

Evaluasi Pengembangan Skema Sertifikasi Kompetensi *Public Speaking*: Perspektif Penilaian Eksternal dan Peningkatan Mutu

Hardika Prayudi Styawan¹, Agus Purbo Widodo², Ady Setiawan³

^{1,2,3}Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

E-mail: hardikaprayudi_styawan@yahoo.co.id¹, aguspurbo.w@gmail.com², pakdeairnew03@gmail.com³

Article History:

Received: 01 April 2026

Revised: 25 April 2026

Accepted: 08 Mei 2026

Keywords: Skema Sertifikasi, Kompetensi, *Public Speaking*, Penilaian Eksternal, Peningkatan Mutu

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hasil penilaian eksternal oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) terhadap pengembangan skema sertifikasi kompetensi *Public Speaking* pada lembaga sertifikasi person, serta mengevaluasi efektivitas tindakan perbaikan yang dilakukan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber data primer berupa dokumen temuan asesmen lapangan dari KAN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa ketidaksesuaian yang bersifat konseptual, teknis, dan operasional, khususnya terkait kompetensi asesor, validitas metode asesmen, pengaturan sarana prasarana, inklusivitas peserta, serta reliabilitas materi uji kompetensi (MUK). Temuan paling krusial adalah ketidakmampuan metode ujian tulis dalam mengukur kompetensi afektif dan psikomotor dalam *public speaking*. Lembaga telah melakukan tindakan koreksi dan korektif, seperti penambahan ujian praktik, penguatan standar kompetensi asesor, serta perbaikan sistem evaluasi. Penelitian ini menegaskan bahwa penilaian eksternal memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas skema sertifikasi melalui identifikasi gap implementasi dan penguatan sistem berbasis mutu.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kompetisi profesional yang semakin dinamis, kemampuan komunikasi, khususnya *public speaking*, menjadi salah satu kompetensi kunci yang menentukan keberhasilan individu dalam berbagai bidang. *Public speaking* tidak lagi sekadar keterampilan berbicara di depan umum, melainkan mencakup kemampuan menyampaikan pesan secara efektif, membangun kepercayaan diri, memengaruhi audiens, serta mengelola aspek verbal dan nonverbal secara terpadu. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa penguasaan *public speaking* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepercayaan diri dan efektivitas komunikasi individu, baik dalam konteks akademik maupun profesional (Kasmitha *et al.*, 2023; Liani & Sari, 2023). Oleh karena itu, kebutuhan terhadap sistem pengakuan kompetensi yang terstandar melalui sertifikasi menjadi semakin penting dalam menjamin kualitas dan kredibilitas individu.

Dalam konteks tersebut, keberadaan Lembaga Sertifikasi Person (LSP) yang mengacu pada standar internasional seperti ISO/IEC 17024:2012 menjadi sangat krusial. Standar ini menegaskan

bahwa lembaga sertifikasi harus mampu mengembangkan skema sertifikasi yang valid, reliabel, dan objektif dalam menilai kompetensi individu (ISO, 2012). Lebih lanjut, Syafii (2023) menyatakan bahwa penerapan ISO 17024 tidak hanya berfungsi sebagai alat standarisasi, tetapi juga sebagai mekanisme peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam perspektif kompetensi modern, pengukuran kompetensi tidak cukup hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga harus mencakup keterampilan (*skills*) dan sikap (*attitudes*) yang terintegrasi dalam performa nyata individu.

Namun demikian, implementasi skema sertifikasi *public speaking* di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam memastikan kesesuaian antara desain skema dengan metode asesmen yang digunakan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa asesmen kemampuan berbicara memerlukan pendekatan multidimensional yang mencakup aspek isi, bahasa, kejelasan penyampaian, serta performa komunikasi secara keseluruhan (Lu *et al.*, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan metode asesmen yang terbatas, seperti ujian tulis, tidak mampu merepresentasikan kompetensi *public speaking* secara utuh, karena mengabaikan dimensi afektif dan psikomotor yang menjadi inti dari keterampilan tersebut.

Selain itu, aspek validitas dan reliabilitas instrumen asesmen juga menjadi tantangan yang signifikan dalam pengembangan skema sertifikasi. Validitas berkaitan dengan sejauh mana instrumen mampu mengukur kompetensi yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan konsistensi hasil asesmen. Hendryadi (2024) menegaskan bahwa instrumen asesmen yang tidak memiliki indikator kompetensi yang jelas akan menghasilkan pengukuran yang bias dan tidak akurat. Hal ini diperkuat oleh Jannah dan Putra (2024) yang menyatakan bahwa kualitas asesmen sangat ditentukan oleh kejelasan konstruk, indikator penilaian, serta keterlibatan asesor yang kompeten dalam proses evaluasi. Dalam konteks sertifikasi *public speaking*, ketidakjelasan indikator dalam materi uji kompetensi dapat berpotensi menurunkan kredibilitas hasil sertifikasi.

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi juga membawa perubahan signifikan dalam pelaksanaan asesmen, khususnya melalui sistem ujian berbasis *online*. Digitalisasi asesmen memberikan efisiensi dan fleksibilitas dalam pelaksanaan sertifikasi, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan baru terkait standarisasi lingkungan ujian. Naderi *et al.* (2020) menyatakan bahwa kondisi lingkungan yang tidak terkontrol, seperti gangguan suara atau pencahayaan yang tidak memadai, dapat mempengaruhi hasil asesmen dan menurunkan reliabilitas penilaian. Oleh karena itu, diperlukan standar yang jelas dalam pengelolaan sarana dan prasarana asesmen online untuk menjamin fairness dan objektivitas proses sertifikasi.

