

PENILAIAN UNJUK KERJA DAN PRAKTIK DALAM PEMBELAJARAN PAI

Puspa Rahayu

Pascasarjana, Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, Indonesia
pusparahayu888@gmail.com

Ubabuddin *1

Pascasarjana, Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, Indonesia
ubabuddin@gmail.com

Abstract

Performance appraisal is an assessment that is carried out by observing the activities of students in doing something. This assessment is suitable for assessing the achievement of competencies that require students to perform certain tasks such as: laboratory practice, prayer practice, OR practice, presentations, discussions, role playing, playing musical instruments, singing, reading poetry/declamation etc. This method of assessment is considered more authentic than the written test because what is assessed reflects the true abilities of the students. Performance appraisal is an assessment that asks students to do an actual task that applies the required knowledge and skills. Performance appraisal is not only designed as an activity but also designed to achieve the expected competencies. So that in making a performance instrument it must contain several things: 1) authentic and interesting, and involve students in the situation; 2) allows individual assessment; and 3) contain clear instructions.

Keywords: Assessment, Performance, Practice.

Abstrak

Penilaian unjuk kerja merupakan penilaian yang dilakukan dengan mengamati kegiatan peserta didik dalam melakukan sesuatu. Penilaian ini cocok digunakan untuk menilai ketercapaian kompetensi yang menuntut peserta didik melakukan tugas tertentu seperti: praktek di laboratorium, praktek sholat, praktek OR, presentasi, diskusi, bermain peran, memainkan alat musik, bernyanyi, membaca puisi/deklamasi dll. Cara penilaian ini dianggap lebih otentik daripada tes tertulis karena apa yang dinilai lebih mencerminkan kemampuan peserta didik yang sebenarnya. Penilaian unjuk kerja merupakan suatu penilaian yang meminta siswa untuk melakukan suatu tugas yang sesungguhnya yang mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Penilaian unjuk kerja tidak hanya dirancang sebagai suatu kegiatan saja, tetapi juga didesain untuk mencapai kompetensi yang diharapkan. Sehingga dalam membuat instrumen unjuk kerja harus memuat beberapa hal: 1) autentik dan menarik, serta

1 Correspondensi author.

melibatkan siswa kedalam situasi tersebut; 2) memungkinkan penilaian individu; dan 3) memuat petunjuk yang jelas.

Kata Kunci: Penilaian, Unjuk Kerja, Praktik.

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam kelangsungan dan kemajuan sebuah negara. Pendidikan merupakan suatu proses transfer ilmu yang melibatkan pendidik dan peserta didik. Oleh karena itu, peserta didik tidak hanya mengembangkan potensi intelektualnya melainkan juga menekankan pada nilai-nilai kepribadian yang nantinya akan dibawa ke dalam lingkungan masyarakat sehingga peserta didik menjadi lebih dewasa dan mampu menghadapi problematika yang terjadi pada lingkungannya.

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) mengamanatkan tersusunnya kurikulum pada tingkat satuan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan dasar dan menengah dengan mengacu pada Standar Isi (SI) dan Standar Kompetensi Lulusan (SLI) serta berpedoman pada panduan yang disusun oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) (Mimin Haryati, 2007).

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Sedangkan KTSP merupakan kurikulum operasional yang disusun oleh dan dilaksanakan di masing-masing satuan pendidikan. KTSP terdiri dari tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan, struktur dan muatan kurikulum tingkat satuan pendidikan, kalender pendidikan, dan silabus (Pengantar dalam BSNP, 2006). Pada aspek penilaian, perubahan yang terjadi adalah dari penilaian pendekatan norma ke penilaian yang menggunakan acuan kriteria dan standar. Artinya aspek yang menunjukkan seberapa kompeten peserta didik menguasai materi yang telah diajarkan. Standar penilaian ini mengacu pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang dijabarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) menyatakan bahwa "penilaian adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian prestasi belajar peserta didik" (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional).

Salah satu jenis penilaian yang memenuhi tuntutan tersebut adalah penilaian kinerja atau penilaian unjuk kerja. Mungkin banyak guru yang belum terbiasa untuk melakukan jenis penilaian ini dikarenakan mereka tidak terbiasa untuk mendesain penilaian unjuk kerja padahal pekerjaan ini merupakan salah

satu bentuk aspek profesional guru. Hal ini bisa disebabkan karena guru tidak mempunyai cukup waktu untuk mendesainnya atau bisa saja karena guru tidak mempunyai cukup pengetahuan untuk membuatnya.

