

Konsep Dasar Pendidikan/Pelatihan Berbasis Kompetensi

Dra. Yana Sjojjan, M.Sc.



PENDAHULUAN

Memasuki tahun 2017, liberalisasi sektor ketenagakerjaan di Tanah Air semakin gencar. Proses liberalisasi salah satunya didorong oleh pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Untuk itu, seluruh negara ASEAN sudah tentu mengedepankan keunggulan komparatif masing-masing. Keunggulan komparatif dalam MEA sangat bergantung pada produktivitas dan kompetensi tenaga kerja. Selain itu, juga bergantung pada agilitas dunia usaha serta daya kreativitas dan inovasi produk, proses bisnis serta inovasi layanan konsumen.

Prediksi ketenagakerjaan tahun 2017, tingkat global dan lokal masih diwarnai tren negatif terkait adanya disparitas atau ketimpangan pasar tenaga kerja. Ketimpangan pasar itu berupa kurangnya tenaga kerja terampil, terutama di sektor industri.

Di sisi lain, spesifikasi penganggur sebagian besar tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kondisi timpang di atas sesuai dengan laporan konsultan terkemuka dunia, Hays, dalam laporannya *Hays Global Skills Index*.

Melalui survei terhadap 30 negara, *Hays Global Skills Index* menunjukkan adanya tren ketimpangan berupa semakin lebarnya jarak antara kebutuhan perusahaan terhadap pekerja terampil dan pencari kerja. Kebutuhan tenaga kerja dan pengangguran sama-sama meningkat. Semakin banyak lowongan kerja di sektor industri yang tidak terisi. Hays menggarisbawahi, pasar tenaga kerja masih belum efisien bahkan mengalami cacat. Hasil kajian Hays di atas patut mendapat perhatian serius, mengingat masalah ketenagakerjaan di negeri ini kondisinya sangat krusial.

Salah satu dari kesenjangan yang serius dan perlu diwaspadai adalah kesenjangan di lingkungan ketenagakerjaan. Bentuk kesenjangan yaitu kesenjangan antara sektor informal dan sektor formal, antara tenaga kerja yang

tua dan muda, tenaga kerja di desa dan kota, dan kesenjangan upah di sektor tertentu.

Untuk mampu bersaing di era globalisasi dunia seperti saat ini, diperlukan program pendidikan dan pelatihan untuk menghasilkan lulusan yang kompetitif. Program pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan baik oleh pemerintah maupun non-pemerintah dan sudah tentu harus dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

Modul 1 ini menjadi sangat penting bagi Anda sebagai mahasiswa Teknologi Pendidikan agar Anda mampu merancang program pendidikan/pelatihan yang efektif sehingga program yang Anda rancang akan menghasilkan lulusan yang kompetitif.

Setelah mempelajari Modul 1 ini, Anda diharapkan dapat menjelaskan konsep dasar Pendidikan/Pelatihan Berbasis Kompetensi. Secara lebih rinci, kompetensi yang harus Anda capai dalam Modul 1 ini adalah sebagai berikut.

1. Menjelaskan Pengertian Pendidikan Berbasis Kompetensi.
2. Menjelaskan Pengertian Pelatihan Berbasis Kompetensi.
3. Menyebutkan Komponen Pelatihan Berbasis Kompetensi.
4. Menjelaskan Struktur Standar Kompetensi.
5. Menjelaskan Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
6. Menjelaskan Pengertian Asesmen Berbasis Kompetensi/*Competency Based Assessment (CBA)*.
7. Menyebutkan Prinsip-prinsip Asesmen Berbasis Kompetensi.
8. Membuat Perencanaan Asesmen Berbasis Kompetensi.
9. Menjelaskan Pelaksanaan Asesmen Berbasis Kompetensi.

Untuk dapat mencapai kompetensi tersebut, silakan Anda pelajari dengan cermat materi dalam Modul 1 ini, yang terdiri dari 2 kegiatan belajar, yaitu:

1. Pendidikan/Pelatihan Berbasis Kompetensi (*Competency-Based Education /Training/CBT*).
2. Asesmen Berbasis Kompetensi (*Competency-Based Assessment/CBA*).

Petunjuk Menggunakan Modul

1. Dalam menggunakan modul ini, bacalah terlebih dahulu bagian Pendahuluan Modul yang berisi latar belakang pentingnya modul ini dan juga berisi kompetensi yang akan Anda capai.

2. Modul ini juga mengajak Anda untuk membaca dengan cermat penjelasan-penjelasan, terlibat aktif dalam mencari contoh-contoh teori dan prinsip yang dikemukakan, serta mencoba menganalisa program program pelatihan yang diberikan.
3. Pada akhir modul ini, Anda diminta untuk menjelaskan suatu program pelatihan dan pelaksanaan asesmen berbasis kompetensi sesuai dengan kaidah kaidah yang telah dijelaskan pada modul ini.
4. Kemudian Anda lanjutkan dengan mengerjakan latihan dan tes formatif untuk mengukur penguasaan Anda terhadap materi modul.

Selamat Belajar.

KEGIATAN BELAJAR 1

Pendidikan/Pelatihan Berbasis Kompetensi/*Competency-Based Education/Training (CBT)*

Lingkungan pekerjaan dari tahun ke tahun selalu berubah. Perubahan yang paling besar adalah dengan berkembangnya teknologi, di mana semua organisasi memanfaatkan teknologi baru dalam mengelola pekerjaan. Kemampuan sumber daya manusia juga akhirnya dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan yang disesuaikan dengan perkembangan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang bernilai sangat penting bagi suatu organisasi karena sumber daya manusia adalah penggerak utama organisasi. Untuk itu, SDM perlu ditingkatkan keterampilan dan pengetahuannya agar mereka dapat bekerja secara profesional untuk mendukung tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kaitan yang erat antara pelatihan dengan pengembangan individu dalam suatu organisasi. Selanjutnya, mari kita bahas apa itu pendidikan dan apa itu pelatihan.

A. PENGERTIAN PENDIDIKAN

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa **Pendidikan** adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. **Pendidikan** dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik. Secara sederhana, pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir.

Secara etimologi atau asal-usul kata, **pendidikan** dalam bahasa Inggris adalah dengan *education* yang berasal dari bahasa Latin, yaitu *educatum*. Kata

educatum tersusun dari dua kata, yaitu *e* dan *Duco* di mana kata *e* berarti suatu perkembangan dari dalam ke luar atau dari sedikit ke banyak. Kata *Duco* berarti perkembangan atau sedang berkembang. Jadi, **Secara etimologi pengertian pendidikan** adalah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu. Menurut *Kamus Bahasa Indonesia*, pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

B. PENGERTIAN PELATIHAN

Pelatihan merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, lembaga swadaya masyarakat atau perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini didasarkan pada definisi yang dikemukakan oleh Sudjana (2007:4) menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

Selanjutnya, Lynton & Pareek (1998) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan didefinisikan sebagai praktik dalam sumber daya manusia yang difokuskan pada kegiatan mengidentifikasi dan menilai kompetensi penting manusia melalui pembelajaran yang terencana dan ditujukan agar sumber daya manusia mampu melakukan pekerjaan saat ini atau masa depan.

Pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan edukatif untuk mengubah perilaku SDM saat ini menjadi perilaku yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Pelatihan berhubungan dengan pengembangan pengetahuan dan kemampuan yang akan digunakan segera. Pelatihan juga merupakan kegiatan mengembangkan kemampuan SDM yang baru direkrut maupun SDM yang sudah bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuannya. Pelatihan dapat pula diartikan sebagai suatu proses yang berfokus pada perubahan pengetahuan, keterampilan, atau sikap untuk menghasilkan suatu hasil yang terukur. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.



Sumber: Solider.id

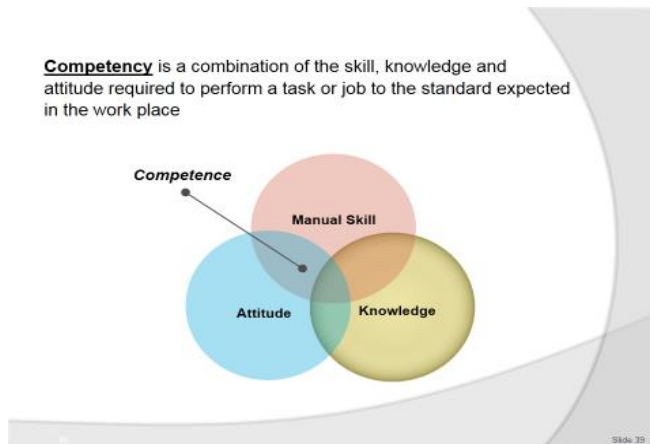
Gambar 1.1
Suasana Pelatihan

Beberapa pengertian pelatihan tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membantu SDM untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan.

