

PENGEMBANGAN INSTRUMEN NON TES

Pengukuran penilaian hasil belajar menggunakan instrumen non tes untuk mengevaluasi hasil belajar aspek afektif dan keterampilan motorik. Bentuk penilaian yang menggunakan alat ukur/instrumen non tes yaitu: penilaian unjuk kerja/performance, penilaian proyek/produk, penilaian potofolio, dan penilaian sikap. Alat penilaian yang tergolong teknik non-tes antara lain: a) kuesioner/angket, b) wawancara (*interview*), 3) daftar cocok (*check-list*), 4) pengamatan/observasi, 5) penugasan, 6) portofolio, 7) jurnal, 8) inventori, 9) penilaian diri (*self-assessment*), dan 9) penilaian oleh teman sejawat (*peer assessment*)

A. PENILAIAN UNJUK KERJA (*PERFORMANCE ASESSMENT*)

Pada tes bentuk perbuatan (unjuk kerja), umumnya dilakukan dengan cara menyuruh peserta tes untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang bersifat fisik (praktik). Tes bentuk perbuatan ini sangat cocok untuk melakukan penilaian dalam pelajaran praktik/keterampilan atau praktikum di laboratorium. Alat yang digunakan untuk melakukan penilaian pada umumnya berupa lembar pengamatan (lembar observasi). Tes bentuk perbuatan ini pada umumnya dapat digunakan untuk menilai proses maupun hasil (produk) dari suatu kegiatan praktik.

Mengukur dimaksudkan memberi bentuk kuantitatif dari suatu kegiatan atau kemampuan yang dimiliki, yaitu dalam bentuk angka. Pada pengukuran unjuk kerja yang digunakan adalah lembar pengamatan. Pengukuran unjuk kerja dipergunakan untuk mencocokkan kesesuaian antara pengetahuan mengenai teori dan keterampilan di dalam praktek sehingga hasil evaluasinya menjadi lebih jelas. Penilaian penguasaan kompetensi aspek keterampilan atau psikomotor yang dimiliki oleh seseorang atau peserta didik, hanya ada satu bentuk tes yang tepat yaitu tes perbuatan (*performance assessment*). Artinya orang yang akan dinilai kemampuan skillnya harus menampilkan atau melakukan skill yang dimilikinya di bawah persyaratan-persyaratan kerja yang berlaku.

1. Pengertian Penilaian Unjuk Kerja (*Performance Assessment*)

Menurut Trespeces (Depdiknas 2003), *Performance Assessment* adalah berbagai macam tugas dan situasi dimana peserta tes diminta untuk mendemonstrasikan pemahaman dan mengaplikasikan pengetahuan yang mendalam, serta keterampilan di dalam berbagai

macam konteks sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Berdasarkan pendapat Mardjuki (1988), orang yang dinilai kemampuan skillnya harus menampilkan atau melakukan skill yang dimiliki dibawah persyaratan-persyaratan kerja yang berlaku. Menurut pendapat Zainal (1990) tes unjuk kerja adalah bentuk tes yang menuntut jawaban peserta didik dalam bentuk perilaku, tindakan atau perbuatan. Peserta didik bertindak sesuai dengan apa yang diperintahkan atau ditanyakan. Jadi *Performance Assessment* adalah suatu penilaian yang meminta peserta tes untuk mendemonstrasikan dan mengaplikasikan pengetahuan unjuk kerja ke dalam berbagai macam konteks sesuai dengan yang diinginkan. Berk (1986) menyatakan bahwa asesmen unjuk kerja adalah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang individu

2. Karakteristik Penilaian Unjuk Kerja (*Performance Assessment*)

Tes unjuk kerja dapat dilakukan secara kelompok dan juga dapat dilakukan secara individual. Dilakukan secara kelompok berarti guru menghadapi sekelompok *testee*, sedangkan secara individual berarti seorang guru seorang *testee*. Tes unjuk kerja dapat digunakan untuk mengevaluasi mutu suatu pekerjaan yang telah selesai dikerjakan, keterampilan, kemampuan merencanakan sesuatu pekerjaan dan mengidentifikasi bagian-bagian sesuatu piranti mesin misalnya. Hal yang penting dalam penilaian unjuk kerja adalah cara mengamati dan menskor kemampuan kinerja peserta didik. Guna meminimumkan faktor subyektifitas keadilan dalam menilai kemampuan kinerja peserta didik, biasanya *rater* atau penilai jumlahnya lebih dari satu orang sehingga diharapkan hasil penilaian mereka menjadi lebih valid dan reliabel. Di samping itu, dalam pelaksanaan penilaian diperlukan suatu pedoman penilaian yang bertujuan untuk memudahkan penilai dalam menilai, sehingga tingkat subyektifitas bisa ditekan.

Penilaian unjuk kerja merupakan penilaian yang dilakukan dengan mengamati kegiatan peserta didik dalam melakukan sesuatu. Penilaian unjuk kerja cocok digunakan untuk menilai ketercapaian kompetensi yang menuntut peserta didik melakukan tugas tertentu, seperti: praktek di laboratorium, praktek olah raga, presentasi, diskusi, bermain peran, memainkan alat musik, bernyanyi, membaca puisi/ deklamasi, termasuk juga membuat busana. Cara penilaian ini dianggap lebih otentik daripada tes tertulis karena apa yang dinilai lebih mencerminkan kemampuan peserta didik yang sebenarnya. Tingkat penguasaan terhadap bagian-bagian yang sulit dari suatu pekerjaan. Unsur-unsur yang

menjadi karakteristik inti dari suatu pekerjaan akan menjadi bagian dari suatu tes unjuk kerja.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan tes unjuk kerja adalah ketersediaan peralatan dan bahan-bahan lainnya yang diperlukan untuk tugas-tugas spesifik, kejelasan, dan kelengkapan instruksi. Secara garis besar penilaian pembelajaran keterampilan pada dasarnya dapat dilakukan terhadap dua hal, yaitu : (1) proses pelaksanaan pekerjaan, yang mencakup : langkah kerja dan aspek personal; dan (2) produk atau hasil pekerjaan.

