

# Bimbingan Teknis Dan Persiapan Uji Sertifikasi Msdm Untuk Direktur SDM BUMN

Jurnal Pengabdian Masyarakat Edumi  
e-ISSN: 2808-8905  
2023, Vol. 2 (2), 60-69  
DOI: <http://dx.doi.org/10.61193/jpme.v2i2.47>

**Aries Zuswana<sup>1</sup> (\*)**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici, Depok. Indonesia.

[aries.zuswana@gmail.com](mailto:aries.zuswana@gmail.com)

Received	Revised	Accepted	Published
Mei 06, 2023	Mei 12, 2023	Juni 16, 2023	Juli 30, 2023

## Abstract

*The community service activity with technical guidance is aimed at providing knowledge about human resource expertise through state-owned enterprises, where every employee is required to be certified. The strategic planning related to HR field is crucial for test preparation. This strategic planning is realized through the implementation of Technical Guidance. Technical guidance plays an important role in preparing assessors to face the certification process. It includes understanding the testing methods and processes, identifying the focus areas of the test, preparing necessary evidence, pre-assessment, and certification test implementation. The method of community service activities uses the Participatory Action Research (PAR) method with approaches such as lectures, discussions, and competency testing. The result of community service activities with technical guidance is that employees within the state-owned enterprise environment can pass and obtain a Competency Certification according to the BNSP standard.*

**Keywords:** Certification Testing, Competency Assessment, Technical Guidance

**How to Cite:** Zuswana, A. (2023). Bimbingan Teknis dan Persiapan Uji Sertifikasi, MSDM Untuk Direktur SDM BUMN.. Edumi: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2 (2): 2023. <http://dx.doi.org/10.30998/jidr.v1i1.1234>

## PENDAHULUAN

Menteri Tenaga Kerja (Menaker) Ida Fauziyah pada tanggal 18 Agustus 2022 menerbitkan Keputusan Menaker (Kepmenaker) RI No. 115 Tahun 2022 Tentang Pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Peraturan ini merupakan langkah maju untuk melakukan standarisasi kompetensi pengelolaan SDM di semua unit usaha. Diharapkan minimal ada kemampuan dasar yang dapat dikuasai oleh pengelola SDM. Beleid ini dinyatakan mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, yaitu pada tanggal 18 Agustus 2022, dan berlaku untuk pengelola SDM yang mengelola enam bidang SDM, yaitu : pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, peningkatan produktivitas, hubungan industrial, sistem remunerasi, dan pengelolaan talenta .

Pertimbangan strategis, dari aturan ini adalah melahirkan para pengelola di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) pada organisasi perusahaan, meningkatkan daya saing tenaga kerjanya, dan mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis di perusahaan, perlu menetapkan dan memberlakukan secara wajib sertifikasi kompetensi kerja bagi tenaga kerja bidang MSDM. Semua perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Karyawan yang kompeten akan memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan pekerja yang mampu melaksanakan tugas dengan profesional.

## METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini menggunakan metode PAR Participatory Action Research (PAR) adalah metode riset yang dilaksanakan secara partisipatif di antara warga masyarakat dalam suatu komunitas aras bawah yang semangatnya untuk mendorong terjadinya aksi-aksi transformatif melakukan pembebasan masyarakat Supodo, Y., Endaryono, B. T., & Perkasa, S. Y. (2021).. Dengan teknis pengabdian melalui ceramah, praktiku, ujian dan tanya jawab. Prinsip dalam penggunaan metode PAR ini adalah pendekatan, partisipasi murni dari peserta, membangun pemahaman peserta dan Kerjasama antar anggota. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu tahap pertama persiapan, tahap kedua sosialisasi, dan tahap ketiga pelaksanaan kegiatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah, Manfaat dari memiliki Sertifikat kompetensi individu bidang MSDM antara lain:

#### Bagi Tenaga Kerja:

1. Mendapatkan pengakuan kompetensi dari negara.
2. Memperkuat kepercayaan pemberi kerja terhadap kompetensi.
3. Meningkatkan peluang dan manfaat di negara maju dan MEA.