Untuk mendapatkan hasil yang baik, pelatihan harus dikembangkan dengan tujuan yang jelas dan spesifik, direncanakan dengan baik, menggunakan metode yang sesuai, diadakan penilaian hasil belajar pesertanya dan diadakan evaluasi kegiatan pelatihan untuk mengukur apakah SDM hasil pelatihan apakah sudah memenuhi kebutuhan tujuan organisasi.

C. PENGERTIAN KOMPETENSI

Kemudian, apa yang dimaksud dengan **kompetensi**. Becker *and* Ulrich dalam Suparno (2005:24) menyatakan pengertian kompetensi adalah kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang tertentu, di mana hal itu akan tercermin dalam konteks pekerjaan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Perhatikan Gambar 1.2 berikut ini.



Gambar 1.2
Komponen Kompetensi

Seseorang yang kompeten akan memiliki paduan antara pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi disebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Terdapat 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi, yakni:

1. *Faktor pengetahuan* meliputi masalah teknis, segi administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. *Keterampilan*; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. *Konsep diri dan nilai-nilai*; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. *Karakteristik pribadi*; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan, dan
5. *Motif*; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan/atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi juga berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

D. PENGERTIAN PENDIDIKAN BERBASIS KOMPETENSI

Pendidikan berbasis kompetensi adalah pendidikan yang menekankan pada kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan suatu jenjang pendidikan. Kompetensi lulusan suatu jenjang pendidikan, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, mencakup komponen pengetahuan, keterampilan, kecakapan, kemandirian, kreativitas, kesehatan, akhlak, ketakwaan, dan kewarganegaraan.

Dalam ketentuan umum Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 dikemukakan bahwa *"Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara"*.

Dari definisi pendidikan tersebut dapat dikemukakan bahwa pendidikan adalah proses memanusiakan manusia melalui proses pembelajaran dalam bentuk aktualisasi potensi peserta didik menjadi kemampuan atau kompetensi. Kemampuan yang harus mereka miliki, yaitu:

1. Kekuatan spiritual keagamaan atau nilai-nilai keagamaan yang tergambar dalam kemampuan pengendalian diri dan pembentukan kepribadian yang dapat diamalkan dalam bentuk akhlak mulia sebagai suatu aktualisasi potensi emosional (EQ).
2. Kompetensi akademik sebagai aktualisasi potensi intelektualnya (IQ).
3. Kompetensi motorik yang dikembangkan dari potensi motorik yang dikembangkan dari potensi indrawi atau potensi fisik.

Konsep Pendidikan Berbasis Kompetensi ini juga dijelaskan dalam Bab II Pasal 3 bahwa “*Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.*”

Menurut Hall dan Jones (1976: 29) kompetensi adalah “*pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur*”. Kompetensi (kemampuan) lulusan merupakan modal utama untuk bersaing di tingkat global karena persaingan yang terjadi adalah pada kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penerapan pendidikan berbasis kompetensi diharapkan akan menghasilkan lulusan yang mampu berkompetisi di tingkat global.

Paradigma pendidikan berbasis kompetensi menurut Wilson (2001); mencakup kurikulum, pedagogik, dan penilaian yang menekankan pada standar atau hasil. Kurikulum berisi bahan ajar yang diberikan kepada peserta didik melalui proses pembelajaran. Proses pembelajaran dilaksanakan dengan menggunakan pedagogik yang mencakup strategi atau metode mengajar. Tingkat keberhasilan belajar yang dicapai peserta didik dapat dilihat pada hasil belajar yang mencakup ujian, tugas-tugas, dan pengamatan.

Implikasi penerapan pendidikan berbasis kompetensi adalah perlunya **pengembangan silabus dan sistem penilaian** yang menjadikan peserta didik mampu mendemonstrasikan keterampilan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengintegrasikan *life skill*. **Silabus** adalah acuan untuk merencanakan dan melaksanakan program pembelajaran. **Sistem penilaian** mencakup indikator dan instrumen penilaiannya yang meliputi jenis tugas, bentuk instrumen, dan contoh instrumen. Jenis tugas dapat berbentuk ulangan dan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh peserta didik, sedangkan bentuk instrumen terkait dengan jawaban yang harus dikerjakan oleh peserta didik, baik dalam bentuk tes maupun nontes.

Pendidikan Berbasis Kompetensi merupakan suatu model pembelajaran di mana perencanaan, pelaksanaan, dan penilaiannya mengacu pada penguasaan kompetensi. Pendekatan pendidikan berbasis kompetensi

dimaksudkan agar segala upaya yang dilakukan dalam pembelajaran benar-benar mengacu dan mengarahkan peserta didik untuk menguasai kompetensi yang ditetapkan sehingga mereka tuntas dalam belajarnya (Depdiknas, 2003: 8).

E. PENGERTIAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) merupakan pelatihan kerja yang diarahkan secara spesifik dengan hasil/*outcome*/kemampuan pesertanya yang disesuaikan kepada kinerja yang ada. Kinerja suatu pekerjaan biasanya dibuat berdasarkan analisis seseorang atau suatu lembaga dengan mempertimbangkan kompetensi dalam melakukan kinerja pekerjaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan standar kompetensi yang akan menjadi hasil dari training tersebut. Standar kompetensi ini yang kemudian dipakai sebagai rujukan hasil pelatihan sehingga peserta pelatihan tersebut bisa mencapai standar kerja yang sudah disepakati.

Kompetensi kerja tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang disesuaikan dengan standar yang ditetapkan di tempat kerja. PBK ini berfokus kepada apa yang dapat dikerjakan peserta pada akhir dari pelatihan tersebut. Perubahan pola kerja dan kebutuhan lapangan dan satu kemampuan yang khusus pada suatu pekerjaan.



Sumber: *alifcom.institute*

Gambar 1.3
Suasana Pelatihan PBK

Terdapat 3 ciri penting dalam PBK/CBT ini, yaitu:

1. Tujuan pelatihan adalah seluruh peserta dapat melakukan suatu kinerja tertentu/yang khusus.
2. Hasil kinerja dari peserta pelatihan harus berdasarkan kepada standar kinerja.

3. Standar kinerja yang ditentukan oleh industri/lembaga dalam hubungannya dengan pemerintah dan maupun organisasi.

Kinerja dalam konteks PBK adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman yang digabungkan untuk mencapai persyaratan kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Beberapa keuntungan pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, praktis dan ada kepastian pengakuan bagi peserta pelatihan dari dunia usaha sebagai pengguna jasa.

Pelatihan berbasis kompetensi ini berorientasi dengan dunia kerja, di mana program dan materinya merupakan turunan dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan dengan pihak terkait dan disahkan melalui Keputusan Menakertrans. Dengan demikian, diharapkan lulusan (*output*) pelatihan ini dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja. Manfaat PBK bagi peserta pelatihan adalah setelah mengikuti pelatihan mereka akan memperoleh pengakuan apabila peserta dinyatakan lulus melalui uji kompetensi yang diselenggarakan setelah tahapan proses selesai.

Kompetensi seperti sudah dijelaskan di atas adalah keadaan di mana seseorang dapat menunjukkan suatu kemampuan yang secara jelas diakui atau terstandar. Kompetensi harus diperlihatkan oleh individu dan harus dapat diukur berdasarkan standar kerjanya untuk menentukan apakah individual tersebut kompeten atau tidak.

Secara garis besar konsep kompetensi meliputi:

1. Kompetensi yang dibuat akan mencakup pengukuran/penilaian yang merupakan standar independen yang disepakati oleh industri terkait atau sebuah organisasi. Pengukuran ini dipakai sebagai *benchmark* untuk menentukan kompetensi seseorang di suatu bidang. Orang yang sesuai dengan kriteria yang disebut dengan berkompeten.
2. Kompetensi bukan hanya diketahui saja, tetapi harus bisa dilakukan/dipraktikkan.
3. Kompetensi adalah definisi kinerja yang memuaskan dari seorang individu.

Konsep kompetensi berfokus pada apa yang diharapkan dilakukan di lingkungan pekerjaan. Pada standar kompetensi, penekanannya pada hasil dan aplikasi kemampuan dan pengetahuan pada saat bekerja. Standar kompetensi lebih menekankan pada apa yang bisa dilakukan oleh individu tersebut. Secara keseluruhan pendekatan berdasarkan kompetensi bahwa kemampuan kinerja seseorang di dalam lingkungan kerjanya.

Melalui pendekatan Pelatihan Berbasis Kompetensi/PBK (*Competency Based Training/CBT*) ini, banyak fungsi pelatihan yang semula sulit untuk dilaksanakan menjadi lebih mudah dan praktis karena proses pelatihan dilakukan secara terstruktur dan berdasarkan modul dan materi pelatihan yang telah tersedia. Hal ini sangat memungkinkan peserta pelatihan berlatih secara aktif dan mandiri.

