

# Efektifitas Penilaian Diri dalam Pembelajaran Diklat untuk Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan

**Annisa Meidina Martha**

Departemen Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

\*E-mail: [annisameidinamartha@gmail.com](mailto:annisameidinamartha@gmail.com)

## Abstract

Penilaian merupakan hal terpenting yang harus ada dalam proses pembelajaran. Assessment memiliki beberapa cara dalam menilai pembelajaran, salah satunya adalah Self Assessment. SelfAssessment adalah teknik penilaian dimana siswa diminta untuk menilai dirinya sendiri dalam hubungannya dengan status, proses dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajari pada mata pelajaran tertentu berdasarkan kriteria atau referensi yang telah disusun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat Efektifitas Penilaian Diri dalam Pembelajaran Diklat untuk Meningkatkan Kualitas. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan. Berbagai sumber dianalisis untuk memperoleh simpulan dari penelitian ini. Hasil dari penelitian ini Self Assessment dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan tanggung jawab peserta pelatihan karena asesor dari fasilitator mengetahui dengan pasti tentang peserta didik atau peserta pelatihan. Self assessment adalah jenis penilaian yang membuat peserta pelatihan memahami dirinya sendiri. Penilaian diri menjadi suatu jenis penilaian yang sangat efektif dan efisien dalam memecahkan masalah kepribadian atau tipe pribadi. Karena masalah kepribadian dan pribadi hanya trainee yang tahu diri dibandingkan orang lain. Apa yang dia butuhkan, apa yang tidak dia butuhkan, dan tentu saja dia tahu segalanya. Tidak jarang self assessment merupakan jenis penilaian yang sangat diminati peserta pelatihan. Dan dari situ mereka bisa berkonsultasi dengan fasilitator jalan terbaik yang akan mereka ambil.

**Keywords:** Penilaian Diri, Pelatihan, Pembelajaran



Licenses may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licenses may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

## Pendahuluan

Pemberdayaan Ada tiga hal penting yang dapat membuat proses pembelajaran berlangsung dengan baik yaitu adanya input, proses dan output. Input yang baik akan menghasilkan output yang baik apabila proses belajar mengajar yang terjadi juga baik (Permendikbud, 2014). Belajar tidak mengenal batas usia, selama manusia itu hidup maka selama itu pula manusia belajar. Belajar adalah mengubah perilaku dari yang tidak bisa menjadi bisa dan dari tidak tahu menjadi tahu. Sejak kecil manusia selalu melakukan proses belajar mulai dari usia bayi sampai usia dewasa.

Di negara kita ada program wajib belajar yaitu semua warga negara Indonesia wajib merasakan dan mendapatkan pendidikan yang layak mulai dari usia 7 tahun sampai dengan usia 19 tahun melalui jenjang pendidikan atau dikenal dengan masa usia sekolah dasar dan menengah melalui pendidikan formal (Andrade, H. & Du, 2007). Selain pendidikan formal ada juga pendidikan informal dan non formal. Pendidikan informal terjadi didalam keluarga setiap peserta didik sedangkan non formal dapat diperoleh melalui pelatihan, kursus dan bimbingan belajar.

Kita mengetahui proses pembelajaran tidak mengenal waktu dan usia, apabila seorang mau meningkatkan kualitas diri maka siapapun harus melakukan peningkatan kompetensi diri dapat melalui pendidikan formal maupun nonformal (Arifin, 2013). Biasanya sebuah instansi atau lembaga memiliki program untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan atau disingkat dengan istilah Diklat (Kartono, 2011).

Proses pembelajaran dalam kegiatan diklat berbeda dengan proses pembelajaran kepada peserta didik di pendidikan formal (Martha, 2021). Proses pembelajaran dalam kegiatan diklat merupakan proses pembelajaran bagi orang dewasa yang biasanya lebih tepat diterapkan melalui pendekatan andragogi yaitu proses pembelajaran dimana peserta diklat adalah warga belajar yang telah memiliki dasar-dasar keilmuan, dan mereka dituntut untuk lebih mandiri dan kreatif, sedangkan proses pembelajaran di lembaga pendidikan formal lebih dominan menggunakan pendekatan pedagogi, dimana pendidik harus dianggap sebagai orang yang harus didengar dan dicontoh (Mujiman, 2011). Untuk itulah, dalam kegiatan diklat proses pembelajaran melalui pendekatan andragogi menjadi suatu pendekatan yang dianjurkan penggunaannya dengan mengolaborasikan berbagai metode tepat guna dan sesuai kondisi dan situasi yang dihadapi, seperti metode ceramah (lecture), diskusi, seminar, presentasi, simulasi, role playing dan lain-lain (Ross, 2006).