Dalam perspektif tata kelola mutu, penilaian eksternal oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) menjadi instrumen penting dalam memastikan kesesuaian antara standar dan implementasi di lapangan. Asesmen eksternal tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi kepatuhan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk mengidentifikasi kelemahan sistemik yang seringkali tidak terdeteksi melalui audit internal. Temuan asesmen eksternal memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual lembaga sertifikasi, termasuk aspek kompetensi asesor, metode asesmen, validitas instrumen, serta pengelolaan skema sertifikasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam hasil penilaian eksternal terhadap pengembangan skema sertifikasi *public speaking* pada lembaga sertifikasi. Fokus penelitian ini tidak hanya pada identifikasi ketidaksesuaian, tetapi juga pada analisis akar penyebab serta evaluasi efektivitas tindakan koreksi dan korektif yang dilakukan oleh lembaga. Dengan menggunakan data primer berupa temuan asesmen eksternal, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan skema sertifikasi yang lebih valid, reliabel, dan adaptif terhadap kebutuhan kompetensi komunikasi di era modern.

LANDASAN TEORI

Kompetensi merupakan konsep multidimensional yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terintegrasi dalam kemampuan individu untuk melaksanakan tugas secara efektif. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja unggul, sedangkan Mulder (2017) menekankan bahwa kompetensi modern mencakup dimensi kognitif, afektif, dan psikomotor yang tercermin dalam performa nyata. Oleh karena itu, pengukuran kompetensi harus dilakukan secara holistik melalui pendekatan *competency-based assessment* yang menilai kemampuan individu berdasarkan standar yang ditetapkan.

Salah satu kompetensi yang memiliki peran penting dalam berbagai bidang adalah *public speaking*. Kompetensi ini tidak hanya mencakup kemampuan berbicara di depan umum, tetapi juga kemampuan menyampaikan pesan secara efektif, membangun kepercayaan diri, serta mengelola aspek verbal dan nonverbal secara terpadu. Penelitian menunjukkan bahwa *public speaking* berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan diri dan efektivitas komunikasi individu (Kasmita et al., 2023; Liani & Sari, 2023). Dalam perspektif pembelajaran, kompetensi ini mencakup domain kognitif, afektif, dan psikomotor, sehingga memerlukan metode asesmen yang mampu mengukur ketiga aspek tersebut secara komprehensif.

Dalam konteks pengakuan kompetensi, skema sertifikasi menjadi instrumen penting untuk menjamin bahwa kemampuan individu telah memenuhi standar tertentu. Skema sertifikasi merupakan seperangkat prosedur yang digunakan untuk menilai dan mengakui kompetensi secara sistematis. Berdasarkan standar ISO/IEC 17024:2012, lembaga sertifikasi person harus memastikan bahwa proses sertifikasi memenuhi prinsip validitas, reliabilitas, objektivitas, dan fairness (ISO, 2012). Dengan demikian, sertifikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai mekanisme penjaminan mutu sumber daya manusia.

Kualitas asesmen kompetensi sangat ditentukan oleh kesesuaian metode dan instrumen yang digunakan. Messick (1994) menegaskan bahwa validitas asesmen tidak hanya terletak pada instrumen, tetapi juga pada interpretasi hasilnya. Sementara itu, Anderson dan Krathwohl (2001) melalui revisi Taksonomi Bloom membagi domain pembelajaran menjadi kognitif, afektif, dan psikomotor, yang menegaskan pentingnya asesmen yang komprehensif. Dalam konteks ini, pendekatan *authentic assessment* menjadi relevan karena mampu merefleksikan kondisi nyata penggunaan kompetensi. Gulikers et al. (2004) menyatakan bahwa asesmen yang baik harus mendekati situasi dunia nyata, sehingga metode seperti praktik, simulasi, dan presentasi lebih efektif dibandingkan ujian tertulis dalam mengukur kompetensi performatif seperti *public speaking*.

Selain metode, kualitas instrumen asesmen juga menjadi faktor penting. Instrumen yang tidak memiliki indikator yang jelas berpotensi menghasilkan pengukuran yang bias dan tidak akurat (Hendryadi, 2024). Jannah dan Putra (2024) menambahkan bahwa kejelasan konstruk dan indikator sangat menentukan validitas hasil asesmen. Oleh karena itu, instrumen harus melalui proses validasi dan evaluasi berkala untuk memastikan kesesuaiannya dengan kompetensi yang diukur.

Peran asesor juga sangat krusial dalam menentukan kualitas proses sertifikasi. Asesor harus memiliki kompetensi yang relevan dengan bidang yang diuji, termasuk pemahaman terhadap standar kompetensi dan metode asesmen (Mulder, 2017). Spencer dan Spencer (1993) menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dalam proses evaluasi akan memengaruhi kualitas hasil organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi asesor melalui pelatihan dan evaluasi berkelanjutan menjadi bagian penting dalam sistem sertifikasi.