Konsep kompetensi menyangkut seluruh aspek dari kinerja individu, bukan hanya kemampuan saja. Terdapat beberapa komponen kompetensi yaitu:

1. *Keterampilan*, mencakup semua kemampuan untuk melakukan tugas secara individual.
2. *Keterampilan manajemen*, kemampuan untuk mengelola beberapa tugas/kegiatan di antara tugas tugas atau di lingkungan pekerja.
3. *Keterampilan mengelola masalah*, kemampuan untuk mencari pemecahan masalah.
4. *Keterampilan mengelola lingkungan*, yang berhubungan dengan tanggung jawab dan harapan lingkungan kerja termasuk bekerja sama dengan orang lain.

Orientasi pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang semula berorientasi kepada jabatan, berubah menjadi berorientasi kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan dan disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Karakteristik PBK yang harus diperhatikan adalah:

1. Spesifik dan fokus pada kemampuan yang diperlukan, dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan/atau standar kompetensi yang dibutuhkan di lingkungan kerja.
2. Adanya pengakuan terhadap kompetensi yang telah dimiliki sebelumnya.

3. *Multi entry/multi exit*, yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda, sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta pelatihan.
4. Untuk memfasilitasi *multi entry/multi exit*, pelatihan harus didesain sedemikian rupa sehingga topik pembelajaran dapat diuraikan atau dibagi menjadi beberapa modul dan peserta dapat belajar sesuai dengan topik yang dibutuhkan saja.
5. Setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi peserta.
6. Berpusat kepada peserta pelatihan dan bersifat individual.
7. Kompetensi yang diajarkan adalah kemampuan yang memang hanya dibutuhkan saja. Keterampilan yang dapat dilaksanakan pada saat selesai pelatihan.
8. PBK dapat dilakukan secara fleksibel karena biasanya berbentuk format modul sehingga peserta dapat belajar sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya masing-masing.
9. Dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yang terregistrasi atau terakreditasi secara nasional.

F. KOMPONEN-KOMPONEN PBK

Pelatihan Berbasis Kompetensi pada setiap kejuruan/sub kejuruan/program pelatihan harus memenuhi komponen PBK yang utama adalah:

1. Ada nama dan kode.
2. Deskripsi unit; yang menjelaskan isi dari setiap kompetensi dan keterampilan.
3. Mencakup Standar Kompetensi Kerja yang jelas, yaitu bertujuan sebagai acuan dalam mengembangkan program pelatihan.
4. Ada strategi dan materi belajar yang merupakan cara atau metode penyajian pelatihan kepada masing-masing peserta pelatihan.
5. Ada pengujian merupakan penilaian/asesmen atas pencapaian kompetensi sebagaimana ditentukan dalam standar kompetensi.
6. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia merupakan acuan dalam pemaketan atau pengemasan SKKNI ke dalam jenjang kualifikasi.

G. STRUKTUR STANDAR KOMPETENSI

Struktur standar kompetensi alur prosedur kompetensi dari sebuah standar kerja yang dimulai dari:

1. Standar kompetensi kerja; kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan dan/atau keahlian (*skills*) serta sikap kerja (*attitude*) yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

H. PELAKSANAAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

Dalam merancang kegiatan PBK, setiap lembaga pelatihan harus melalui prosedur atau tahapan sebagai berikut:

1. Persiapan Program Pelatihan

Dalam persiapan pelaksanaan PBK ada beberapa kegiatan yang harus dilaksanakan, yaitu:

- a. *Menganalisis kebutuhan pelatihan.* Hal utama adalah menganalisis kebutuhan diadakannya program pelatihan. Apakah pelatihan tersebut memang dibutuhkan oleh organisasi?
 - b. *Merancang pelaksanaan program.* Merancang kegiatan pelatihan tersebut mulai dari tujuan, metode, alat bantu yang diperlukan, merumuskan bentuk penilaiannya.
2. **Pelaksanaan PBK;** setelah tahap persiapan kegiatan berikutnya adalah melaksanakan pelatihan tersebut. Hal utama yang harus diperhatikan adalah tujuan dan hasil dari pelatihan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses pelatihan juga hendaknya menggunakan metode yang menarik dan sesuai dengan tujuan dan materi yang akan dibahas. Di akhir program pelatihan diadakan penilaian terhadap hasil belajar para peserta, apakah sudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 3. **Evaluasi PBK;** tahap akhir adalah melakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk menjawab pertanyaan seperti apakah kegiatan pelatihan

berjalan dengan lancar? Apakah tujuan dari pelatihan tercapai? Apakah pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja peserta? Apakah pelatihan tersebut mempunyai dampak positif pada organisasi?



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Menurut Anda kapan seseorang dapat dikatakan kompeten?
- 2) Jelaskan apa saja karakteristik CBT?
- 3) Apakah yang menjadi keuntungan dari CBT?

Petunjuk Jawaban Latihan

- 1) Seseorang disebut kompeten bila ia memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memadai untuk melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Untuk butir 2 dan 3 pelajari kembali uraian tentang pengertian pelatihan berbasis kompetensi.



RANGKUMAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat bernilai bagi suatu lembaga. Pelatihan merupakan salah satu alat yang dapat dijadikan alat dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Pelatihan dan pengembangan didefinisikan sebagai kegiatan yang difokuskan pada kegiatan mengidentifikasi dan menilai kompetensi penting individu, melalui pembelajaran yang terencana untuk menjadikan individu mampu melakukan pekerjaan untuk saat ini atau masa depan. Definisi tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

Pengertian kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh seseorang

dalam suatu bidang/standar tertentu, dan hal itu akan tercermin dalam konteks pekerjaan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Terdapat 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi, yakni 1) *Faktor pengetahuan* meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2) *Keterampilan*; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3) *Konsep diri dan nilai-nilai*; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4) *Karakteristik pribadi*; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5) *Motif*; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Pendidikan Berbasis Kompetensi adalah pendidikan yang menekankan pada kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan suatu jenjang pendidikan. Kompetensi lulusan suatu jenjang pendidikan, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, mencakup komponen pengetahuan, keterampilan, kecakapan, kemandirian, kreativitas, kesehatan, akhlak, ketakwaan, dan kewarganegaraan. Implikasi penerapan pendidikan berbasis kompetensi adalah perlunya pengembangan silabus dan sistem penilaian yang menjadikan peserta didik mampu mendemonstrasikan keterampilan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengintegrasikan *life skill*.

Pelatihan Berbasis Kompetensi atau disingkat dengan PBK merupakan pelatihan kerja yang diarahkan secara spesifik kepada pencapaian hasil/*outcome*/kemampuan peserta, yang sesuai standar kinerja. PBK ini berfokus kepada apa yang dapat dikerjakan peserta di akhir pelatihan, meliputi perubahan pola kerja dan kebutuhan lapangan dan fokus pada satu kemampuan yang khusus dari suatu pekerjaan.

Terdapat 3 ciri penting dalam PBK, yaitu:

1. Tujuan dari pelatihan adalah seluruh peserta dapat melakukan suatu kinerja tertentu/khusus.
2. Hasil kinerja dari peserta pelatihan harus berdasarkan kepada standar kinerja.
3. Standar kinerja yang ditentukan oleh industri/lembaga dalam hubungannya dengan pemerintah dan maupun serikat.