Didalam proses pembelajaran, kita juga pasti mengenal sebutan penilaian. Penilaian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pembelajaran dan dapat menentukan kualitas dari sebuah kegiatan pembelajaran. Penilaian dan pembelajaran adalah dua hal yang saling berkaitan dalam dunia pendidikan. Artinya, untuk mengetahui proses pembelajaran yang dilakukan berhasil atau tidak maka dibutuhkan upaya penilaian (Sukardi, 2009). Proses pembelajaran memerlukan sistem penilaian yang baik, terencana, dan berkesinambungan. Penilaian dapat mencerminkan hal nyata yang dihadapi peserta didik dalam kehidupannya, tidak semata-mata dalam lingkup pendidikan formal, sehingga penilaian dapat merefleksikan semua kompetensi baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap.

Dalam proses penilaian tentu ada jenis dan macam penilaian apa yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan dan karakter peserta didik atau peserta pelatihan. Dalam artikel ini kita akan membahas tentang penilaian diri. Penilaian diri dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan tanggung jawab pada diri peserta pelatihan karena penilai atau fasilitator yang tahu persis tentang diri peserta didiknya atau peserta pelatihannya (Sukardi, 2014). Dan peserta pelatihan sendiri merupakan penilai yang terbaik atas hasil pekerjaan sendiri. Menurut BPPN Pusat Kurikulum, Penilaian diri adalah suatu teknik penilaian dimana peserta didik diminta untuk menilai dirinya sendiri berkaitan dengan status, proses dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya dalam mata pelajaran tertentu didasarkan atas kriteria atau acuan yang telah disiapkan (Dahniar, 2019).

Peran penilaian dalam pembelajaran pada dasarnya untuk mengidentifikasi gap antara prestasi sekarang dengan yang diharapkan sekaligus untuk memberi dukungan kepada peserta.

## **Metode**

Pendekatan berdasar pada kajian tentang Efektifitas Penilaian Diri dalam Pembelajaran Diklat untuk Meningkatkan Kualitas. Pengembangan interpersonal dan kelompok digunakan sebagai alat analisis dalam tulisan ini. Tulisan ini merupakan tulisan gagasan berbasis pada tahapan studi kepustakaan. Studi kepustakaan yang dilakukan yaitu studi yang objek penelitiannya berupa karya-karya kepustakaan, baik berupa buku, artikel pada jurnal ilmiah dan jurnal populer dalam media massa. Studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah yang berkaitan dengan situasi yang diteliti. Sumber-sumber kepustakaan ini kemudian menjelaskan tentang Efektifitas Penilaian Diri dalam Pembelajaran Diklat untuk Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengertian Penilaian

Pendidikan Menurut (Wibowo, 2017) Penilaian merupakan keputusan tentang nilai. Oleh sebab itu, langkah selanjutnya sesudah melaksanakan pengukuran adalah penilaian. Penilaian dilakukan setelah peserta didik menjawab beberapa soal yang terdapat pada tes. Kemudian hasil jawaban peserta didik tersebut ditafsirkan dalam bentuk nilai.

Menurut (Djulia, 2012) Penilaian adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik dan buruk. Penilaian tersebut bersifat kualitatif. Dalam PP.19/2005 tentang standar nasional pendidikan Bab 1 pasal 1 ayat 17, Penilaian merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik.

Jadi dari beberapa pendapat ahli diatas dan menurut standar nasional pendidikan dapat disimpulkan bahwa penilaian merupakan proses pengumpulan berbagai data yang dapat memberikan gambaran perkembangan belajar peserta pelatihan, menjelaskan serta menafsirkan hasil pengukuran, menggambarkan informasi mengenai sejauh mana hasil belajar peserta pelatihan atau ketercapaian kompetensi peserta pelatihan (Fauziah, Y, Nurhidayanti & Yusuf, 2015).