#### Bagi Industri/Pemberi Kerja

1. Meningkatkan kepercayaan terhadap produk dan sistem perusahaan.
2. Memperkuat daya saing perusahaan di pasar global

Kementerian BUMN untuk memerintahkan wajib sertifikasi di lingkungan Badan Usaha Milik Negara kepada setiap pengelola MSDM diseluruh BUMN. Langkah ini pertama-tama diikuti dengan wajib sertifikasi direksinya, khususnya bidang SDM atau Direktur yang mengelola SDM Organisasi. Tahapan dari proses sertifikasi individu ini, ada beberapa tahapan. Sebelum uji sertifikasi dilaksanakan perlu dilakukan penyegaran pengetahuan terkait dengan Manajemen SDM kepada seluruh Direktur. Penulis mendapat mandat untuk melakukan kegiatan Bimbingan Teknis dan Persiapan uji Bagi seluruh Direktur SDM BUMN. Sampai sejauh ini data peserta Bimbingan Teknis persiapan Uji sertifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Data Peserta Bimbingan Teknis Persiapan Uji Sertifikasi

Batch	No	Nama Asesi	Instansi	Jabatan
Batch 1 (9, 16 Feb 2024)	1	Bagus Cahya Arinta B.	Pt Jasa Marga	Dir. Hc & Transformasi
	2	Hidayat Wahyudi	PT AMARTA KARYA	DIR. KEUANGAN & SDM
	3	Delta Hatmantari	PT YODYA KARYA	DIREKTUR
	4	R. Mahelan Prabantarikso	PT ASURANSI JIWASRAYA	PLT. DIR. UTAMA/ MANAJEMEN RISIKO, SDM & UMUM
	5	Eko Waluyo	PT BTN	DIR. HC
	6	Kaspiyah	PT BERDIKARI	DIR. KEUANGAN & SDM
	7	Israwadi	PT INTEGRASI AVIASI SOLUSI	DIR. HC

Batch	No	Nama Asesi	Instansi	Jabatan
	8	Ratna Ningrum	PT WASKITA KARYA	DIR. HCM, PENGEMBANGAN SISTEM & LEGAL
	9	Nina Kurnia Dewi	PERUM LKBN ANTARA	DIR. KEUANGAN & MANAJEMEN RISIKO
	10	Dharma Syahputra	PT KIMIA FARMA	DIR. SDM
	11	Muhammad Fauzan	PT HUTAMA KARYA	
Batch 2 (15 Maret 2024)	12	Bagus Sunjoyo	Pt Airnav Indonesia	Dir. Sdm & Umum
	13	Suparno	PT PELNI SERVICES - PT PELITA INDONESIA DJAYA	DIR. KEUANGAN, SDM & MANAJEMEN RISIKO
Batch 2 (22 Maret 2024)	14	Riftan Wisesa	Pt Waskita Karya	Senior Vice President - Svp Human Capital Management Division
	15	Heri Purnomo	PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA - PELNI (PERSERO)	DIR. SDM & UMUM
	16	Affan Taufan	PELNI LOGISTIK	Direktur Keuangan & SDM
Batch 3 (26 April 2024)	17	Tumpang Muhammad	PT Brantas Abipraya (Persero)	Direktur Sdm Dan Umum
	18	R.B. Alexander Chandra Irawan	PT Kawasan Industri Makassar	Direktur Keuangan & Pengembangan Bisnis
	19	Hironimus Hilapok	PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK	Komisaris Independen
	20	Dedy Haryadi Hasan	PT Pupuk Iskandar Muda	SDM
Batch 3 (30 April 2024)	21	Aria Bimo Setyo Pramono	Pt Antara Elektronik Transaksi Pratama	Direktur Operasional & Kepatuhan
	22	B Sigit Yanuar Gunarto	PNRI - Perum Percetakan Negara Republik Indonesia	Direktur Utama
	23	Dhita Febrianty	PNRI - Perum Percetakan Negara Republik Indonesia	Direktur Keuangan, SDM & Manajemen Risiko
	24	Lepi Roikah	PT Antara Elektronik Transaksi Pratama	Senior Manager Corporate Affair
Batch 4 (10 Mei)	25	Edi Priyanto	Pt Pelindo Multi Terminal	Direktur Sdm

