

F. Penilaian Berbasis Kinerja (*Performance Assessment*)

Asesmen kinerja sering disamakan dengan istilah alternatif asesmen. Asesmen kinerja muncul sebagai jawaban terhadap kritik tentang kelemahan tes baku menggunakan tes. Tes baku hanya menekankan pada apa yang diketahui oleh peserta didik dengan memilih jawaban yang benar atau salah. Sedangkan asesmen kinerja menekankan pada apa yang dapat dikerjakan oleh peserta didik melalui unjuk kerja. Jadi, asesmen kinerja lebih menekankan pada semua aspek atau keterampilan dan memiliki multi-kriteria, dengan kata lain tidak terbatas pada satu aspek saja.

Asesmen kinerja (*performance assessment*) merupakan suatu asesmen alternatif berdasarkan tugas jawaban terbuka (*open-ended task*) atau kegiatan *hands-on* yang dirancang untuk mengukur kinerja peserta didik terhadap seperangkat kriteria tertentu. Tugas-tugas asesmen kinerja menuntut peserta didik menggunakan berbagai macam keterampilan, konsep, dan pengetahuan. Asesmen kinerja tidak dimaksudkan untuk menguji ingatan faktual, melainkan untuk mengakses penerapan pengetahuan faktual dan konsep-konsep ilmiah pada suatu masalah atau tugas yang realistis. Asesmen tersebut meminta peserta didik untuk menjelaskan "mengapa atau bagaimana" dari suatu konsep atau proses. Dalam asesmen kinerja, peserta didik menata kembali informasi faktual atau tidak sekedar menyatakan ulang informasi tersebut. Sebagai contoh, asesmen kinerja yang dikembangkan oleh *McGraw Hill School Division* (2000), memberi peserta didik kesempatan untuk mendemonstrasikan keterampilan-keterampilan.

Asesmen autentik sedapat mungkin melibatkan partisipasi peserta didik, khususnya dalam proses dan aspek-aspek yang akan dinilai. Guru dapat melakukannya dengan meminta para peserta didik menyebutkan unsur-unsur proyek/tugas yang akan dilakukan dalam proses dan aspek-aspek yang akan dinilai. Guru dapat melakukannya dengan memberikan umpan balik terhadap kinerja peserta didik, dalam hal menentukan kriteria penyelesaiannya. Seperti dalam menggunakan informasi, bentuk laporan naratif, maupun laporan kelas. Ada beberapa cara berbeda untuk merekam hasil penilaian berbasis kinerja, antara lain sebagai berikut.

1. Daftar cek (*checklist*). Digunakan untuk mengetahui muncul atau tidaknya unsur-unsur tertentu dari indikator atau sub-indikator yang harus ada dalam sebuah peristiwa atau tindakan.

2. Catatan anekdot/narasi (*anecdotal/narative records*). Digunakan dengan cara guru menulis laporan narasi tentang apa yang dilakukan oleh masing-masing peserta didik selama melakukan tindakan. Dari laporan tersebut, guru dapat menentukan seberapa baik peserta didik memenuhi standar yang ditetapkan. Hal-hal pokok yang dapat menjadi catatan guru dalam anekdot diantaranya meliputi: nama peserta didik yang dicatat perkembangan baik kognitif, afektif, maupun keterampilannya, kegiatan atau aktivitas serta pengalaman belajar yang diikuti peserta didik beserta perilakunya, dalam hal ini termasuk ucapan yang diucapkan peserta didik selama berkegiatan.

Tabel 8 Contoh catatan anekdot.

CATATAN ANEKDOT		
Nama anak : Rofik Pengamat : Siti Zubaedah		Usia : 6 Tahun Kelas : 1
Hari/Tanggal/Waktu	PERISTIWA	EVALUASI
Jumat, 8 November 2021	Rofik bersama teman-temannya bermain di halaman sekolah. Rofik berkata pada temannya: “ayo teman-teman kita bermain lingkaran sambil menyebut nama binatang dan menirukannya”, Rofik bernyanyi sambil menirukan gerakan binatang, dan teman-temannya menebaknya.	<ul style="list-style-type: none"> - Rofik dapat bermain secara sportif dengan temannya (aspek pengembangan sosial emosional peserta didik dapat bermain sesuai dengan aturan) - Rofik dapat menunjukkan keterampilan motorik kasar (aspek pengembangan fisik, peserta didik dapat menunjukkan gerakan-gerakan sesuai binatang yang dimaksud) - Bagaimana guru dapat meningkatkan keterampilan motorik kasar peserta didik melalui kegiatan bermain yang lebih sulit. Contoh: berdiri dengan satu kaki dimulai dari hitungan 1 sampai 8 dengan cara bergantian.

Sumber: <https://123dok.com/document/q05n9d9y-contoh-catatan-anekdot-paud-kober-format-catatan-anekdot.html>

3. Skala penilaian (*rating scale*). Biasanya menggunakan skala numerik berikut predikatnya. Misalnya: 5 = baik sekali, 4 = baik, 3 = cukup, 2 = kurang, 1 = kurang sekali.

4. Memori atau ingatan (*memory approach*). Digunakan oleh guru dengan cara mengamati peserta didik ketika melakukan sesuatu, tanpa membuat catatan. Guru menggunakan informasi dari memorinya untuk menentukan apakah peserta didik sudah berhasil atau belum. Cara seperti itu tetap ada manfaatnya, namun tidak cukup dianjurkan.

