

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Asesmen

1. Definisi asesmen

Menurut Phelps dkk (1997), asesmen merupakan masalah penting bagi pendidik kimia. Dalam rangka untuk membuat perubahan nyata di ruang kelas kimia, yang harus dilihat tidak hanya bagaimana dan apa yang diajarkan, tetapi juga tentang bagaimana hal tersebut di-*assess*. Linn dan Gronlund (1995) mengemukakan bahwa asesmen merupakan suatu istilah umum yang meliputi prosedur yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang belajar peserta didik (observasi, rata-rata pelaksanaan tes tertulis) dan format penilaian kemajuan belajar. Nitko (1996) juga menyatakan tentang asesmen. Menurutnya asesmen merupakan istilah umum yang mendefinisikan sebagai sebuah proses yang ditempuh untuk mendapatkan informasi yang digunakan dalam rangka membuat keputusan-keputusan mengenai para peserta didik, kurikulum, program-program, dan kebijakan pendidikan, metode atau instrumen pendidikan lainnya oleh suatu badan, lembaga, organisasi atau institusi resmi yang menyelenggarakan suatu aktivitas tertentu.

Pengertian asesmen menurut Depdiknas (2005) adalah:

Asesmen adalah penerapan berbagai cara dan penggunaan beragam alat asesmen untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana hasil belajar peserta didik atau ketercapaian kompetensi (rangkaiian kemampuan) peserta didik. Asesmen menjawab pertanyaan tentang sebaik apa atau prestasi belajar seorang peserta didik.

Uno dan Koni (2012) mengatakan bahwa secara umum asesmen dapat diartikan sebagai proses untuk mendapatkan informasi dalam bentuk apapun yang dapat digunakan untuk dasar pengambilan keputusan tentang peserta didik, baik yang menyangkut kurikulum, program pembelajaran, iklim sekolah maupun kebijakan sekolah. Asesmen sering disebut sebagai salah satu bentuk penilaian, sedangkan penilaian merupakan salah satu komponen dalam evaluasi. Ruang lingkup asesmen sangat luas dibandingkan dengan evaluasi.

Jadi berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa asesmen adalah istilah sebuah proses yang ditempuh untuk mendapatkan informasi yang digunakan dalam rangka membuat keputusan-keputusan mengenai para peserta didik, kurikulum, program-program, dan kebijakan pendidikan, metode atau instrumen pendidikan lainnya oleh suatu badan, lembaga, organisasi atau institusi resmi yang menyelenggarakan suatu aktivitas tertentu.

2. Ciri-ciri dan fungsi asesmen

Ciri-ciri asesmen menurut Sudjana (2005) adalah:

Adanya objek atau program yang dinilai dan adanya kriteria sebagai dasar untuk membandingkan antara kenyataan berdasarkan kriteria. Perbandingan tersebut dapat bersifat mutlak artinya hasil perbandingan tersebut menggambarkan posisi objek yang dinilai ditinjau dari kriteria yang berlaku. Sedangkan perbandingan bersifat relatif artinya hasil perbandingan lebih menggambarkan posisi suatu objek yang dinilai dengan objek lainnya dengan bersumber pada kriteria yang sama.

Sudijono dalam Uno dan Koni (2012) mengatakan bahwa secara umum penilaian sebagai suatu tindakan atau proses setidaknya-tidaknya memiliki tiga fungsi, yaitu

1) mengukur kemajuan; 2) menunjang penyusunan rencana; dan 3) memperbaiki atau melakukan penyempurnaan. Lebih lanjut lagi dijelaskan oleh Uno dan Koni (2012) bahwa fungsi penilaian pendidikan bagi pendidik adalah untuk 1) mengetahui kemajuan belajar peserta didik; 2) mengetahui kedudukan masing-masing individu peserta didik dalam kelompoknya; 3) mengetahui kelemahan-kelemahan cara belajar-mengajar dalam proses belajar mengajar; 4) memperbaiki proses belajar-mengajar; dan 5) menentukan kelulusan murid. Sedangkan bagi murid, penilaian pendidikan berfungsi untuk 1) mengetahui kemampuan dan hasil belajar; 2) memperbaiki cara belajar; dan 3) menumbuhkan motivasi belajar. Fungsinya bagi sekolah adalah 1) mengukur mutu hasil pendidikan; 2) mengetahui kemajuan dan kemunduran sekolah; 3) membuat keputusan kepada peserta didik; dan 4) mengadakan perbaikan kurikulum.