Dalam pelaksanaan asesmen, prinsip fairness dan inklusivitas harus menjadi perhatian utama.

OECD (2019) menekankan bahwa setiap individu harus memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan kompetensinya tanpa diskriminasi. Messick (1994) juga menyatakan bahwa keadilan merupakan bagian dari validitas asesmen, karena ketidakadilan dapat menimbulkan bias yang tidak relevan. Oleh karena itu, sistem sertifikasi harus mampu mengakomodasi keberagaman peserta agar proses asesmen berlangsung secara adil dan objektif.

Dari perspektif manajemen mutu, pengembangan skema sertifikasi harus mengacu pada prinsip *continuous improvement*. Deming (1986) melalui siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) menekankan pentingnya perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan perbaikan secara berkelanjutan. Penerapan siklus ini memungkinkan lembaga sertifikasi untuk meningkatkan kualitas sistem secara sistematis dan adaptif terhadap perubahan. Selain itu, penilaian eksternal memiliki peran strategis dalam memastikan kesesuaian antara standar dan implementasi. Penilaian eksternal tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi kepatuhan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan. Dengan demikian, hasil asesmen eksternal dapat menjadi dasar dalam merumuskan langkah perbaikan yang berkelanjutan.

Pengembangan skema sertifikasi kompetensi *public speaking* memerlukan pendekatan yang komprehensif yang mencakup kejelasan konsep kompetensi, kesesuaian metode asesmen, validitas dan reliabilitas instrumen, kompetensi asesor, serta prinsip fairness dan inklusivitas. Dukungan manajemen mutu berbasis *continuous improvement* dan penilaian eksternal menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa sistem sertifikasi mampu menghasilkan pengukuran kompetensi yang akurat, objektif, dan kredibel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam penerapan pengembangan skema sertifikasi *public speaking* pada lembaga sertifikasi di LSP PT Quantum HRM Internasional, khususnya terkait temuan asesmen lapangan oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) pada Tahun 2025. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, karena fokusnya adalah menggambarkan implementasi skema sertifikasi, mengidentifikasi akar penyebab ketidaksesuaian, serta menilai efektivitas tindakan koreksi dan tindakan korektif yang dilakukan oleh lembaga.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah dokumen temuan asesmen eksternal oleh KAN, yang memuat uraian ketidaksesuaian, bukti objektif, konteks operasional, serta rekomendasi perbaikan terkait skema sertifikasi *public speaking*. Selain itu, penelitian juga menggunakan dokumen tindak lanjut dari lembaga sertifikasi, seperti dokumen koreksi, tindakan korektif, pembaruan skema, instrumen materi uji kompetensi (MUK), rekaman pelaksanaan asesmen, serta bukti implementasi sistem sertifikasi berbasis online. Analisis dilakukan secara triangulasi untuk memastikan bahwa temuan ditinjau dari perspektif asesor dan lembaga sertifikasi secara komprehensif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui analisis dokumen secara sistematis. Setiap temuan asesmen diklasifikasikan berdasarkan kesesuaiannya dengan prinsip ISO/IEC 17024:2012, meliputi aspek kompetensi asesor, metode asesmen, validitas dan reliabilitas instrumen, sarana dan prasarana asesmen, serta pengelolaan skema sertifikasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola ketidaksesuaian serta keterkaitan antar temuan.

Selain itu, penelitian ini menerapkan analisis akar penyebab (*root cause analysis*) untuk mengidentifikasi faktor utama yang menyebabkan ketidaksesuaian, serta analisis komparatif untuk mengevaluasi efektivitas tindakan koreksi dan korektif yang dilakukan oleh lembaga. Validitas data dijaga melalui triangulasi dokumen dan interpretasi berbasis teori, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat akurasi dan kredibilitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Temuan Penilaian Eksternal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian eksternal terhadap pengembangan skema sertifikasi *public speaking* mengidentifikasi berbagai bentuk ketidaksesuaian yang bersifat multidimensional, mencakup aspek kompetensi asesor, metode asesmen, validitas dan reliabilitas instrumen, sarana dan prasarana, serta pengelolaan skema sertifikasi secara keseluruhan. Ketidaksesuaian tersebut tidak hanya muncul pada level administratif, tetapi juga menyentuh aspek substantif yang berpengaruh langsung terhadap kualitas proses sertifikasi dan kredibilitas hasil asesmen. Secara lebih spesifik, temuan ini mencerminkan adanya kelemahan dalam penyelarasan antara desain sistem sertifikasi yang telah mengacu pada standar dengan praktik implementasinya di lapangan, sehingga berpotensi menimbulkan bias dalam pengukuran kompetensi peserta.

Lebih lanjut, kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) antara standar normatif yang ditetapkan dengan realitas operasional yang dijalankan oleh lembaga sertifikasi. Kesenjangan tersebut mengindikasikan bahwa meskipun lembaga telah memiliki kerangka sistem yang sesuai dengan standar internasional, namun belum sepenuhnya mampu menerjemahkannya ke dalam praktik yang konsisten, terstruktur, dan berkelanjutan. Hal ini juga memperlihatkan bahwa sistem manajemen sertifikasi belum berjalan secara optimal dalam menjamin keterpaduan antara kebijakan, prosedur, dan implementasi di tingkat operasional.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Deming (1986) yang menyatakan bahwa kegagalan organisasi sering kali bukan disebabkan oleh ketiadaan standar atau prosedur, melainkan oleh lemahnya implementasi sistem serta kurangnya komitmen terhadap prinsip perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Dalam perspektif manajemen mutu, kondisi ini juga dapat diinterpretasikan sebagai belum optimalnya penerapan siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), khususnya pada tahap "*Check*" dan "*Act*", di mana proses monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut belum dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan.