Semua negara berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikannya, karena kualitas pendidikan merupakan salah satu indikator tingkat kesejahteraan masyarakat pada suatu negara. Melalui pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan mampu mengelola sumber daya alam secara efektif dan efisien. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktivitas negara akan meningkat, dan pada akhirnya diharapkan akan mampu meningkatkan daya saing dan kesejahteraan masyarakat. Bagi bangsa Indonesia tujuan pendidikan nasional telah dirumuskan pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20, Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu: “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Mengingat pentingnya peranan pendidikan maka pemerintah Indonesia melakukan upaya percepatan peningkatan kualitas pendidikan, yang mana salah satu upayanya yaitu melakukan reformasi kurikulum pendidikan dari Kurikulum 2006 menjadi Kurikulum 2013. Dorongan utama perubahan ini adalah mempersiapkan generasi penerus bangsa yang handal dan mampu bersaing di dalam maupun di luar negeri (Perpustakaan Nasional, 2017).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu, situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif (Zainal Arifin, 2012). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, artinya pendekatan yang berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan beserta pemecahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Kemudian dari langkah-langkah tersebut bertujuan untuk mempermudah dalam melaksanakan suatu penelitian, agar tidak terjadi kerancuan saat penelitian di lapangan (Ahmad Tanzeh, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Penilaian Unjuk Kerja

Penilaian unjuk kerja adalah suatu prosedur penugasan kepada siswa yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang sejauh mana siswa telah belajar. Berbeda dengan bentuk tes klasik, instrumen penilaian unjuk kerja menghendaki siswa untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam beberapa bidang guna mendemonstrasikan penguasaan mereka terhadap tujuan belajar. Dengan demikian, penilaian unjuk kerja menghendaki siswa untuk mengerjakan atau memberi tanggapan terhadap suatu tugas tertentu misalnya penilaian unjuk kerja dalam menulis menghendaki siswa untuk menulis secara benar.

Penilaian unjuk kerja adalah suatu pendekatan dalam pengukuran status siswa, baik melalui pengamatan langsung oleh guru ataupun dengan cara menyuruh siswa untuk menanggapi instrumen tertentu. Suatu instrument unjuk kerja mencakup dua bagian, yaitu: butir-butir instrumen itu sendiri dan seperangkat kriteria penskoran yang dikenal dengan rubrik. Tugas yang harus dilengkapi siswa dapat berupa penilaian proses, penilaian produk, penilaian hasil kerja, dan/atau pertanyaan yang meminta siswa untuk menuliskan jawaban dengan menerapkan keterampilan berfikir kritis. Beberapa contoh tugas dalam penilaian unjuk kerja adalah penulisan karangan, praktek berpidato, beberapa jenis karya seni, proyek penelitian, proyek yang berhubungan dengan sains, pemecahan masalah matematika serta analisis dan interpretasi sejarah yang telah dibaca oleh siswa.

Untuk menjamin kesahihan hasil penilaian maka kedua bagian dari penilaian unjuk kerja (tugas dan rubrik) harus dipadukan yang berarti bahwa: (1) harus mendaftarkan semua tugas-tugas, kemudian menentukan hasil belajar yang akan dicapai oleh siswa. Contoh: jika tujuan belajar yang akan dicapai adalah “kemampuan siswa dalam menimbang bahan kimia di laboratorium”, maka tugas siswa adalah mengidentifikasi persyaratan menimbang, bukan penjelasan bagaimana menggunakan skala, (2) tidak cukup bagi siswa jika hanya menampilkan tujuan belajar, tetapi guru harus mengevaluasi secara adil kualitas penampilan siswa. Misalnya, pada tugas menimbang bahan kimia bagi siswa SMP, guru harus melihat seberapa benar prosedur pengukuran bahan kimia yang telah dilakukan, tidak hanya melihat bahan-bahan kimia yang telah diukur. Beberapa alasan penggunaan penilaian unjuk kerja adalah: 1) Ketidak puasan terhadap tes objektif; para ahli evaluasi percaya bahwa tes pilihan ganda dan tes benar salah hanya menuntut sebagian dari pengetahuan siswa, tes seperti ini kurang cocok digunakan untuk mengukur kemampuan berfikir tingkat tinggi seperti memecahkan masalah dan kemampuan berfikir secara bebas. 2) Pengaruh aliran psikologi kognitif, para penganut psikologi kognitif percaya bahwa dalam pembelajaran tercakup isi dan prosedur pengetahuan, mereka menganjurkan agar tugas-tugas kognitif harus mencakup kedua jenis pengetahuan ini, sebab keduanya

