

## **PENGEMBANGAN INSTRUMEN NON-TES**

### **Pengantar**

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)

### **Materi Inti**

#### **A. Penilaian Non Tes**

##### **1. Penilaian Unjuk kerja (Performance Assessment)/ Penilaian Psikomotorik**

Bentuk perbuatan (unjuk kerja), umumnya dilakukan dengan cara menyuruh peserta 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 memberibentuk 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.

##### **a. 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. Menurut Mardjuki (1988), orang yang dinilai kemampuan skillnya harus menampilkan atau melakukan skill yang dimiliki dibawah persyaratan-persyaratan kerja yang berlaku. Sementara menurut 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. Demikian pula dengan Berk (1986) menyatakan

bahwa asesmen unjuk kerja adalah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang individu. Jadi *performance assessment* (penilaian kinerja) adalah suatu penilaian yang meminta peserta tes untuk mendemonstrasikan dan mengaplikasikan pengetahuan unjuk kerja ke dalam berbagai macam konteks sesuai dengan yang diinginkan.

#### **b. 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 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 unjuk kerja dianggap lebih otentik dari pada 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.

### **c. Validitas Tes Unjuk Kerja**

Validitas suatu alat ukur atau tes atau instrument dapat diketahui atau dapat dicapai dari hasil teoritik atau pemikiran, dan dari hasil empirik atau pengalaman. 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.

Validitas tes unjuk kerja adalah penentuan evaluatif secara keseluruhan tentang derajat bukti empiris dan rasional teori mendukung ketepatan dan kesesuaian penafsiran dan tindakan berdasarkan skor tes atau bentuk pengukuran yang lain. Validitas isi mengacu pada sejauh mana 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.

### **d. 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. 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 dipercayadalam arti berhak melakukan penilaian. Bila koefisiennya rendah, maka hasil pengukuran mengandung kesalahan yang besar.

### **e. 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

Guna mengevaluasi apakah penilaian unjuk kerja sudah dapat dianggap berkualitas, 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 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 reliable.

#### **f. 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, 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.

Permasalahan yang sering dihadapi dalam penilaian unjuk kerja adalah seringnya terjadi kesalahan. Terdapat tiga sumber kesalahan (sources of error) dalam performance assessment, yaitu

- a. scoring instrument flaws, instrumen pedoman penskoran 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 penskoran
- 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 mengadanya, menerka-nerka, sehingga dia tidak bisa memberikan penilaian yang objektif 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:

- a. komunikasi dengan pelanggan eksternal dilaksanakan secara terbuka, ramah, sopan dan simpatik
- b. bahasa digunakan dengan intonasi yang cocok
- c. bahasa tubuh digunakan secara alami/natural tidak dibuat-buat
- d. kepekaan terhadap perbedaan budaya dan sosial diperlihatkan
- e. komunikasi dua arah yang efektif digunakan secara aktif.

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.

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.

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

### Contoh Lembar Penilaian Praktek Desain Busana

No.	Aspek yg Dinilai	Penilaian				Bobot	Jumlah
		1	2	3	4		
<b>A</b>	<b>Persiapan</b>						
1	Kelengkapan alat						
2	Kelengkapan Bahan						
<b>Jumlah 10%</b>							
<b>B</b>	<b>Proses</b>						
1	Pemakaian alat dan bahan						
2	Kecepatan kerja						
3	Kebersihan tempat kerja						
<b>Jumlah 30%</b>							
<b>C</b>	<b>Hasil</b>						
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						
<b>Jumlah 30%</b>							
<b>Jumlah</b>						<b>100%</b>	

### CONTOH LEMBAR OBSERVASI UNTUK MENGAMATI KEMAMPUAN SISWA DALAM MEMBUAT POLA

No.	Aspek Yang Dinilai	Observasi	
		Benar	Salah
1	Menggunakan pita ukuran		
2	Menggoreskan garis		
3	Ketepatan bentuk		
4	Ketepatan ukuran		
5	Kesesuaian desain		

#### **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 kekurang-tepatan, butir soal tersebut dapat segera diperbaiki.