Selain itu, temuan penilaian eksternal ini juga menunjukkan bahwa mekanisme pengendalian internal dalam lembaga sertifikasi masih perlu diperkuat, terutama dalam memastikan bahwa setiap komponen sistem, mulai dari kompetensi sumber daya manusia hingga keandalan instrumen asesmen, dapat berjalan secara sinergis. Dengan demikian, hasil asesmen eksternal tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi kepatuhan terhadap standar, tetapi juga sebagai sumber informasi strategis untuk mengidentifikasi akar permasalahan serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang lebih terarah dan berkelanjutan dalam pengembangan skema sertifikasi *public speaking*.

Kompetensi Asesor dan Validitas Asesmen

Temuan penelitian menunjukkan bahwa belum terdapat persyaratan yang memadai terkait pemahaman asesor terhadap skema sertifikasi *public speaking*, khususnya dalam aspek karakteristik kompetensi yang diuji dan indikator performa yang harus dinilai. Kondisi ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam sistem seleksi dan pengembangan asesor, di mana kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan spesifik skema sertifikasi. Akibatnya, proses asesmen berpotensi mengalami bias, baik dalam interpretasi indikator penilaian maupun dalam pengambilan keputusan terhadap kelulusan peserta. Bias tersebut dapat muncul dalam bentuk penilaian yang terlalu subjektif, inkonsisten antar asesor, maupun ketidakmampuan dalam mengidentifikasi aspek-aspek penting dari kompetensi *public speaking* yang bersifat performatif.

Dalam perspektif teori validitas asesmen, Messick (1994) menegaskan bahwa validitas tidak hanya ditentukan oleh instrumen yang digunakan, tetapi juga oleh kualitas dan kompetensi

evaluator dalam memahami konstruk yang diukur. Asesor yang tidak memiliki pemahaman mendalam terhadap dimensi kompetensi public speaking, yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor, cenderung menghasilkan penilaian yang tidak representatif terhadap kemampuan sebenarnya. Hal ini berpotensi menimbulkan fenomena construct underrepresentation, yaitu kondisi di mana sebagian aspek penting dari kompetensi tidak terukur secara optimal, sehingga hasil asesmen menjadi tidak utuh dan kurang akurat.

Selain itu, dalam kerangka competency-based assessment, Mulder (2017) menegaskan bahwa asesor harus memiliki kompetensi yang spesifik dan kontekstual sesuai dengan bidang yang diuji, termasuk pemahaman terhadap standar kompetensi, metode asesmen yang relevan, serta kemampuan dalam melakukan observasi dan evaluasi performa secara objektif. Ketidaksesuaian antara kompetensi asesor dengan skema sertifikasi dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam penilaian, baik berupa false positive (peserta yang tidak kompeten dinyatakan kompeten) maupun false negative (peserta yang kompeten dinyatakan tidak kompeten), yang pada akhirnya berdampak pada kredibilitas lembaga sertifikasi.

Lebih lanjut, dari perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi asesor merupakan bagian dari *critical success factors* dalam sistem sertifikasi. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi individu yang terlibat dalam proses evaluasi sangat menentukan kualitas output organisasi. Oleh karena itu, penguatan kompetensi asesor tidak hanya berhenti pada tahap pemenuhan persyaratan administratif, tetapi juga harus mencakup pengembangan kapasitas secara berkelanjutan melalui pelatihan, sertifikasi, serta evaluasi kinerja secara periodik.

Dengan demikian, penambahan persyaratan kompetensi asesor merupakan langkah awal yang penting dalam meningkatkan kualitas asesmen. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, lembaga sertifikasi perlu mengembangkan sistem manajemen asesor yang komprehensif, mencakup proses rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta mekanisme evaluasi yang sistematis. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas asesmen, serta memastikan bahwa proses sertifikasi benar-benar mampu merefleksikan kompetensi peserta secara objektif dan akurat.

Ketidaksesuaian Metode Asesmen

Penggunaan ujian tulis sebagai metode utama dalam menilai kompetensi *public speaking* merupakan salah satu temuan paling krusial dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena metode tersebut tidak sepenuhnya mampu merepresentasikan kompleksitas kompetensi yang diukur. Ujian tulis pada dasarnya hanya berfokus pada pengukuran aspek kognitif, seperti pemahaman konsep, teori komunikasi, atau struktur penyampaian pesan. Sementara itu, kompetensi public speaking justru lebih dominan pada aspek afektif dan psikomotor, seperti kepercayaan diri, ekspresi wajah, intonasi suara, bahasa tubuh, serta kemampuan berinteraksi dengan audiens secara langsung. Dengan demikian, terdapat ketidaksesuaian mendasar antara metode asesmen yang digunakan dengan karakteristik kompetensi yang seharusnya diukur.