Penilaian terhadap aspek proses umumnya lebih sulit dibanding penilaian terhadap produk atau hasil kerja. Penilaian proses hanya dapat dilakukan dengan cara pengamatan (observasi), dan dilakukan seorang demi seorang. Penilaian proses pada umumnya cenderung lebih subyektif dibanding penilaian produk, karena tidak ada standar yang baku. Namun demikian, penilai dapat lebih meningkatkan obyektivitas penilaiannya dengan cara analisis tugas (analisis *skill*).

Sementara itu, penilaian produk pada umumnya lebih mudah dilakukan daripada penilaian proses, karena dapat dilakukan dengan menggunakan instrumen yang lebih valid dan reliabel, seperti alat-alat ukur mikrometer, meteran dan sebagainya. Dalam penilaian produk, karakteristik yang digunakan sebagai standar biasanya adalah berhubungan dengan kemanfaatan, kesesuaian dengan tujuan, dimensi, nampak luar, tingkat penyimpangan, kekuatan dan sebagainya (Ahmad Jaedun, 2010)

a. Validitas Tes Unjuk Kerja

Validitas suatu alat ukur atau tes atau instrumen dapat diketahui atau dapat dicapai dari hasil teoritik atau pemikiran, dan dari hasil empirik atau pengalaman. Allen dan Yen (1979) mengemukakan bahwa suatu tes dikatakan valid jika tes tersebut mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui apakah tes yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur, maka dilakukan validasi terhadap tes tersebut. Fernandez (1984) mengemukakan bahwa validitas tes dikategorikan menjadi tiga, yaitu validitas isi, validitas kriteria, dan validitas konstruk.

Menurut Djemari (1996), validitas tes unjuk kerja adalah penentuan evaluatif secara keseluruhan tentang derajat bukti empiris dan rasional teori mendukung ketepatan dan

kesesuaian penafsiran dan tindakan berdasarkan sekor tes atau bentuk pengukuran yang lain. Validitas isi mengacu pada sejauhmana butir-butir soal tes mencakup keseluruhan isi yang hendak diukur. Hal ini berarti isi tes tersebut harus tetap relevan dan tidak menyimpang dari tujuan pengukuran. Pengkajian validitas isi khusus pada tes unjuk kerja tidak dilakukan melalui analisis statistik, tetapi dengan menggunakan analisis rasional. Yang dianalisis secara rasional adalah validitas isi dan validitas konstruk

Sebuah tes dikatakan mempunyai validitas isi yang tinggi apabila tes tersebut berisi materi-materi yang ada pada GBPP, tolok ukur yang kedua adalah tujuan instruksional. Jadi tes prestasi belajar dapat dinyatakan sebagai tes yang mempunyai validitas isi yang tinggi apabila butir-butir soalnya selaras dengan tujuan yang diturunkan menjadi butir soal. Dengan kata lain bahwa suatu tes dikatakan valid apabila materi tes tersebut betul-betul merupakan bahan-bahan yang representatif terhadap bahan pelajaran yang diberikan.

b. Reliabilitas Tes Unjuk Kerja

Pengertian reliabilitas tes adalah berhubungan dengan konsistensi, kestabilan atau ketetapan. Reliabilitas adalah derajat keajegan yang menunjukkan hasil yang sama dalam waktu yang berlainan atau orang yang berbeda dalam waktu yang sama. Tes demikian dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sumadi, 1992). Berdasar pendapat Djemari Mardapi (1996) pada reliabilitas suatu alat ukur, bukti yang perlu ditunjukkan adalah besarnya konsistensi antar penilai (*inter-rater*). Misalnya suatu tugas yang dikerjakan seseorang diamati atau dinilai oleh tiga orang, hasil tiga perangkat skor tersebut dikorelasikan, bila harganya tinggi berarti penilai tersebut bisa dipercaya dalam arti berhak melakukan penilaian. Bila koefisiennya rendah, maka hasil pengukuran mengandung kesalahan yang besar

3. Pengembangan Penilaian Unjuk Kerja

Langkah-langkah yang perlu diperhatikan dalam menyusun penilaian keterampilan atau penilaian kinerja, yaitu:

- a. Mengidentifikasi semua langkah-langkah penting yang diperlukan atau yang akan mempengaruhi hasil akhir (output) yang terbaik
- b. Menuliskan perilaku kemampuan-kemampuan spesifik yang penting dan diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan menghasilkan hasil akhir (output) yang terbaik
- c. Membuat kriteria kemampuan yang akan diukur tidak terlalu banyak sehingga semua kriteria tersebut dapat diobservasi selama siswa melaksanakan tugas

- d. Mendefinisikan dengan jelas kriteria kemampuan-kemampuan yang akan diukur berdasarkan kemampuan siswa yang bisa diamati (observable) atau karakteristik produk yang dihasilkan
- e. Mengurutkan kriteria-kriteria kemampuan yang akan diukur berdasarkan urutan yang dapat diamati

