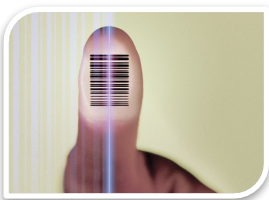




ASESMEN MANDIRI DALAM CBT DAN CBA

Oleh: Ir. Surono MPhil



Apa itu asesmen mandiri?

Secara harafiah asesmen mandiri adalah proses melihat diri sendiri untuk menilai aspek yang penting pencapaian kompetensi seseorang. Dalam CBT (*Competency Based Training*) dan CBA (*Competency*

Based Assessment) asesmen mandiri adalah salah satu bentuk partisipasi asesi dalam proses asesmen untuk menyatakan tingkat kompetensi secara mandiri terhadap elemen dan kriteria unjuk kerja dari suatu standar kompetensi dan memberikan bukti-bukti berkualitas.

Walaupun sebagian orang menyebut asesmen mandiri sebagai asesmen yang subyektif dan menuntut kejujuran yang tinggi serta merupakan bukti yang kurang kuat dibandingkan dengan tipe bukti asesmen lainnya, namun dengan struktur perangkat asesmen

mandiri yang baik dapat dijaga kualitasnya sebagai bukti kompetensi awal. Perangkat asesmen mandiri harus:

- Berisikan pertanyaan yang merefleksikan rincian dan aplikasi keseluruhan dari satu unit kompetensi, elemen dan kriteria unjuk kerja dengan kontekstualisasi sesuai batasan variable, panduan penilaian, kompetensi kunci atau *skill for employability*, dan konteks tempat kerja asesi.
- Struktur asesmen mandiri yang baik meminta asesi untuk menuliskan dan melampirkan bukti-bukti objektif baik bukti yang dapat didemonstrasikan, bukti-bukti pengalaman kerja, produk/jasa yang dihasilkan, pendidikan dan pelatihan, maupun bukti-bukti tambahan. Dengan struktur tersebut sulit bagi orang tidak jujur untuk melakukannya, karena bukti-bukti akan diases oleh asesor kompetensi.

Asesmen mandiri ini diidentifikasi sebagai bentuk bukti yang cepat, *convenient* dan hemat biaya, dan ini merupakan metoda terbaik untuk mengumpulkan informasi mengenai pembelajaran formal, non-

formal dan informal dari asesi. Asesmen mandiri ini dikategorikan sebagai bukti tambahan, sehingga asesmen mandiri tidak dapat dijadikan untuk kecukupan bukti untuk membenarkan kompetensi asesi secara terpisah tanpa ada bukti lainnya.

Tujuan asesmen mandiri?

Untuk memonitor pencapaian hasil pembelajaran baik melalui pendidikan/ pelatihan formal dan non formal secara mandiri bagi peserta didik maupun pengajar dalam lembaga pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi, serta memastikan partisipasi riil asesi untuk mengikuti asesmen dan bukti awal asesmen dalam sertifikasi kompetensi. Dengan kata lain, pada CBT (*Competency Based Training*) diakhiri dengan asesmen mandiri, sedangkan pada CBA (*Competency Based Assessment*) diawali dengan asesmen mandiri.

Manfaat asesmen mandiri?

Bagi peserta didik/ asesi

- Membantu mengukur pencapaian pembelajaran baik dari tempat pendidikan/pelatihan dan pengalaman ditempat kerja.
- Membantu asesi dalam mengumpulkan bukti-bukti berkualitas sebelum asesmen baik dalam pelatihan, RPL, appraisal maupun sertifikasi.

Bagi asesor.

- Sebagai perangkat asesmen untuk mengumpulkan bukti awal yang cepat, *convenient* dan hemat biaya,
- merupakan metoda terbaik untuk mengumpulkan informasi mengenai pembelajaran formal, non-formal dan informal dari asesi.

Bagi lemdiklat.