mempunyai penekanan yang berbeda. Karena secara khusus pengetahuan yang berhubungan dengan prosedur tidak dapat diukur dengan bentuk tes klasik, maka dianjurkan untuk meningkatkan penggunaan penilaian unjuk kerja dalam pendidikan untuk melengkapi bentuk tes yang biasa digunakan. 3) Pengaruh penggunaan bentuk tes klasik yang merugikan pembelajaran, guru cenderung menekankan pembelajaran pada materi yang tercakup dalam tes, akibatnya skor tes siswa meningkat kendatipun sebenarnya cakupan tes tidak mewakili keseluruhan materi utama yang harus dikuasai siswa (Anthony, Nitko, 1996). 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.

Performance Assessment adalah berbagai macam tugas dan situasi dimana peserta tes diminta untuk mendemonstrasikan pemahaman dan pengaplikasian pengetahuan yang mendalam, serta keterampilan di dalam berbagai macam konteks. Sebuah hasil karya adalah hasil pekerjaan siswa dan dievaluasi menurut kriteria tertentu. Umumnya hasil karya adalah tugas yang dikerjakan siswa di luar jam sekolah. Hasil karya ini dapat berupa: 1) bentuk tertulis, biasanya berwujud laporan, jurnal, drama, karya ilmiah dan tulisan tentang suatu topik tertentu. 2) bentuk tidak tertulis, biasanya berbentuk tiga dimensi seperti pahatan. Kadang-kadang hasil karya siswa dapat merupakan kombinasi bentuk tertulis dan tidak tertulis. Sebagai contoh adalah karya ilmiah tentang teknologi tepat guna dalam suatu bidang tertentu yang terdiri dari alat dan deskripsi prinsip-prinsip ilmiah yang merupakan dasar cara kerja alat tersebut. Hasil karya merupakan sumber informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan ketrampilan siswa. Sayangnya hasil karya ini seringkali bukan hasil autentik pekerjaan siswa karena adanya bantuan-bantuan dari luar yang diberikan dalam menyelesaikan hasil karya itu. Jika hasil karya siswa dikumpulkan dan dilihat kemajuan yang diperoleh siswa selama periode tertentu maka kumpulan itu disebut *portfolio* (portofolio) (<http://penilaianpembelajaran.blogspot.co.id/2014/03/penilaian-unjuk-kerja.html>).

Di Indonesia, sebagaimana diatur dalam pasal 63 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas: (i) penilaian hasil belajar oleh pendidik, (ii) penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan, dan (iii) penilaian hasil belajar oleh pemerintah (Republik Indonesia, 2005). Penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan untuk memantau proses, kemajuan belajar, dan perbaikan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa Penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan bertujuan menilai pencapaian Standar Kompetensi Lulusan (SKL) untuk semua matapelajaran (Republik Indonesia, 2013).

Berkaitan dengan Kurikulum 2013, penilaian hasil belajar oleh pendidik diatur dalam Permendikbud Nomor 104 Tahun 2014 tentang Penilaian Hasil Belajar oleh Pendidik pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2014), yang kemudian direvisi menjadi Permendikbud Nomor 53 Tahun 2015 tentang Penilaian Hasil Belajar oleh Pendidik dan Satuan Pendidikan pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2015). Penilaian hasil belajar oleh pendidik adalah proses pengumpulan informasi/bukti tentang capaian hasil belajar peserta didik dalam kompetensi sikap spiritual dan sikap sosial, kompetensi pengetahuan, dan kompetensi keterampilan yang dilakukan secara terencana dan sistematis, selama dan setelah proses pembelajaran. Penilaian hasil belajar oleh pendidik memiliki fungsi untuk memantau kemajuan belajar, memantau hasil belajar, dan mendeteksi kebutuhan perbaikan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan (Perpustakaan Nasional, 2017).