Batch	No	Nama Asesi	Instansi	Jabatan
Batch 4 (17 Mei 2024)	26	Riyanto	PT EQUIPORT INTI INDONESIA	Direktur Keuangan SDM Dan Manajemen Risiko
	27	Hanny Uktolseya	PT BELAWAN NEW CONTAINER TERMINAL	Human Resources & General Affairs Director / Human Resources
	28	Roy Fraser H Simanjuntak	Pt Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia	Direktur Keuangan, Sdm Dan Manajemen Risiko
	29	Yanuar Evyanto	PT IPC Terminal Petikemas	Direktur Keuangan Dan SDM PT IPC Terminal Petikemas
	30	Rachmat Prayogi	PT Pelindo Jasa Maritim	Direktur SDM Dan Umum PT Pelindo Jasa Maritim
	31	Audy Nirsa Kusuma	PT Energi Pelabuhan Indonesia	Direktur Keuangan, Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Risiko
	32	Antonius Anung Fajar N	PT Taspen Properti Indonesia	Direktur Keuangan Dan Manajemen Risiko
	33	Umi Syarifah Ambarwati	PT PELINDO TERMINAL PETIKEMAS	Senior Vice President Perencanaan Dan Pengelolaan SDM
	34	Muhammad Fitrianto Malik	PT PELINDO TERMINAL PETIKEMAS	Senior Vice President Hukum
	35	Purnomo Sinar Hadi	PERUM BULOG	DIREKTUR HUMAN CAPITAL
	36	Sarjono	PT Berlian Jasa Terminal Indonesia	Direktur Keuangan, SDM Dan Manajemen Risiko
	37	Ihsanuddin Usman	PT Pelabuhan Indonesia (Persero)	Direktur Sumber Daya Manusia Dan Umum
	38	Kartika Kadir	PT Equiport Inti Indonesia	SM SDM,HSE Dan Managemen Risiko

Batch	No	Nama Asesi	Instansi	Jabatan
Batch 4 (31 Mei 2024)	39	Mundzyr Salim	PT PELINDO JASA MARITIM	SVP PENGELOLAAN DAN PERENCANAAN SDM
	40	Andri Rosmana	PT Taspen Properti Indonesia	Manajer
	41	Sprita Tiurdina	PT Pelabuhan Indonesia (Persero)	General Manager
	42	Yusrizal	PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Tanjung Balai Karimun	General Manager
	43	Rio Dwi Santoso	PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)	General Manager
	44	Siti Kuwati	Perum BULOG	Kepala Divisi SDM
	45	Faisal Napu	Pt Kaltim Kariangau Terminal	Direktur Keuangan, Sdm Dan Manajemen Risiko
	46	Herman Susilo	PT Pelindo Solusi Logistik	Direktur Keuangan, SDM Dan Manajemen Risiko
	47	Lia Indi Agustiana	PT Pelindo Marine Service	Direktur Keuangan, Kesisteman SDM Dan Manajemen Risiko
	48	Eko Munadi	PT LAMONG ENERGI INDONESIA	DIREKTUR KEUANGAN,SDM DAN MANAJEMEN RESIKO
	49	Reini Delfianti	PT Jasa Armada Indonesia Tbk	Direktur Keuangan Dan SDM
	50	Wawan Sulistiawan	PT. Terminal Nilam Utara	Direktur Keuanan Dan SDM
51	Alex M Simanjuntak	PT Berlian Manyar Sejahtera	Direktur SDM Dan Umum	

Batch	No	Nama Asesi	Instansi	Jabatan
	52	Kun Wahyu Wardana	PT Asuransi Kredit Indonesia	Direktur Kepatuhan, SDM & MR
	53	Arif Widodo	PT Berkah Industri Mesin Angkat	Direktur Keuangan, SDM & Umum Dan Manajemen Risiko
	54	Agung P Guritno	PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera	HR & Logistic Director
	55	Gatot Imam Prsetyo	PT PELINDO ENERGI LOGISTIK	DIREKTUR KEUANGAN, SDM DAN MANAJEMEN RISIKO
	56	WILUYO KARYANTO	PT Pelindo Solusi Logistik	Senior Vice President SDM Dan Umum
	57	MARDIANSYAH	PT Hutama Karya (Persero)	Executive Vice President Divisi Human Capital
	58	RADITE ARANDITYO H	Injourney Aviation Services	VP Of HC Strategy
	59	UDI SUPRIANTO	PT INTEGRASI AVIASI SOLUSI	VP HUMAN CAPITAL BUSINESS PARTNER & LEARNING DEVELOPMENT
	60	NURUL HUDA	PT Integrasi Aviasi Solusi	Vice President Human Capital Services & General Affairs
	61	SUGIONO SE MM	PT Pelabuhan Indonesia (Persero)	Sub Regional Head Sub Sub Regional Kalimantan
	62	KRISTIYANTO	PT Asuransi Jiwa Taspen	Direktur SDM, TI Dan Kepatuhan
	63	ALI SODIKIN	PT Pelabuhan Indonesia (Persero)	Executive Director 3