- Membantu dalam perencanaan pelatihan untuk mencapai tingkat kompetensi.
- Membantu memastikan pencapaian peserta didik akan pencapaian kompetensi dalam evaluasi pada setiap sesi.
- Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat.
- Membantu memastikan pencapaian hasil diklat yang tinggi.
- Memberikan kesiapan peserta didik menuju asesmen dan sertifikasi kompetensi profesi.

Mengembangkan perangkat asesmen mandiri, beberapa langkah utama mencakupi:

1. Menentukan fokus perangkat asesmen mandiri.
 - Lakukan identifikasi kelompok target, tujuan, konteks, benchmark asesmen diidentifikasi/diklarifikasi
 - Lakukan identifikasi konteks asesi, tempat kerja, batasan variable dan panduan penilaian.
2. Menentukan bentuk perangkat asesmen.
 - Bentuk perangkat asesmen dapat disusun dengan mengembangkan pertanyaan berdasarkan elemen dan kriteria unjuk kerja dengan memperhatikan batasan variable dan panduan penilaian. Dalam rangka sertifikasi BNSP kita kenal dengan FR-APL-02.
 - Bentuk perangkat asesmen dapat pula disusun pertanyaan-pertanyaan indicator kompetensi yang mampu telusur dengan elemen, kriteria unjuk kerja, batasan variable dan panduan penilaian dari standar kompetensi. Bentuk ini banyak digunakan pada kelembagaan pendidikan dan pelatihan.

3. Menentukan bentuk keputusan penilaian mandiri.
 - Bentuk keputusan dapat dibuat dengan keputusan menilai diri sendiri dengan menjawab pertanyaan kompeten dan belum kompeten, bila asesi menyatakan kompeten maka harus menyatakan dan melampirkan, bukti-bukti berkualitas, dan bila belum kompeten asesi dapat menuliskan perlakuan lebih lanjut yang diinginkan (menambah jam terbang atau re-training). Model ini kita kenal pada sistem sertifikasi BNSP dengan FR-APL-02.
 - Bentuk keputusan dapat dibuat pula dengan *scoring* dengan membuat skala *hedonic* (1-9 atau 1-5) dalam kisaran *novice*, *competent* dan *expert* dengan pertanyaan diskriptif. Model ini biasa digunakan dalam proses pembelajaran.
 - Susun petunjuk pengisian perangkat asesmen mandiri.
4. Validasi perangkat asesmen mandiri.
 - Evaluasi draf perangkat asesmen mandiri berdasar prinsip-prinsip asesmen, dan tarceabilitynya terhadap unsur-unsur standar kompetensi.
 - Ujicoba perangkat asesmen yang dapat dilakukan dengan uji coba kepada asesor dan asesi, *peer review*, workshop asesor dan pemangku kepentingan yang relevan, atau penilaian dari ahli.

Menggunakan asesmen mandiri dalam asesmen. Berikut adalah contoh instruksi kerja dalam meminta asesin untuk melakukan asesmen mandiri.

NO	Instruksi
1.	Jelaskan maksud dan tujuan asesmen mandiri: membantu asesi dalam berpartisipasi dalam penilaian dirinya sendiri, membantu mengidentifikasi bukti-bukti yang dimiliki, dan membantu asesi menyatakan dirinya kompeten atau belum kompeten secara jujur.
2.	Jelaskan instruksi dan bagian-bagian formulir APL 02.
3.	Berikan waktu untuk asesmen mandiri 30-1 jam.
4.	Identifikasi bukti-bukti yang berkualitas.
5.	Berikan rekomendasi: <ul style="list-style-type: none"> • dapat dilanjutkan utk asesmen (bila semua sudah K), atau • apabila ada yang BK direkomendasi retraining bila kekurangannya adalah akurasi, dan/atau menambah pengalaman dibawah supervisi bila kekurangannya presisinya). • Apabila bukti tidak cukup, rekomendasikan untuk melengkapi lebih dulu.