**Tabel Lembar Telaah Butir Untuk Soal Psikomotor**

<b>Materi Telaah</b>	<b>Kriteria Telaah</b>
<b>Materi</b>	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
<b>Konstruksi</b>	Petunjuk cara mengerjakan soal jelas dan lugas Ada pedoman penyekoran Tabel, grafik, peta dan sejenisnya disajikan dengan jelas dan terbaca
<b>Bahasa</b>	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

## **2. Penilaian Sikap/Penilaian Afektif**

Sikap adalah kecenderungan untuk bertindak secara suka atau tidak suka terhadap sesuatu objek. Sikap juga dapat didefinisikan 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. Sikap dapat pula diartikan sebagai 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 lebih ditekankan 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.

Ranah Sikap menurut Bloom dibagi 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.

**1. Pentingnya Penilaian Sikap**

Pengukuran sikap dapat dilakukan dengan beberapa cara. Cara-cara tersebut antara lain:

a. Observasi perilaku

Perilaku seseorang pada umumnya menunjukkan kecenderungan seseorang dalam sesuatu hal, misalnya : orang yang biasa membatik, dapat dipahami sebagai kecenderungannya yang senang membatik. Oleh karena itu guru dapat melakukan observasi terhadap siswa, bisa menggunakan daftar cek (checklists), kemudian hasil observasi dapat dijadikan sebagai umpan balik dalam pembinaan. Observasi dilakukan dengan menggunakan buku catatan.

Contoh halaman sampul Buku Catatan Harian:

**BUKU CATATAN HARIAN TENTANG PESERTA DIDIK  
( nama sekolah )**

Mata Pelajaran : \_\_\_\_\_

Kelas : \_\_\_\_\_

Program : \_\_\_\_\_

Tahun Pelajaran : \_\_\_\_\_

Nama Guru : \_\_\_\_\_

Kupang, 2020

Contoh isi Buku Catatan Harian

No.	Hari/ tanggal	Nama peserta didik	Kejadian (positif atau negatif)

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 memberi 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.

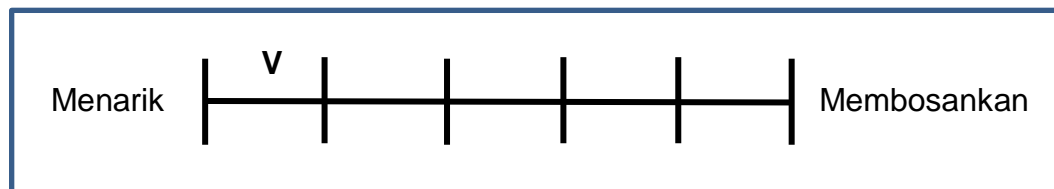
## 2. Penggunaan Skala Sikap

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**

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 dengan memberikan tanda silang

Langkah pengembangan skala Likert:

- 1) Menentukan objek sikap
- 2) Menyusun kisi-kisi instrument
- 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	Ket
		Bekerja sama	Berinisiatif	Penuh Perhatian		
1	Putri					
2	Desi					

3	.....						
---	-------	--	--	--	--	--	--

Catatan:

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

### Contoh Lembar Penilaian Untuk Menilai Minat Siswa Pada 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					

## B. Bentuk Penilaian Non Tes

### 1. Penilaian Proyek

#### a. 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: 1) Kemampuan pengelolaan Kemampuan peserta didik dalam memilih topik dan mencari informasi serta dalam mengelola waktu pengumpulan data dan penulisan laporan, 2) Relevansi, kesesuaian dengan mata pelajaran/program keahlian, dalam hal ini mempertimbangkan tahap pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman dalam pembelajaran, 3) 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

## b. 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 desain, 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 : \_\_\_\_\_

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	
	<b>Total Skor</b>	

Keterangan:

\* 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.

## 2. Penilaian Produk

### a. 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/presisi dsb.

### b. Teknik Penilaian Produk

Penilaian produk biasanya menggunakan cara holistik atau analitik. Cara holistik berdasarkan kesan keseluruhan dari produk, biasanya dilakukan pada tahap appraisal, sedangkan cara analitik berdasarkan aspek-aspek produk, biasanya dilakukan terhadap semua kriteria yang terdapat pada semua tahap proses pengembangan. Contoh kegiatan peserta didik dalam penilaian produk.

