



Prosiding

Seminar Internasional

18 Desember 2010

IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN BAHASA ASING
DALAM PERSPEKTIF GLOBAL

Roswita Lumban Tobing (Editor)

PROSIDING SEMINAR INTERNASIONAL "IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN BAHASA ASING DALAM PERSPEKTIF GLOBAL"
JURUSAN PENDIDIKAN BAHASA PRANCIS FBS UNY 18 DESEMBER 2010



JURUSAN PENDIDIKAN BAHASA PRANCIS
FAKULTAS BAHASA DAN SENI UNY



JURUSAN PENDIDIKAN BAHASA PRANCIS
FAKULTAS BAHASA DAN SENI UNY

DAFTAR ISI

	Hal
1 TEACHING SOCIO-CULTURAL SKILL IN FOREIGN LANGUAGE CLASS : A WORLD WILD ISSUE <i>Leslie Montagu</i>	1
2 THE IMPLEMENTATION OF FOREIGN LANGUAGE LEARNING, IN A GLOBAL Orin A. Stephney, Bsc. Soc.(Credit),MA. Ed.	7
3 DEVELOPMETAL ASPECTS WITHIN DIDACTICS AND METHODS FOR MODERN LANGUAGE Svenja Völkert M.A.	19
4 PENERAPAN MODEL BELAJAR "STATIONENLERNEN" UNTUK MENINGKATKAN PENGUSAHAAN KOSAKATA SISWA SMA NEGERI 7 BANDUNG Hafdarani	25
5 THE APPLICATION OF LEARNING-CENTERED APPROACH ON ENGLISH COURSE DESIGN AT THE STATE ISLAMIC UNIVERSITY (UIN) SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA Roma Ulinnuha	33
6 SEBUAH ALTERNATIF MODEL PEMBELAJARAN BAHASA JERMAN MELALUI WEBBASE LEARNING Sulis Triyono	39
7 ALTERNATIF PENGAJARAN TEMA "FAMILIE" DALAM PEMBELAJARAN BAHASA JERMAN DI SEKOLAH LANJUTAN TINGKAT ATAS Tri Kartika Handayani	47
8 CREATION DU CURRICULUM DU FRANCAIS POUR LE SMK: ENJEU ENTRE LE PROJET DU SYLLABUS ET LA METHODOLOGIE Herman	55
9 STRATÉGIES D'APPRENTISSAGE DES ÉTUDIANTS DU DÉPARTEMENT DU FRANÇAIS DE LA FACULTÉ DES LETTRES ET DE BEAUX ARTS DE L'UNIVERSITÉ D'ÉTAT DE YOGYAKARTA Tri Kusnawati	63
10 PERAN PERMAINAN DALAM PEMBELAJARAN BAHASA JERMAN Retno Endah SM	71
11 UNSUR PRAGMATIK DALAM BUKU AJAR BAHASA INGGRIIS UNTUK SISWA SMA Deli Nirmala	79
12 INTRODUCING LANGUAGE AND CULTURE IN THE FOREIGN LANGUAGE CLASS: AN EXPLORATORY STUDY OF PRAGMATIC TRANSFER Rin Surtantini	91