Menurut Djemari Mardapi (2008), ada delapan langkah yang perlu ditempuh dalam mengembangkan tes hasil atau prestasi, yaitu:

1. Menyusun spesifikasi tes,
2. Menulis soal tes,
3. Menelaah soal tes
4. Melakukan uji coba tes
5. Menganalisis butir soal
6. Memperbaiki tes
7. Merakit tes
8. Melaksanakan tes,
9. Menafsirkan hasil tes

Pengembangan penilaian unjuk kerja dilakukan melalui kegiatan analisis jabatan, penentuan skala rating numerik, pembuatan tes unjuk kerja, analisis manfaat, dan generalisasi validitas. Guna mengevaluasi apakah penilaian unjuk kerja sudah dapat dianggap berkualitas, maka berdasar pendapat Popham (Sriyono, 2004:5) maka perlu diperhatikan tujuh kriteria, yaitu:

- a. *Generalizability*, apakah kinerja peserta tes (*student performance*) dalam melakukan tugas yang diberikan tersebut sudah memadai untuk digeneralisasikan pada tugas- tugas lain. Apabila tugas-tugas yang diberikan dalam rangka penilaian keterampilan atau penilaian unjuk kerja sudah dapat digeneralisasikan, maka semakin baik tugas yang diberikan
- b. *Authenticity*, apakah tugas yang diberikan tersebut sudah serupa dengan apa yang sering dihadapinya dalam praktek kehidupan sehari-hari
- c. *Multiple foci*, apakah tugas yang diberikan kepada peserta tes sudah mengukur lebih dari satu kemampuan yang diinginkan.

- d. *Teachability*, tugas yang diberikan merupakan tugas yang hasilnya semakin baik karena adanya usaha pembelajaran. Tugas yang diberikan dalam penilaian keterampilan atau penilaian kinerja adalah tugas-tugas yang relevan dengan yang dapat diajarkan guru
- e. *Fairness*, apakah tugas yang diberikan sudah adil (*fair*) untuk semua peserta tes
- f. *Feasibility*, apakah tugas yang diberikan dalam penilaian keterampilan atau penilaian kinerja memang relevan untuk dapat dilaksanakan, mengingat faktor-faktor biaya, tempat, waktu atau peralatan
- g. *Scorability*, apakah tugas yang diberikan dapat diskor dengan akurat dan reliabel?

4. Teknik Penilaian Unjuk Kerja

Hal yang penting dalam pembelajaran keterampilan adalah diperolehnya penguasaan keterampilan praktis, serta pengetahuan dan perilaku yang berhubungan langsung dengan keterampilan tersebut. Sehubungan dengan itu, maka para ahli telah mengembangkan berbagai metode pembelajaran keterampilan yang berbeda-beda, tergantung pada sasaran atau maksud yang hendak dicapai di dalam pembelajaran tersebut.

Model yang sederhana untuk pembelajaran keterampilan kerja adalah metode empat tahap TWI (*Training Within Industry*). Tahap-tahap tersebut meliputi :

- a. **Persiapan**
Dalam hal ini, pendidik atau instruktur mengutarakan sasaran-sasaran latihan kerja, menjelaskan arti pentingnya latihan, membangkitkan minat para peserta pelatihan (peserta didik) untuk menerapkan pengetahuan yang sudah dimilikinya dalam situasi yang riil.
- b. **Peragaan**
Pada tahap ini, instruktur memperagakan keterampilan yang dipelajari oleh peserta didik, menjelaskan cara kerja dan proses kerja yang benar. Dalam hal ini, instruktur harus mengambil posisi sedemikian rupa sehingga para peserta pelatihan akan dapat mengikuti demonstrasi mengenai proses kerja dengan baik.
- c. **Peniruan**
Pada tahap ini, peserta pelatihan menirukan aktivitas kerja yang telah diperagakan oleh instruktur. Dalam hal ini, instruktur mengamati peniruan yang dilakukan oleh peserta pelatihan, menyuruh melakukannya secara berulang-ulang dan membantu serta mendorong para peserta pelatihan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan benar.
- d. **Praktik**

Setelah instruktur yakin bahwa peserta pelatihan telah dapat melakukan tugas pekerjaan dengan cara kerja yang benar, maka selanjutnya instruktur memberikan tugas kepada peserta pelatihan untuk melakukan tugas pekerjaannya. Dalam hal ini, peserta pelatihan mengulangi aktivitas kerja yang baru saja dipelajarinya sampai keterampilan tersebut dapat dikuasai sepenuhnya. Instruktur melakukan pengamatan untuk melakukan penilaian baik terhadap aktivitas atau cara kerja peserta pelatihan maupun hasil-hasil pekerjaan atau produk yang dihasilkannya.

Metode empat tahap ini mempunyai keterbatasan, karena hanya cocok untuk pembelajaran keterampilan yang bertujuan membuat barang (fabrikasi), sedangkan pembelajaran keterampilan yang memiliki karakteristik yang berbeda (seperti: *trouble shooting*, layanan/jasa) tidak tepat menggunakan langkah-langkah pembelajaran tersebut (Jaedun, 2010)

Permasalahan yang sering dihadapi dalam penilaian unjuk kerja. Menurut Popham (1995), terdapat tiga sumber kesalahan (*sources of error*) dalam *performance assessment*, yaitu:

- a. *scoring instrument flaws*, instrumen pedoman pensekoran tidak jelas sehingga sukar untuk digunakan oleh penilai, umumnya karena komponen-komponennya sukar untuk diamati (*unobservable*)
- b. *procedural flaws*, prosedur yang digunakan dalam *performance assessment* tidak baik sehingga juga mempengaruhi hasil pensekoran
- c. *teachers personal-bias error*, penskor (*rater*) cenderung sukar menghilangkan masalah personal bias, yakni ada kemungkinan penskor mempunyai masalah *generosity error*, artinya *rater* cenderung memberi nilai yang tinggi-tinggi, walaupun kenyataan yang sebenarnya hasil pekerjaan peserta tes tidak baik atau sebaliknya. Masalah lain adalah adanya kemungkinan terjadinya subyektifitas penskor sehingga sukar baginya untuk memberi nilai yang obyektif.