Dalam kerangka teori Bloom's Taxonomy yang telah direvisi oleh Anderson dan Krathwohl (2001), pembelajaran dan penilaian kompetensi dibagi ke dalam tiga domain utama, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor. Ujian tulis hanya mampu menjangkau domain kognitif, sehingga tidak cukup untuk mengukur kompetensi yang bersifat performatif seperti public speaking. Ketidaksesuaian ini berpotensi menimbulkan construct underrepresentation, yaitu kondisi di mana sebagian besar dimensi kompetensi tidak terukur, sehingga hasil asesmen menjadi tidak komprehensif dan kurang valid.

Lebih lanjut, penelitian Lu *et al.* (2025) menegaskan bahwa asesmen kemampuan berbicara harus dilakukan melalui pendekatan performatif yang memungkinkan evaluator mengamati secara langsung kualitas komunikasi individu. Asesmen performatif tidak hanya menilai isi pesan, tetapi juga bagaimana pesan tersebut disampaikan, termasuk aspek nonverbal yang memiliki peran penting dalam efektivitas komunikasi. Dalam konteks ini, penggunaan metode asesmen yang tidak sesuai dapat menyebabkan construct-irrelevant variance, yaitu masuknya faktor-faktor yang tidak relevan dalam proses penilaian, sehingga mengurangi akurasi hasil asesmen (Messick, 1994).

Selain itu, dari perspektif authentic assessment, Gulikers *et al.* (2004) menyatakan bahwa asesmen yang baik harus merefleksikan kondisi nyata di mana kompetensi tersebut akan digunakan. Dalam dunia profesional, kemampuan public speaking tidak diukur melalui tes tertulis, melainkan melalui performa nyata di hadapan audiens. Oleh karena itu, penggunaan ujian praktik, simulasi presentasi, atau role play menjadi lebih relevan dan mampu memberikan gambaran yang lebih autentik terhadap kompetensi peserta.

Dengan demikian, penambahan metode ujian praktik sebagai bagian dari proses asesmen merupakan langkah yang tepat dan strategis dalam meningkatkan validitas dan reliabilitas penilaian. Namun demikian, implementasi asesmen praktik juga perlu didukung dengan instrumen penilaian yang jelas, rubrik yang terstandarisasi, serta kompetensi asesor yang memadai agar hasil asesmen tetap objektif dan konsisten. Integrasi antara metode asesmen yang tepat dan sistem evaluasi yang terstruktur diharapkan dapat menghasilkan proses sertifikasi yang lebih akurat, adil, dan mampu merefleksikan kompetensi public speaking secara utuh.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Temuan terkait materi uji kompetensi menunjukkan bahwa belum terdapat mekanisme validasi dan evaluasi instrumen asesmen yang dilakukan secara sistematis dan berkala. Kondisi ini mengindikasikan adanya kelemahan mendasar dalam pengelolaan kualitas instrumen yang digunakan dalam proses sertifikasi. Padahal, dalam konteks asesmen berbasis kompetensi, instrumen merupakan komponen utama yang menentukan akurasi pengukuran terhadap kemampuan peserta. Hendryadi (2024) menyatakan bahwa instrumen yang tidak memiliki indikator kompetensi yang jelas dan terukur berpotensi menghasilkan data yang bias, sehingga tidak mampu merepresentasikan kemampuan sebenarnya dari individu yang diuji. Hal ini diperkuat oleh Jannah dan Putra (2024) yang menegaskan bahwa kejelasan konstruk, indikator, serta kesesuaian antara tujuan asesmen dan alat ukur merupakan faktor krusial dalam menjaga validitas hasil pengukuran.

Lebih lanjut, dalam perspektif teori validitas modern, Messick (1994) menjelaskan bahwa validitas tidak hanya berkaitan dengan isi instrumen, tetapi juga mencakup interpretasi dan penggunaan hasil asesmen. Dengan demikian, instrumen yang tidak tervalidasi secara memadai berpotensi menghasilkan interpretasi yang keliru, sehingga berdampak pada pengambilan keputusan sertifikasi yang tidak akurat. Selain itu, reliabilitas instrumen juga menjadi isu penting, karena tanpa konsistensi dalam hasil pengukuran, maka kepercayaan terhadap sistem sertifikasi akan menurun. Instrumen yang tidak memiliki standar yang jelas cenderung menghasilkan variasi penilaian yang tinggi antar asesor, sehingga mengurangi objektivitas proses asesmen.

Di sisi lain, ketiadaan proses reafirmasi atau evaluasi berkala terhadap materi uji kompetensi menunjukkan lemahnya sistem pengendalian mutu dalam lembaga sertifikasi. Dalam standar ISO/IEC 17024:2012 ditegaskan bahwa instrumen asesmen harus ditinjau dan diperbarui secara berkala untuk memastikan kesesuaian dengan perkembangan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. Hal ini juga sejalan dengan prinsip *continuous improvement* dalam manajemen mutu yang

menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap seluruh komponen sistem. Tanpa adanya mekanisme tersebut, terdapat risiko bahwa instrumen asesmen menjadi usang (*obsolete*) dan tidak lagi relevan dengan kebutuhan kompetensi aktual.

