

Penilaian Unjuk Kerja dalam Pembelajaran

Liansyah, Ubabuddin

email: liansyahlian13@gmail.com, ubabuddin@gmail.com

(Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas)

Abstract

This development research has the main objective of producing valid, reliable and practical assessment tools or procedures. Performance appraisal instrument. In accordance with its understanding, it can be said that assessment is an activity of measuring, quantifying and determining the quality of student knowledge as a whole. In this sense it is implied that assessment must be integrated in the learning process and use various forms. Tests and assessment techniques are only needed to show how students do actual tasks. The performance assessment instrument developed consists of: (1) task items; (2) audio musical accompaniment; (3) scoring rubric; (4) observation sheets; and (5) guidelines for interpreting the results of the assessment.

Keywords: *Assessment, Performance, Performance, Practice*

Abstrak

Penelitian pengembangan ini memiliki tujuan utama untuk menghasilkan alat atau prosedur penilaian yang valid, reliabel dan praktis. Instrumen penilaian unjuk kerja, Sesuai dengan pengertiannya, dapat dikatakan bahwa penilaian adalah suatu kegiatan pengukuran, kuantifikasi dan penetapan mutu pengetahuan siswa secara menyeluruh. Dalam pengertian ini diisyaratkan bahwa penilaian harus terintegrasi dalam proses pembelajaran dan menggunakan beragam bentuk. Tes dan teknik-teknik penilaian hanya diperlukan untuk menunjukkan bagaimana siswa mengerjakan tugas-tugas yang sebenar-benarnya. Instrumen penilaian unjuk kerja (*performance assessment*) yang dikembangkan terdiri atas: (1) butir tugas (*task*); (2) audio iringan musik; (3) rubrik penilaian; (4) lembar pengamatan; dan (5) pedoman interpretasi hasil penilaian.

Kata Kunci: Penilaian, Unjuk Kerja, Kinerja, Praktik

A. Pendahuluan

Penilaian akan ditinjau terlebih dahulu beberapa istilah yang banyak ditemui dan sering ditanyakan perbedaannya, yaitu pengujian, pengukuran, penilaian dan evaluasi. Jika pengujian adalah kegiatan memberikan sejumlah pertanyaan. Sedangkan pengukuran adalah kegiatan yang sistematis untuk memberikan angka pada objek atau gejala. Lain lagi dengan penilaian (*assessment*) dan evaluasi, kalau penilaian adalah penafsiran hasil pengukuran dan penentuan pencapaian hasil belajar. Sedangkan

evaluasi adalah penentuan mutu dan penentuan pencapaian tujuan suatu program.¹ Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja antara lain: *generalizability* atau keumuman, *authenticity* atau keaslian/nyata, *muliple focus* (lebih dari satu fokus), *fairness* (keadilan), *teachability* (bisa tidaknya diajarkan), *feasibility* (kepraktisan), *Scorability* atau bisa tidaknya tugas tersebut diberi skor.²

Sesuai dengan pengertiannya, dapat dikatakan bahwa penilaian adalah suatu kegiatan pengukuran, kuantifikasi dan penetapan mutu pengetahuan siswa secara menyeluruh. Dalam pengertian ini diisyaratkan bahwa penilaian harus terintegrasi dalam proses pembelajaran dan menggunakan beragam bentuk. Tes dan teknik-teknik penilaian hanya diperlukan untuk menunjukkan bagaimana siswa mengerjakan tugas-tugas yang sebenar-benarnya. Bila kita menginginkan siswa menjadi seorang yang dapat memecahkan masalah dengan baik, maka tes tentang kompetensi pemecahan masalah harus secara logis menilai unjuk kerja siswa dalam tugas pemecahan masalah.

Ketika siswa dinilai berdasarkan unjuk kerjanya, tes menjadi bagian dalam pengajaran. Misalnya seorang pelatih akan bekerja secara teratur dengan pemain-pemainnya untuk menyusun tujuan-tujuan guna meningkatkan unjuk kerjanya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu negara salah satunya ditentukan oleh bagaimana pendidikan di suatu negara dilaksanakan, pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Melalui pendidikan sumber daya manusia suatu negara mempelajari dan menguasai suatu kekompetensi, serta mengembangkan pengetahuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan penguasaan kompetensi dari peserta didik, pelaksanaan proses pembelajaran haruslah berjalan dengan baik dan efektif.