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan dan/atau keahlian (*skills*) serta sikap kerja (*attitude*) yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



TES FORMATIF 1

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

- 1) Yang menjadi titik perubahan pada lingkungan kerja adalah
 - A. pergantian pegawai
 - B. perubahan teknologi
 - C. pergantian pimpinan
 - D. perubahan pola pikir
- 2) Pembelajaran pada lingkungan kerja adalah potensi yang sangat besar untuk mengembangkan
 - A. keterampilan
 - B. pengetahuan
 - C. sikap
 - D. keterampilan, pengetahuan, dan sikap
- 3) Implikasi pendidikan berbasis kompetensi dapat dilakukan pada
 - A. pengembangan silabus
 - B. sistem penilaian
 - C. materi pembelajaran
 - D. pengembangan silabus dan sistem penilaian
- 4) Salah satu konsep kompetensi adalah kompetensi
 - A. bukan hanya diketahui saja, tetapi harus dapat dilakukan
 - B. mencakup sikap
 - C. adalah sebuah pengetahuan
 - D. harus diketahui
- 5) Salah satu dari ciri PBK adalah *output* harus
 - A. sesuai dengan materi yang disampaikan
 - B. sesuai dengan kebutuhan di lingkungan kerja
 - C. menggunakan tes
 - D. sesuai standar kinerja

- 6) Fokus dalam PBK adalah pada
 - A. kompetensi peserta di akhir pelatihan
 - B. materi yang disampaikan
 - C. pengembangan silabus
 - D. kinerja peserta pada awal pelatihan

- 7) Salah satu karakteristik PBK adalah memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda, sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Hal ini disebut dengan istilah
 - A. *multi entry/multy exit*
 - B. materi yang fleksibel
 - C. pelatihan terpusat
 - D. penilaian yang fokus

- 8) Rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan dan/atau keahlian (*skills*) serta sikap kerja (*attitude*) yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku disebut dengan
 - A. SKN
 - B. SKKNI
 - C. BSNP
 - D. SKIN

- 9) Salah satu alasan perlunya Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah untuk
 - A. selalu mengukur kompetensi pegawai
 - B. mengembangkan organisasi
 - C. meningkatkan kompetensi pegawai
 - D. menilai kinerja

- 10) Pendidikan yang menekankan pada kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan suatu jenjang pendidikan disebut pendidikan
 - A. berbasis kompetensi
 - B. pendidikan vokasi
 - C. pendidikan formal
 - D. pendidikan luar biasa

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 1 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 1.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali
80 - 89% = baik
70 - 79% = cukup
< 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan Kegiatan Belajar 2. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 1, terutama bagian yang belum dikuasai.

KEGIATAN BELAJAR 2

Asesmen Berbasis Kompetensi/ *Competency-Based Assessment (CBA)*

☉ elatihan saat ini sudah sangat umum kita temukan dalam kehidupan kita sehari-hari. Pelatihan yang diikuti oleh masyarakat biasanya terkait dengan pekerjaan, hobi atau minat mereka. Selama ada peserta yang terlibat dalam pelatihan maka ada kebutuhan untuk menilai apakah mereka dapat menerapkan apa yang telah mereka pelajari? Dari penilaianlah kita dapat mengukur apakah sumber daya yang kita keluarkan untuk mengikuti pelatihan membuahkan hasil yang sepadan.

Selain peserta, ada pihak-pihak lain yang membutuhkan hasil pelatihan, misalnya pengelola sumber daya manusia, pengguna lulusan atau para pemangku kepentingan lainnya. Mereka memerlukan informasi terhadap apa yang telah dicapai oleh para peserta untuk tujuan perbaikan secara berkelanjutan.

Setelah mempelajari Pendidikan/Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Kegiatan Belajar 1, pada Kegiatan Belajar 2 Anda akan mempelajari tentang:

1. Pengertian Asesmen Berbasis Kompetensi.
2. Prinsip-prinsip Asesmen Berbasis Kompetensi.
3. Perencanaan Asesmen Berbasis Kompetensi.
4. Pelaksanaan Asesmen Berbasis Kompetensi.

Untuk lebih memudahkan Anda mengingat, istilah Asesmen Berbasis Kompetensi dalam Kegiatan Belajar 2 ini akan digunakan istilah *Competency-Based Assessment/CBA*. Konteks asesmen/penilaian pada Kegiatan Belajar 2 akan lebih dititikberatkan pada konteks asesmen pada sektor pendidikan dan pelatihan/kejuruan, baik tingkat formal maupun informal. Beberapa konteks akan dikaitkan juga pada pendidikan secara umum sesuai dengan tingkatannya.



CBA adalah penilaian kompetensi untuk menentukan apakah seseorang dapat melakukan tugas-tugas dan seberapa baik mereka dapat melakukannya.

Penilaian berbasis kompetensi adalah sebuah proses untuk mengumpulkan bukti-bukti tentang kompetensi kinerja yang sesuai dengan standar organisasi. CBA biasanya digunakan pada pelatihan kejuruan/vokasi, tetapi bisa juga diterapkan pada pendidikan formal untuk konteks tertentu.

Asesmen bukan suatu hal yang sulit, namun harus digunakan secara sistematis. Dalam suatu program pelatihan, asesmen diimplementasikan dalam beberapa situasi atau konteks. Sebagai seorang pelatih, kita akan mengases peserta untuk menentukan apakah tujuan pelatihan telah mereka capai dan dapat diaplikasikan. Jika sebagai asesor, kita akan melakukan asesmen sesuai dengan tuntutan di tempat kerja untuk memastikan peserta kompeten. Asesmen harus dintegrasikan dalam desain dan pengembangan program pelatihan dan harus dilaksanakan dengan teknik yang sesuai.

A. PENGERTIAN *COMPETENCY BASED ASSESSMENT (CBA)*

Asesmen berbasis kompetensi adalah proses mengases apakah seseorang dapat melakukan suatu tugas yang dipersyaratkan dan sesuai dengan persyaratan di tempat kerja. Hal ini juga menilai apakah orang yang dinilai dapat mencapai kualifikasi mereka dengan dapat mendemonstrasikan kompetensinya. Kompetensi harus dapat ditampilkan dan sesuai dengan pengetahuan yang mendasarinya. Asesmen berbasis kompetensi terdiri dari:

1. Asesmen berbasis pekerjaan – memastikan asesmen sesuai dengan prosedur dan kebijakan di tempat kerja.
2. Asesmen berbasis kriteria – asesmen berdasarkan pada kriteria spesifik, yang harus sesuai dengan pencapaian kompetensi.
3. Asesmen berdasarkan standar – perangkat asesmen menggunakan standar nasional, industri atau organisasi sebagai acuan pembanding dari kinerja peserta.

4. Asesmen berbasis bukti – asesmen harus dibuktikan melalui bukti-bukti yang valid, asli, terkini dan cukup untuk menjamin kompetensi tersebut.

Prinsip-prinsip *Competency Based Assessment (CBA)*

CBA dilaksanakan berdasarkan lima prinsip utamanya, yaitu penilaian harus valid, andal, fleksibel, adil dan memadai. Berikut adalah penjelasan kelima prinsip tersebut.

Tabel 1.1
Prinsip CBA

No.	Jenis	Prinsip
	Valid	Penilaian hasil disesuaikan dengan kriteria. Penilaian yang valid dalam mengumpulkan bukti-bukti terhadap aspek atau tugas yang sedang dinilai.
	Reliabel/ Andal	Penilaian konsisten dan tepat. Penilaian yang andal adalah proses penilaian yang dapat digunakan pada berbagai konteks kapan saja dan dengan hasil yang sama. Penilaian yang andal dapat menggunakan pendekatan yang bermacam macam, dan berbagai sudut pandang dan interpretasi terhadap aspek yang dinilai.
	Fleksibel	Dapat mengakomodasi semua karakteristik dan kebutuhan peserta didik. Seperti waktu, baik lisan maupun tulisan, dan di mana penilaian tersebut dilaksanakan.
	Adil	Tugas yang diberikan sudah adil (<i>fair</i>) untuk semua peserta tes. Tugas yang diberikan harus dipikirkan agar tidak bias untuk semua jenis kelamin, suku bangsa, agama, status sosial ekonomi.
	Memadai	Kualitas dan kuantitas bukti dinilai memenuhi tuntutan standar yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan penilaian berdasarkan kompetensi, yang menjadi target utama adalah mengumpulkan bukti-bukti yang sesuai untuk membuat keputusan penilaian. Bukti-bukti tersebut meliputi:

1. Keterampilan/*skill*, yaitu proses dalam melakukan tugas.
2. Pengetahuan/*knowledge*, yaitu pengetahuan yang menunjang tugas.
3. Sikap/*attitude*, yaitu terstandar.

Ketiga ranah yang lebih dikenal dengan sebutan *Skill-Knowledge-Attitude (SKA)* ini merupakan satu kesatuan dari suatu kompetensi. Contoh sederhana

yang mudah kita dapati adalah kemampuan mengendarai mobil. Keterampilan tersebut tidak dapat berdiri sendiri antara ilmu tentang kendaraan dan berkendara di jalan raya, keterampilan menggunakan berbagai komponen kendaraan dalam mengemudi (perseneling, rem, gas, kemudi, dll), serta sikap kita di jalan raya (mematuhi rambu, bersikap di jalan, mengatur emosi).

Contoh lainnya adalah kemampuan seorang karyawan layanan konsumen (*customer service officer*) di sebuah bank. Mereka harus memiliki keterampilan dalam melayani konsumen, selain mereka juga harus mempunyai ilmu tentang produk yang ditawarkan oleh bank. Dalam bidang layanan perbankan, mereka juga harus mempunyai sikap yang baik sesuai standar aturan di suatu bank dalam melayani nasabah/pelanggan.

Dalam mengumpulkan bukti dari ketiga ranah tersebut, terdapat 4 prinsip yang harus diperhatikan, yaitu valid, otentik, mutakhir, dan memadai. Berikut adalah penjelasan dari keempat aturan pengumpulan bukti kompetensi.