### 2. Pengertian Penilaian Diri

Penilaian diri merupakan suatu metode penilaian yang memberi kesempatan kepada peserta pelatihan untuk mengambil tanggung jawab terhadap belajar mereka sendiri. Mereka diberi kesempatan untuk menilai pekerjaan dan kemampuan mereka sesuai dengan pengalaman yang mereka rasakan.

(Kusmijati, 2014) mengatakan bahwa peserta pelatihan merupakan penilaian yang baik (the best assessor) terhadap perasaan dan pekerjaan mereka sendiri. Oleh karena itu, fasilitator dapat memulai proses penilaian diri dengan kesempatan peserta pelatihan untuk melakukan validasi pemikiran mereka sendiri atau jawaban-jawaban hasil pekerjaan mereka.

### 3. Ciri-ciri Penilaian Diri

#### a. Termotivasi Sendiri

Adanya komitmen kepala lembaga, bila PDK dipersepsi sebagai bagian dari perencanaan lembaga, maka pimpinan lembaga, staf dan para fasilitator serta peserta pelatihan akan sungguh-sungguh melaksanakan PDK. Sebaliknya, bila pimpinan lembaga tidak meyakini manfaat PDK, mustahil kegiatan PDK akan berjalan dengan baik.

#### b. Terisolasi dengan Baik

Pentingnya penyelenggaraan PDK harus diyakini oleh semua pengelola lembaga karena PDK menyangkut kinerja lembaga. Bila tersosialisasikan dengan baik, semua pihak akan mendukung pelaksanaan PDK, sehingga data yang terkumpul diharapkan dapat diolah secara cermat dan hasilnya mampu melakukan perbaikan kegiatan PBM.

#### c. Berlangsung Sinambung

PDK disadari sebagai bagian dari manajemen lembaga yang berlangsung secara berkesinambungan dalam kerangka pengelolaan kegiatan PBM yang bermutu dan peningkatan mutu lembaga.

#### d. Transparansi

Pengungkapan hasil PDK dimungkinkan terjadi mekanisme cross-check bagi data yang dikumpulkan. Transparansi dapat dicapai bilamana semua pihak merasa perlu mengenali diri sendiri sebelum merencanakan kegiatan dimasa datang.

#### **4. Membangun Iklim Kelas Untuk Penilaian Diri**

Beberapa alat penilaian yang digunakan untuk membantu memulai dan membangun kepercayaan fasilitator dan peserta pelatihan dalam penilaian diri dan kaitan dengan iklim lembaga sebagai berikut :

##### **a. Interview**

Peserta pelatihan dapat diminta untuk melihat kemajuan mereka untuk memahami sebuah topik dengan melakukan interview. Kemudian mendengarkan hasil rekaman interview yang mereka lakukan untuk melihat kesesuaian antara hal yang diidentifikasi dengan hal yang menjadi kriteria pembelajaran.

##### **b. Jurnal**

Peserta pelatihan dapat diminta untuk mempelajari jurnal yang sesuai dengan apa yang dipelajari. Agar aktifitas ini berkualitas maka dilakukan bukan sebagai rutinitas. Peserta pelatihan dapat termotivasi untuk menulis kemudian memberikan respons apabila apa yang mereka tulis dengan apa yang mereka pelajari.

##### **c. Portofolio**

Metode ini merupakan informasi penting yang sangat terkenal, hal ini akan memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk membuat keputusan mengenai penilaian relatif terhadap pekerjaan mereka dan untuk mendorong mereka mengumpulkan hasil capaian mereka yang dianggap terbaik.

##### **d. Pencatatan/Rekaman**

Hasil dari penilaian dicatat untuk berbagai tujuan. Fasilitator membutuhkannya sebagai laporan kemajuan peserta pelatihan kepada wali atau pihak lain, atau bias digunakan untuk mengevaluasi efektifitas pembelajaran. Pada intinya semua informasi dapat disatukan dan dicatat dari evaluasi diri dan dari penilaian yang lain.