#### Contoh Penilaian Produk

Mata Pelajaran : Membordir  
 Nama Proyek : Menghias Blus Wanita  
 Alokasi Waktu : 4 kali Pertemuan

Nama Siswa : \_\_\_\_\_  
 Kelas : \_\_\_\_\_

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 d. Finishing	
3	Laporan Produk: a. Performans b. Hasil akhir border: 1) Kerapian 2) Kebersihan 3) Bahan tidak bergelombang	

	<b>Total Skor</b>	

Keterangan:

\* 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.

### 3. Penilaian Portofolio

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 alternatif untuk meningkatkan kemampuan siswa melalui evaluasi umpan balik dan penilaian sendiri.

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 peserta didik yang dinilai

Contoh: Format penilaian portofolio

#### Contoh Penilaian Portofolio Pembuatan Busana

Kompetensi Dasar	Nama : Fauzia Tanggal : 31 Agustus 2020				
Membuat Busana Wanita					
Indikator	Penilaian				
	Jelek Sekali	Jelek	Sedang	Baik	Baik Sekali
1. Merumuskan indikator-indikator berdasarkan SK dan KD yang sesuai dengan Standar Kompetensi membuat busana					

2. Memilih Materi yang sesuai dengan SK dan KD					
<b>Dicapai melalui:</b>	<b>Komentar Guru:</b> Fauzia sudah cukup baik melakukan sesuatu dengan benar sesuai dengan perintah, permintaan, dan petunjuk guru				
1. Pertolongan					
2. Seluruh kelas					
3. Kelompok kecil					
4. Sendiri					
<b>Komentar Orang Tua:</b>					

#### 4. Wawancara

Secara umum 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. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang wawasan, pandangan, atau aspek kepribadian peserta didik yang jawabannya diberikan secara lisan dan spontan.

Ada dua jenis wawancara yang dapat digunakan sebagai alat evaluasi, yaitu: 1. Wawancara terpimpin (guided Interview) atau dikenal wawancara sistematis. 2. Wawancara tidak terpimpin (unguided Interview) yang sering dikenal dengan

#### 5. Penilaian Diri

Penilaian diri merupakan jenis penilaian yang melibatkan peserta didik untuk menilai pekerjaannya, baik dalam proses maupun produk. 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 masteri 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.

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.

Hal-hal penting dalam penilaian diri:

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

Penilaian diri mempunyai keuntungan jika sistem penilaian diformalkan dengan cara memberikan podoman 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

diagnostic atas kemampuannya. Informasi ini akan dimanfaatkan oleh peserta didik untuk memperbaiki atau meningkatkan kompetensinya sebelum dinilai oleh gurunya.

## **6. 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.

## **C. Pengelolaan Hasil Tes dan Non Tes**

Pada umumnya data hasil nontes bertujuan untuk mendeskripsikan hasil pengukuran sehingga dapat dilihat kecenderungan jawaban responden melalui alat ukur tersebut. Misalnya bagaimana kecenderungan jawaban yang diperoleh dari wawancara, kuesioner, observasi, skala.

### **1. Data Hasil Wawancara Dan Kuesioner**

Dari data hasil wawancara dan atau kuesioner pada umumnya dicari frekuensi jawaban responden untuk setiap alternatif yang ada pada setiap soal. Frekuensi yang paling tinggi ditafsirkan sebagai kecenderungan jawaban alat ukur tersebut