Tabel 1.2
Karakteristik Bukti Asesmen

Prinsip	Penjelasan
Valid	Bukti yang dikumpulkan harus berhubungan dengan kebutuhan unit yang akan dinilai (ada kesesuaian dan keterkaitan).
Otentik/ <i>Authentic</i>	Bukti yang ditampilkan haruslah menggambarkan hasil kerja peserta yang dinilai.
Mutakhir/ <i>Current</i>	Bukti yang dikumpulkan adalah bukti terkini. Bukti tersebut hendaknya dapat menggambarkan kompetensi peserta pada saat ini. Penilaian yang profesional sangat dibutuhkan dalam menilai.
Memadai/ <i>Sufficient</i>	Bukti yang dikumpulkan harus memadai untuk menunjang keputusan penilaian. Selalu pertimbangkan persyaratan bukti yang penting dari kompetensi. Biasanya keterampilan dan pengetahuan diperhatikan dengan beberapa konteks pekerjaan. Petunjuk ini berguna untuk menilai kompetensi peserta pelatihan, dalam konteks kerja yang berbeda.

Dalam merencanakan penilaian pelatihan berbasis kompetensi, kita perlu melihat secara menyeluruh dimensi kompetensi. Ke-4 dimensi tersebut adalah:

1. *Keterampilan tugas*; apakah peserta dapat menampilkan tugas sesuai dengan yang akan dinilai?
2. *Keterampilan mengelola tugas*; apakah peserta dapat mengelola proses pelaksanaan tugas dengan sikap logik dan benar?

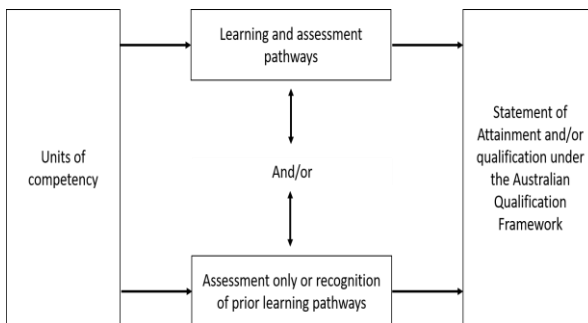
3. *Keterampilan mengelola keadaan yang tidak diinginkan*; apakah peserta dapat memperlihatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas apabila terjadi hal yang diluar dugaan?
4. *Peran pekerjaan/keterampilan mengelola lingkungan di sekitarnya*; apakah proses penilaiannya memperlihatkan bukti yang dikumpulkan dengan beberapa cara? Apakah peserta memperlihatkan pengetahuan dan keterampilannya pada situasi yang lain?

Keempat dimensi ini harus menyatu dalam kegiatan penilaian. Untuk itu, diperlukan perencanaan yang matang sebelum melakukan kegiatan penilaian.

B. TUJUAN PENILAIAN

Penilaian berbasis kompetensi dapat dilakukan untuk beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah peserta sudah menguasai kompetensi yang baru.
2. Menetapkan kemajuan calon pegawai/kandidat dalam mencapai kompetensinya.
3. Untuk mengidentifikasi kemampuan berbahasa.
4. Memberikan sertifikasi sesuai dengan kualifikasi yang diakui.
5. Memenuhi syarat untuk mendapatkan lisensi/izin.



Sumber: Source: BSB 07 Business Service Training Package.

Tabel 3 Possible assessment pathways

<www.ntis.gov.au/?trainingpackage/BSB07/Volume

BSB07_1/chapter/Assoss GuidelinesESMandText>, accessed 23 September 2010.

Gambar 1.4
Perencanaan *Competency Based Assessment* (CBA)

Langkah-langkah membuat penilaian berbasis kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Identifikasi semua langkah penting yang diperlukan atau yang akan memengaruhi hasil akhir (*output*) yang terbaik.
2. Tuliskan perilaku kemampuan-kemampuan yang spesifik (operasional) yang penting dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan menghasilkan *output* akhir yang terbaik.
3. Usahakan untuk membuat kriteria kemampuan yang tidak terlalu banyak sehingga semua kriteria tersebut dapat diobservasi selama peserta melaksanakan tugas.
4. Definisikan dengan jelas kriteria kemampuan yang akan diukur berdasarkan kemampuan peserta yang diamati (*observable*) atau karakteristik produk yang dihasilkan.
5. Urutkan kriteria-kriteria kemampuan yang akan diukur berdasarkan urutan yang dapat diamati.
6. Periksa kembali apa yang telah dibuat dan kalau mungkin bandingkan dengan kriteria kemampuan yang sudah ada, yang telah dibuat sebelumnya oleh orang lain di lapangan.

Dalam mempersiapkan penilaian berbasis kompetensi, ada beberapa hal yang harus kita perhatikan. Dalam dokumen asesmen harus tertera beberapa komponen sebagai berikut.

1. *Peserta yang akan dinilai*, yaitu mengidentifikasi peserta yang akan ikut seperti nama, unit kerja, jabatan, atau lingkup tugas.
2. *Waktu penilaian*, menyatakan tempat dan berapa lama penilaian tersebut akan berlangsung.
3. *Di mana penilaian akan berlangsung*, menjelaskan tempat di mana penilaian akan berlangsung.
4. *Bagaimana penilaian tersebut akan dilaksanakan*, ini menjelaskan bentuk dan metode apa yang akan digunakan untuk menilai.

Penilaian berbasis kompetensi adalah kegiatan yang dilakukan berdasarkan kompetensi, di mana kompetensi tersebut dilihat berdasarkan bukti-bukti yang dihasilkan. Dalam melaksanakan penilaian berbasis kompetensi yang harus kita perhatikan adalah:

- a. Bukti**, yang akan menjadi dasar utama dalam sebuah penilaian. Bukti tersebut dapat dibedakan menjadi:
- 1) *Bukti langsung*, yaitu bukti yang dikumpulkan oleh penilai melalui observasi dan/atau wawancara. Bukti langsung juga dapat diperoleh asesor dari kegiatan observasi. Hal ini disebut langsung karena penilai (*assessor*) bertatap muka langsung dengan peserta dalam mengumpulkan bukti-bukti tersebut. Bukti ini sangat kuat dan sangat dapat diandalkan, tetapi tidak selalu cocok atau memungkinkan dilaksanakan misalnya penilaian harus dilakukan oleh orang yang benar-benar mempunyai kompetensi tersebut. Tetapi ini tidak mudah dilakukan karena kadang-kadang tidak cukup penguji dalam melakukan.
 - 2) *Bukti tidak langsung* adalah bukti yang dihasilkan atau diperoleh secara tidak langsung oleh penilai. Bukti-bukti tersebut bisa dihasilkan dari hasil laporan orang lain, video, atau bukti suara, contoh produk dan/atau portofolio. Bukti-bukti tersebut harus relevan sesuai dengan hasil dari unit kompetensi yang mereka inginkan (sesuai dengan kompetensi yang diuji/dinilai) dan diakui oleh organisasi. Seandainya ada surat pernyataan dari organisasi atau lembaga yang menyatakan bahwa mereka bisa dan mampu melaksanakan tugas, ini bukan jaminan bahwa mereka sudah bisa melakukan tugas tersebut. Surat referensi tersebut dapat menjadi pendukung dalam memberikan bukti bahwa mereka memang mempunyai kompetensi yang akan dinilai.
 - 3) *Bukti yang menunjang* digunakan untuk menunjang bukti lain yang sudah ada atau jika bukti tambahan diperlukan untuk mengkonfirmasi kompetensi yang dikumpulkan. Bukti penunjang dapat berupa fotokopi dari kualifikasi sebelumnya dan bukti kehadiran, surat-surat dari lembaga dan hasil interview dari atasan.

b. Memenuhi aturan pembuktian

Bagaimana kita menggunakan bukti langsung, tidak langsung dan penunjang bukti, untuk memenuhi aturan sebagai barang bukti?

Dengan mempertimbangkan materi dan konteks dari pekerjaan, informasi peserta, petunjuk penilaian, kebutuhan bukti-bukti dan kriteria pegawai akan menciptakan gambaran keseluruhan penguasaan sebuah kompetensi. Berdasarkan informasi ini dapat dipilih metode dan alat yang relevan untuk digunakan saat menilai.



Sumber: *Tribunnews.com*

Berikut Anda dapat perhatikan contoh elemen penilaian layanan konsumen. Pada saat Anda akan mengumpulkan bukti-bukti kompetensi tentang layanan pelanggan, misalnya, salah satu cara yang dapat Anda lakukan adalah mengamati praktik layanan petugas terhadap pelanggan.

Untuk itu, perlu dikembangkan berbagai kriteria yang harus dikuasai karyawan terkait kinerja dalam melayani pelanggan.

