Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global
Volume 5, Nomor 3, Agustus 2026
E-ISSN: 2962-0848; P-ISSN: 2964-5271, Hal. 49-59
DOI: https://doi.org/10.30640/cakrawala.v5i3.7726
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Cakrawala

Penguatan Kapasitas Dosen dan Konsultan LPPM melalui Pelatihan Asesor Kompetensi BNSP di LSP PPM Manajemen

Strengthening the Capacity of Lecturers and LPPM Consultants through BNSP Competency Assessor Training at LSP PPM Manajemen

Imron Natsir
Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia
Penulis Korespondensi: imronnatsir@ptiq.ac.id

Riwayat Artikel:
Naskah Masuk: 20 Juni 2026;
Revisi: 14 Juli 2026;
Diterima: 17 Agustus 2026;
Terbit: 31 Agustus 2026.

Keywords: *Competency Assessor; Community Service; BNSP; Human Resource Development; Competency-Based Assessment.*

Abstract. *Community service in higher education requires activities that directly strengthen professional capacity and produce measurable outcomes. One strategic need among lecturers and LPPM consultants is the ability to understand and implement competency-based assessment in accordance with national certification principles. This article reviews a community service activity conducted through an assignment as a Master Competency Assessor Trainer in the BNSP Competency Assessor Training at LSP Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LSP PPM Manajemen), Jakarta, from 29 June to 2 July 2026. The activity aimed to enhance participants' understanding, practical skills, and readiness to conduct competency-based assessment through participatory training, adult learning, assessment planning practice, assessment simulation, portfolio verification, feedback, and final evaluation. The activity involved 11 registrants, of whom 9 participants attended the complete training process. The participants consisted of lecturers and LPPM consultants. The main results show that all 9 participants who attended the training were declared competent, indicating a 100% competency achievement rate among active participants. The activity demonstrates that community service by lecturers can contribute not only to knowledge transfer but also to the strengthening of national competency-based human resource development, professional networks, and the implementation of the Tridharma of higher education.*

Abstrak.

Pengabdian kepada masyarakat di perguruan tinggi perlu diarahkan pada kegiatan yang mampu memperkuat kapasitas profesional serta menghasilkan capaian yang dapat diukur. Salah satu kebutuhan strategis dosen dan konsultan LPPM adalah kemampuan untuk memahami dan menerapkan asesmen berbasis kompetensi sesuai dengan prinsip sertifikasi nasional. Artikel ini mereviu kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui penugasan sebagai Pengajar/Narasumber Master Asesor Kompetensi BNSP pada Pelatihan Asesor Kompetensi di LSP Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LSP PPM Manajemen), Jakarta, pada 29 Juni sampai dengan 2 Juli 2026. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan praktik, dan kesiapan peserta dalam melaksanakan asesmen berbasis kompetensi melalui pelatihan partisipatif, pembelajaran orang dewasa, praktik perencanaan asesmen, simulasi asesmen, verifikasi portofolio, umpan balik, serta evaluasi akhir. Kegiatan ini diikuti oleh dosen dan konsultan LPPM. Dari 11 orang yang melakukan registrasi, 9 peserta mengikuti proses pelatihan secara aktif. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa seluruh 9 peserta yang mengikuti pelatihan dinyatakan kompeten, sehingga capaian kompetensi peserta aktif mencapai 100%. Kegiatan ini menunjukkan bahwa dosen ABDIMAS tidak hanya berfungsi sebagai transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai kontribusi nyata dalam penguatan sumber daya manusia berbasis kompetensi nasional, jejaring profesional, serta implementasi Tridharma Perguruan Tinggi.

Kata Kunci: Asesor Kompetensi; Pengabdian kepada Masyarakat; BNSP; Pengembangan SDM; Asesmen Berbasis Kompetensi

1. PENDAHULUAN

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi agenda penting bagi perguruan tinggi, lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta lembaga sertifikasi profesi. Dalam konteks pendidikan tinggi, dosen tidak hanya memiliki mandat untuk melaksanakan pembelajaran dan penelitian, tetapi juga berkewajiban menjalankan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi. Tridharma menempatkan pengabdian sebagai aktivitas akademik yang menghubungkan pengetahuan, keterampilan, dan kebutuhan masyarakat atau komunitas profesional (Republik Indonesia, 2012). Oleh karena itu, kegiatan pengabdian tidak cukup dipahami sebagai aktivitas seremonial, tetapi perlu diarahkan pada penguatan kapasitas, perubahan perilaku profesional, serta peningkatan mutu layanan kelembagaan.