Proses pembelajaran haruslah memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk memahami suatu kompetensi, mengetahui sejauh mana ia telah menguasai suatu kompetensi serta mampu menerapkan kompetensi tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Jika proses pembelajaran berjalan dengan baik, maka hal tersebut akan berimplikasi pada meningkatnya kualitas sumberdaya manusia di suatu Negara. Untuk dapat mengetahui apakah suatu proses pembelajaran berjalan baik atau tidak, apakah siswa sudah menguasai kompetensi yang dipelajari, maka diperlukan suatu penilaian (asesmen) terhadap proses dan penguasaan kompetensi siswa. Dengan dilaksanakannya asesmen, seorang guru akan mendapat gambaran mengenai tingkat penguasaan kompetensi siswa. Hal tersebut akan dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk langkah selanjutnya. Salah satunya sebagai acuan dalam merancang proses pembelajaran untuk kompetensi berikutnya, asesmen memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran berikutnya. Asesmen merupakan kegiatan harian guru, yang ia laksanakan setiap hari, hari demi hari selama proses pembelajaran berlangsung. Tidak ada bentuk tanggungjawab guru lainnya yang lebih penting

¹ Jurnal, Ana Ratna Wulan, *Penilaian Kinerja dan Portofolio pada Pembelajaran Biologi*, (Universitas Pendidikan Indonesia), hlm 1

²Popham, W. *Classroom Assessment*. (Boston: Allyn and Bacon.1995).hlm 147

dibandingkan dengan melakukan asesmen pada murid-muridnya. Guru harus dapat mengkomunikasikan performa akademik dan performa sosial siswa serta kemajuan atau pertumbuhannya kepada berbagai pihak yang terkait meliputi siswa, orang tua siswa, sekolah dan administrator pendidikan, serta masyarakat umum.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian pengembangan (*Research and Developmen*) yang langkah-langkahnya diadaptasi dari model spiral. Instrumen penilaian unjuk kerja (*performance assessment*) yang dikembangkan terdiri atas: (1) butir tugas (*task*); (2) audio iringan musik; (3) rubrik penilaian; (4) lembar pengamatan; dan (5) pedoman interpretasi hasil penilaian.

C. Pembahasan

Pengertian Penilaian Unjuk Kerja

Penilaian unjuk kerja sendiri adalah penilaian yang dapat mengungkapkan kemampuan siswa dalam pemahaman konsep, pemecahan masalah dan komunikasi. Penilaian perbuatan atau unjuk kerja adalah penilaian tindakan atau tes praktik yang secara efektif dapat digunakan untuk kepentingan pengumpulan berbagai informasi tentang bentuk-bentuk perilaku atau keterampilan yang diharapkan muncul dalam diri peserta didik. Penilaian unjuk kerja merupakan penilaian yang dilakukan dengan mengamati kegiatan peserta didik dalam melakukan suatu pekerjaan/tugas. Tujuan penilaian unjuk kerja adalah untuk mengetahui apa yang siswa ketahui dan apa yang mereka lakukan. Dengan demikian penilaian unjuk kerja tersebut harus bermakna, autentik dan dapat mengukur penguasaan siswa. Autentik artinya realistis atau sesuai dengan kehidupan nyata.

Penilaian ini cocok digunakan untuk menilai ketercapaian penguasaan kompetensi yang menuntut peserta didik melakukan tugas tertentu, seperti: praktik di bengkel/laboratorium, praktik sholat, praktik olah raga, presentasi, diskusi, bermain peran, memainkan alat musik, bernyanyi, dan membaca puisi/deklamasi. Cara penilaian ini dianggap lebih otentik daripada tes tertulis, karena apa yang dinilai lebih mencerminkan kemampuan peserta didik yang sebenarnya. *Performance assessment* adalah penilaian berdasarkan hasil pengamatan penilai terhadap aktivitas siswa sebagaimana yang terjadi. Penilaian dilakukan terhadap unjuk kerja, tingkah laku, atau interaksi siswa. *Performance assessment* digunakan untuk menilai kemampuan siswa melalui penugasan. Penugasan tersebut dirancang khusus untuk menghasilkan respon (lisan atau tulis), menghasilkan karya (produk), atau menunjukkan penerapan pengetahuan. Tugas yang diberikan kepada siswa harus sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai dan bermakna bagi siswa.³ *Performance Assessment* merupakan penilaian