13	INTERCULTURAL ASPECTS, LANGUAGE EXPRESSIONS, AND LANGUAGE LEARNING Pratomo Widodo	99
14	FORM AND FUNCTION OF CODE SWITCHING AND CODE MIXING ON FRENCH TEACHING-LEARNING Rohali	103
15	MODEL PEMBELAJARAN BAHASA JERMAN BERMUATAN MULTIKULTURAL Akbar K Setiawan	117
16	KONTRIBUSI PEMAHAMAN LINTAS BUDAYA DALAM PEMBELAJARAN BAHASA PRANCIS SEBAGAI BAHASA ASING Roswita Lumban Tobing	127
17	PENGAJARAN BAHASA PERANCIS PERHOTELAN DI SMK Ch. Waluja Suhartono	135
18	BENTUK-BENTUK POSKOLONIAL PADA BUKU AJAR BAHASA PRANCIS Dian Swandayani, S.S., M.Hum	143
19	BELAJAR BERKOMUNIKASI MELALUI PUISI: ANALISIS WACANA PUISI <i>L'ENNEMI</i> KARYA CHARLES BAUDELAIRE Dra. Siti Perdi Rahayu, M.Hum.	153
20	PEMBELAJARAN BAHASA ASING UNTUK TUJUAN PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN: PERSPEKTIF AKTIVITAS DI KELAS Yuyun Rosliyah	161
21	PENGAJARAN BAHASA MINANG BAGI ORANG ASING Lindawati	169
22	BENTUK KOMUNIKASI BUDAYA DALAM PENERJEMAHAN KARYA SASTRA ASING DENGAN MODEL TEORI INFORMASI... Isti Haryati	175
23	ANALISIS KESALAHAN KEBAHASAAN HASIL TERJEMAHAN <i>GOOGLE-TRANSLATE</i> TEKS BAHASA INDONESIA KE DALAM BAHASA JERMAN Iman Santoso, MPd	183
24	PEMANFAATAN MEDIA SKYPE UNTUK PEMBELAJARAN BAHASA KEDUA Nurhadi	191
25	EVALUASI PENUGASAN DALAM PEMBELAJARAN MENULIS BERBAHASA PRANCIS TINGKAT B1 Dra. Siti Sumiyati	199
26	IMPLEMENTASI <i>ASSESSMENT</i> KINERJA DALAM KETERAMPILAN BERBAHASA di KELAS Dwiyanto Djoko Pranowo	209

27	INOVASI PEMBELAJARAN BAHASA JERMAN UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR Wening Sahayu	217
28	VARIASI BAHASA PRANCIS ANAK MUDA DALAM PEMBELAJARAN BAHASA PRANCIS N. Nastiti Utami	223

IMPLEMENTASI ASSESSMENT KINERJA DALAM KETERAMPILAN BERBAHASA DI KELAS

Dwiyanto Djoko Pranowo

Abstrak

Evaluasi belajar mulai berkembang dari sistem yang bersifat tradisional menjadi sistem penilaian yang lebih autentik (*authentic assessment*). *Authentic assessment* dianggap mampu untuk lebih mengukur secara keseluruhan hasil belajar karena menilai kemajuan belajar bukan melulu hasil tetapi juga proses. Sistem penilaian autentik dianggap lebih adil karena setiap jerih payah yang dihasilkan oleh pembelajar akan lebih dihargai. Salah satu bentuk penilaian otentik adalah penilaian berbasis kinerja.

Jenis penilaian berbasis kinerja memberikan informasi kepada pengajar tentang bagaimana pembelajar memahami dan menerapkan pengetahuan. Pengajar dapat mengintegrasikan penilaian berbasis kinerja ke dalam proses pembelajaran untuk memberikan pengalaman belajar tambahan bagi pembelajar. Langkah dasar yang dapat dilakukan untuk merencanakan dan melaksanakan penilaian berbasis kinerja yang efektif adalah (1) Merumuskan tujuan penilaian, (2) menentukan jenis aktivitas yang sesuai dengan kebutuhan penilaiannya, (3) Menentukan kriteria, (4) Menciptakan Rubrik.

A. Pendahuluan

"Assessment is not the end of the learning process. It is the bridge to revision."