Tabel 1.3
Contoh Kriteria Penilaian

Elemen/unit	Kriteria Kinerja
Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan kemampuan interpersonal dapat mengidentifikasi secara jelas kebutuhan pelanggan. 2. Menilai kebutuhan pelanggan dan menentukan layanan apa yang dibutuhkan. 3. Menggunakan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan alternatif penyelesaian masalah pelanggan. 4. Mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh pelanggan.

Contoh tabel di atas memperlihatkan secara jelas indikator apa yang harus dikuasai peserta. Berdasarkan tabel tugas ini, Anda dapat dengan mudah dan jelas membuat skenario penilaian. Dengan melihat kriteria tersebut, Anda dapat mengumpulkan bukti-bukti sebagai bahan penilaian. Bukti-bukti tersebut juga dapat mengarahkan Anda dalam menentukan metode penilaian yang cocok untuk digunakan. Bukti langsung ini dapat Anda lihat dengan jelas saat peserta melakukannya di lingkungan kerja. Apabila Anda tidak dapat menyaksikan langsung, Anda dapat melakukan beberapa cara seperti: meminta orang lain untuk melihat dan menilai, wawancara dengan pelanggan, mengumpulkan saksi-saksi yang melihat cara kerja atau menggunakan keduanya.

c. Metode

Banyak cara/metode yang dapat dipilih untuk menilai hasil pelatihan. Semakin jelas indikator yang diuraikan, akan semakin banyak metode yang dapat digunakan. Metode dapat dipilih sesuai dengan keadaan dan fleksibilitas waktu kegiatan penilaian berlangsung. Ada beberapa metode yang biasa digunakan, yaitu:

Tabel 1.4
Jenis Metode Pengumpulan Bukti

Metode	Contoh	Penggunaan
Observasi langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Pengamatan pada saat di tempat kerja. • Pengamatan dengan bentuk simulasi di kelas atau diatur seperti di ruang kerja. 	Digunakan pada saat kemampuan harus sama dengan standar yang ada. Penguji dan peserta bekerja sama dengan supervisor untuk melihat kinerja peserta di lingkup pekerjaan.
Tanya-jawab/ Wawancara	Jawaban singkat dapat berupa pilihan ganda atau uraian singkat, dapat ditulis dengan tangan atau dengan komputer. Melakukan wawancara atau tanya-jawab.	Untuk memperoleh bukti-bukti penguasaan terhadap suatu teori atau pengetahuan.
Aktivitas Terstruktur	Melengkapi lembar kerja atau proyek. Melakukan presentasi hasil. Simulasi dan <i>role play</i> .	Peserta diminta untuk mendemostrasikan kemampuannya dengan cara simulasi. Pelaksanaannya dapat melalui tulisan atau pengamatan.
Portofolio	Mengumpulkan bukti-bukti dari peserta dengan formulir. Melengkapi contoh produk hasil peserta. Gabungan dari seluruh bukti-bukti /hasil pekerjaan peserta. Menggunakan jurnal atau <i>log book</i> .	Portofolio dibutuhkan untuk melihat kemampuan/kompetensi peserta dalam melakukan tugas-tugasnya secara berkesinambungan. Biasanya melibatkan supervisor dan asesor.
Produk	Mengobservasi produk yang dihasilkan. Apakah produk yang dihasilkan sudah sesuai	Ada beberapa kemampuan kerja membutuhkan kreasi dalam mengerjakannya. Peserta dituntut untuk dapat menghasilkan produk

Metode	Contoh	Penggunaan
	dengan standar yang ditetapkan.	secara kreatif dan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
Laporan pihak ketiga	Hasil pengamatan yang dilakukan oleh lembaga tempat bekerjanya peserta (seperti laporan dari supervisor atau manajer). Hasil penilaian dari tempat kerja atau hasil audit.	Bukti dari pihak ketiga biasanya berkaitan dengan lembaga standarisasi.

C. MENGINTEGRASIKAN KETERAMPILAN KINERJA

Kompetensi dapat dilihat melalui keterampilan kinerja. Untuk menghasilkan *outcome* yang baik, ada beberapa cara yang dapat menjadi acuan dalam melihat keterampilan kinerja, yaitu:

1. *Komunikasi*; kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik dan tepat.
2. *Kerja sama*; kemampuan pegawai bekerja sama dalam pekerjaan dan memecahkan masalah.
3. *Inisiatif*; selalu berusaha untuk berinisiatif dalam menemukan cara kerja yang baik efektif dan efisien.
4. *Merencanakan dan mengelola*; pegawai yang berkinerja baik selalu mampu merencanakan dan mengelola pekerjaan dengan baik.
5. *Mengelola diri sendiri*; kemampuan pegawai mengelola diri sendiri dalam melakukan pekerjaan.
6. *Belajar*; selalu belajar untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
7. *Teknologi*; melibatkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Seperti contoh tentang *Bussiness Service Training*, keterampilan kinerja yang dibutuhkan adalah pelatihan harus menyiapkan perencanaan yang *valid* dan sesuai dan strategi penilaiannya. Contoh analisisnya adalah:

1. Mereview unit kompetensinya.
2. Menganalisa kinerja yang dibutuhkan.
3. Merancang pelatihan dan penilaian kinerja yang dibutuhkan.

D. DOKUMENTASIKAN RENCANA PENILAIAN

Rencana penilaian berisi gabungan dari siapa, di mana, kapan, dan bagaimana proses penilaian dilakukan dan bentuk dokumen yang akan disimpan. Bentuk/format dokumentasi proses penilaian ini banyak tersedia baik di lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Komponen dari rencana penilaian biasanya berisi:

1. Tujuan penilaian.
2. Tanggal dilakukan penilaian.
3. Standar penilaian yang digunakan.
4. Materi yang akan dinilai.
5. *Target group*.
6. *Client arrangement*.
7. Metode/alat penilaian.
8. Sumber penilaian.

E. PELAKSANAAN *COMPETENCY BASED ASSESSMENT* (CBA)

Seandainya Anda diminta untuk membuktikan bahwa seseorang kompeten dalam pekerjaannya, kira-kira apa yang Anda akan lakukan? Bagaimana Anda akan menilainya?

Dalam pelaksanaan pelatihan, Anda harus menggambarkan semua kegiatan penilaian yang dilakukan untuk menilai ketercapaian kompetensi. Biasanya format pelaksanaannya dibuat berdasarkan aturan atau standar di lembaga yang melakukan penilaian tersebut. Berikut Anda dapat pelajari contoh instrumen penilaian yang digunakan untuk kompetensi “*Menganalisa Perilaku Pelanggan untuk Pasar Khusus*.”

F. KEMAMPUAN KINERJA

Tugas dan metode penilaian

Aspek yang akan dinilai	1	2	3	4	5	6
Mendokumentasikan dan menyajikan analisa perilaku pelanggan termasuk rekomendasi dari strategi marketing yang harus dikembangkan dalam memengaruhi dan menarik pelanggan untuk membeli produk atau jasa yang ditawarkan.	x			x		
Pengetahuan tentang hukum.				x		

Aspek	Kriteria kinerja	1	2	3	4	5	6		
1	Mengetahui produk atau pasar jasa yang ditawarkan.	1	Mengumpulkan informasi. Mengidentifikasi pelanggan. Mengidentifikasi dan uji coba produk.	x			x		
				x			x		
2	Menilai produk yang ada.	2	Mencari kebutuhan pelanggan terhadap produk atau jasa melalui analisa dari tren dan sebelumnya. Mengulang cara marketing yang terdahulu. Menilai dan memperkirakan dampak individu, sosial dan gaya hidup yang memengaruhi perilaku pelanggan terhadap produk atau jasa. Menganalisis umpan balik dari komunikasi terdahulu. Menilai perilaku organisasi dalam merespon kebutuhan pelanggan.	x					
				x					
				x					
				x			x		

Keterangan:

1. Proyek/studi kasus
2. Bermain peran
3. Pengamatan
4. Tes tertulis
5. Demonstrasi/simulasi
6. *Interview* atau wawancara

Peserta sudah dinilai berdasarkan aspek yang sesuai dengan metode yang tertera, dengan sebagai berikut.

Memenuhi persyaratan :

Masih belum memenuhi syarat :

Nama pelatih

Tanda tangan pelatih :

Tanggal:

Tanda tangan peserta :

Tanggal :

Penilaian berbasis kompetensi yang dilaksanakan dalam dunia pendidikan dasar dan menengah sudah dikembangkan dalam kurikulum 2004. Penilaian berbasis kompetensi sebagaimana termuat dalam kurikulum 2004 mengarah pada penilaian ketercapaian standar kompetensi dan kompetensi dasar yang kemudian dijabarkan dalam beberapa indikator.