³Setyono, Budi. *Penilaian Otentik dalam Kurikulum Berbasis Kompetensi (dalam jurnal pengembangan pendidikan)*. (Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan (LP3) Universitas Jember. 2005). hlm 3

dengan berbagai macam tugas dan situasi di mana peserta tes diminta untuk mendemonstrasikan pemahaman dan mengaplikasikan pengetahuan yang mendalam, serta keterampilan di dalam berbagai macam konteks. Jadi boleh dikatakan bahwa *performance assessment* adalah suatu penilaian yang meminta peserta tes untuk mendemostrasikan dan mengaplikasikan pengetahuan ke dalam berbagai macam konteks sesuai dengan kriteria-kriteria yang diinginkan.⁴

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *performance assessment* adalah suatu bentuk penilaian untuk mendemostrasikan atau mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh oleh siswa dan menggambarkan suatu kemampuan siswa melalui suatu proses, kegiatan, atau unjuk kerja. Penilaian unjuk kerja juga merupakan penilaian yang meminta peserta didik untuk mendemonstrasikan dan mengaplikasikan pengetahuan ke dalam konteks yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Penilaian kinerja (*Performance Assessment*), merupakan bagian dari asesmen alternative, asesmen ini muncul sekitar tahun 1980-an, sebagai kritikan terhadap kelemahan tes baku yang menggunakan tes objektif, tes baku banyak mendominasi di persekolahan dan merupakan bagian yang terisolir dari proses Pembelajaran secara keseluruhan.⁵

Penilaian unjuk kerja dilakukan dengan mengamati kegiatan peserta didik dalam melakukan sesuatu.⁶ Penilaian ini cocok digunakan untuk menilai ketercapaian kompetensi yang menuntut peserta didik melakukan tugas tertentu seperti; praktik dilaboratorium, praktik sholat, presentasi, diskusi, bermain peran, memainkan alat musik, bernyanyi, membaca puisi/deklamasi, mengcangkok, berpidato, dan lain-lain. Ada pula beberapa pengertian penilaian unjuk kerja menurut beberapa ahli, antara lain: Menurut Danielson, Mendefinisikan penilaian unjuk kerja sebagai "*Performance assesment means any assesment of student learning that requires the evaluation of student writing, product, or behavior. That is, it includes all assesment with the exeption of multiple choice, matching, true/false testing, or problem with a single correct answer*".(penilaian unjuk kerja adalah penilaian belajar siswa yang meliputi semua penilaian dalam bentuk tulisan, produk atau sikap kecuali bentuk pilihan ganda, menjodohkan, benar-salah, atau jawaban singkat. Berpandangan bahwa penilaian kinerja (*performance assesment*) sebenarnya tidak memiliki perbedaan yang begitu besar dengan tes lainnya yang dilaksanakan di dalam kelas, hal ini menurut mereka tergantung dari sejauhmana tes itu dapat mensimulasikan situasi dari kriteria-kriteria yang diharapkan.⁷

⁴Majid, A. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya,2006) hlm. 88

⁵Puji Iryanti, *Penilaian Unjuk Kerja*, (Kemendiibud Yogyakarta, 2004) hlm.1

⁶Asnawi Zainul, *Penilaian Hasil Belajar* :(Jakarta : PAU-PPAI, Universitas Terbuka, 2005)

⁷ Makalah Referensi dalam Overseas Fellowship Program Contextual Learning Materials development, Proyek Peningkatan Mutu SLTP Jakarta oleh Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen Departemen Pendidikan Nasional kerjasama dengan University of washington College of education, UNESA Surabaya, UM Malang dan LAPI-ITB. 1 Pebruari – 8 Maret dan 8-30 April 2002 di Surabaya