Dengan menerapkan pedoman penilaian, merupakan salah satu cara yang baik dalam memberikan penilaian pada pekerjaan siswa secara obyektif. Seorang guru tidak menggunakan format penilaian, maka penilaiannya akan mengada-ngada, menerka-nerka, sehingga dia tidak bisa memberikan penilaian yang obyektif kepada pekerjaan siswa.

Berkenaan dengan penilaian keterampilan atau penilaian unjuk kerja (*performance assessment*) untuk bidang busana pada peserta didik di sekolah menggunakan skala rentang.

Penerapan skala rentang diharapkan memperoleh ketepatan proses menilai untuk memperkecil kesalahan penilai atau *rater*. Disamping itu juga dalam membuat rubrik perlu tergambar jelas, pelatihan perlu ditingkatkan untuk *rater*, dan pemantauan berkesinambungan dalam proses menilai.

Penilaian kinerja atau unjuk kerja adalah teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan perilaku siswa secara sistematis tentang proses atau produk berdasarkan kriteria yang jelas, yang berfungsi sebagai dasar penilaian. Pengamatan unjuk kerja perlu dilakukan dalam berbagai konteks untuk menetapkan tingkat pencapaian kemampuan tertentu.

Untuk menilai kemampuan melakukan komunikasi di tempat kerja misalnya, perlu dilakukan pengamatan atau observasi komunikasi yang beragam, seperti: (1) komunikasi dengan pelanggan eksternal dilaksanakan secara terbuka, ramah, sopan dan simpatik; (2) bahasa digunakan dengan intonasi yang cocok; (3) bahasa tubuh digunakan secara alami/natural tidak dibuat-buat ; (4) kepekaan terhadap perbedaan budaya dan sosial diperlihatkan; (5) komunikasi dua arah yang efektif digunakan secara aktif (Andono, dkk. 2003:42). Dengan cara demikian, gambaran kemampuan peserta didik akan lebih utuh. Untuk mengamati unjuk kerja peserta didik dapat menggunakan alat atau instrumen berikut:

a. Daftar Cek (*Check-list*)

Penilaian unjuk kerja dapat dilakukan dengan menggunakan daftar cek. Dengan menggunakan daftar cek, peserta didik mendapat nilai apabila kriteria penguasaan kemampuan 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 jika digunakan mengamati subjek dalam jumlah besar. Terdapat tiga jenis rating scale, yaitu: (1) *numerical rating scale*; (2) *graphic rating scale*; (3) *descriptive graphic rating scale* (Gronlund, 1985:391). Pada praktek pembuatan busana, teknik penilaian *checklist*, misalnya diterapkan pada pengambilan ukuran badan. Pengambilan ukuran badan hanya dapat dinilai dengan benar dan salah, karena mengambil ukuran dengan tepat akan menghasilkan busana sesuai dengan ukuran yang sebenarnya.

b. Skala Penilaian (*Rating Scale*)

Penilaian unjuk kerja 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. Skala tersebut, misalnya, tidak *kompeten* – *agak kompeten* – *kompeten* - *sangat kompeten*. Untuk memperkecil faktor subjektivitas, perlu dilakukan penilaian oleh lebih dari satu orang, agar hasil penilaian lebih akurat. Terdapat tiga jenis *rating scale*, yaitu: (1) *numerical rating scale*; (2) *graphic rating scale*; (3) *descriptive graphic rating scale* (Gronlund, 1985)

Kesukaran yang paling utama ditemukan dalam penilaian keterampilan atau penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah penskorannya. Banyak faktor yang mempengaruhi hasil penskoran penilaian keterampilan atau penilaian kinerja. Masalah penskoran pada penilaian keterampilan atau penilaian kinerja lebih kompleks dari pada penskoran pada bentuk soal uraian.

Contoh Lembar Penilaian Praktek Desain Busana

No	Aspek yang dinilai	Penilaian				Bobot	Jumlah
		4	3	2	1		
A	PERSIAPAN						
1	Kelengkapan alat						
2	Kelengkapan bahan						
Jumlah		10%					
B	PROSES						
1	Pemakaian alat dan bahan						
2	Kecepatan kerja						
3	Kebersihan tempat kerja						
Jumlah		30%					
C	HASIL						
1	Proporsi						
2	Kesatuan						
3	Komposisi						
4	Variasi						
5	Warna						
6	Teknik penyajian gambar						
7	Teknik penyelesaian gambar						
8	Kesesuaian sumber ide						
9	Kesesuaian kesempatan						
Jumlah		60%					
Jumlah		100%					

**CONTOH LEMBAR OBSERVASI UNTUK MENGAMATI KEMAMPUAN
SISWADALAM MEMBUAT POLA**

No	Aspek yang dinilai	Hasil Observasi	
		Benar	Salah
	Menggunakan pita ukuran Menggoreskan garis Ketepatan bentuk Ketepatan ukuran Kesesuaian desain dll		

Analisis Tes

Analisis butir soal dapat dilakukan baik sebelum soal diujikan maupun sesudahnya. Jika analisis dilakukan sebelum soal diujikan, maka analisis butir soal ditujukan untuk mengkaji seberapa jauh butir-butir soal yang bersangkutan sudah memenuhi persyaratan, baik dari aspek materi, konstruksi maupun segi kebahasaannya. Dengan demikian, jika ada kurang-tepatan, butir soal tersebut dapat segera diperbaiki.