Dalam kurikulum 2004 ini, para murid dituntut aktif mengembangkan keterampilan untuk menerapkan Iptek tanpa meninggalkan kerja sama dan solidaritas, meski sesungguhnya antar peserta didik saling berkompetisi.

Standar kompetensi merupakan standar kemampuan yang harus dimiliki peserta didik setelah mempelajari suatu topik atau mata pelajaran. Sedangkan kompetensi dasar merupakan kompetensi minimal yang harus dimiliki atau dapat dilakukan/ditampilkan oleh peserta didik dari suatu standar kompetensi pada suatu mata pelajaran tertentu.

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri, tanda-tanda dari perbuatan atau respons yang harus dilakukan atau ditunjukkan peserta didik agar dapat dikatakan bahwa peserta didik tersebut telah mencapai kompetensi dasar yang dicirikan itu. Oleh karena itu, indikator dalam dokumen kurikulum 2004 dapat diartikan sebagai indikator pencapaian kompetensi peserta didik. Dengan demikian, dapat menjadi salah satu acuan dalam membuat soal untuk mengukur pencapaian kompetensi peserta didik.

G. FUNGSI PENILAIAN

Penilaian berbasis kompetensi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Menggambarkan sejauh mana seorang peserta didik telah menguasai suatu kompetensi.
2. Mengevaluasi hasil belajar peserta didik dalam rangka membantu peserta didik memahami dirinya, membuat keputusan tentang langkah berikutnya, baik untuk pemilihan program, pengembangan kepribadian maupun untuk penjurusan (sebagai bimbingan).
3. Menemukan kesulitan belajar dan kemungkinan prestasi yang bisa dikembangkan peserta didik dan sebagai alat diagnosis yang membantu pendidik menentukan apakah seseorang perlu mengikuti remedial atau pengayaan.
4. Menemukan kelemahan dan kekurangan proses pembelajaran yang sedang berlangsung untuk perbaikan proses pembelajaran berikutnya.
5. Sebagai kontrol bagi pendidik dan sekolah tentang kemajuan perkembangan peserta didik.

H. KARAKTERISTIK PENILAIAN

Validitas;

Validitas berarti menilai apa yang seharusnya dinilai dengan menggunakan alat yang sesuai untuk mengukur kompetensi. Dalam mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan, misalnya kompetensi yang akan diukur adalah ”*mempraktikkan gerak dasar lari jarak pendek...*” Penilaian valid apabila menggunakan penilaian unjuk kerja peserta didik melakukan “*gerak dasar lari jarak pendek*”. Jika menggunakan tes tertulis maka penilaian menjadi tidak valid.

Reliabilitas;

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi (keajegan) hasil penilaian. Penilaian yang *reliable* (ajeg) memungkinkan perbandingan yang *reliable* dan menjamin konsistensi. Misal, pendidik menilai dengan unjuk kerja, penilaian akan reliabel jika hasil yang diperoleh itu cenderung sama bila unjuk kerja itu

- dilakukan lagi dengan kondisi yang relatif sama. Untuk menjamin penilaian yang reliabel petunjuk pelaksanaan unjuk kerja dan penskorannya harus jelas.
- Menyeluruh;** Penilaian harus dilakukan secara menyeluruh mencakup seluruh domain yang tertuang pada setiap kompetensi dasar. Penilaian harus menggunakan beragam cara dan alat untuk menilai beragam kompetensi peserta didik sehingga tergambar profil kompetensi peserta didik.
- Berkesinambungan;** Penilaian dilakukan secara terencana, bertahap dan terus-menerus untuk memperoleh gambaran pencapaian kompetensi peserta didik dalam kurun waktu tertentu.
- Obyektif;** Penilaian harus dilaksanakan secara obyektif. Untuk itu, penilaian harus adil, terencana, dan menerapkan kriteria yang jelas dalam pemberian skor.
- Mendidik;** Proses dan hasil penilaian dapat dijadikan dasar untuk memotivasi, memperbaiki proses pembelajaran bagi pendidik, meningkatkan kualitas belajar dan membina peserta didik agar tumbuh dan berkembang secara optimal.

Dalam melaksanakan Penilaian Berbasis Kompetensi, semua komponen indikator (pencapaian kompetensi) dijadikan acuan untuk pembuatan instrumen penilaian. Kemudian hasil pengujian dianalisis untuk menentukan kompetensi dasar yang telah dikuasai dan yang belum dikuasai peserta didik serta kesulitan yang dihadapi peserta didik sehingga dapat ditentukan langkah pembelajaran berikutnya (pembelajaran remedial atau pengayaan) dan ujian berikutnya. Penilaian dilaksanakan selama proses pembelajaran berlangsung (di tengah atau akhir setiap pertemuan sebagai penilaian proses) dan pada akhir belajar suatu kompetensi dasar.

Penilaian Berbasis Kompetensi dapat dilaksanakan dengan melakukan penilaian kelas; yaitu proses pengumpulan dan penggunaan informasi oleh pendidik untuk memberikan nilai terhadap hasil belajar peserta didik berdasarkan tahapan kemajuan belajarnya. Dari proses ini didapatkan potret

atau profil kemampuan peserta didik sesuai dengan daftar kompetensi yang ditetapkan dalam kurikulum.

Diterapkannya standar kompetensi membawa implikasi pada orientasi dan strategi penilaian di kelas oleh pendidik yang lebih menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran tuntas. Penilaian kelas harus bersifat otentik, yakni penilaian yang menggunakan berbagai metode dan teknik yang sesuai dengan tujuan dan proses serta pengalaman belajar peserta didik. Penilaian kelas harus merupakan bagian integral dari keseluruhan proses belajar mengajar agar tujuan dan fungsi penilaian lebih berdaya guna bagi perbaikan belajar peserta didik. Berbagai metode dan teknik harus digunakan dalam melakukan penilaian kelas. Adapun ragam dan bentuk penilaian kelas, antara lain:

1. Penilaian Portofolio (*Portfolio*)

Portofolio adalah kumpulan berkas atau bahan pilihan yang dapat memberi informasi bagi suatu penulisan kinerja yang objektif. Berkas tersebut dapat berupa gambar-gambar atau dokumen-dokumen atau hasil kerja yang menunjukkan apa yang telah dilakukannya dalam lingkungan dan suasana kerja alamiah yang ilmiah.

2. Penilaian Hasil Karya (*Product*)

Penilaian produk merupakan penilaian yang digunakan untuk menilai kemampuan peserta didik dalam menghasilkan suatu karya teknologi dan seni. Dalam penilaian produk tidak hanya hasil akhir yang dinilai, tetapi juga proses pembuatan suatu karya dari awal hingga menjadi suatu produk hasil karya, sebagai contoh kemampuan peserta didik dalam menggunakan peralatan menjahit. Pendidik harus memahami tujuan penilaian hasil karya agar tidak terjadi kekeliruan dalam menyusun kisi-kisi instrumen penilaian.

3. Penilaian Kinerja (*Performance Assessment*)

Penilaian Kinerja merupakan penilaian dengan berbagai macam tugas dan situasi di mana peserta tes diminta untuk mendemonstrasikan pemahaman dan pengaplikasian pengetahuan yang mendalam, serta keterampilan di dalam berbagai macam konteks. Jadi, boleh dikatakan bahwa *performance assesment* adalah suatu penilaian yang meminta peserta tes untuk mendemonstrasikan dan mengaplikasikan pengetahuan ke dalam berbagai macam konteks sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Perhatikan contoh berikut ini.

Penilaian berbasis kompetensi untuk pelajaran bahasa Indonesia di kelas untuk kompetensi “**membaca nyaring**”. Pedoman penilaian keterampilan membaca nyaring yang disusun oleh pendidik didasarkan pada aspek-aspek keterampilan membaca nyaring yang harus dikuasai oleh peserta didik. Aspek keterampilan yang diukur, antara lain 1) kelancaran yang menggambarkan penguasaan isi materi yang dibaca, 2) pelafalan yang menggambarkan tepat tidaknya dan kejelasan pengucapan peserta didik pada saat membaca, 3) intonasi bicara yang menggambarkan ketepatan intonasi yang dibaca, dan 4) jeda yang menggambarkan tepat tidaknya pemenggalan yang dilakukan oleh peserta didik pada saat membaca.

Tingkat penguasaan peserta didik pada masing-masing aspek tersebut diukur dengan rentangan skor. Pedoman penilaian tersebut digambarkan secara konkret dalam tabel. Penilaian keterampilan membaca nyaring biasanya tidak dapat dilaksanakan dalam satu kali pertemuan, tetapi memerlukan beberapa kali pertemuan. Penilaian ini harus dilakukan per individu. Peserta didik melaksanakan kegiatan membaca nyaring satu per satu secara bergiliran dan pendidik menilai secara individual. Oleh sebab itu, diperlukan waktu yang cukup lama untuk menilai dalam jumlah yang banyak. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang akurat.