3. Prinsip asesmen

Dalam melaksanakan penilaian kelas harus dipahami bahwa penilaian kelas merupakan suatu proses yang dilakukan melalui langkah-langkah perencanaan, penyusunan alat penilaian, pengumpulan informasi melalui sejumlah bukti untuk menunjukkan pencapaian hasil belajar peserta didik (Uno dan Koni, 2012). Samosir (2013) dalam skripsinya mengatakan bahwa untuk dapat melakukan asesmen secara efektif diperlukan latihan dan penguasaan teori-teori yang relevan dengan tujuan dari proses belajar mengajar sebagai bagian yang tidak terlepas dari kegiatan pendidikan sebagai suatu sistem. Oleh karena itu, harus diketahui prinsip dari asesmen sebagai dasar dalam pelaksanaan asesmen.

Wulan (2007) mengemukakan bahwa ada beberapa prinsip asesmen yaitu 1) asesmen harusnya didasarkan atas hasil pengukuran yang komprehensif; 2) harus dibedakan antara penskoran (*score*) dan asesmen (*grading*); 3) dalam proses pemberian nilai hendaknya diperhatikan adanya dua macam patokan, yaitu pemberian yang *non-referenced* dan yang *criterion referenced*; 4) kegiatan pemberian nilai hendaknya merupakan bagian integral dari proses belajar mengajar; 5) asesmen harus bersifat komparabel. Artinya, setelah tahap pengukuran yang menghasilkan angka-angka itu dilaksanakan, prestasi-prestasi yang menduduki skor yang sama harus memiliki nilai yang sama pula, dan sistem asesmen yang dipergunakan hendaknya jelas bagi peserta didik dan bagi pengajar sendiri.

4. Jenis dan teknik asesmen

Menurut Stiggins (1994) jenis asesmen dibagi menjadi empat, yaitu 1) asesmen respon terbatas (*selected response asesment*); 2) uraian atau esay (*essay asesment*); 3) asesmen kinerja (*performance assessment*); dan 4) wawancara/komunikasi personal (*communication personal*). Jenis target pencapaian dari hasil belajarnya meliputi pengetahuan (*knowledge*), penalaran (*reasoning*), keterampilan (*skills*), hasil karya (*product*), dan afektif (*affective*).

Uno dan Koni (2012) mengatakan bahwa teknik non tes meliputi 1) penilaian unjuk kerja (daftar cek, skala rentang); 2) penilaian produk; 3) penilaian proyek; 4) penilaian portofolio; dan 5) penilaian sikap (observasi perilaku, pertanyaan langsung, laporan pribadi).

Penilaian unjuk kerja merupakan penilaian yang dilakukan dengan mengamati kegiatan peserta didik dalam melakukan sesuatu. asesmen kinerja seringkali

menunjuk pada asesmen autentik dengan menekankan bahwa pendidik mengases kinerja sementara peserta didik terlibat dalam pemecahan masalah dan pengalaman belajar yang dinilai dalam kebenaran diri mereka sendiri, bukan sebagai makna menilai prestasi peserta didik. Bagaimanapun, tidak semua asesmen kinerja adalah autentik dalam pengertian bahwa pendidik melibatkan peserta didik dalam menyelesaikan masalah *real* (Linn & Gronlund, 1995). Menurut Uno dan Koni (2012) penilaian unjuk kerja dapat dilakukan dengan menggunakan daftar cek dan skala rentang (*rating scale*).

Uno dan Koni (2012) juga mengatakan pada penilaian dengan menggunakan daftar cek, peserta didik mendapat nilai apabila kriteria penguasaan kemampuan tertentu dapat diamati oleh penilai. Kelemahan cara ini adalah penilai hanya memiliki dua pilihan mutlak (*ya-tidak* atau *dapat diamati-tidak dapat diamati*) sehingga tidak terdapat nilai tengah. Sedangkan penilaian unjuk kerja yang menggunakan skala rentang (*rating scale*) memungkinkan penilai memberikan nilai tengah terhadap penguasaan kompetensi tertentu karena pemberian nilai secara kontinum, dimana pilihan kategori nilai lebih dari dua.

Uno dan Koni (2012) dalam bukunya mengatakan:

Pengembangan produk meliputi tiga tahap dan dalam setiap tahap perlu diadakan penilaian, yaitu :

- 1) tahap persiapan, meliputi menilai kemampuan peserta didik merencanakan, menggali, dan mengembangkan gagasan, dan mendesain produk;
- 2) tahap pembuatan (produk), meliputi menilai kemampuan peserta didik, menyeleksi, dan menggunakan bahan, alat, dan teknik; dan
- 3) tahap penilaian (*appraisal*), meliputi menilai kemampuan peserta didik membuat produk sesuai kegunaannya dan memenuhi kriteria keindahan.