Oleh karena itu, penguatan sistem validasi dan reliabilitas instrumen menjadi kebutuhan mendesak dalam pengembangan skema sertifikasi *public speaking*. Lembaga sertifikasi perlu mengembangkan prosedur baku yang mencakup uji validitas isi (*content validity*), validitas konstruk (*construct validity*), serta uji reliabilitas melalui pendekatan kuantitatif maupun kualitatif. Selain itu, keterlibatan pakar (*expert judgment*) dan pelaksanaan uji coba instrumen secara berkala juga menjadi langkah strategis dalam memastikan bahwa materi uji kompetensi benar-benar mampu mengukur kemampuan *public speaking* secara komprehensif, objektif, dan akuntabel.

Sarana Prasarana dan Fairness Asesmen

Ketidakstandaran kondisi pelaksanaan ujian berbasis online menjadi salah satu temuan penting yang berdampak langsung terhadap aspek *fairness* dalam asesmen kompetensi. Variasi kondisi lingkungan ujian, seperti perbedaan kualitas jaringan internet, pencahayaan ruangan, tingkat kebisingan, serta perangkat yang digunakan peserta, menunjukkan bahwa proses asesmen belum dilaksanakan dalam kondisi yang terkontrol dan setara. Naderi *et al.* (2020) menyatakan bahwa lingkungan asesmen yang tidak terstandarisasi dapat mempengaruhi performa peserta, sehingga hasil yang diperoleh tidak sepenuhnya mencerminkan kompetensi yang sesungguhnya. Dalam konteks ini, ketimpangan fasilitas antar peserta berpotensi menciptakan ketidakadilan (*inequity*) dalam proses sertifikasi, karena faktor eksternal di luar kemampuan individu turut memengaruhi hasil penilaian.

Lebih lanjut, dalam perspektif teori *fairness in assessment*, prinsip keadilan mengharuskan setiap peserta memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan kompetensinya dalam kondisi yang setara (OECD, 2019). Ketidakkonsistenan dalam sarana dan prasarana asesmen dapat menyebabkan munculnya *construct-irrelevant variance*, yaitu variabel luar yang tidak relevan tetapi memengaruhi hasil pengukuran (Messick, 1994). Hal ini berimplikasi pada menurunnya validitas asesmen, karena hasil yang diperoleh tidak sepenuhnya mencerminkan kemampuan *public speaking* peserta, melainkan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang berbeda-beda.

Dari perspektif tata kelola dan pengendalian internal, kondisi ini juga mencerminkan lemahnya aktivitas pengendalian (*control activities*) dalam sistem sertifikasi. Kerangka kerja COSO (2017) menegaskan bahwa organisasi harus memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas untuk memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ketiadaan standar operasional terkait sarana dan prasarana asesmen menunjukkan bahwa lembaga belum sepenuhnya mengimplementasikan sistem pengendalian internal secara efektif, khususnya dalam menjamin konsistensi pelaksanaan asesmen.

Selain itu, dalam konteks digital assessment, standarisasi lingkungan ujian menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam proses sertifikasi. Tanpa adanya mekanisme verifikasi yang ketat, seperti pengecekan kondisi ruang ujian, perangkat, serta konektivitas sebelum asesmen berlangsung, maka risiko bias dalam penilaian akan semakin tinggi. Oleh karena itu, penetapan standar sarana dan prasarana, termasuk kriteria teknis dan prosedur verifikasi Tempat Uji Kompetensi (TUK), menjadi langkah strategis dalam menjaga objektivitas, reliabilitas, dan kredibilitas proses asesmen.

Dengan demikian, penguatan aspek sarana dan prasarana tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga merupakan bagian integral dari upaya menjaga kualitas dan integritas sistem sertifikasi. Lembaga sertifikasi perlu memastikan bahwa setiap peserta mengikuti asesmen dalam kondisi yang

setara, sehingga hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan kompetensi yang dimiliki secara adil, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Inklusivitas dan Legitimasi Lembaga

Temuan terkait kebijakan peserta dalam skema sertifikasi *public speaking* menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan prinsip inklusivitas, khususnya dalam memberikan akses yang setara bagi seluruh calon peserta, termasuk individu dengan kebutuhan khusus. Ketidakkonsistenan ini tercermin dari belum adanya standar operasional yang jelas terkait akomodasi bagi peserta disabilitas, serta adanya pembatasan tertentu yang tidak sepenuhnya didasarkan pada analisis kompetensi, melainkan pada kondisi fisik peserta. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan akses dalam asesmen belum diimplementasikan secara optimal.

Dalam perspektif keadilan pendidikan dan asesmen, OECD (2019) menegaskan bahwa sistem asesmen yang berkualitas harus mampu menjamin kesempatan yang setara (*equal opportunity*) bagi seluruh individu tanpa diskriminasi, baik berdasarkan kondisi fisik, latar belakang sosial, maupun karakteristik lainnya. Ketika sistem sertifikasi tidak mampu mengakomodasi keragaman peserta, maka terdapat risiko terjadinya ketidakadilan struktural yang dapat menghambat individu tertentu dalam memperoleh pengakuan kompetensi. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kredibilitas sistem sertifikasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, dalam kerangka teori validitas modern, Messick (1994) menekankan bahwa aspek konsekuensi sosial dari asesmen juga merupakan bagian integral dari validitas. Dengan kata lain, asesmen tidak hanya harus akurat secara teknis, tetapi juga adil dalam dampaknya terhadap peserta. Ketidaksesuaian dalam aspek inklusivitas dapat menimbulkan *construct-irrelevant barriers*, yaitu hambatan yang tidak berkaitan dengan kompetensi namun memengaruhi akses dan hasil asesmen. Hal ini berpotensi mengurangi keabsahan penggunaan hasil sertifikasi sebagai dasar pengambilan keputusan.