### **2. Data Hasil Penilaian Unjuk Kerja**

Data penilaian unjuk kerja adalah skor yang diperoleh dari pengamatan yang dilakukan terhadap penampilan pesertadidik dari suatu kompetensi. Skor diperoleh dengan cara mengisi format penilaian unjuk kerja yang dapat berupa daftar cek atau skala rentang. Nilai yang dicapai oleh peserta didik dalam suatu kegiatan unjuk kerja adalah skor pencapaian dibagi skor maksimum dikali 10 (untuk skala 0 -10) atau dikali 100 (untuk skala 0 -100). Misalnya, dalam suatu penilaian membuat kemeja pria, ada 10 aspek yang dinilai, yaitu: mendesain, mengambil ukuran badan, membuat pola, merancang bahan dan harga, meletakkan pola pada bahan dan sebagainya. Apabila seseorang mendapat skor 8, skor maksimumnya 10, maka nilai yang akan diperoleh adalah  $8 : 10 = 0,8 \times 10 = 8,0$ . Nilai 8,0 yang dicapai peserta didik mempunyai arti bahwa peserta didik telah mencapai 80% dari kompetensi ideal yang diharapkan untuk unjuk kerja membuat kemeja pria. Apabila ditetapkan KKM (Kriteria Ketuntasan Minimum) 7,0 maka untuk kompetensi tersebut dapat dikatakan bahwa peserta didik telah mencapai ketuntasan belajar atau kompeten. Dengan demikian, peserta didik tersebut diberi program pengayaan atau dapat melanjutkan ke kompetensi berikutnya. Sedangkan apabila peserta didik memperoleh nilai kurang dari 7,0 maka perlu dilakukan program remedial sampai peserta didik mencapai skor KKM 7,0



### 3. Data Penilaian Sikap

Penilaian sikap terutama untuk peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terdiri dari dua, yaitu:

**a.** Sikap mengikuti pembelajaran sehari-hari

Sikap mengikuti pembelajaran dapat diperoleh melalui catatan harian peserta didik berdasarkan pengamatan/observasi guru mata pelajaran. Data hasil pengamatan guru dapat dilengkapi dengan hasil penilaian berdasarkan pertanyaan langsung dan laporan pribadi. Deskripsi dari sikap, perilaku, dan unjuk kerja peserta didik ini menjadi bahan atau pernyataan untuk diisi dalam kolom Catatan Guru pada rapor peserta didik untuk semester dan mata pelajaran yang berkaitan

**b.** Sikap dalam melakukan pekerjaan produktif

Penilaian sikap (attitude) dalam melakukan suatu pekerjaan (mata diklat produktif) idealnya dilakukan oleh tiga penilai eksternal/assessor (dari industri) dan internal/guru yang mengacu pada pencapaian kriteria pada setiap kompetensi. Penilaian demikian dikenal dengan penilaian antar penilai atau inter-rater.

Sikap yang dinilai adalah sikap yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan kedudukan nilai sikap dari setiap kompetensi mempunyai tingkat kepentingan berbeda-beda. Misalnya penilaian sikap dalam menjahit, yaitu disiplin, tanggung jawab, dan konsentrasi. Bobot untuk masing-masing sikap berbeda atau tidak selalu sama, disesuaikan dengan kepentingan kompetensi. kemudiandari beberapasikap kinerjasiswa yang harus diamati, dinilai dengan memberi rentangan nilai 1 sampai 5.

### 4. Data Hasil Penilaian Proyek

Data hasil penilaian proyek meliputi skor yang diperoleh dari tahap-tahap: perencanaan/persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyajian data/laporan. Dalam menilai setiap tahap, guru dapat menggunakan skor yang terentang dari 1 sampai 4. Skor 1 merupakan skor terendah dan skor 4 adalah skor tertinggi untuk setiap tahap. Jadi total skor terendah untuk keseluruhan tahap adalah 4 dan total skor tertinggi adalah 16. Semakin lengkap dan sesuai informasi pada setiap tahap semakin tinggi skor yang diperoleh.

Berikut tabel yang memuat contoh deskripsi dan penskoran untuk masing-masing tahap.