Salah satu isu penting dalam pengembangan sumber daya manusia saat ini adalah kebutuhan akan pengakuan kompetensi yang terukur, transparan, dan berbasis standar. Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) memiliki peran strategis dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja melalui lembaga sertifikasi profesi yang berlisensi. Sistem sertifikasi kompetensi menuntut tersedianya asesor kompetensi yang mampu merencanakan asesmen, menyiapkan perangkat asesmen, melaksanakan asesmen, menilai bukti kompetensi, memverifikasi portofolio, serta memberikan rekomendasi berdasarkan prinsip validitas, reliabilitas, fleksibilitas, dan keadilan (BNSP, 2013; BNSP, 2024). Dalam perspektif pengembangan SDM, sertifikasi kompetensi berfungsi sebagai mekanisme pengakuan terhadap kemampuan kerja seseorang berdasarkan standar yang dapat dipertanggungjawabkan (Gervais, 2016; Holmes, Polman Tuin, & Turner, 2021).

Dosen dan konsultan LPPM merupakan kelompok profesional yang memiliki peran strategis dalam mendampingi masyarakat, mengelola program pengabdian, melaksanakan pelatihan, serta membangun jejaring kelembagaan. Namun, peran tersebut akan semakin kuat apabila didukung oleh kemampuan melakukan asesmen berbasis kompetensi. Penguasaan asesmen membantu dosen dan konsultan LPPM merancang program pelatihan yang lebih terukur, menyusun indikator keberhasilan, menilai bukti kinerja peserta, serta menghasilkan rekomendasi yang lebih objektif. Literatur pendidikan berbasis kompetensi menekankan bahwa penilaian kompetensi harus menghubungkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan bukti kinerja nyata, bukan sekadar mengukur kehadiran peserta dalam pelatihan (Baartman, Bastiaens, Kirschner, & Van der Vleuten, 2006; Kang, Moussavi, Castle, Pittack, & McEathron, 2025).

Pelatihan Asesor Kompetensi BNSP di LSP Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LSP PPM Manajemen) relevan untuk diposisikan sebagai kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat karena menyasar komunitas profesional dosen dan konsultan LPPM yang membutuhkan penguatan kapasitas berbasis standar nasional. Kegiatan ini dilaksanakan berdasarkan penugasan dari Dr. H. Imron Natsir, S.E., M.M., CWC. Sebagai Pengajar/Narasumber Master Asesor Kompetensi BNSP. Subjek kegiatan tidak hanya menerima materi, tetapi juga mengikuti proses praktik, simulasi, verifikasi portofolio, umpan balik, serta evaluasi kompetensi. Pendekatan ini selaras dengan prinsip pembelajaran orang dewasa yang menempatkan pengalaman, partisipasi aktif, refleksi, dan penerapan langsung sebagai komponen utama keberhasilan pembelajaran (Knowles, Holton, & Swanson, 2015; OECD, 2025; *UNESCO Institute for Lifelong Learning*, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan ABDIMAS melalui Pelatihan Asesor Kompetensi BNSP di LSP PPM Manajemen, menganalisis kontribusinya terhadap peningkatan kapasitas dosen dan konsultan LPPM, menjelaskan proses pendampingan dan evaluasi kompetensi peserta, serta menunjukkan capaian kegiatan berdasarkan data registrasi, kehadiran, dan hasil asesmen. Artikel ini juga menempatkan kegiatan sebagai bentuk kontribusi akademik dosen dalam memperkuat mutu SDM, sertifikasi kompetensi, jejaring profesional, dan implementasi Tridharma Perguruan Tinggi.

2. METODE

Subjek dan Lokasi Kegiatan

Subjek kegiatan pengabdian adalah dosen dan konsultan LPPM yang mengikuti Pelatihan Asesor Kompetensi BNSP di LSP Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LSP PPM Manajemen). Kegiatan dilaksanakan di Gedung PPM Manajemen, Jl. Menteng Raya No. 9-19, Jakarta Pusat, pada 29 Juni sampai dengan 2 Juli 2026, mulai pukul 08.00 WIB sampai selesai. Dasar pelaksanaan penugasan adalah Surat Tugas BNSP Nomor ST. 1987/BNSP/VI/2026. Dari 11 orang yang melakukan registrasi, 9 peserta mengikuti proses pelatihan secara aktif hingga tahap evaluasi akhir.