Dari perspektif organisasi, isu inklusivitas juga berkaitan erat dengan legitimasi lembaga di mata publik. Suchman (1995) dalam teori legitimasi organisasi menyatakan bahwa legitimasi merupakan persepsi atau asumsi umum bahwa tindakan suatu organisasi sesuai dengan norma, nilai, dan harapan sosial yang berlaku. Ketika lembaga sertifikasi tidak mampu menunjukkan komitmen terhadap prinsip inklusivitas dan keadilan, maka tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut dapat menurun. Sebaliknya, penerapan kebijakan yang inklusif dan nondiskriminatif akan memperkuat legitimasi moral dan sosial lembaga.

Oleh karena itu, penguatan prinsip inklusivitas dalam skema sertifikasi *public speaking* menjadi aspek yang sangat strategis. Lembaga sertifikasi perlu mengembangkan kebijakan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan beragam peserta, seperti penyediaan metode asesmen alternatif, penyesuaian teknis pelaksanaan ujian, serta pelatihan asesor dalam menangani peserta dengan kebutuhan khusus. Dengan demikian, sistem sertifikasi tidak hanya menjamin akurasi pengukuran kompetensi, tetapi juga mencerminkan nilai keadilan, kesetaraan, dan tanggung jawab sosial, yang pada akhirnya akan meningkatkan kredibilitas dan legitimasi lembaga secara berkelanjutan.

Analisis Integratif

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kelemahan utama dalam pengembangan skema sertifikasi *public speaking* tidak terletak pada aspek perancangan standar atau kerangka sistem, melainkan pada tahap implementasi dan konsistensi pelaksanaannya di

lapangan. Hal ini tercermin dari berbagai temuan yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara prosedur yang telah ditetapkan dengan praktik operasional yang dilakukan. Dengan kata lain, lembaga sertifikasi telah memiliki fondasi sistem yang relatif memadai, namun belum mampu memastikan bahwa seluruh komponen sistem berjalan secara terpadu, konsisten, dan berkelanjutan.

Dalam perspektif manajemen mutu, kondisi ini dapat dianalisis menggunakan pendekatan siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) yang dikemukakan oleh Deming (1986). Pada tahap *Plan*, lembaga telah menunjukkan upaya dalam merancang skema sertifikasi yang mengacu pada standar yang berlaku. Namun, pada tahap *Do*, implementasi masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam penerapan metode asesmen, pengelolaan instrumen, serta kesiapan sarana prasarana. Selanjutnya, pada tahap *Check*, proses monitoring dan evaluasi belum dilakukan secara optimal, sebagaimana terlihat dari tidak adanya mekanisme validasi dan reafirmasi instrumen secara berkala. Akibatnya, tahap *Act* atau tindak lanjut perbaikan belum sepenuhnya berbasis pada data evaluasi yang sistematis, melainkan lebih bersifat reaktif terhadap temuan eksternal.

Selain itu, jika ditinjau dari perspektif tata kelola organisasi, kelemahan implementasi tersebut juga menunjukkan belum optimalnya sistem pengendalian internal dalam lembaga sertifikasi. Kerangka kerja COSO (2017) menekankan bahwa efektivitas pengendalian internal ditentukan oleh lima komponen utama, yaitu lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian risiko (*risk assessment*), aktivitas pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), serta kegiatan pemantauan (*monitoring activities*). Berdasarkan temuan penelitian, beberapa komponen tersebut, khususnya aktivitas pengendalian dan pemantauan, belum berjalan secara efektif, sehingga menyebabkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan asesmen.

Lebih lanjut, integrasi antara sistem manajemen mutu dan sistem pengendalian internal menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas tata kelola sertifikasi. Dalam konteks ini, lembaga sertifikasi perlu mengembangkan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap standar, tetapi juga pada efektivitas implementasi dan keberlanjutan perbaikan. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan budaya mutu, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta pemanfaatan data asesmen sebagai dasar pengambilan keputusan strategis.

Dengan demikian, analisis integratif ini menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan skema sertifikasi *public speaking* tidak hanya ditentukan oleh kualitas desain sistem, tetapi juga oleh kemampuan lembaga dalam mengelola implementasi secara konsisten, terukur, dan adaptif. Penguatan siklus PDCA dan sistem pengendalian internal berbasis COSO menjadi langkah strategis dalam memastikan bahwa proses sertifikasi berjalan secara efektif, objektif, dan berkelanjutan, sehingga mampu meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan publik terhadap lembaga sertifikasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap temuan penilaian eksternal, dapat disimpulkan bahwa pengembangan skema sertifikasi *public speaking* pada lembaga sertifikasi masih menghadapi berbagai tantangan yang bersifat sistemik, terutama pada aspek implementasi. Meskipun secara konseptual skema sertifikasi telah dirancang dengan mengacu pada standar yang berlaku, seperti ISO/IEC 17024:2012, namun dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian yang berdampak pada kualitas dan kredibilitas proses sertifikasi. Permasalahan utama yang teridentifikasi mencakup kompetensi asesor yang belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan skema, metode asesmen yang belum mampu mengukur kompetensi secara komprehensif, serta instrumen asesmen yang belum tervalidasi secara optimal. Selain itu, ketidakstandaran sarana dan

prasarana asesmen, khususnya dalam pelaksanaan ujian berbasis *online*, turut memengaruhi aspek fairness dan objektivitas penilaian. Isu lain yang juga signifikan adalah belum optimalnya penerapan prinsip inklusivitas, yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam akses terhadap sertifikasi bagi seluruh peserta.