Teknik Penilaian Unjuk Kerja

Daftar Cek (Check-list) Penilaian unjuk kerja dapat dilakukan dengan menggunakan daftar cek (baik-tidak baik). Dengan menggunakan daftar cek, peserta didik mendapat nilai bila kriteria penguasaan kompetensi tertentu dapat diamati oleh penilai. Daftar Cek (*Checklist*) adalah alat rekam observasi yang memuat sebuah daftar pernyataan tentang aspek-aspek yang mungkin terdapat dalam sebuah situasi, tingkah laku, dan kegiatan (individu/ kelompok). Daftar cek (*rating scale*) sebagaimana tersirat dari nama itu, adalah skala untuk mengukur setiap karakteristik atau aktivitas dari seseorang yang ingin diamati (Gibson, et al, 2003). Sementara itu Aiken memandang daftar cek sebagai bentuk instrumen psikometrik yang paling sederhana, yang berisi kata-kata, kalimat, atau pernyataan-pernyataan yang berisi kegiatan- kegiatan atau pikiran-pikiran atau kegiatan individu yang sedang menjadi fokus perhatian atau sedang diamati. Dengan daftar cek memungkinkan pengamat meneliti seseorang secara sistematis dan obyektif dan merekam hasil observasi tersebut secara cepat (Aiken, L. R. 1996).

Walaupun skala seperti itu tidak dibatasi untuk mencatat hasil observasi tetapi skala itulah yang merupakan instrument paling sering digunakan sebagai alat bantu observasi. Daftar cek sudah lama digunakan sebagai instrumen observasi oleh para konselor. Daftar cek secara spesifik terfokus pada karakteristik, meningkatkan objektivitas pengukur, dan memberikan komparabilitas sesama pengamat terhadap observasi yang dilakukan, dan daftar ini lebih mudah digunakan.

Skala Penilaian (*Rating Scale*) Penilaian unjuk kerja yang menggunakan skala penilaian memungkinkan penilai memberi nilai tengah terhadap penguasaan kompetensi tertentu, karena pemberian nilai secara kontinum di mana pilihan kategori nilai lebih dari dua. Skala penilaian terentang dari tidak sempurna sampai sangat sempurna. Misalnya: 1 = tidak kompeten, 2 = cukup kompeten, 3 = kompeten dan 4 =

sangat kompeten. Untuk memperkecil faktor subjektivitas, perlu dilakukan penilaian oleh lebih dari satu orang, agar hasil penilaian lebih akurat.

Rating Scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala dari yang terendah hingga tertinggi. Menurut Ilhami & Rimantho *rating scale* yaitu data mentahan yang berupa angka yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian deskriptif, misalnya: ketat-longgar, sering dilakukan-tidak pernah dilakukan, lemah-kuat, positif-negatif, baik-buruk, aktif-pasif, besar-kecil. Dalam menilai pegawai harus berdasarkan faktor atau standar yang telah ditetapkan, contohnya seperti faktor yang berhubungan dengan jabatan (*job related*) dan tentang karakteristik pribadi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Skala yang digunakan dalam *rating scale* yakni 1-5 yang terdiri dari: 1) Kurang, 2) Cukup, 3) Sedang, 4) Baik, 5) Amat baik (Ilhami, R. S., & Rimantho, D. 2017).

Penilaian Keterampilan Kerja

Penilaian Kinerja merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Kemampuan guru melakukan penilaian masih lemah. Guru kurang menguasai materi mata pelajaran, serta kurang memahami konsep penilaian dan penyusunan instrumen penilaian. Hal tersebut terlihat dari analisis dokumen yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum mampu membuat butir soal sesuai dengan kaidah penulisan soal yang terstandar dan belum mengacu pada KD pada penyusunan butir soal, belum membuat kisi-kisi soal, belum membuat pedoman penyusunan skor, terdapat ketidaksesuaian antara KD dengan indikator soal dan butir soal. Relatif lemahnya kemampuan guru melakukan penilaian antara lain disebabkan belum semua guru mengikuti pelatihan Kurikulum 2013 dan nara sumber pelatihan Kurikulum 2013 pun berbeda pemahaman materinya antara nara sumber yang satu dengan yang lain (Perpustakaan Nasional, 2017).

Penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan mencakup aspek pengetahuan dan aspek keterampilan. Penilaian satuan pendidikan dilakukan saat Ujian Akhir Semester (UAS) dan Ujian Sekolah (US). Berdasarkan hasil diskusi, informasi hasil UAS dan US antara lain digunakan untuk mengetahui tingkat penguasaan kompetensi, menetapkan ketuntasan penguasaan kompetensi, menetapkan program perbaikan pengayaan, memperbaiki proses pembelajaran, menentukan kenaikan kelas, dan sebagai umpan balik. Implementasi penilaian oleh satuan pendidikan ini dapat dikatakan sudah sesuai dengan tujuannya, yaitu untuk menilai pencapaian Standar Kompetensi Lulusan pada semua mata pelajaran.

Penilaian hasil belajar siswa dilakukan oleh Pemerintah berupa Ujian Nasional (UN) untuk siswa kelas IX dan XII, dan Penilaian Mutu Tingkat Kompetensi (PMTK) untuk siswa kelas IV, VIII, dan XI. UN bertujuan untuk menilai pencapaian Standar

Kompetensi Lulusan secara nasional pada mata pelajaran tertentu dalam kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan teknologi. Namun sampai kini, hasil UN nampaknya belum memberikan dampak yang luas pada peningkatan mutu pendidikan. Sebagai gambaran, rerata capaian nilai nasional SMP/MTs menurun dari tahun 2015 ke tahun 2016 di semua mata pelajaran yang diuji. Penurunan tertinggi terdapat pada mata pelajaran Matematika, yaitu dari rerata nilai skor 56,28 pada tahun 2015 menjadi skor 50,24 pada tahun 2016. Seperti halnya di SMP/MTs, kecenderungan penurunan rerata nilai UN juga terjadi di SMA/MA baik pada siswa dengan peminatan IPA maupun IPS pada tahun 2016.

Kemampuan guru melakukan penilaian masih lemah. Guru kurang menguasai materi mata pelajaran, serta kurang memahami konsep penilaian dan penyusunan instrumen penilaian. Hal tersebut terlihat dari analisis dokumen yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum mampu membuat butir soal sesuai dengan kaidah penulisan soal yang terstandar dan belum mengacu pada KD pada penyusunan butir soal, belum membuat kisi-kisi soal, belum membuat pedoman penyusunan skor, terdapat ketidaksesuaian antara KD dengan indikator soal dan butir soal. Relatif lemahnya kemampuan guru melakukan penilaian antara lain disebabkan belum semua guru mengikuti pelatihan Kurikulum 2013 dan nara sumber pelatihan Kurikulum 2013 pun berbeda pemahaman materinya antara nara sumber yang satu dengan yang lain (Perpustakaan Nasional, 2017).

Penilaian Praktik

Penilaian praktik adalah penilaian yang menuntut respon berupa keterampilan melakukan suatu aktivitas sesuai dengan tuntutan kompetensi. Dengan demikian, aspek yang dinilai dalam penilaian praktik adalah kualitas proses mengerjakan/melakukan suatu tugas. Penilaian praktek lebih mengacu kepada skill nyata secara langsung dari peserta didik untuk mendapatkan gambaran capaian dari pengetahuan yang diperolehnya. Penilaian praktek adalah penilaian yang menuntut respon berupa keterampilan melakukan suatu aktivitas sesuai dengan tuntutan kompetensi. Dengan demikian, aspek yang dinilai dalam penilaian praktek adalah kualitas proses mengerjakan/melakukan suatu tugas.

Penilaian praktek bertujuan untuk menilai kemampuan peserta didik mendemonstrasikan keterampilannya dalam melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian, aspek yang dinilai dalam penilaian praktek adalah kualitas proses mengerjakan/melakukan suatu tugas. Penilaian praktek bertujuan untuk menilai kemampuan peserta didik mendemonstrasikan keterampilannya dalam melakukan suatu kegiatan. Penilaian praktek lebih otentik dari pada penilaian paper and pencil karena bentuk-bentuk tugasnya lebih mencerminkan kemampuan yang diperlukan dalam praktek kehidupan sehari-hari.