Kegiatan ini dirancang sebagai pengabdian berbasis pada penguatan kapasitas profesional. Komunitas dampingan dalam kegiatan ini adalah peserta pelatihan yang memiliki latar belakang sebagai dosen dan konsultan LPPM. Dengan demikian, sasaran perubahan yang diharapkan bukan hanya peningkatan pengetahuan individual, tetapi juga

kemampuan peserta untuk menerapkan asesmen berbasis kompetensi dalam konteks pelatihan, pendampingan, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan kelembagaan.

Desain Kegiatan

Desain kegiatan menggunakan pendekatan pelatihan partisipatif, pembelajaran orang dewasa, praktik penyusunan perangkat asesmen, simulasi asesmen, verifikasi portofolio, serta evaluasi kompetensi. Pelatihan partisipatif dipilih karena peserta merupakan orang dewasa yang telah memiliki pengalaman profesional. Dalam pembelajaran orang dewasa, pengalaman peserta dipandang sebagai sumber belajar yang penting sehingga metode pelatihan perlu memberi ruang bagi diskusi, latihan, refleksi, dan umpan balik (Knowles et al., 2015; *UNESCO Institute for Lifelong Learning,* 2022).

Desain kegiatan juga mengikuti logika pelatihan berbasis kompetensi. Peserta tidak hanya menerima penjelasan konseptual, tetapi juga harus menunjukkan kemampuan menyusun rencana asesmen, memahami prinsip asesmen, mengidentifikasi bukti kompetensi, melakukan verifikasi portofolio, serta mengikuti simulasi asesmen. Model seperti ini sejalan dengan pendekatan pendidikan berbasis kompetensi yang menekankan bukti kinerja nyata sebagai dasar pengambilan keputusan (Gervais, 2016; Holmes et al., 2021; Kang et al., 2025).

Tahapan Kegiatan

Tahapan kegiatan disusun secara berurutan mulai dari registrasi peserta, orientasi program, penyampaian materi BNSP, praktik perencanaan asesmen, simulasi pelaksanaan asesmen, verifikasi portofolio, pemberian umpan balik, evaluasi akhir, hingga rekomendasi kompeten. Tahapan ini dimaksudkan agar peserta memahami alur asesmen secara menyeluruh, mulai dari persiapan hingga pengambilan keputusan kompetensi.



Gambar 1. Flowchart Tahapan Kegiatan ABDIMAS Pelatihan Asesor Kompetensi BNSP

Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi dilakukan melalui observasi keterlibatan peserta, tanya jawab, praktik penyusunan perangkat, simulasi pelaksanaan asesmen, verifikasi portofolio, serta penilaian akhir. Evaluasi diarahkan untuk memastikan bahwa peserta tidak hanya memahami konsep sertifikasi kompetensi, tetapi juga mampu menunjukkan keterampilan dalam menerapkan

asesmen berbasis kompetensi. Dalam asesmen kompetensi, keputusan akhir harus didasarkan pada kecukupan bukti, konsistensi kinerja, dan kesesuaian dengan standar yang digunakan (BNSP, 2013; Baartman et al., 2006).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pelatihan Asesor Kompetensi BNSP berlangsung selama 4 hari, yaitu dari 29 Juni sampai dengan 2 Juli 2026. Kegiatan dilaksanakan secara tatap muka di Gedung PPM Manajemen Jakarta. Jumlah peserta yang melakukan registrasi sebanyak 11 orang, sedangkan peserta yang hadir dan mengikuti proses pelatihan sebanyak 9 orang. Dengan demikian, tingkat keikutsertaan peserta dari jumlah registrasi mencapai 81,82%, sementara 2 orang atau 18,18% tercatat telah melakukan registrasi, tetapi tidak mengikuti proses pelatihan.

Materi utama kegiatan meliputi pengenalan sistem sertifikasi kompetensi BNSP, prinsip-prinsip asesmen, perencanaan asesmen, pelaksanaan asesmen, verifikasi portofolio, asesmen berbasis kompetensi, serta proses pemberian rekomendasi kompetensi. Dr. H. Imron Natsir berperan sebagai Pengajar/Narasumber Master Asesor Kompetensi BNSP dengan tugas memberikan materi, membimbing peserta, memperkuat pemahaman peserta, mendampingi praktik, serta memberikan umpan balik terkait kesiapan peserta.