Instrumen Penilaian Unjuk Kerja

Untuk mengamati penilaian unjuk kerja peserta didik dapat menggunakan alat atau instrumen lembar pengamatan atau observasi dengan daftar cek (*check list*) dan skala penilaian (*rating scale*). Berikut penjelasan kedua alat sebagai penilaian unjuk kerja tersebut . 1) Daftar Cek (*Check List*) Penilaian unjuk kerja dapat dilakukan dengan menggunakan daftar cek (baik atau tidak baik, bisa atau tidak bisa). Dengan menggunakan daftar cek, peserta didik mendapat nilai baik atau mampu apabila yang ditampilkan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh guru. Sedangkan apabila peserta didik tidak mampu menampilkan sesuatu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, maka peserta didik dinyatakan belum mampu untuk kriteria tersebut. Kelemahan cara ini adalah penilaian hanya mempunyai dua cara mutlak, misalnya benar-salah, mampu-tidak mampu, terampil-tidak terampil dan kategori sejenisnya. Dengan demikian, skor yang diperoleh peserta didik bersifat rigid atau kaku dan tidak terdapat nilai tengah. Namun daftar cek lebih praktis digunakan mengamati subjek dalam jumlah besar dan hasilnya kontras. 2) Skala Penilaian (*rating scale*) Ciri-ciri penilaian unjuk kerja sebagai berikut: Penilaian unjuk kerja yang menggunakan skala penilaian memungkinkan penilai memberi nilai tengah terhadap penguasaan kompetensi tertentu, karena pemberian nilai secara kontinum dimana pilihan kategori nilai lebih dari dua. Skala penilaian terentang dari tidak sempurna sampai sangat sempurna. Misalnya: 1 = kurang kompeten, 2 = cukup kompeten, 3 = kompeten dan 4 = sangat kompeten. Untuk memperkecil faktor subjektivitas, perlu dilakukan penilaian oleh lebih dari satu orang, agar hasil lebih akurat.

Langkah-langkah Penilaian Unjuk Kerja

Untuk melaukan unjuk kerja ada 2 cara/ langkah-langkah yang bisa di ambil. Langkah – langkah pertama yang harus dilakukan dalam penilaian unjuk kerja adalah :

- 1) Tetapkan KD yang akan dinilai dengan teknik penilaian unjuk kerja beserta indikator – indikatornya.
- 2) Identifikasi semua langkah-langkah penting yang diperlukan atau yang akan mempengaruhi hasil akhir (*out put*) yang terbaik.
- 3) Tulislah perilaku kemampuan-kemampuan spesifik yang penting diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan menghasilkan hasil akhir yang terbaik
- 4) Rumuskan kriteria kemampuan yang akan diukur (tidak terlalu banyak sehingga semua kriteria tersebut dapat diobservasi selama peserta didik mengerjakan tugas).
- 5) Definisikan dengan jelas kriteria kemampuan-kemampuan yang akan diukur, atau karakteristik produk yang dihasilkan (harus dapat diamati).
- 6) Urutkan kriteria-kriteria kemampuan yang akan diukur berdasarkan urutan yang akan diamati.
- 7) Kalau ada periksa kembali dan bandingkan dengan kriteria-kriteria kemampuan yang sudah dibuat sebelumnya oleh orang lain dilapangan.⁸

⁸Majid, A. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006) hlm. 88

Langkah yang kedua Untuk merealisasikan Asesmen Kinerja dimulai dengan membuat perencanaan asesmen kinerja yang meliputi tiga fase, yaitu:1). Fase I : mendefinisikan kinerja, Pada tahap ini ditentukan jenis kinerja yang ingin dinilai. Misalnya kemampuan menggunakan alat praktikum seperti mikroskop, dapat diurai menjadi: membawa mikroskop dengan benar, menggunakan lensa dengan pembesaran kecil terlebih dahulu, mengatur pencahayaan, memasang preparat, dan memfokuskan bayangan benda.2). Fase II : mendesain latihan-latihan kinerja, Setelah kinerja yang akan dinilai ditentukan, kemudian menyediakan pembelajaran yang memungkinkan aspek kinerja yang akan dinilai dapat muncul. Misalnya dari fase I tersebut, latihan kinerja didesain dengan praktikum menggunakan mikroskop. 3). Fase III : melakukan penskoran dan pencatatan hasil, Asesmen kinerja bersifat lugas (*fleksibilitas*) dalam pengembangan bagian-bagiannya, tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan ketika meninjau faktor-faktor konteks dalam rangka pengambilan keputusan tentang kapan mengadopsi metode-etode asesmen kinerja. Pada dasarnya faktor utama yang perlu dipertimbangkan dalam proses seleksi asesmen sesuai dengan sasaran prestasi untuk siswa dan juga dengan metodologi asesmen kinerja.