**LEMBAR TELAAH BUTIR UNTUK SOAL
PSIKOMOTOR**

No	KRITERIA TELAAH
Materi	Soal/perintah kerja harus sesuai dengan alat ukur Soal/tugas kerja harus jelas, lugas Isi materi sesuai dengan tujuan pengukuran Isi materi yang ditanyakan sudah sesuai dengan jenjang, jenis sekolah, atau tingkat kelas
Konstruksi	Petunjuk cara mengerjakan soal jelas dan lugas Ada pedoman penyekoran Tabel, grafik, peta dan sejenisnya disajikan dengan jelas dan terbaca
Bahasa	Rumusan kalimat soal komunikatif, yaitu bahasa sederhana dan kata-kata sudah dikenal siswa Butir soal menggunakan bahasa Indonesia baik, benar Rumusan soal tidak menimbulkan penafsiran ganda

B. PENILAIAN SIKAP

Anastasi (Depdiknas, 2007:VII-1) mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan untuk bertindak secara suka atau tidak suka terhadap sesuatu objek. Sedangkan menurut Birrent, et all (Depdiknas, 2007) mendefinisikan bahwa sikap sebagai kumpulan hasil evaluasi seseorang terhadap objek, orang, atau masalah tertentu. Sikap lebih merupakan "stereotype" seseorang. Melalui sikap seseorang, kita dapat mengenal siapa orang itu yang sebenarnya.

Hawkins (1986: 86) menyebutkan, sikap adalah pengorganisasian secara ajeg dan bertahan (*enduring*) atas motif, keadaan emosional, persepsi dan proses-proses kognitif untuk memberikan respon terhadap dunia luar. Kompetensi aspek sikap yang harus dicapai dalam pembelajaran meliputi tingkat pemberian respon, apresiasi, dan internalisasi. Penilaian aspek sikap di sekolah, terutama sekolah kejuruan, sebaiknya lebihditekankan kepada sikap kerja yang terintegrasi dalam pelaksanaan penilaian aspek keterampilan, dengan tidak mengabaikan aspek sikap lain yang terkait dalam proses pembelajaran. Penilaian sikap dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: observasi perilaku, pertanyaan langsung, laporan pribadi, dan penggunaan skala sikap.

Bloom bersama dengan David Krathwol (1964) membagi domain afektif sebagai berikut:

- a. Penerimaan (*receiving/attending*), yaitu kesediaan untuk menyadari adanya suatu fenomena di lingkungannya. Dalam pengajaran bentuknya berupa mendapatkan perhatian, mempertahankannya, dan mengarahkannya
- b. Tanggapan (*responding*) memberikan reaksi terhadap fenomena yang ada di lingkungannya, meliputi persetujuan, kesediaan, dan kepuasan dalam memberikan tanggapan
- c. Penghargaan (*valuing*), berkaitan dengan harga atau nilai yang diterapkan pada suatu objek, fenomena, atau tingkah laku. Penilaian berdasar pada internalisasi dari serangkaian nilai tertentu yang diekspresikan ke dalam tingkah laku
- d. Pengorganisasian (*organization*) memadukan nilai-nilai yang berbeda, menyelesaikan konflik di antaranya, dan membentuk suatu sistem nilai yang konsisten
- e. Karakterisasi berdasarkan nilai-nilai (*characterization by a value or value complex*), memiliki sistem nilai yang mengendalikan tingkah-lakunya sehingga menjadi karakteristik gaya-hidupnya.

--	--	--	--

b. Pertanyaan langsung

Guru dapat menanyakan secara langsung kepada siswa tentang sikap yang berkaitan dengan sesuatu hal. Misalnya: Akhir-akhir ini banyak mahasiswa masuk kampus untuk kuliah mengenakan celana lagging. Mahasiswa diminta untuk member pendapat atau tanggapan tentang penggunaan celana lagging untuk busana kuliah. Berdasarkan hasil jawaban akan diketahui sikap siswa terhadap sesuatu objek.

c. Laporan pribadi

Laporan pribadi lebih ditekankan pada pengukuran secara individual. Siswa diminta untuk memberi tanggapan tentang sesuatu masalah

2. Penggunaan skala sikap

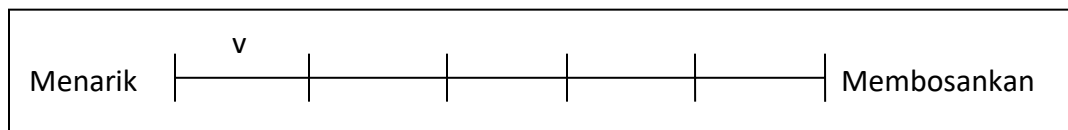
Terdapat dua penggunaan skala sikap dalam penilaian, yaitu:

a. Skala Diferensiasi Semantik, langkah pengembangannya:

- 1) menentukan objek sikap yang akan dikembangkan skalanya
- 2) memilih dan membuat daftar dari konsep dan kata sifat yang relevan dengan objek penilaian sikap, misalnya: menarik, menyenangkan, dan sebagainya
- 3) memilih kata sifat yang tepat
- 4) menentukan rentang skala dan pensekorannya

Contoh:

Sikap terhadap model busana kuliah di kampus



b. Skala Likert

Menurut Sukardi (2003), Skala Likert banyak digunakan untuk mengukur sikap seseorang. Pada skala Likert , responden diminta untuk memberikan pilihan jawaban atau respons dalam skala ukur yang telah disediakan, misalnya sangat setuju, setuju,

tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala ukur ditempatkan berdampingan dengan pertanyaan atau pernyataan. Responden dianjurkan untuk memilih kategori jawaban yang sesuai, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan Sangat tidak setuju (STS), dengan memberikan tanda silang

Langkah pengembangan skala Likert

- 1). Menentukan objek sikap
- 2). Menyusun kisi-kisi instrumen
- 3). Menulis butir-butir pernyataan
- 4). Pernyataan negatif dan positif seimbang
- 5). Setiap pernyataan diikuti dengan skala sikap (bisa genap 4 atau 6, bisa ganjil 5 atau 7)

Contoh: skala sikap

Contoh Format Penilaian Sikap dalam praktek Pembuatan Busana :

No.	Nama	Perilaku				Nilai	Keterangan
		Bekerja sama	Berinisiatif	Penuh Perhatian	Bekerja sistematis		
1.	Putri						
2.	Desi						
3.						

Catatan:

- a. Kolom perilaku diisi dengan angka yang sesuai dengan kriteria berikut.
 - 1 = sangat kurang
 - 2 = kurang
 - 3 = sedang
 - 4 = baik
 - 5 = amat baik
- b. Nilai merupakan jumlah dari skor-skor tiap indikator perilaku
- c. Keterangan diisi dengan kriteria
 - berikut Nilai 18-20 berarti amat baik
 - Nilai 14-17 berarti baik
 - Nilai 10-13 berarti sedang
 - Nilai 6-9 berarti kurang
 - Nilai 0-5 berarti sangat kurang

**CONTOH LEMBAR PENILAIAN UNTUK MENILAI MINAT
SISWAPADA MATA PELAJARAN TERTENTU**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Kerajinan siswa sewaktu mengikuti pelajaran					
2	Perhatian siswa sewaktu mengikuti pelajaran					
3	Keaktifan siswa selama mengikuti pelajaran					
4	Kerapian tugas yang diserahkan siswa					
5	Ketepatan menyerahkan ujian					
6	Kerapian catatan siswa					

3. PENILAIAN PROYEK/PRODUK

1. Pengertian Penilaian Proyek

Penilaian proyek merupakan kegiatan penilaian terhadap suatu tugas yang harus diselesaikan dalam periode/waktu tertentu. Tugas yang harus dikerjakan sejak dari perencanaan, pengumpulan data, pengorganisasian, pengolahan dan penyajian produk.

Penilaian proyek dapat digunakan untuk: 1) mengetahui pemahaman dan pengetahuan dalam bidang tertentu, 2) kemampuan peserta didik mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam penyelidikan tertentu, dan 3) kemampuan peserta didik dalam menginformasikan subyek tertentu secara jelas.

Dalam penilaian proyek setidaknya ada 3 (tiga) hal yang perlu dipertimbangkan yaitu:

A. Kemampuan pengelolaan

Kemampuan peserta didik dalam memilih topik dan mencari informasi sertadalam mengelola waktu pengumpulan data dan penulisan laporan.

b. Relevansi

Kesesuaian dengan mata pelajaran/program keahlian, dalam hal ini mempertimbangkan tahap pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman dalam pembelajaran.

c. Keaslian

Proyek yang dilakukan peserta didik harus merupakan hasil karyanya, dengan mempertimbangkan kontribusi guru, du/di, penilai pada proyek peserta didik, dalam hal ini petunjuk atau dukungan.

2. Teknik Penilaian Proyek

Penilaian cara ini dapat dilakukan mulai perencanaan, proses selama pengerjaan tugas, dan terhadap hasil akhir proyek. Dengan demikian guru perlu menetapkan hal-hal atau tahapan yang perlu dinilai, seperti penyusunan disain, pengumpulan data, analisis data, kemudian menyiapkan laporan tertulis, penyajian hasil/produk. Laporan tugas atau hasil penelitiannya juga dapat disajikan dalam bentuk poster. Pelaksanaan penilaian ini dapat menggunakan alat/instrumen penilaian berupa daftar cek (checklist), skala penilaian(rating scale), kesesuaian produk dengan spesifikasinya.

Contoh kegiatan peserta didik dalam penilaian proyek

Contoh Penilaian Proyek

Mata Pelajaran : Busana Wanita
 Nama Proyek : Membuat Busana Pesta
 Alokasi Waktu : Satu Semester

Nama Siswa : _____

Kelas : XI/1

No	Aspek *	Skor (1 – 5)**
1.	Perencanaan: a. Persiapan b. Rumusan Judul	
2.	Pelaksanaan a. Sistematika Penulisan b. Keakuratan Sumber Data/Informasi c. Kuantitas Sumber Data d. Analisis Data e. Penarikan Kesimpulan	
3.	Laporan Proyek a. Performans	
	b. Presentasi / Penguasaan	
	Total Skor	

- * Aspek yang dinilai disesuaikan dengan proyek dan kondisi siswa/sekolah
- ** Skor diberikan kepada peserta didik tergantung dari ketepatan dan kelengkapan jawaban yang diberikan. Semakin lengkap dan tepat jawaban, semakin tinggi perolehan skor.