Hasil utama kegiatan menunjukkan bahwa seluruh 9 peserta yang mengikuti proses pelatihan dinyatakan kompeten. Capaian ini menunjukkan bahwa peserta yang aktif mengikuti seluruh proses pembelajaran, praktik, simulasi, dan evaluasi mampu memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam pelatihan. Tingkat kelulusan 100% dari peserta yang hadir menjadi indikator keberhasilan proses pendampingan dan metode pembelajaran berbasis praktik.

Tabel 1. Profil Pelaksanaan Kegiatan ABDIMAS

Komponen	**Keterangan**
Nama kegiatan	Pelatihan Asesor Kompetensi BNSP
Bentuk ABDIMAS	Pengajar/Narasumber Master Asesor Kompetensi
Dasar penugasan	Surat Tugas BNSP Nomor ST. 1987/BNSP/VI/2026
Lokasi	Gedung PPM Manajemen, Jl. Menteng Raya No. 9-19, Jakarta Pusat
Tanggal	29 Juni-2 Juli 2026
Waktu	08.00 WIB sampai selesai
Registrasi	11 orang
Peserta mengikuti pelatihan	9 orang
Profil peserta	Dosen dan konsultan LPPM
Hasil akhir	9 peserta kompeten

Tabel 2. Capaian Hasil Pelatihan

Indikator	Jumlah	Persentase	Keterangan
Registrasi	11	100%	Peserta terdaftar
Mengikuti pelatihan	9	81,82%	Hadir dan mengikuti proses
Tidak mengikuti pelatihan	2	18,18%	Registrasi tetapi tidak hadir/mengikuti
Dinyatakan kompeten	9	100% dari peserta hadir	Seluruh peserta pelatihan kompeten



Gambar 2. Dokumentasi penyampaian materi Pelatihan Asesor Kompetensi di PPM Manajemen

Sumber: Dokumentasi ABDIMAS PPM Manajemen, 2026.



Gambar 3. Foto bersama peserta Pelatihan Asesor Kompetensi LSP PPM Manajemen

Sumber: Dokumentasi ABDIMAS PPM Manajemen, 2026.

Pembahasan

Kegiatan ini menunjukkan bahwa ABDIMAS dosen dapat mengambil bentuk penguatan kapasitas profesional yang berorientasi pada standar kompetensi nasional. Pengabdian kepada masyarakat tidak selalu harus berbentuk penyuluhan kepada masyarakat umum, tetapi dapat berupa pendampingan kepada komunitas profesional yang memiliki peran strategis dalam memperluas dampak sosial dan kelembagaan. Dalam konteks ini, dosen dan konsultan LPPM menjadi kelompok sasaran yang relevan karena keduanya berperan dalam mengelola pelatihan, pendampingan masyarakat, serta evaluasi program. Kegiatan ini sejalan dengan makna Tridharma Perguruan Tinggi sebagai kewajiban perguruan tinggi dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Republik Indonesia, 2012).

Pelatihan asesor kompetensi menjadi strategi penting dalam peningkatan kapasitas dosen dan konsultan LPPM karena asesmen berbasis kompetensi menuntut kemampuan menghubungkan standar, bukti, proses penilaian, dan keputusan kompetensi. Dalam praktiknya, asesor tidak cukup memahami materi pelatihan, tetapi juga harus mampu merancang asesmen yang valid, adil, fleksibel, dan reliabel. Hal ini sejalan dengan kajian Baartman et al. (2006) yang menempatkan kualitas asesmen kompetensi sebagai bagian penting dari kredibilitas program berbasis kompetensi. Holmes et al. (2021) juga menegaskan bahwa penerapan competency-based education membutuhkan pemahaman bersama tentang makna kompetensi dan cara menilai kompetensi secara tepat.

Metode praktik, simulasi, dan verifikasi portofolio terbukti relevan untuk peserta dewasa. Peserta yang berasal dari dosen dan konsultan LPPM telah memiliki pengalaman kerja, sehingga proses pembelajaran perlu mengaktifkan pengalaman tersebut melalui diskusi dan praktik. Prinsip pembelajaran orang dewasa menekankan kebutuhan belajar yang berorientasi masalah, relevansi langsung dengan pekerjaan, dan keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran (Knowles et al., 2015; OECD, 2025). Oleh karena itu, pelatihan yang memadukan penjelasan konsep, praktik perangkat asesmen, simulasi, dan umpan balik lebih sesuai dibandingkan pelatihan yang hanya berisi ceramah satu arah.