D. Kesimpulan

Penilaian unjuk kerja sendiri adalah penilaian yang dapat mengungkapkan kemampuan siswa dalam pemahaman konsep, pemecahan masalah dan komunikasi. Penilaian perbuatan atau unjuk kerja adalah penilaian tindakan atau tes praktik yang secara efektif dapat digunakan untuk kepentingan pengumpulan berbagai informasi tentang bentuk-bentuk perilaku atau keterampilan yang diharapkan muncul dalam diri peserta didik. Penilaian unjuk kerja juga merupakan penilaian yang meminta peserta didik untuk mendemonstrasikan dan mengaplikasikan pengetahuan ke dalam konteks yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Untuk mengamati penilaian unjuk kerja peserta didik dapat menggunakan alat atau instrumen lembar pengamatan atau observasi dengan daftar cek (*check list*) dan skala penilaian (*rating scale*).

Penilaian yang dilakukan terhadap siswa harus bervariasi bentuknya, salah satu diantaranya adalah penilaian unjuk kerja. Penilaian unjuk kerja adalah penilaian belajar siswa yang meliputi semua penilaian dalam bentuk tulisan, produk atau sikap kecuali bentuk pilihan ganda, menjodohkan, benar-salah, atau jawaban singkat. Kelebihan jenis penilaian ini adalah dapat mengungkapkan kemampuan siswa dalam pemahaman konsep, pemecahan masalah, penalaran dan komunikasi yang tidak dimiliki oleh jenis penilaian berbentuk pilihan ganda, menjodohkan, dan uraian objektif. Namun perlu diingat bahwa kelemahan dari jenis penilaian ini adalah dalam mendisaian penilaian, baik dalam hal instrumennya maupun dalam hal rubriknya. Beberapa contoh penilaian unjuk kerja untuk SD, SMP dan SMA yang diambil dari berbagai sumber dapat digunakan sewaktu guru mengajar untuk materi yang sesuai. Jika kita mengambil contoh penilaian unjuk kerja, maka sebelum diterapkan dapat dilakukan perubahan baik instrumen maupun rubriknya agar sesuai dengan kondisi siswa. Rubrik yang digunakan bisa rubrik analitik atau rubrik holistik atau kombinasi keduanya.

Langkah-langkah yang dilakukan guru jika ingin menciptakan sendiri penilaian unjuk kerja yang sesuai dengan materi yang diajarkan dan kondisi siswa di sekolah adalah: 1) Membuat instrumen. Instrumen unjuk kerja yang baik haruslah autentik, menarik, memungkinkan penilaian individual, dan memuat petunjuk yang jelas. 2) Membuat rubrik (pedoman penskoran). Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam membuat rubrik adalah: kriteria yang akan dinilai, skala penilaian, penentuan batasan memenuhi dan tidak memenuhi, sebutan untuk setiap tingkat, deskripsi untuk tingkat penampilan yang berbeda dan menghitung skor.

E. Daftar Pustaka

- Jurnal, Ana Ratna Wulan, *Penilaian Kinerja dan Portofolio pada Pembelajaran Biologi: Pendidikan Indonesia*.
- Iryanti, Puji. 2004. *Penilaian Unjuk Kerja*. Kemendikbud Yogyakarta, 2004 .
- Zainul, Asnawi. 2005. *Penilaian Hasil Belajar*. Jakarta : PAU-PPAI, Universitas Terbuka.
- Popham, W. 1995. *Classroom Assessment*. Boston: Allyn and Bacon.
- Majid, A. 2006. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Setyono, Budi. 2005. *Penilaian Otentik dalam Kurikulum Berbasis Kompetensi (dalam jurnal pengembangan pendidikan)*. Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan (LP3) Universitas Jember.
- Stiggin, R.J. 1994. *Student-Centered Classroom Assessment*. New York: Mac Millan College Publishing Company.
- Learning Materials development, Proyek Peningkatan Mutu SLTP Jakarta oleh Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen Departemen Pendidikan Nasional kerjasama dengan University of Washington College of Education, UNESA Surabaya, UM Malang dan LAPI-ITB. 1 Februari – 8 Maret dan 8-30 April 2002 di Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.