Kebanyakan pengajar, mungkin sudah terbiasa untuk menyusun beberapa jenis tes untuk menentukan apakah konsep yang diajarkan sebelumnya telah dikuasai pembelajar sebelum memperkenalkan sesuatu yang baru kepada mereka. Mungkin, tesnya akan berbentuk melengkapi atau test pilihan ganda. Namun, tidak mudah untuk menulis tes melengkapi atau tes pilihan ganda pada tingkat kognitif di atas level ingatan dan pemahaman. Misalnya, hasil tes bahasa Inggris dapat menunjukkan bahwa seorang pembelajar tahu setiap cerita itu memiliki awal, tengah, dan akhir. Namun, hasil ini tidak menjamin bahwa seorang pembelajar akan dapat menulis cerita dengan jelas awal, tengah, dan akhir dari sebuah cerita. Karena itu, pendidik dianjurkan menggunakan penilaian berbasis kinerja.

Paradigma pendidikan telah bergeser kepada filosofi bahwa pembelajar mampu menyerap pelajaran apabila mereka menangkap maksud dalam materi akademis yang mereka terima, mampu mengkaitkan informasi baru dengan pengetahuan dan pengalaman yang sudah mereka miliki sebelumnya serta mampu mengaplikasikannya ke dalam dunia nyata.

Banyak pakar yang mencoba merumuskan bagaimana metode yang tepat dalam pendidikan terutama yang berpusat kepada pembelajar. Sebut saja metode-metode seperti pembelajaran berbasis kooperatif, kolaboratif, pembelajaran berbasis masalah, pembelajaran kontekstual dan model lainnya. Metode-metode tersebut dikembangkan agar pembelajar semakin aktif mencari dan memaknai pengetahuan dalam proses pembelajaran, dan mampu mengaplikasikan pengetahuan yang dimilikinya kedalam situasi yang lebih riil.

Faktanya sekarang, banyak sekolah yang sudah menerapkan metode pembelajaran tingkat tinggi yang mengajak pembelajar untuk lebih aktif mencari pengetahuan dan mengembangkannya. Pembelajar banyak diarahkan tidak hanya untuk berfikir analisis, tetapi juga kreatif dan mampu mengaplikasikannya ke dalam dunia nyata. Dari level paling bawah hingga universitas pun sudah mengarahkan level pembelajaran kearah yang lebih canggih. Banyak lahir sekolah yang berwawasan teknologi (IT), sekolah akselerasi atau percepatan, sekolah internasional, *home schooling*, dan jenis lainnya yang tujuannya adalah untuk lebih mengoptimalkan kemampuan pembelajar.

Di dalam proses belajar belajar yang dilakukan di sekolah-sekolah tersebut tentu saja tidaklah terlepas dari adanya evaluasi hasil belajar. Evaluasi menurut Tyler (1950; Arikunto, 2001) merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagian mana tujuan pendidikan tercapai. Dalam arti luas evaluasi diartikan sebagai suatu proses merencanakan, memperoleh dan menyediakan informasi yang tepat untuk membuat alternatif-alternatif keputusan (Mehrens & Lehmann, 1978). Oleh karena itulah, evaluasi sangat dibutuhkan untuk meninjau sejauh mana metode yang digunakan efektif, dan sejauh mana pembelajar mampu menyerap pembelajaran yang diberikan.

Berkembangnya metode dalam pendidikan tentu saja sejalan dengan berkembangnya sistem evaluasi di dalam pendidikan dan pembelajaran itu sendiri. Namun sampai sekarang masih banyak sekolah-sekolah yang terlalu kaku dan tradisional dalam menerapkan sistem evaluasi kepada pembelajar. Pembelajar terkadang hanya dihadapkan pada sesuatu yang hanya bersifat fakta, dengan jawaban-jawaban pendek atau pertanyaan pilihan ganda. Model seperti ini, sistem evaluasi seolah terpisah dengan pembelajaran dan pengaplikasiannya pada kondisi riil. Pembelajar hanya dinilai pada sejumlah tugas terbatas yang mungkin tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan di kelas, menilai dalam situasi yang telah ditentukan sebelumnya dimana kandungannya sudah ditetapkan, seolah hanya menilai prestasi, jarang memberi sarana untuk menilai kemampuan pembelajar memonitor pembelajaran mereka sendiri bahkan jarang memasukan soal-soal yang menilai respon emosional terhadap pengajaran. Hal ini pada dasarnya terlalu menyerahderhanakan kapasitas pembelajar selaku pembelajar karena potensi-potensi yang dimiliki oleh pembelajar tidak mampu sepenuhnya diungkap, apalagi jika penilaian hanya terbatas pada pengungkapan aspek-aspek yang dangkal seperti pengetahuan level dasar, hanya mengandalkan memori semata atau metode penilaian yang sangat terbatas.