## ***Pembahasan***

Asesmen ini merupakan proses pengumpulan data berkelanjutan yang menetapkan tahapan untuk mempelajari lebih lanjut tentang klien kami. Ada sejumlah metode untuk mengumpulkan dan mengevaluasi informasi dari berbagai sumber, termasuk, misalnya, wawancara tatap muka, pengamatan langsung terhadap perilaku, berbicara dengan orang-orang dekat kAsesmen ini merupakan proses pengumpulan data berkelanjutan yang menetapkan tahapan untuk mempelajari lebih lanjut tentang klien kami. Ada sejumlah metode untuk mengumpulkan dan mengevaluasi informasi dari berbagai sumber, termasuk, misalnya, wawancara tatap muka, pengamatan langsung terhadap perilaku, berbicara dengan orang-orang dekat klien, peninjauan dokumen tertulis atau evaluasi sebelumnya. , dan penggunaan instrumen pengukuran Di bidang MSDM, sistem kategoris yang paling banyak digunakan untuk mempertimbangkan pola perilaku adalah dengan pendekatan uji pengambilan data secara tidak langsung, yaitu dengan Wawancara dan Observasi, penbgambilan data secara langsgng. Pendekatan diatas didukung oleh investigasi lapangan dan manual ini menjelaskan gejala dan karakteristik terkait seperti bagaimana melaksanakan kegiatan MSDM. Kriteria khusus juga disediakan dan mencakup semua kegiatan utama, durasi, intervensi pelaksanaan dan pekerjaan, dan pertimbangan untuk membedakan diagnosis dari simptom lain yang terkait erat. Metode uji disusun berdasarkan sistem multiaksial yang dirancang untuk mempertimbangkan permasalahan yang ada serta isu-isu terkait, namun tidak mendukung orientasi teoritis tertentu.en, peninjauan dokumen tertulis atau evaluasi sebelumnya. , dan penggunaan instrumen pengukuran.

Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik terkait yang berkaitan dengan kinerja suatu aspek penting dalam praktik suatu profesi. Model kompetensi adalah kumpulan kompetensi yang relevan dengan kinerja dalam pekerjaan tertentu, kelompok pekerjaan, atau area fungsional. Kerangka kompetensi adalah kerangka luas untuk mengintegrasikan, mengatur, dan menyelaraskan berbagai model kompetensi

Proses bimbingan teknis/ BIMTEK Persiapan Uji ini dilakukan dalam durasi 8(Delapan) Jam Pelajaran yang dibagi dalam beberapa pertemuan. Untuk mendukung aktifitas direksi yang padat, kebijakan untuk melaksanakan BIMTEK ini dibuat se-fleksibel mungkin. Adapun materi yang jadi topik BIMTEK ini ada 15 Topik. Dalam proses sertifikasi disebut dengan Skema sertifikasi. Skema sertifikasi adalah persyaratan sertifikasi spesifik yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan menggunakan standar dan aturan khusus yang sama, serta prosedur yang sama. Dasar untuk melakukan BIMTEK adalah skema sertifikasi di atas, ada korelasi antara BIMTEK dan proses uji. Pengertian Bimtek (Bimbingan Teknis) adalah suatu Kegiatan dimana para peserta diberi pelatihan – pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi peserta dimana materi yang diberikan meliputi membangun tim kerja Efektif, Teknik Komunikasi dalam konteks Pelayanan Prima, Survey indeks kepuasan masyarakat dan Penanganan Keluhan Pelanggan, Tata pemerintahan yang Baik dan Profesionalisme Aparatur, Kepemimpinan, dan lainnya. Adapun materi BIMTEK dari skema serifikasi ini adalah:

Tabel 2. Materi Bimtek dari Skema Sertifikasi

<b>NO</b>	<b>KODE UNIT</b>	<b>JUDUL UNIT KOMPETENSI</b>
1	M.70SDM01.001.2	Merumuskan Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
2	M.70SDM01.005.2	Merumuskan Proses Bisnis serta Tugas dan Fungsi dalam Organisasi
3	M.70SDM01.006.2	Merumuskan Perubahan Strategis Organisasi
4	M.70SDM01.007.2	Merumuskan Budaya Organisasi
5	M.70SDM01.009.2	Mengevaluasi Efektivitas Struktur Organisasi
6	M.70SDM01.044.2	Membangun Komunikasi Organisasi yang Efektif
7	M.70SDM01.002.2	Mengevaluasi Efektivitas Strategi dan Kebijakan MSDM
8	M.70SDM01.003.2	Menetapkan Rencana Kegiatan dan Anggaran MSDM
9	M.70SDM01.004.2	Merancang Desain Organisasi
10	M.70SDM01.015.2	Mengelola Proses Perubahan (Change Management)
11	M.70SDM01.016.2	Mengelola Proses Pengembangan Budaya Organisasi