Contoh penilaian praktek adalah membaca karya sastra, membacakan pidato (*reading aloud* dalam mata pelajaran bahasa Inggris), menggunakan peralatan laboratorium sesuai keperluan, memainkan alat musik, bermain bola, bermain tenis, berenang, menyanyi, menari, dan sebagainya. Tes praktik/perbuatan adalah teknik penilaian hasil belajar yang menuntut peserta didik mendemonstrasikan kemahirannya atau menampilkan hasil belajarnya dalam bentuk unjuk kerja.

Ranah psikomotorik adalah ranah yang berkaitan dengan keterampilan (*skill*) atau kemampuan bertindak setelah seseorang menerima pengalaman belajar tertentu. Psikomotorik berhubungan dengan hasil belajar yang pencapaiannya melalui keterampilan (*skill*) sebagai hasil dari tercapainya kompetensi pengetahuan. Hasil belajar psikomotorik sebenarnya merupakan kelanjutan dari hasil belajar kognitif dan hasil belajar afektif (yang baru tampak dalam kecenderungan-kecenderungan untuk berperilaku atau berbuat). Kompetensi peserta didik dalam ranah psikomotorik menyangkut kemampuan melakukan gerakan refleks, gerakan dasar, gerakan persepsi, gerakan berkemampuan fisik, gerakan terampil, gerakan indah dan kreatif. Jadi, penilaian kompetensi keterampilan adalah penilaian yang dilakukan guru untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi keterampilan dari peserta didik yang meliputi aspek imitasi, manipulasi, presisi, artikulasi, dan naturalisasi.

Pengamatan unjuk kerja perlu dilakukan dalam berbagai konteks untuk menetapkan tingkat pencapaian kemampuan tertentu. Untuk menilai kemampuan berbicara peserta didik, misalnya dilakukan pengamatan atau observasi berbicara yang beragam, seperti: diskusi dalam kelompok kecil, berpidato, bercerita, dan melakukan wawancara. Dengan demikian, gambaran kemampuan peserta didik akan lebih utuh. Untuk mengamati unjuk kerja peserta didik dapat menggunakan alat atau instrumen berikut: 1) Daftar Cek (*Check-list*) Penilaian unjuk kerja dapat dilakukan dengan menggunakan daftar cek (baik-tidak baik). Dengan menggunakan daftar cek, peserta didik mendapat nilai bila kriteria penguasaan kompetensi tertentu dapat diamati oleh penilai. Jika tidak dapat diamati, peserta didik tidak memperoleh nilai. Kelemahan cara ini adalah penilai hanya mempunyai dua pilihan mutlak, misalnya benar-salah, dapat diamati-tidak dapat diamati, baik-tidak baik. Dengan demikian tidak terdapat nilai tengah, namun daftar cek lebih praktis digunakan mengamati subjek dalam jumlah besar. 2) Skala Penilaian (*Rating Scale*) Penilaian unjuk kerja yang menggunakan skala penilaian memungkinkan penilai memberi nilai tengah terhadap penguasaan kompetensi tertentu, karena pemberian nilai secara kontinum di mana pilihan kategori nilai lebih dari dua. Skala penilaian terentang dari tidak sempurna sampai sangat sempurna. Misalnya: 1 = tidak kompeten, 2 = cukup kompeten, 3 = kompeten dan 4 = sangat kompeten. Untuk memperkecil faktor subjektivitas, perlu dilakukan penilaian oleh lebih dari satu orang, agar hasil penilaian lebih akurat.

KESIMPULAN

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. 1996. *Rating Scales and Checklist: Evaluation Behavior Personality, and Attitude*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Arifin, Zainal. 2011. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gibson, et al. 1995. *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat*, Jakarta : Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar : Edisi Keenam*.
- Haryati, Mimin. 2007. *Model dan Teknik Penilaian pada Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. 2017. *Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale*. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 150. <https://doi.org/10.25077/josi.v16.n2.p150-157.2017>
- Nitko. Anthony. 1996. *Education Assesment Of Studens, Second Edition*. Ohio: Merrill an impreint of Prentice Hall Englewood Chiffs.
- Pengantar dalam BSNP, 2006. *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah* . Jakarta.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*, Cet. Ke-1. Yogyakarta: Teras.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. 2006. *Rancangan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.