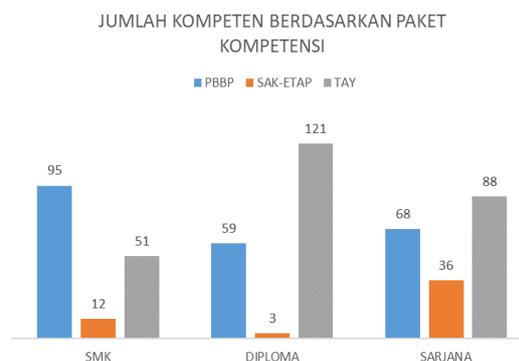
Berdasarkan hasil asesmen kompetensi selama tahun-tahun tersebut, disimpulkan bahwa tahun 2018 tingkat pencapaian kelulusan (kompeten) melampaui tahun-tahun setelahnya. Sebagai ilustrasi tingkat kompetensi pada tahun 2018 mencapai 50,47%, tahun 2019 sebesar 20,64% dan 28,89% pada tahun 2020. Rendahnya tingkat kompeten pada tahun 2019 bukan diintegrasikan sebagai penurunan kemampuan peserta asesmen periode berikutnya. Namun lebih disebabkan oleh tingkat persiapan yang dilakukan para peserta jauh lebih baik dibandingkan tahun-tahun berikutnya. Sedangkan tahun 2020 jumlah kompeten melampaui tahun 2019, disebabkan oleh beberapa institusi pendidikan sudah lebih memahami strategi pelaksanaan uji kompetensi sehingga penguatan kurikulum berbasis praktikum sudah lebih dominan.

TINGKAT PERSENTASE KOMPETEN



Gambar 5. Tingkat Persentase Kompeten

Selanjutnya, jumlah kompeten berdasarkan peminatan paket kompetensi peserta, maka tingkat kompeten jenjang pendidikan sarjana sebesar 36%, disusul pada level diploma sebanyak 34,3% dan jenjang sekolah menengah sebesar 29,6%. Paket kompetensi yang paling diminati adalah paket teknisi akuntansi junior (TAY), yaitu sebanyak 53,40% disusul PBBP sebesar 28,46% dan SAK-ETAP sejumlah 18,15%. Sementara tingkat kelulusan (kompeten) pada paket TAY sebesar 48,78%, diikuti oleh paket penyusunan buku besar pembantu (PBBP) sebanyak 41,65% dan penyusunan laporan keuangan berbasis standar akuntansi keuangan ekuitas tanpa akuntabilitas publik (SAK-ETAP) sejumlah 9,57%.



Gambar 6. Jumlah Kompeten Berdasarkan Paket Kompetensi

Selanjutnya berdasarkan paket peminatan, peserta asesmen kompetensi pada jenjang diploma lebih dominan memilih paket kompetensi teknisi akuntansi junior (TAY) dibandingkan paket lainnya. Sebaliknya bagi jenjang pendidikan SMK pilihan paket kompetensi adalah penyusunan buku besar pembantu (PBBP). Berbeda dengan jenjang



pendidikan sarjana, pilihan paket tidak jauh berbeda antara paket PBBP dan TAY. Artinya paket yang diminati pada jenjang sarjana adalah penyusunan buku besar pembantu dan teknisi akuntansi junior.

Beberapa karakteristik paket peminatan memang berbeda antara satu dengan lainnya, namun keseluruhannya menuntut pengetahuan dan keahlian yang cukup, baik bersumber dari pengalaman, pelatihan maupun pembelajaran yang didukung oleh *practical science* yang cukup. Sebagai ilustrasi walaupun paket PBBP terkesan sederhana, namun sesungguhnya paket ini termasuk kategori sulit. Pemohon harus memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang pembuatan surat konfirmasi status piutang yang bersumber dari buku besar pembantu piutang. Demikian juga dengan teknisi akuntansi junior, uji kompetensi pada paket ini minimal dilakukan selama dua hari. Pertama, menyusun laporan keuangan secara manual dan kedua adalah penyusunan laporan keuangan berbasis aplikasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tingkat kompetensi yang dimiliki lapisan sarjana, diploma, maupun jenjang sekolah kejuruan masih cukup rendah. Hal ini terbukti dari hasil uji kompetensi yang telah dirilis sebelumnya hanya 16,09% yang dinyatakan lulus (kompeten). Angka ini cukup kecil dibandingkan dengan peminatnya, namun jumlah tersebut terus meningkat sepanjang tahun. Kecilnya angka kelulusan tersebut disebabkan oleh banyak faktor, namun ada tiga hal yang merupakan faktor kritis dan menyumbang kegagalan tersebut antara lain: sistem pembelajaran, kualitas tenaga pengajar dan dukungan sumber daya. Secara umum institusi pendidikan khususnya perguruan tinggi, jarang sekali membekali atau memberikan pelatihan praktek akuntansi yang cukup, bobot perkuliahan lebih dominan pada peningkatan aspek pengetahuan semata. Sehingga pada saat pelaksanaan uji kompetensi, mereka akan mengalami kejutan intelektual, dimana terdapat perbedaan dimensi materi uji antara lingkungan kampus dan professional. Lebih lanjut, tenaga pendidik yang disiapkan oleh lembaga pendidikan umumnya merupakan akademisi murni yang tidak pernah atau sedikit sekali pengalaman profesionalnya pada bidang akuntansi. Sehingga dalam proses perkuliahan para pendidik mengalami kesulitan mentransfer pengalaman dan pengetahuan profesionalnya. Untuk mendukung kedua hal tersebut, lembaga pendidikan seharusnya memberi dukungan yang besar termasuk penyiapan sumber daya yang cukup dan dibutuhkan agar terselenggara sistem pendidikan yang mendukung program sertifikasi kompetensi. Evolusi hubungan regional masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) telah memasuki fase kulminasinya. Kebebasan pergerakan barang dan manusia merupakan konsekuensi ASEAN sebagai pasar bersama. Persaingan antar pekerja ditandai dengan tuntutan kompetensi berbasis sertifikasi untuk 8 jenis profesi, salah satunya adalah teknisi akuntansi. Karenanya keahlian berbasis kompetensi (*skilled based competency*) menjadi syarat utama untuk memenangkan persaingan. Kompetensi sendiri memuat tiga aspek penting, antara lain keahlian, pengetahuan dan sikap professional dalam bekerja. Kompetensi sejatinya dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti pengalaman kerja di dunia professional, program pelatihan yang terarah dan pengetahuan yang bersumber dari pendidikan formal. Sertifikasi profesi satu hal yang sangat penting, tak bisa ditawar maupun ditunda, saat ini merupakan paspor bagi para pekerja professional memasuki pasar terbuka..