Dari perspektif manajemen mutu, kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan siklus PDCA belum berjalan secara optimal, terutama pada tahap monitoring dan evaluasi. Sementara itu, dari sudut pandang tata kelola organisasi, kelemahan tersebut mencerminkan belum kuatnya sistem pengendalian internal dalam memastikan konsistensi dan kualitas pelaksanaan sertifikasi. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa permasalahan utama bukan terletak pada desain sistem, melainkan pada implementasi dan pengelolaan sistem secara berkelanjutan. Penilaian eksternal dalam hal ini memiliki peran strategis sebagai instrumen evaluasi yang mampu mengidentifikasi kesenjangan antara standar dan praktik, serta menjadi dasar dalam mendorong perbaikan berkelanjutan.

Sejalan dengan temuan tersebut, diperlukan upaya perbaikan yang komprehensif dan berkelanjutan. Lembaga sertifikasi perlu memperkuat kompetensi asesor melalui pengembangan standar yang spesifik dan pelatihan berkala agar proses asesmen dapat dilakukan secara objektif dan profesional. Selain itu, metode asesmen perlu dikembangkan dengan mengintegrasikan pendekatan berbasis performa, seperti ujian praktik dan simulasi, guna memastikan bahwa seluruh dimensi kompetensi, baik kognitif, afektif, maupun psikomotor, dapat terukur secara optimal. Penguatan kualitas instrumen asesmen juga menjadi hal yang krusial, yang dapat dilakukan melalui proses validasi, evaluasi berkala, serta keterlibatan pakar dalam penyusunan materi uji kompetensi.

Lebih lanjut, standarisasi sarana dan prasarana asesmen, khususnya dalam sistem ujian berbasis online, perlu ditingkatkan untuk menjamin kesetaraan kondisi bagi seluruh peserta. Pada saat yang sama, penguatan prinsip inklusivitas harus menjadi perhatian utama melalui penyusunan kebijakan yang adaptif terhadap kebutuhan beragam peserta, termasuk penyandang disabilitas. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa sistem sertifikasi tidak hanya akurat secara teknis, tetapi juga adil secara sosial. Terakhir, penguatan sistem manajemen mutu dan pengendalian internal melalui optimalisasi siklus PDCA dan pendekatan berbasis risiko menjadi langkah strategis dalam menciptakan sistem sertifikasi yang berkelanjutan, kredibel, dan mampu menjawab tuntutan kompetensi di era modern.

DAFTAR REFERENSI

- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2017). *Enterprise risk management: Integrating with strategy and performance*. COSO.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.
- Gulikers, J. T. M., Bastiaens, T. J., & Kirschner, P. A. (2004). A five-dimensional framework for authentic assessment. *Educational Technology Research and Development*, 52(3), 67–86. <https://doi.org/10.1007/BF02504676>
- Hendryadi. (2024). *Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dalam bidang pendidikan dan manajemen*. Kencana.
- International Organization for Standardization. (2012). *ISO/IEC 17024: Conformity assessment—General requirements for bodies operating certification of persons*. ISO.
- Jannah, M., & Putra, A. (2024). Validity and reliability testing in educational assessment instruments. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 15(1), 45–56.

- Juran, J. M. (1995). *Juran's quality handbook* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Kasmita, M., Rahman, A., & Putri, D. (2023). Pengaruh pelatihan public speaking terhadap peningkatan kepercayaan diri mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 12(2), 101–110.
- Liani, S., & Sari, H. N. (2023). Students' perception on public speaking course and its impact on communication skills. *Journal of Language and Education*, 8(3), 210–220.
- Lu, H. C., Chen, Y., & Zhang, L. (2025). Advancing automated speaking assessment: A multidimensional evaluation approach. *Computers & Education*, 198, 104789. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2025.104789>
- Messick, S. (1994). The interplay of evidence and consequences in the validation of performance assessments. *Educational Researcher*, 23(2), 13–23. <https://doi.org/10.3102/0013189X023002013>
- Mulder, M. (2017). Competence theory and research: A synthesis. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 23(4), 349–360. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2017.1322954>
- Naderi, B., Cutler, R., & Zhang, X. (2020). Speech quality assessment using machine learning: Reliability and evaluation challenges. *IEEE Transactions on Audio, Speech, and Language Processing*, 28, 146–156. <https://doi.org/10.1109/TASLP.2019.2951234>
- OECD. (2019). *Equity in education: Breaking down barriers to social mobility*. OECD Publishing.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571–610.
- Syafii, M. (2023). Implementasi ISO/IEC 17024 dalam meningkatkan kualitas lembaga sertifikasi profesi di Indonesia. *Jurnal Standardisasi dan Mutu*, 25(2), 89–102.