Capaian 9 dari 9 peserta yang mengikuti pelatihan dinyatakan kompeten menjadi indikator keberhasilan kegiatan. Namun, capaian tersebut perlu dibaca secara proporsional. Dari sisi peserta aktif, tingkat kompetensi mencapai 100%. Dari sisi registrasi awal, tingkat partisipasi efektif mencapai 81,82%, karena terdapat 2 orang yang terdaftar tetapi tidak mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya diukur dari hasil akhir kompetensi, tetapi juga dari tingkat kehadiran, komitmen peserta, dan keberlanjutan penerapan hasil pelatihan di lembaga masing-masing. Evaluasi ke depan perlu

menambahkan pemantauan pascapelatihan untuk melihat sejauh mana peserta menerapkan kompetensi asesor dalam kegiatan pelatihan, pendampingan, atau sertifikasi di lingkungan kerja.

Implikasi kegiatan bagi LPPM dan perguruan tinggi cukup penting. Pertama, kegiatan ini memperkuat kapasitas dosen dan konsultan LPPM dalam menyusun program berbasis capaian kompetensi. Kedua, kegiatan ini membuka peluang integrasi antara pengabdian masyarakat, sertifikasi kompetensi, dan pengembangan SDM. Ketiga, kegiatan ini memperkuat jejaring antara Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, BNSP, LSP PPM Manajemen, dan PPM Manajemen. Keempat, kegiatan ini dapat menjadi model ABDIMAS berbasis kompetensi yang direplikasi bagi dosen, tenaga kependidikan, pengelola LPPM, asesor internal, serta mitra perguruan tinggi. Dalam kerangka pengembangan profesional, pelatihan seperti ini mendukung pembelajaran sepanjang hayat dan peningkatan mutu layanan pendidikan tinggi (*UNESCO Institute for Lifelong Learning*, 2022; OECD, 2025).

4. KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat melalui penugasan sebagai Pengajar/Narasumber Master Asesor Kompetensi BNSP pada Pelatihan Asesor Kompetensi di LSP PPM Manajemen telah terlaksana dengan baik. Kegiatan ini berhasil memperkuat pemahaman dan keterampilan peserta terkait sistem sertifikasi kompetensi, prinsip asesmen, perencanaan asesmen, pelaksanaan asesmen, verifikasi portofolio, serta asesmen berbasis kompetensi.

Dari 11 orang yang melakukan registrasi, 9 peserta mengikuti proses pelatihan secara aktif, sedangkan 2 orang tidak mengikuti pelatihan. Seluruh 9 peserta yang mengikuti pelatihan dinyatakan kompeten, sehingga capaian kompetensi peserta aktif mencapai 100%. Hasil ini menunjukkan keberhasilan proses pembelajaran, pendampingan, praktik asesmen, simulasi, verifikasi portofolio, serta evaluasi berbasis kompetensi.

Kegiatan ini memperkuat kontribusi akademik dosen dalam implementasi Tridharma Perguruan Tinggi, terutama di bidang pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, kegiatan ini memperluas jejaring profesional antara perguruan tinggi, BNSP, LSP PPM Manajemen, serta komunitas dosen dan konsultan LPPM. Rekomendasi dari kegiatan ini adalah perlunya perluasan program serupa bagi dosen, tenaga kependidikan, pengelola LPPM, asesor internal, dan mitra perguruan tinggi agar penguatan SDM berbasis kompetensi nasional dapat berjalan lebih luas dan berkelanjutan.

PENGAKUAN/*ACKNOWLEDGEMENTS*

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas PTIQ Jakarta, Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), LSP Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LSP PPM Manajemen), PPM Manajemen, serta seluruh peserta Pelatihan Asesor Kompetensi yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu proses dokumentasi, administrasi, dan pelaksanaan kegiatan sehingga kegiatan dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

Baartman, L. J., Bastiaens, T. J., Kirschner, P. A., & Van der Vleuten, C. P. M. (2006). *The wheel of competency assessment: Presenting quality criteria for competency assessment programmes*. Studies in Educational Evaluation, 32(2), 153–170. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2006.04.006

Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2013). Pedoman pelaksanaan uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi. Jakarta: BNSP. DOI unavailable.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2024). Pedoman pelaksanaan asesmen kompetensi. Jakarta: BNSP. DOI unavailable.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2026). Informasi publik, pedoman dan peraturan BNSP. Jakarta: BNSP. DOI unavailable.