##### **e. Penilaian Teman Sejawat**

Penilaian ini termasuk dalam bagian lain karena beberapa aspek yang membedakan antara penilaian teman dan penilaian diri. Salah satu keuntungan dari penilaian teman adalah turut serta membangun personaliti dan sifat sosial peserta pelatihan. Peserta pelatihan sebagai individu akan belajar berkomunikasi dengan teman mereka dengan cara yang bebas.

##### **f. Masalah Waktu**

Pendahuluan dan penggunaan penilaian diri adalah salah satu cara yang harus diketahui peserta pelatihan tentang apa yang diharapkan dari mereka dan seperangkat aturan dalam kelas yang harus mereka pahami (Majid, 2012). Poster yang dituliskan dengan kalimat-kalimat tanya yang mengandung penilaian diri akan menjadi hal pertama yang terbaik dengan berbagai pertanyaan yang diajukan pada diri mereka.

#### **5. Strategi Penilaian Diri**

##### **a. Modeling Using Exemplars**

Strategi ini merupakan suatu teknik yang sangat bermanfaat untuk membangun keterampilan diri peserta pelatihan (Ariandi, 2017). Teknik tersebut meliputi penggunaan suatu contoh bagian pekerjaan untuk membantu peserta pelatihan menilai diri mereka sendiri dan dapat dilakukan dengan beberapa tahap yang berbeda sepanjang proses pembelajaran.

##### **b. Questioning Skills**

Straategi ini merupakan bagian dari proses untuk mendorong peserta pelatihan terpikir pada semua tingkatan berpikir, mulai dari pengetahuan dasar sampai evaluasi dan penilaian secara analisis.

##### **c. Graphic Organizers**

Strategi ini merupakan salah satu teknik untuk membantu peserta pelatihan menjadi mahir dan cakap dalam merefleksikan pekerjaan mereka.

#### **d. Reflection As A Process For Closing The Learning Gap**

Strategi ini merupakan suatu proses untuk mengatasi kesenjangan belajar. Sedangkan keterampilan untuk mengatasi kesenjangan belajar memerlukan pemahaman yang jelas tentang tujuan pembelajaran dan kriteria sukses.

### **6. Manfaat Penilaian Diri**

#### **a. Bagi Peserta Pelatihan**

Peserta pelatihan menjadi bertanggung jawab terhadap belajarnya sendiri, menetapkan langkah-langkah berikutnya dalam belajar, peserta pelatihan merasa aman tentang sesuatu yang tidak benar, meningkatkan harga diri peserta pelatihan dan menjadi sesuatu yang positif, peserta pelatihan terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, peserta pelatihan menjadi lebih bebas dan termotivasi.

#### **b. Bagi Fasilitator**

Ada suatu pergeseran tanggung jawab dari fasilitator ke peserta pelatihan, pelajaran lebih efisien jika para peserta pelatihan termotivasi dan mandiri, umpan balik membantu fasilitator mengidentifikasi kemajuan peserta pelatihan, Fasilitator dapat mengidentifikasi langkah-langkah berikutnya untuk suatu grup/individu, terjadi persepsi antara peserta pelatihan dan fasilitator, peserta pelatihan menjelaskan strategi maka fasilitator mengidentifikasi proses berfikir, pelajaran lebih efisien membolehkan tantangan lebih besar.

### **7. Efektifitas Penilaian Diri dalam Pembelajaran Diklat untuk Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan**

Dari pemaparan materi diatas terdapat Efektifitas penilaian diri dalam pembelajaran diklat untuk meningkatkan kualitas peserta pelatihan yaitu peserta pelatihan menjadi paham dan tahu akan kompetensi diri yang dimilikinya. Ia tahu kekurangan dan kelebihan apa yang dimilikinya. Jika ia memiliki kekurangan, ia bisa menutupi kekurangan tersebut dengan kelebihannya atau[un jika ia memiliki kekurangan, ia akan mencarikan solusi terhadap kekurangan tersebut sehingga bisa menjadi kelebihan. Sebaliknya jika ia memiliki kelebihan, ia akan memaksimalkan kelebihan tersebut menjadi ciri khas dan potensi terbesar yang ada didalam dirinya.