PENILAIAN PRODUK

1. Pengertian Penilaian Produk

Penilaian produk adalah penilaian terhadap keterampilan dalam membuat suatu produk dan kualitas produk tersebut. Penilaian produk tidak hanya diperoleh dari hasil akhir saja tetapi juga proses pembuatannya.

Penilaian produk meliputi penilaian terhadap kemampuan peserta didik membuat produk-produk teknologi dan seni, seperti: makanan, pakaian, hasil karya seni (patung, lukisan, gambar), barang-barang terbuat dari kayu, keramik, plastik, dan logam.

Pengembangan produk meliputi 3 (tiga) tahap dan dalam setiap tahapan perlu diadakan penilaian yaitu:

- a. Tahap persiapan, meliputi: menilai kemampuan peserta didik merencanakan, menggali, dan mengembangkan gagasan, dan mendesain produk.
- b. Tahap pembuatan (produk), meliputi: menilai kemampuan peserta didik menyeleksi dan menggunakan bahan, alat, dan teknik.
- c. Tahap penilaian (appraisal), meliputi: menilai kemampuan peserta didik membuat produk sesuai kegunaannya, memenuhi kriteria keindahan/presisidsb.

2. Teknik Penilaian Produk

Penilaian produk biasanya menggunakan cara holistik atau analitik.

- a. Cara holistik, yaitu berdasarkan kesan keseluruhan dari produk, biasanya dilakukan pada tahap appraisal.
- b. Cara analitik, yaitu berdasarkan aspek-aspek produk, biasanya dilakukan terhadap semua kriteria yang terdapat pada semua tahap proses pengembangan.

Contoh Penilaian Produk

Mata Pelajaran : Membordir
Nama Proyek : Menghias blus wanita
Alokasi Waktu : 4 kali Pertemuan

Nama Siswa : _____

Kelas : XI/1

No	Aspek *	Skor (1 – 5)**
1.	Perencanaan: a. Persiapan Alat dan Bahan b. Pembuatan disain	
2.	Pelaksanaan a. Sikap Kerja b. Mengutip disain pada bahan c. Membordir dengan mesin e. Finishing	
3.	Laporan Proyek a. Performans b. Hasil akhir bordir 1) Kerapian 2) Kebersihan 3) Bahan tidak bergelombang	
Total Skor		

* Aspek yang dinilai disesuaikan dengan proyek dan kondisi siswa/sekolah.

** Skor diberikan kepada peserta didik tergantung dari ketepatan dan kelengkapan jawaban yang diberikan. Semakin lengkap dan tepat jawaban, semakin tinggi perolehan skor.

4. PENILAIAN PORTOFOLIO

Menurut Djemari Mardapi (2004) portofolio adalah kumpulan pekerjaan seseorang atau dalam bidang pendidikan berarti kumpulan dari tugas-tugas peserta didik yang membentuk sejumlah kompetensi dasar atau standar kompetensi. Penilaian portofolio dimaksudkan sebagai bentuk penilaian terhadap subjek belajar yang meliputi kemampuan awal dan melaksanakan tugas terstruktur, catatan pencapaian keberhasilan terpilih hasil ujian tengah semester, dan akhir semester. Jadi semua tugas yang dikerjakan peserta didik dikumpulkan, dan di akhir satu unit program pembelajaran. Proses penilaian meliputi diskusi antar peserta didik dan pendidik untuk menentukan skornya. Penilaian dengan portofolio baik diterapkan pada mata pelajaran yang banyak tugas dan peserta didik yang tidak banyak.

Penilaian portofolio digunakan di kelas tentunya tidak serumit yang digunakan untuk penilaian portofolio secara nasional. Penilaian portofolio tidak menggunakan perbandingan siswa melalui data kuantitatif seperti melalui tingkatan, peringkat, pesentile, maupun skor tes. Penilaian portofolio merupakan satu alternative untuk meningkatkan kemampuan siswa melalui evaluasi umpan balik dan penilaian sendiri (Burhanuddin Tola, 2006)

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan penilaian portofolio adalah:

1. Karya yang dikumpulkan adalah benar-benar karya yang bersangkutan
2. Menentukan contoh pekerjaan mana yang harus dikumpulkan
3. Mengumpulkan dan menyimpan sampel karya
4. Menentukan criteria untuk menilai portofolio
5. Meminta peserta didik untuk menilai secara terus menerus hasil portofolionya
6. Merencanakan pertemuan dengan pserta didik yang dinilai

Contoh: Format penilaian portofolio

Contoh Penilaian Portofolio Pembuatan Busana

Kompetensi Dasar	Nama : Fauzia Tanggal : 20 Desember 2010				
Membuat Busana Wanita					
Indikator	Penilaian				
	Jeleksekali	Jelek	Sedang	Baik	Baik sekali
1.Merumuskan indikator-indikator berdasarkan SK dan KD yang sesuai dengan Standar Kompetensi membuat busana				v	
2.Memilih Materi yang sesuai dengan SK dan KD					v
Dicapai melalui:	Komentar Guru:				
1.Pertolongan guru	Fauzia sudah cukup baik melakukan sesuatu dengan benar sesuai dengan perintah, permintaan, dan petunjuk guru				
2.Seluruh kelas					
3.Kelompok kecil					
4.Sendiri					
Komentar Orang Tua					

Wawancara

Secara umum yang dimaksud dengan wawancara adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan.