Penilaian kinerja memerlukan pertimbangan-pertimbangan khusus sebagai berikut.

Pertama, langkah-langkah kinerja harus dilakukan peserta didik untuk menunjukkan kinerja yang nyata untuk suatu atau beberapa jenis kompetensi tertentu.

Kedua, ketepatan dan kelengkapan aspek kinerja yang dinilai.

Ketiga, kemampuan-kemampuan khusus yang diperlukan oleh peserta didik untuk menyelesaikan tugas-tugas pembelajaran.

Keempat, fokus utama dari kinerja yang akan dinilai, khususnya indikator esensial yang akan diamati. Kelima, urutan dari kemampuan atau keterampilan peserta didik yang akan diamati.

Pengamatan atas kinerja peserta didik perlu dilakukan dalam berbagai konteks untuk menetapkan tingkat pencapaian kemampuan tertentu. Untuk menilai keterampilan berbahasa peserta didik, dari aspek keterampilan berbicara, misalnya guru dapat meng-observasinya pada konteks seperti berpidato, berdiskusi, bercerita, dan wawancara. Dari sini akan diperoleh keutuhan mengenai keterampilan berbicara yang dimaksud. Untuk mengamati kinerja peserta didik dapat dilakukan dengan menggunakan alat atau instrumen, seperti penilaian sikap, observasi perilaku, pertanyaan langsung, atau pertanyaan pribadi.

Penilaian-diri (*self assessment*) termasuk dalam rumpun penilaian kinerja. Penilaian diri merupakan suatu teknik penilaian di mana peserta didik diminta untuk menilai dirinya sendiri berkaitan dengan status, proses dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya dalam mata pelajaran tertentu. Teknik penilaian diri dapat digunakan untuk mengukur kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotor.

Penilaian ranah sikap (*attitude*). Misalnya, peserta didik diminta mengungkapkan curahan perasaannya terhadap suatu objek tertentu berdasarkan kriteria atau acuan yang telah disiapkan.

Penilaian ranah keterampilan (*skill*). Misalnya, peserta didik diminta untuk menilai kecakapan atau keterampilan yang telah dikuasainya oleh dirinya berdasarkan kriteria atau acuan yang telah disiapkan.

Penilaian ranah pengetahuan (*knowledge*). Misalnya, peserta didik diminta untuk menilai penguasaan pengetahuan dan keterampilan berpikir sebagai hasil belajar dari suatu mata pelajaran tertentu berdasarkan atas kriteria atau acuan yang telah disiapkan.

Setiap tugas asesmen kinerja dikaitkan dengan satu keterampilan proses sains. Tugas-tugas kinerja ini mendorong peserta didik untuk mendemonstrasikan kemampuan mereka dalam menerapkan keterampilan-keterampilan proses tertentu. Tugas-tugas tersebut bersifat terbuka yang memberikan peserta didik banyak kesempatan untuk berhasil. Banyak tugas asesmen kinerja melibatkan kerja tim, kerjasama, dan pembelajaran kooperatif. Tugas-tugas kegiatan penyelidikan, pengembangan keterampilan, dan laboratorium mini, serta merancang eksperimen sendiri dapat digunakan sebagai tugas-tugas kinerja. Petunjuk-petunjuk berikut ini mungkin dapat membantu pada saat mengadministrasikan suatu tugas kinerja: (1) secara hati-hati telaah ulang perintah-perintah dan sesuatu yang diharapkan dari tugas tersebut, (2) bila perlu, dimodelkan tugas atau kegiatan tersebut, (3) tunjukkan contoh-contoh hasil kerja peserta didik dari tahun-tahun sebelumnya, (4) jelaskan kepada peserta didik bagaimana mereka akan dievaluasi, (5) telaah ulang kriteria penilaian pada rubrik dan periksa kebenaran, (6) perbedaan antara kinerja "sangat baik", "baik", "cukup", dan "jelek". (7) setelah pengaksesan dan pengevaluasian tugas-tugas kerja tersebut, guru dapat menggunakan kerja peserta didik untuk memulai diskusi kelas sebagai tindak lanjut. (8) dorong peserta didik untuk berbagi ide dan pendekatan mereka, serta (9) apabila tersedia tempat, peragakan kerja peserta didik di kelas.

Teknik penilaian-diri memiliki beberapa manfaat positif. *Pertama*, menumbuhkan rasa percaya diri peserta didik. *Kedua*, peserta didik menyadari kekuatan dan kelemahan dirinya. *Ketiga*, mendorong, membiasakan, dan melatih peserta didik berperilaku jujur. *Keempat*, menumbuhkan semangat untuk maju secara personal.

Beberapa kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi tugas-tugas kinerja, menurut Wenno (2016) sebagai berikut.

1. *Authenticity* (tugas yang diberikan sesuai dengan kehidupan peserta didik di sekolah).
2. *Generalizability* (kemampuan membuat generalisasi).
3. *Fairness* (tugas merata bagi semua peserta didik).
4. *Feasibility* (tugas relevan untuk dilaksanakan semua peserta didik).
5. *Teachability* (tugas yang diberikan relevan dengan yang diajarkan).
6. *Multifoci* (tugas yang diberikan dapat mengukur lebih dari satu kemampuan).
7. *Scorability* (tugas dapat diskor dengan akurat dan reliabel).