Burnette, D. M. (2016). *The renewal of competency-based education: A review of the literature. The Journal of Continuing Higher Education*, 64(2), 84–93. https://doi.org/10.1080/07377363.2016.1177704

Cravero, A., Álvarez, D., Sepulveda, S., Valdivieso, M.-I., & Munoz, L. (2024). Meta4CBC: *Metamodel for competency-based curriculum design in higher education.* Applied Sciences, 14(22), 10110. https://doi.org/10.3390/app142210110

Frank, J. R., Karpinski, J., Sherbino, J., Snell, L. S., Atkinson, A., Oswald, A., Hall, A. K., Cooke, L., Dojeiji, S., Richardson, D., Cheung, W. J., Cavalcanti, R. B., Dalseg, T. R., Thoma, B., Flynn, L., Gofton, W., Dudek, N., Bhanji, F., Wong, B. M., & van Melle, E. (2024). *Competence by design: A transformational national model of time-variable competency-based postgraduate medical education.* Perspectives on Medical Education, 13(1), 201–223. https://doi.org/10.5334/pme.1096

Gervais, J. (2016). *The operational definition of competency-based education.* The Journal of Competency-Based Education, 1(2), 98–106. https://doi.org/10.1002/cbe2.1011

Hamed, R., Banks, T. M., Mahoney, D., Simon, P., Timmerberg, J. F., & Nilsen, D. M. (2023). *A call to shift to competency-based education. The American Journal of Occupational Therapy*, 77(6), 7706347010. https://doi.org/10.5014/ajot.2023.050402

Holmes, A. G. D., Polman Tuin, M., & Turner, S. L. (2021). *Competence and competency in higher education, simple terms yet with complex meanings: Theoretical and practical issues for university teachers and assessors implementing competency-based education.* Educational Process: International Journal, 10(3), 39–52. https://doi.org/10.22521/edupij.2021.103.3

Imanipour, M., Ebadi, A., Monadi Ziarat, H., & Mohammadi, M. M. (2022). The effect of competency-based education on clinical performance of health care providers: A systematic review and meta-analysis. International Journal of Nursing Practice, 28(1), e13003. https://doi.org/10.1111/ijn.13003

Kang, I.-G., Moussavi, R., Castle, C. E., Pittack, C., & McEathron, S. R. (2025). *A scoping umbrella review of competency-based education: Part I - A descriptive analysis of trends, practices, and gaps. Competency-Based Education Research Journal*, 2(8). https://doi.org/10.17161/cberj.v2.24118

Katoue, M. G., & Schwinghammer, T. L. (2020). *Competency-based education in pharmacy: A review of its development, applications, and challenges. Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 26(4), 1114–1123. https://doi.org/10.1111/jep.13362

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). New York: Routledge.

Lengetti, E., Kronk, R., & Cantrell, M. A. (2020). *A theory analysis of mastery learning and self-regulation. Nurse Education in Practice*, 49, 102911. https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102911

Lewis, L. S., Rebeschi, L. M., & Hunt, E. (2022). *Nursing education practice update 2022: Competency-based education in nursing*. SAGE Open Nursing, 8, 23779608221140774. https://doi.org/10.1177/23779608221140774

Martin, L., Blissett, S., Johnston, B., Tsang, M., Gauthier, S., Ahmed, Z., & Sibbald, M. (2023). *How workplace-based assessments guide learning in postgraduate education: A scoping review. Medical Education*, 57(5), 394–405. https://doi.org/10.1111/medu.14960

OECD. (2025). *Trends in adult learning: New data from the 2023 Survey of Adult Skills. Paris*: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/ec0624a6-en

Parker, D. A., & Roumell, E. A. (2020). *A functional contextualist approach to mastery learning in vocational education and training. Frontiers in Psychology*, 11, 1479. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01479

Republik Indonesia. (2012). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Jakarta: Sekretariat Negara.

Ross, S., Pirraglia, C., Aquilina, A. M., & Zulla, R. (2022). *Effective competency-based medical education requires learning environments that promote a mastery goal orientation: A narrative review. Medical Teacher*, 44(5), 527–534. https://doi.org/10.1080/0142159X.2021.2004307

UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2022). *Fifth global report on adult learning and education: Citizenship education - Empowering adults for change.* Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

Winget, M., & Persky, A. M. (2022). *A practical review of mastery learning. American Journal of Pharmaceutical Education*, 86(10), ajpe8906. https://doi.org/10.5688/ajpe8906