REFERENCES

- Anggara, A. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Mutu Layanan Pembelajaran Penjaskes. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(1), 21–32.
- Arslan, R., Uzaslan, N.T.(2017). Impact of competency-based and target-oriented training on employee performance: A case study. *Journal of Industry and Higher Education*. 1–4. The Author(s) 2017 Reprints and permission: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav DOI: 10.1177/0950422217715199
- Boyatzis, Richard. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*. 27. 10.1108/02621710810840730.
- BNSP, 2014, Pedoman Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi, BNSP.
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *AGORA* Vol. 4, No. 2, (2016).
- Erman (2017), Standar Kompetensi Pengelola Koperasi Simpan Pinjam Syariah Di BMT Taqwa Muhammadiyah Padang, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Vol. 2, No. 2 : 193–203.
- Efendi (2009), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Metro, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Lampung.
- Hadian, Dedi, & Yulianti, Irma. (2011). Pengaruh Kompetensi Guru Pembimbing, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Pada SMA Se-Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 63–73.
- Kanarsih, T. & Nursetiawati, S. (2020). Hubungan Kompetensi Profesional Widyaiswara dan Prestasi Belajar Guru Terhadap Hasil Uji Sertifikasi Kompetensi Guru Keahlian Ganda. *Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 254-0849. e-ISSN : 2548-1398. Vol. 5, No. 5. Mei 2020.
- Lado, A. A., & Wilson, M. C. (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective. *The Academy of Management Review*, 19(4), 699–727. <https://doi.org/10.2307/258742>.
- Mahdane, Afri & Hubeis, Musa & Kuswanto, Sadikin. (2018). Pengaruh SKKNI dan Kompetensi SDM terhadap Pengembangan SDM di Unit Profesi SDM dalam Menghadapi Era MEA. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*. 13. 1. 10.29244/mikm.13.1.1-9.
- Mulyasa, E.(2007).Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Olivya, M. (2017). Perancangan Aplikasi Evaluasi Ujian Sertifikasi Kompetensi Pada Lembaga Sertifikasi Profesi. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian (SNP2M) 2017* (pp.123-128).



- Özçelik, Gaye & Ferman, Murat. (2006). Competency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*. 5. 72-91. 10.1177/1534484305284602.
- Boahin, P., Eggink, J. & Hofman, H. (2014). Competency-based training in international perspective: comparing the implementation processes towards the achievement of employability, *Journal of Curriculum Studies*, 46:6, 839-858, DOI: 10.1080/00220272.2013.812680
- Permenakertrans.(2013). Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, No.182. 2013
- Prasetyo, dkk (2018), Pengaruh Kompetensi Karyawin Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga, *Jurnal Widya Cipta*, Vol. 2, No. 1.
- Raven, John. (2001). The McClelland/McBer Competency Models.
- Riesminingsih (2013), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA YADIKA 3 Karang Tengah, *Jurnal MIX*, Vol. 3, No. 3 : 263-271.
- Rizkiyah, N.F., Mariana, R.R, dkk (2018). ertifikasi Asesor Kompetensi Guru Produktif Program Keahlian Tata Boga dalam Pelaksanaan Uji Sertifikasi Kompetensi. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*. Volume: 3 Nomor: 6 Bulan Juni Tahun 2018. Halaman: 708 – 714.
- Shaputra, dkk (2015), Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru, *Jurnal Tapak*, Vol. 7, No.1.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Triyonggo, Yunus & Maarif, Mohamad & Sukmawati, Anggraini & Baga, Lukman. (2015). Analisis Situasional Kompetensi Praktisi Sumber Daya Manusia Indonesia Menghadapi MEA 2015. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 14. 100-112. 10.12695/jmt.2015.14.1.7.
- Yamu'alim (2015), Sertifikat Kompetensi Sebagai Standar Kompetensi Kerja, *Jurnal Forum Manajemen*, Vol. 6, No. 1.
- Wahyudi, F (2014), Peran Kompetensi Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, *eJournal Administrative Reform*, Vol.2,No.1
- Wulandari, dkk (2018), Identifikasi Kompetensi Manajerial Pada Level Manajemen Menengah dalam Industri Perbankan Indonesia, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol.22, No.1:20-31.
- Yaşar, Mehmet & Ünal, Ömer & Zaim, Halil. (2013). Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal Of Global Strategic Management*. 2. 67-67. 10.20460/Jgsm.2013715668.