12	M.70SDM01.023.2	Menyusun Sistem Remunerasi
13	M.70SDM01.037.2	Menyusun Kelompok Pekerja Bertalenta (Talent Pool)
14	M.70SDM01.039.2	Merancang Jalur Karir Pekerja
15	M.70SDM01.040.2	Mengelola Program Suksesi

Proses Pelaksanaan Bimbingan Teknis dan Persiapan Uji

1. Memahami Metode dan proses Uji.



2. Memahami materi apa saja yang menjadi fokus uji

Asesor akan fokus pada 5 dimensi kompetensi tergambar dibawah ini; Task Skill, kemampuan melaksanakan satu tugas, Task Mangement Skill, kemampuan menyelesaikan beberapa tugas yang berbeda dalam satu pekerjaan. Contingency Mangement Skill, kemampuan merespon dan mengelola ketidakteraturan dan masalahmasalah dalam pekerjaan rutin (disertai proses problem solving), Job/ Role Environment Skill, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru maupun alat kerja dan teknologi, Transfer Skill, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru maupun alat kerja dan teknologi.



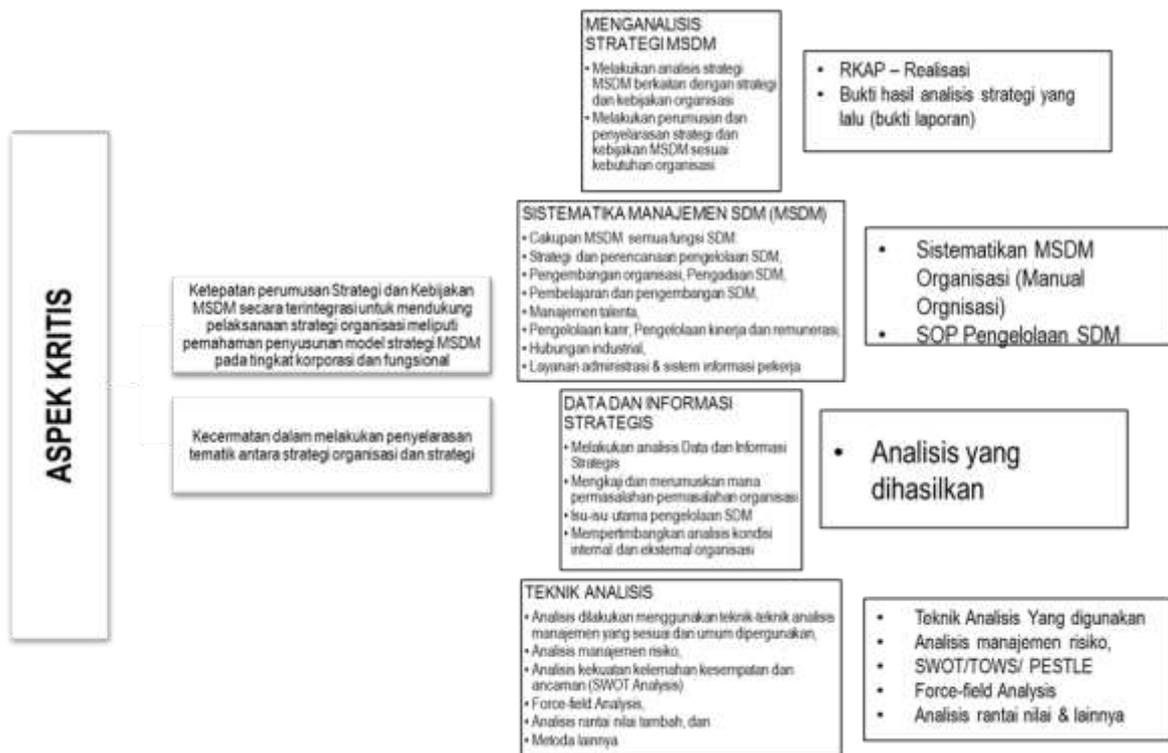
3. Bukti apa saja yang diperlukan.

Matrik dibawah adalah contoh minimal bukti yang harus disiapkan oleh peserta BIMTEK, sebagai persiapan uji. Contoh untuk 3 Unit Kompetensi. Semua bukti harus disiapkan dan dikirim kepada Lembaga pelaksana sertifikasi.