Untuk lebih mendapat gambaran pelaksanaan penilaian berbasis kompetensi di sekolah dasar silakan kunjungi laman berikut: <https://www.slideshare.net/HosyatulAliyah/assessmentpanduan-penilaian-di-sekolah-dasar-versi-dirjen>, halaman 13.



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Sebutkan prinsip prinsip CBA!
- 2) Sebutkan metode penilaian yang bisa digunakan untuk dalam CBA!

Petunjuk Jawaban Latihan

Untuk dapat menjawab latihan, perhatikan dan baca kembali uraian materi tentang penilaian berbasis kompetensi yang juga membuat prinsip-prinsip penilaian.



RANGKUMAN

Asesmen berbasis kompetensi berarti mengases apakah seseorang dapat melakukan suatu tugas yang dipersyaratkan dan sesuai dengan persyaratan di tempat kerja. Hal ini berarti juga seorang peserta (orang yang dinilai) dapat mencapai kualifikasi mereka lebih cepat jika mereka dapat mendemonstrasikan kompetensi. Tugas-tugas harus dapat ditampilkan dengan aman dan sesuai dengan pengetahuan yang mendasarinya. Asesmen berbasis kompetensi terdiri dari 1) **Asesmen berbasis pekerjaan**, yang termasuk dalam asesmen berbasis pekerjaan – memastikan asesmen sesuai dengan prosedur dan kebijakan di tempat kerja, 2) **Asesmen berbasis kriteria** – asesmen berdasarkan pada kriteria spesifik, yang harus sesuai terkait dengan pencapaian kompetensi, 3) **Asesmen berdasarkan standar** – perangkat asesmen menggunakan standar nasional, industri atau organisasi sebagai acuan perbandingan dari kinerja peserta, dan 4) **Asesmen berbasis bukti** – asesmen harus dibuktikan melalui bukti-bukti yang valid, asli, terkini dan cukup untuk menjamin kompetensi tersebut.

Terdapat lima prinsip utama CBA, semua penilaian harus valid, andal, fleksibel, adil, dan memadai. Penilaian **valid** saat menilai apa yang seharusnya dinilai, **andal** ketika konsisten dalam semua situasi dan dengan semua peserta didik, **fleksibel** ketika dapat mengakomodasi semua karakteristik dan kebutuhan peserta didik, **adil** ketika menempatkan semua peserta didik pada posisi yang sama, **cukup kualitas dan kuantitas** bukti dinilai memenuhi tuntutan standar yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan penilaian berdasar kompetensi, yang menjadi kriteria utama adalah tersedianya bukti-bukti yang sesuai untuk mengambil keputusan penilaian. Bukti-bukti tersebut meliputi **skill/keterampilan**, yaitu proses dalam melakukan tugas, **knowledge/pengetahuan**, yaitu pengetahuan yang menunjang tugas tersebut dan **attitude/sikap** yang terstandar. Ketiga ranah ini lebih dikenal

dengan sebutan SKA ini merupakan satu kesatuan dari sebuah kompetensi.

Dalam mengumpulkan bukti dari ketiga ranah tersebut ada aturan yang harus diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan tersebut, yaitu bukti harus valid, asli (*authentic*), terbaru (*current*), cukup (*sufficient*).

Dimensi kompetensi dalam ranah pelatihan penilaian berbasis kompetensi adalah 1) Keterampilan tugas; apakah peserta dapat menampilkan tugas sesuai dengan yang dinilai; 2) Keterampilan mengelola tugas; apakah peserta dapat mengelola proses pelaksanaan tugas dengan sikap logik dan benar; 3) Keterampilan mengelola keadaan yang tidak diinginkan; apakah peserta dapat memperlihatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas apabila terjadi hal yang diluar dugaan; 4) Peran pekerjaan/keterampilan mengelola lingkungan di sekitarnya; 5) Apakah proses penilaiannya memperlihatkan bukti yang dikumpulkan dengan beberapa cara?; 6) Apakah peserta memperlihatkan pengetahuan dan keterampilannya pada situasi yang lain?

Langkah-langkah merencanakan penilaian berbasis kompetensi sebagai berikut:

1. Identifikasi semua langkah-langkah penting yang diperlukan atau yang akan memengaruhi hasil akhir (*output*) yang terbaik.
2. Tuliskan perilaku kemampuan-kemampuan yang spesifik (operasional) yang penting dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan menghasilkan hasil akhir yang terbaik.
3. Usahakan untuk membuat kriteria kemampuan yang diukur tidak terlalu banyak sehingga semua kriteria tersebut dapat diobservasi selama peserta melaksanakan tugas.
4. Definisikan dengan jelas kriteria kemampuan yang akan diukur berdasarkan kemampuan peserta yang harus dapat diamati (*observable*) atau karakteristik produk yang dihasilkan.
5. Urutkan kriteria-kriteria kemampuan yang akan diukur berdasarkan urutan yang dapat diamati.
6. Periksa kembali apa yang telah dibuat dan kalau mungkin bandingkan dengan kriteria kemampuan yang sudah ada, yang telah dibuat sebelumnya oleh orang lain di lapangan.

**TES FORMATIF 2**

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

- 1) Penilaian yang dilakukan untuk memastikan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan prosedur dan kebijakan di suatu lembaga disebut penilaian
 - A. berbasis pekerjaan
 - B. berdasarkan bukti
 - C. berdasarkan standar
 - D. berdasarkan kriteria

- 2) Asesmen berbasis bukti adalah penilaian yang harus dibuktikan dengan bukti yang
 - A. terdahulu
 - B. asli
 - C. banyak
 - D. khusus

- 3) Salah satu prinsip dari pelatihan CBA adalah fleksibel artinya
 - A. dapat mengakomodasi semua karakteristik dan kebutuhan peserta didik
 - B. yakin keberadaannya
 - C. benar dan sesuai kebutuhan
 - D. cocok dengan kebutuhan

- 4) Keterampilan, pengetahuan, dan sikap adalah bukti yang harus ada dalam pelatihan
 - A. berbasis komputer
 - B. berstandar kompetensi
 - C. berstandar
 - D. berbasis kompetensi

- 5) Asesmen berdasarkan standar adalah perangkat asesmen yang berdasarkan pada
 - A. kriteria
 - B. kompetensi
 - C. nasional/lembaga
 - D. dunia kerja

- 6) Dalam merencanakan penilaian berbasis kompetensi, hal pertama yang harus dikerjakan adalah
 - A. mencari bukti
 - B. mencari metode pengumpulan
 - C. mengidentifikasi hal yang akan dilakukan
 - D. menentukan kriteria

- 7) Kumpulan berkas yang dapat memberi informasi bagi suatu penilaian kinerja yang objektif dapat berupa gambar-gambar atau dokumen-dokumen atau hasil kerja apa yang telah dilakukan dalam lingkungan/ suasana kerja alamiah yang ilmiah. Hal ini disebut dengan
 - A. proyek
 - B. hasil karya
 - C. presentasi
 - D. portofolio

- 8) Peserta diminta untuk mendemonstrasikan kemampuannya dengan cara simulasi. Pelaksanaannya dapat melalui tulisan atau pengamatan. Ini adalah termasuk dalam metode
 - A. portofolio
 - B. aktivitas terstruktur
 - C. proyek
 - D. observasi

- 9) Wawancara dan observasi termasuk dalam bukti
 - A. langsung
 - B. tidak langsung
 - C. terstruktur
 - D. nyata

- 10) Hal utama dalam menentukan jenis metode penilaian yang akan digunakan adalah dengan melihat
 - A. materi yang akan dinilai
 - B. kompetensi
 - C. indikator
 - D. uraian materi

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 2 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 2.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali

80 - 89% = baik

70 - 79% = cukup

< 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan modul selanjutnya. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 2, terutama bagian yang belum dikuasai.

Kunci Jawaban Tes Formatif

Tes Formatif 1

- 1) B
- 2) D
- 3) D
- 4) A
- 5) D
- 6) A
- 7) A
- 8) B
- 9) A
- 10) A

Tes Formatif 2

- 1) A
- 2) B
- 3) A
- 4) D
- 5) C
- 6) C
- 7) D
- 8) B
- 9) A
- 10) C

Daftar Pustaka

Hill, dan, Lee Perlitz, Terry Hill. (2010). *Vocational Training and Assessment. A complete course for TAE 10 Creative in Training and assessment*, Mc Graw Hill Australia Pty Ltd., Australia.

Lawlor, Diane R. (2011). *Training in Australia 4th ed.* Pearson Australia.