**Tabel Deskripsi dan Penskoran**

<b>Tahap</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Skor</b>
Perencanaan/ persiapan	Memuat:topik, tujuan, bahan/alat, langkah-langkah kerja, jadwal, waktu, perkiraan data yang akan diperoleh, tempat penelitian, daftar pertanyaan atau format pengamatan yang sesuai dengan tujuan.	1-4
Pengumpulan data	Data tercatat dengan rapi, jelas dan lengkap.Ketepatan menggunakan alat/bahan	1-4
Pengolahan data	Ada pengklasifikasian data, penafsiran data sesuai dengan tujuan penelitian.	1-4
Penyajian data/	Merumuskan topik, merumuskan tujuan penelitian,	1-4

laporan	menuliskan alat dan bahan, menguraikan cara kerja (langkah-langkah kegiatan)Penulisan laporan sistematis, menggunakan bahasa yang komunikatif. Penyajian data lengkap, memuat kesimpulan dan saran.	
	Total Skor	

## 5. Data Penilaian Produk

Data penilaian produk diperoleh dari tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pembuatan (produk), dan tahap penilaian (appraisal). Informasi tentang data penilaian produk diperoleh dengan menggunakan cara holistik atau cara analitik. Dengan cara holistik, guru menilai hasil produk peserta didik berdasarkan kesesuaian produk dengan spesifikasi produk. Cara penilaian analitik, guru menilai hasil produk berdasarkan tahap proses pengembangan, yaitu mulai dari tahap persiapan, tahap pembuatan, dan tahap penilaian

## 6. Data penilaian Portofolio

Data penilaian portofolio peserta didik didasarkan dari hasil kumpulan informasi yang telah dilakukan oleh peserta didik selama pembelajaran berlangsung. Komponen penilaian portofolio meliputi: (1) catatan guru, (2) hasil pekerjaan peserta didik, dan (3) profil perkembangan peserta didik.

Hasil catatan guru mampu memberi penilaian terhadap sikap peserta didik dalam melakukan kegiatan portofolio. Hasil pekerjaan peserta didik mampu memberi skor berdasarkan kriteria (1) rangkuman isi portofolio, (2) dokumentasi/data dalam folder, (3) perkembangan dokumen, (4) ringkasan setiap dokumen, (5) presentasi dan (6) penampilan. Hasil profil perkembangan peserta didik mampu memberi skor berdasarkan gambaran perkembangan pencapaian kompetensi peserta didik pada selang waktu tertentu.

Ketiga komponen ini dijadikan suatu informasi tentang tingkat kemajuan atau penguasaan kompetensi peserta didik sebagai hasil dari proses pembelajaran. Berdasarkan ketiga komponen penilaian tersebut, guru menilai peserta didik dengan menggunakan acuan patokan kriteria yang artinya apakah peserta didik telah mencapai kompetensi yang diharapkan dalam bentuk persentase (%) pencapaian atau dengan menggunakan skala 0 –10 atau 0 -100.

Penskoran dilakukan berdasarkan kegiatan unjuk kerja, dengan rambu-rambu atau kriteria penskoran portofolio yang telah ditetapkan. Skor pencapaian peserta didik dapat diubah ke dalam skor yang berskala 0 -10 atau 0 –100 dengan patokan jumlah skor pencapaian dibagi skor maksimum yang dapat dicapai, dikali dengan 10 atau 100. Dengan demikian akan diperoleh skor peserta didik berdasarkan portofolio masing-masing.

## 7. Data hasil penilaian diri

Data hasil penilaian diri adalah data yang diperoleh dari hasil penilaian yang dilakukan oleh peserta didik sendiri tentang kemampuan, kecakapan, atau penguasaan kompetensi tertentu, sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Guru perlu melakukan pendampingan pada awal penilaian, karena peserta didik belum terbiasa melakukan penilaian diri sendiri dan dimungkinkan peserta didik masih banyak melakukan kesalahan. Disamping itu faktor subyektifitas masih mungkin terjadi, karena

peserta didik terdorong untuk mendapatkan nilai yang baik. Oleh karena itu perlu ada uji coba terlebih dahulu sampai benar-benar peserta didik tidak melakukan kesalahan, berbuat jujur, dan obyektif.

Apabila peserta didik telah terlatih dalam melakukan penilaian diri secara baik, obyektif, dan jujur, hal ini akan sangat membantu dalam meringankan beban tugas guru. Hasil penilaian diri yang dilakukan peserta didik juga dapat dipercaya serta dapat dipahami, diinterpretasikan, dan digunakan seperti hasil penilaian yang dilakukan oleh guru.