NO	KODE UNIT	JUDUL UNIT KOMPETENSI	MINIMAL BUKTI
1	M.70SDM01.001.2	Merumuskan Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•RKAP – Realisasi</li> <li>•Bukti hasil analisis strategi yang lalu (bukti laporan)</li> <li>•Sistematika MSDM Organisasi (Manual Organisasi)</li> <li>•SOP Pengelolaan SDM</li> <li>•Teknik Analisis dan hasilnya                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analisis manajemen risiko</li> <li>✓ SWOT/TOWS/ PESTLE</li> <li>✓ Force-field Analysis</li> <li>✓ Analisis rantai nilai &amp; lainnya</li> </ul> </li> </ul>
2	M.70SDM01.005.2	Merumuskan Proses Bisnis serta Tugas dan Fungsi dalam Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rantai Nilai (Value Chain): Aktivitas Utama dan Aktivitas Pendukung</li> <li>•Struktur Organisasi</li> <li>•Matriks Tanggung Jawab</li> <li>•Tugas dan Fungsi sesuai Struktur Organisasi</li> </ul>
3	M.70SDM01.006.2	Merumuskan Perubahan Strategi Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agenda Transformasi                             <ul style="list-style-type: none"> <li>•Perencanaan Transformasi</li> <li>•Pelaksanaan Transformasi</li> <li>•Hasil dan Evaluasi</li> </ul> </li> <li>PELAKSANAAN PERUBAHAN JIKA ADA:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>•Perubahan struktural organisasi,</li> <li>•pengurangan massal pekeja (mass lay off) untuk efektivitas organisasi,</li> <li>•perubahan tata nilai,</li> <li>•perubahan sistem MSDM secara fundamental,</li> <li>•perubahan kapabilitas SDM,</li> <li>•penerapan terobosan teknologi baru,</li> <li>•perubahan sistem penghargaan/imbal jasa untuk mencapai sasaran organisasi yang dampak strategis bagi pencapaian sasaran organisasi</li> </ul> </li> <li>Bukti Analisis Risiko                             <ul style="list-style-type: none"> <li>•Rencana Tindak Lanjut Mitigasi</li> </ul> </li> <li>Parameter Evaluasi                             <ul style="list-style-type: none"> <li>•Bukti Hasil Evaluasi</li> <li>•Rencana Tindak Lanjut</li> <li>•Hasil Tindak Lanjut</li> </ul> </li> </ul>

4. Pra Asesmen dan Pelaksanaan Uji Sertifikasi

Untuk melaksanakan ke-empat aspek diatas bisa digambarkan dalam salah satu contoh matrik dibawah ini:



## PENUTUP

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat disimpulkan bahwa Dalam pelaksanaan BIMTEK akan diberikan oleh seorang instruktur yang terlisensi BNSP juga (Penulis berlisensi Master Instruktur Level-VI). Metode pelaksanaan BIMTEK harus menggunakan skema yang sama dengan skema yang akan di uji. Instruktur harus memastikan setiap peserta BIMTEK memahami semua materi uji dan melengkapi semua bukti yang wajib dari setiap unit kompetensi.

Semua bukti yang dikumpulkan akan dipastikan dalam pra asesmen. Pra Asesmen merupakan standar kerja yang harus dilakukan Asesor sebelum asesmen dilaksanakan dalam pertemuan pelaksanaan uji. Jika masih terdapat kekurangan bukti maka asesori wajib melengkapi

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghofar, A., Endaryono, B. T., & Susilo, H. (2022). Pendampingan Perencanaan dan Pengelolaan Keuangan Pada UMKM Toko Kelontong Bapak Ipin Desa Leuwimeker Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor. *Where Theory, Practice, Experience & Talent Meet, TPeT*, 1(2), 39-44.
- Gray, Susan W., 2011, *Competency-Based Assessments in Mental Health Practice: Cases and Practical Applications*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Michael Harris And Paul Mccann, 1994, *Assessment*, Oxford: Macmillan Heinemann English Language Teaching A Division Of Macmillan Publishers Ltd,
- Simanjuntak, H. (2020). Bakti Peran Teknologi Informasi dalam Proses Kegiatan Belajar Mengajar di Sekolah Dasar.
- Supodo, Y., Endaryono, B. T., & Perkasa, S. Y. (2021). Peninggian Saluran Air Sebagai Solusi Mengurangi Banjir di Perumahan Bukit Kencana, Bekasi, Jawa Barat. *Kanigara*, 1(1), 32-41.