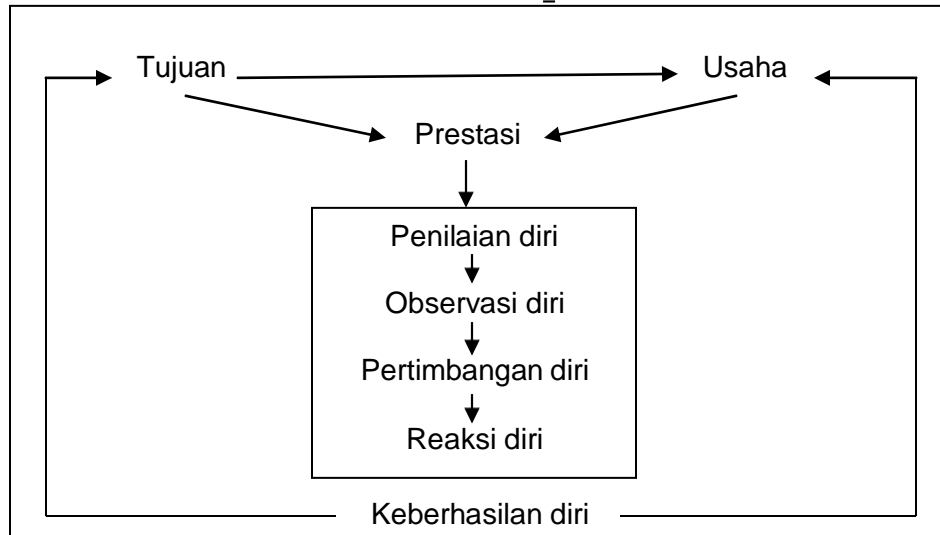
Ada dua jenis wawancara yang dapat digunakan sebagai alat evaluasi, yaitu:

7. Wawancara terpimpin (*guided Interview*) atau dikenal wawancara sistematis.

8. Wawancara tidak terpimpin (*unguided Interview*) yang sering dikenal dengan wawancara sederhana atau wawancara tidak sistematis ataupun wawancara bebas. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang wawasan, pandangan, atau aspek kepribadian peserta didik yang jawabannya diberikan secara lisan dan spontan

Penilaian Diri

Penilaian diri merupakan jenis penilaian yang melibatkan peserta didik untuk menilai pekerjaannya, baik dalam proses maupun produk. Menurut Burhanuddin Tola (2006), penilaian diri adalah suatu model yang berhubungan antara hakekat penilaian diri dengan hasil belajar siswa. Kerangka penilaian diri mendefinisikan suatu kesuksesan bagi guru dan siswa karena telah melakukan mastery suatu skill atau kemampuan dan tugas-tugas belajar dan mengajar. Penilaian diri mampu memainkan aturan dalam mengarahkan siklus belajar, ketika penilaian diri siswa adalah positif. Sebaliknya penilaian diri adalah negative apabila siswa menemukan konflik belajar, menyeleksi tujuan personal yang tidak realistis, menyesal terhadap hasil kinerja.



Gambar 1.
Kontribusi Penilaian Diri Terhadap Belajar
(Burhanuddin Tola, 2006)

Pentingnya penilaian diri

Saat ini penilaian diri siswa banyak dikondisikan dalam kehidupan sehari-hari di kelas. Guru memiliki kesempatan untuk melakukan penilaian kemampuan, keterampilan, dan nilai-nilai individu dan atau kelompok siswa. Berikut adalah hal-hal penting:

- a. Membandingkan hasil pekerjaannya dari waktu ke waktu
- b. Mengkreasi criteria penilaian pada suatu tugas yang diberikan
- c. Mendiskusikan strateginya untuk melakukan tugasnya
- d. Bekerja dengan teman sejawat untuk menilai dan merevisi tugasnya
- e. Menimbang kecenderungan tugasnya, dan menelaahnya
- f. Merefleksikan tugas berikutnya

Model penilaian diri mempunyai keuntungan jika sistem penilaian diformalkan dengan cara memberikan podium penilaian kepada peserta didik mengenai proses

penilaian dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk menilai pekerjaannya. Disamping itu model ini akan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk keperluan diagnostik atas kemampuannya. Informasi ini akan dimanfaatkan oleh peserta didik untuk memperbaiki atau meningkatkan kompetensinya sebelum dinilai oleh gurunya.

Penilaian Teman Sejawat

Penilaian antar teman atau teman sebaya (*peer assessment*) merupakan teknik penilaian dengan cara meminta peserta didik untuk mengemukakan kelebihan dan kekurangan temannya dalam berbagai hal. Keterlibatan peserta didik dalam proses penilaian mempunyai beberapa keuntungan dan tujuan, yaitu: 1) memperkenalkan peserta didik mengenal kompleksitas, 2) mendorong peserta didik dalam melakukan penilaian mengenai keterampilan dan usahanya, 3) mendorong keterlibatan peserta didik di dalam proses belajar mengajar.

Pelaksanaan system penilaian ini dapat dilakukan dengan cara: 1) masing-masing peserta didik diminta saling menilai temannya dalam satu kelas, baik proses maupun produk, 2) membentuk sebuah tim yang terdiri dari beberapa peserta didik yang bertanggung jawab menilai keterampilan seluruh peserta didik dalam kelas tersebut, 3) masing-masing peserta didik diberi tanggung jawab untuk menilai tiga atau empat temannya.