Penilaian diri merupakan jenis penilaian yang membuat yang tpeserta pelatihan menjadi paham akan dirinya sendiri. Penilaian diri menjadi jenis penilaian yang sangat efektif dan efisien dalam memecahkan masalah jenis kepribadian atau personal (Liyana, 2015). Karena masalah kepribadian dan personal hanya peserta pelatihanlah yang tahu akan dirinya sendiri dibandingkan orang lain. Apa yang ia butuhkan, apa yang tidak ia butuhkan dan lainnya tentu ia mengetahui semuanya. Tak jarang penilaian diri menjadi jenis penialaian yang sangat diminati oleh peserta pelatihan. Dan dari sana mereka dapat mengonsultasikannya kepada fasilitator jalan terbaik mana yang akan mereka tempuh.

## **Kesimpulan**

Penilaian menuntut fasilitator agar secara langsung ataupun tidak langsung mampu melaksanakan penilaian dalam keseluruhan proses pembelajaran. Untuk menilai sejauh mana peserta pelatihan telah menguasai beragam kompetensi, tentu saja berbagai jenis penilaian perlu diberikan sesuai dengan kompetensi yang akan dinilai. Jadi, tujuan penilaian adalah memberikan masukan informasisecara komprehensif tentang hasil belajaar peserta pelatihan, baik dilihat saat kegiatan pelatihan berlangsung maupun dilihat dari hasil akhirnya dengan menggunakan berbagai cara penilaian sesuai dengan kompetensi yang diharapkan dapat dicapai peserta pelatihan.

## **Daftar Rujukan**

Andrade, H. & Du, Y. (2007). Student responses to criteria-referenced self-assessment. *Jurnal Assessment and Evaluation in Higher Education*, 32(2), 159–181.

- Ariandi, Y. (2017). Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Berdasarkan Aktivitas Belajar Pada Model Pembelajaran PBL. In *Prisma, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (pp. 579–585).
- Arifin, Z. (2013). *Evaluasi pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dahniar, A. (2019). Memahami Pembentukan Sikap (Attitude) Dalam Pendidikan Dan Pelatihan. *Jurnal Diklat Keagamaan, 13*(2), 202–206. <https://doi.org/10.38075/Tp.V13i2.27>
- Djulia, E. (2012). Pengembangan Penilaian Otentik Dalam Pembelajaran Ekologi Tumbuhan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Bioedukasi, 5*(2), 17–25.
- Fauziah, Y, Nurhidayanti & Yusuf, Y. (2015). The Benefits on Authentic Assesment Application in Technique And Management of Laboratory Lecture in Biology Education Department FKIP of Riau University. *Jurnal Biogenesis, 11*(2), 129–136.
- Kartono. (2011). *Efektifitas penilaian diri dan teman sejawat untuk penilaian formatif dan sumatif pada pembelajaran mata kuliah analisis kompleks*. Surakarta: FMIPA UNNES.
- Kusmijati, N. (2014). Penerapan Penilaian Autentik Sebagai Upaya Memotivasi Belajar Peserta Didik. In *Prosiding Seminar Nasional Hasil-Hasil Penelitian dan Pengabdian LPPM UMP 2014* (pp. 55–62).
- Liyana, I. (2015). Penerapan Model PBM Dalam Meningkatkan Keterampilan Bepikir Tingkat Tinggi Pada Konsep Daur Ulang Limbah. *Jurnal Pendidikan Hayati, 1*(2).
- Majid, I. & I. A. (2012). Penerapan Penilaian Autentik Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada SMPN 7 Kota Ternate. *Jurnal Bioedukasi, 1*(1), 32–38.
- Martha, A. M. (2021). Efektifitas Penilaian Diri Dalam Pembelajaran Diklat Untuk Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan. *Journal Of Practice Learning And Education Development, 1*(3), 129–133.
- Mujiman, H. (2011). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Permendikbud. Pedoman Penilaian Hasil Belajar oleh Pendidik (2014). Indonesia.
- Ross, J. A. (2006). The Reliability, Validity, and Utility of Self-Assessment. *Journal: Practical Assessment, Research & Evaluation, 11*(2), 67–77.
- Sukardi. (2009). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip dan Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukardi. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan dan pelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, D. R. (2017). Pendekatan Saintifik Dalam Membangun Sikap Kritis Siswa Pada Pembelajaran Akidah Akhlak. *Jurnal UIN Raden Intan, 6*(2), 49–58.