Lebih lanjut lagi Uno dan Koni (2012) menjelaskan :

Penilaian produk biasanya menggunakan cara holistik atau analitik.

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

5. Sumber bukti asesmen

Menurut Stiggins (dalam Sudrajat dkk, 2011), pembelajaran dikatakan efektif, efisien dan produktif apabila disertai dengan asesmen yang baik. Dengan demikian, diperlukan suatu penilaian untuk menilai atau mengukur kemampuan peserta didik dalam situasi nyata didasarkan pada berbagai sumber bukti (Callison 1998; Wulan, 2008). Menurut Phelps dkk (1997), dalam mengembangkan kemampuan konsep dan keterampilan proses, pendidik membutuhkan bukti nyata dari peserta didik yakni diimplementasikan dalam sebuah portofolio, dan untuk mengasesmennya dengan baik maka tidak dapat dilakukan jika menggunakan asesmen tradisional. Untuk menyediakan solusi pendidik dalam hal mengasesmen keterampilan dan berpikir tingkat tinggi sebagai perpaduan (*synthesis*) dan evaluasi, portofolio menempatkan peserta didik dalam hal membuat disiplin diri (*self-disciplin*), peraturan diri (*self-regulation*), dan penilaian diri (*self-assessment*). Adapun bukti-bukti lainnya yaitu tantangan, kinerja (praktikum dan praktik lapangan), transfer ilmu, proyek, pengetahuan, metakognisi, ketelitian, kebenaran, hasil diskusi, dan bekerja sama (Ashford-Rowe dkk, 2013; Abrahams dkk, 2013).

Sumber bukti tersebut dapat berupa sebuah portofolio peserta didik, tantangan, kinerja (praktikum dan praktik lapangan), sebuah produk, transfer ilmu, metakognisi, dan hasil diskusi (Phelps dkk, 1997; Ashford-Rowe dkk, 2013; Abrahams dkk, 2013). Dalam Permendikbud RI No. 66 tahun 2013 tentang Standar Penilaian

Pendidikan, penilaian hasil belajar peserta didik mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Pendidik menilai kompetensi keterampilan melalui penilaian kinerja.

B. Asesmen Kinerja

1. Definisi asesmen kinerja

Penilaian kinerja (*Performance assessment*) secara sederhana dapat dinyatakan sebagai penilaian terhadap kemampuan dan sikap peserta didik yang ditunjukkan melalui suatu perbuatan (Wulan, 2013). Kinerja peserta didik hanya dapat dimunculkan dengan cara menyuruh peserta didik untuk memperagakan keterampilan yang dirasakannya dan membuat suatu karya yang melibatkan kreativitas peserta didik (Stiggins, 1994).

Selanjutnya Wren (2009) juga mengungkapkan pengertian asesmen kinerja, yaitu:

Performance asesmen is a form of testing that requires students to perform a task rather than select an answer from a ready-made list. For example, a student may be asked to explain historical events, generate scientific hypotheses, solve math problems, converse in a foreign language, or conduct research on an assigned topic. Artinya asesmen kinerja adalah bentuk pengujian yang menuntut peserta didik untuk melakukan tugas daripada memilih jawaban dari daftar siap pakai. Sebagai contoh, seorang peserta didik dapat diminta untuk menjelaskan peristiwa sejarah, menghasilkan hipotesis ilmiah, memecahkan masalah matematika, berbicara dalam bahasa foreign, atau melakukan penelitian pada topik yang ditugaskan.

Berdasarkan kedua pengertian di atas maka penilaian kinerja dapat diartikan sebagai suatu tes yang meminta individu untuk melakukan tugas dan menunjukkan kerjanya. Bukan sekedar memilih jawaban yang tersedia. Penilaian kinerja dapat memperbaiki proses pembelajaran, karena penilaian kinerja membantu pendidik

untuk membuat keputusan-keputusan selama proses pembelajaran masih berjalan (Lynn S Fuchs dalam Zainul, 2001).

Menurut Uno & Koni (2012) penilaian unjuk kerja digunakan untuk menilai ketercapaian kompetensi yang menuntut peserta didik menunjukkan unjuk kerja. Unjuk kerja yang dapat diamati seperti bermain peran, memainkan alat musik, bernyanyi, membaca puisi/deklarasi, menggunakan peralatan laboratorium dan mengoperasikan suatu alat. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan teknik observasi terhadap berbagai konteks untuk menentukan tingkat ketercapaian kemampuan tertentu dari suatu kompetensi dasar.

Penilaian unjuk kerja merupakan penilaian yang dilakukan dengan mengamati kegiatan peserta didik dalam melakukan sesuatu. Asesmen kinerja seringkali menunjuk pada asesmen autentik dengan menekankan bahwa pendidik mengases kinerja sementara peserta didik terlibat dalam pemecahan masalah dan pengalaman belajar yang dinilai dalam kebenaran diri mereka sendiri, bukan sebagai makna menilai prestasi peserta didik. Bagaimanapun, tidak semua asesmen kinerja adalah autentik dalam pengertian bahwa pendidik melibatkan peserta didik dalam menyelesaikan masalah *real* (Lynn & Gronlund dalam Uno dan Koni, 2012).

Menurut Zainul (2001), penilaian kinerja atau *performance assessment* direkomendasikan sebagai penilaian yang sesuai dengan hakikat sains yang mengutamakan proses. *Performance assessment* merupakan penilaian yang dilakukan dengan mengamati kegiatan peserta didik secara langsung dalam melakukan sesuatu. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai alternatif dari tes yang selama ini banyak

digunakan untuk mengukur keberhasilan belajar mahasiswa di lembaga pendidikan.

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa asesmen kinerja merupakan suatu proses penilaian atau pengumpulan informasi-informasi yang dilakukan oleh seorang pendidik atau pendidik mengenai kemampuan sebenarnya yang dimiliki oleh peserta didik dengan cara mengamati secara langsung kegiatan peserta didik dalam melakukan sesuatu.

2. Manfaat asesmen kinerja

Penilaian kinerja dapat menilai pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta didik. Penilaian kinerja memungkinkan peserta didik menunjukkan apa yang dapat mereka lakukan. Seorang peserta didik yang mengetahui cara menggunakan mikroskop, belum tentu dapat mengoperasikan mikroskop tersebut dengan baik. Tujuan sekolah pada hakikatnya adalah membekali siswa dengan kemampuan nyata (*the real world situation*). Sehingga penilaian kinerja sangat penting artinya untuk memantau ketercapaian tujuan tersebut (Wulan, 2013)

Menurut Uno & Koni (2012) penilaian unjuk kerja digunakan untuk menilai ketercapaian kompetensi yang menuntut peserta didik menunjukkan unjuk kerja. Unjuk kerja yang dapat diamati seperti bermain peran, memainkan alat musik, bernyanyi, membaca puisi/deklarasi, menggunakan peralatan laboratorium dan mengoperasikan suatu alat. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan teknik observasi terhadap berbagai konteks untuk menentukan tingkat ketercapaian kemampuan tertentu dari suatu kompetensi dasar.

Asesmen kinerja dapat digunakan untuk menilai kemampuan peserta didik dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan penerapan terhadap ilmu yang telah mereka dapatkan dan juga menetapkan tingkat pencapaian kemampuan peserta didik (Sudaryono,2012). Asesmen kinerja bermanfaat tidak hanya untuk pendidik atau pendidik saja. Namun, asesmen dapat bermanfaat bagi siswa, pendidik dan sekolah. Adapun penjelasan terkait hal tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peserta didik
Adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh pendidik, maka peserta didik dapat mengetahui sejauh mana telah berhasil mengikuti pelajaran yang diberikan oleh pendidik.
2. Manfaat bagi pendidik
Dengan hasil penilaian kinerja yang diperoleh, pendidik akan dapat mengetahui peserta didik mana yang sudah berhak melanjutkan pelajarannya karena sudah berhasil menguasai materi pelajaran, tidak hanya secara kognitif, tetapi juga dari segi afektif maupun psikomotorik peserta didik. Begitu pun dengan peserta didik yang belum berhasil menguasai suatu materi pelajaran. Dengan petunjuk ini, pendidik dapat lebih memusatkan perhatiannya kepada peserta didik yang belum berhasil. Apalagi jika pendidik tahu akan sebab-sebabnya, ia akan memberikan perhatian yang memusat dan memberikan perlakuan yang lebih teliti sehingga keberhasilan selanjutnya dapat diharapkan.
3. Makna bagi sekolah
Apabila pendidik mengadakan penilaian dan diketahui bagaimana hasil belajar peserta didiknya, dapat diketahui pula apakah kondisi belajar yang diciptakan oleh sekolah sudah sesuai dengan harapan atau belum. Hasil belajar merupakan cermin kualitas suatu sekolah. (Arikunto, 2008).

3. Karakteristik asesmen kinerja

Penilaian kinerja dapat menilai tiga ranah hasil belajar sekaligus yang meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta didik. Penilaian kinerja memungkinkan peserta didik untuk menunjukkan apa yang dapat mereka lakukan. Hal tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa terdapat perbedaan antara “mengetahui bagaimana melakukan sesuatu” dengan “ mampu secara nyata melakukan hal

tersebut”. Sebagai contoh, seorang peserta didik yang mengetahui cara menggunakan mikroskop, belum tentu dapat mengoperasikan mikroskop tersebut dengan baik.

Menurut Stiggins (1994) :

salah satu karakteristik penilaian kinerja peserta didik adalah dapat digunakan untuk melihat kemampuan peserta didik selama proses pembelajaran tanpa harus menunggu sampai proses tersebut berakhir.

Penilaian kinerja memiliki keistimewaan atau kelebihan jika dibandingkan dengan penilaian tradisional. Kelebihan dari asesmen kinerja adalah sebagai berikut :

1. Dapat mengevaluasi hasil belajar yang kompleks dan keterampilan-keterampilan yang tidak dapat dievaluasi dengan tes kertas dan pensil.
2. Memotivasi peserta didik dalam belajar secara lebih baik. Membuat pembelajaran lebih bermakna. Kreativitas dan kemandirian belajar peserta didik, serta proses dialog antara peserta didik dan pendidik merupakan faktor penting dalam asesmen kinerja.
3. Dapat mengevaluasi beberapa keterampilan motorik.
4. Mendorong aplikasi pembelajaran pada situasi kehidupan nyata.

Instrumen penilaian kinerja yang baik memuat hal-hal berikut:

1. Autentik dan menarik
Hal yang penting dari suatu instrumen penilaian kinerja adalah menarik dan melibatkan peserta didik dalam situasi yang akrab dengan mereka sehingga peserta didik berusaha untuk menyelesaikan tugas itu dengan sebaik-baiknya. Peserta didik cenderung tertarik terhadap situasi tugas yang menyerupai kehidupan sehari-hari. Tugas ini akan membuat peserta didik menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasainya untuk menyelesaikan tugas tersebut. situasi dan pertanyaan dalam bahasa yang baik dan dapat dipahami peserta didik sehingga tidak memancing reaksi peserta didik seperti “siapa peduli?”
2. Memungkinkan penilaian individual

Banyak instrumen penilaian kinerja yang dimaksudkan untuk dikerjakan peserta didik secara berkelompok. Namun perlu diingat bahwa penilaian ini sebenarnya lebih dititik beratkan untuk penilaian individu. Karena itu desain penilaian kinerja sebaiknya bisa ditunjukkan untuk kelompok dan individu. Sebagai contoh sekelompok peserta didik diberi data dan diminta untuk menganalisisnya. Untuk penilaian individu masing-masing peserta didik diminta untuk memberi rangkuman dan penafsiran apa yang ditunjukkan oleh data tersebut.

3. Memuat petunjuk yang jelas
Instrumen penilaian kinerja yang baik harus memuat petunjuk yang jelas, lengkap, tidak ambigu dan tidak membingungkan. Petunjuk juga harus memuat apa yang dikerjakan peserta didik yang nanti akan dinilai. Sebagai contoh, jika salah satu kriteria penilaian meliputi organisasi informasi, maka peserta didik harus diminta untuk menampilkan informasi yang diperoleh dalam bentuk yang teratur (Sutami, 2014).

4. Langkah-langkah membuat asesmen kinerja

Langkah-langkah utama yang perlu ditempuh ketika menyusun penilaian kinerja yaitu: 1) menentukan indikator kinerja yang akan dicapai peserta didik; 2) memilih fokus asesmen (menilai proses/prosedur, produk atau keduanya); 3) memilih tingkatan realisme yang sesuai (menentukan seberapa besar tingkat keterkaitannya dengan kehidupan nyata); 4) memilih metode observasi, pencatatan dan penskoran; 5) menguji coba *task* dan rubrik pada pembelajaran. *Task* merupakan perangkat tugas yang menuntut siswa untuk menunjukkan suatu kinerja tertentu; serta 6) memperbaiki *task* dan rubrik berdasarkan hasil uji coba untuk digunakan pada pembelajaran berikutnya (Wulan, 2003).