Pada dasarnya, suatu sistem penilaian yang baik adalah tidak hanya mengukur apa yang hendak diukur, namun juga dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada pembelajar agar lebih bertanggungjawab atas apa yang mereka pelajari, sehingga penilaian menjadi bagian integral dari pengalaman pembelajaran dan melekatkan aktivitas autentik yang dilakukan oleh pembelajar yang dikenali dan distimulasi oleh kemampuan pembelajar untuk menciptakan atau mengaplikasikan pengetahuan yang mereka dapat di ranah yang lebih luas dari pada hanya menguji memori atau kemampuan dasar saja (Stiggins, 1996; Hargreaves, dkk, 2001).

Oleh karena itulah, sistem evaluasi belajarpun mulai berkembang dari sistem yang bersifat tradisional menjadi sistem penilaian yang lebih autentik (*authentic assessment*). *Authentic assessment* dianggap mampu untuk lebih mengukur secara keseluruhan hasil belajar dari pembelajar karena penilaian ini menilai kemajuan belajar bukan melulu hasil tetapi juga proses dan dengan berbagai cara. Dengan kata lain sistem penilaian seperti ini dianggap lebih adil untuk pembelajar sebagai pembelajar, karena setiap jerih payah yang pembelajar hasilkan akan lebih dihargai. Salah satu bentuk penilaian otentik adalah penilaian berbasis kinerja.

Penilaian berbasis kinerja "mewakili serangkaian strategi untuk... aplikasi pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kerja melalui kinerja tugas-tugas yang bermakna dan menarik untuk pembelajar" (Hibbard, dkk, 1996: 5). Jenis penilaian ini memberikan informasi kepada pengajar tentang bagaimana anak memahami dan menerapkan pengetahuan. Selain itu, pengajar dapat mengintegrasikan penilaian berbasis kinerja ke dalam proses pembelajaran untuk memberikan pengalaman belajar tambahan bagi pembelajar.

Manfaat dari penilaian berbasis kinerja adalah didokumentasikan dengan baik. Namun, beberapa pengajar ragu-ragu untuk menerapkannya dalam kelas mereka. Umumnya, ini karena mereka ini merasa tidak cukup tahu tentang cara menilai kinerja pembelajar secara tepat (Airasian, 1991). Alasan lain untuk enggan dalam menggunakan penilaian berbasis kinerja mungkin pengalaman mereka sebelumnya ketika mereka gagal menentukan skor atau tidak dapat mengambil kesimpulan (Stiggins, 1994). Tujuan dari makalah ini adalah untuk menjelaskan

langkah-langkah dasar yang dapat dilakukan untuk merencanakan dan melaksanakan penilaian berbasis kinerja yang efektif.

B. Menentukan Tujuan Penilaian Berbasis Kinerja

Untuk menyelenggarakan suatu penilaian yang baik, pengajar harus memiliki tujuan yang jelas. Oleh karena itu, pengajar harus bertanya pada diri sendiri beberapa pertanyaan penting seperti berikut ini.

1. Konsep, keterampilan, atau pengetahuan apa yang sedang dicoba untuk dinilai?
2. Apa yang harus diketahui oleh pembelajar?
3. Pada tingkat apa pembelajar harus dapat melakukan?
4. jenis pengetahuan apa yang dinilai: penalaran, memori, atau proses (Stiggins, 1994)?

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, pengajar akan dapat menentukan jenis aktivitas terbaik sesuai dengan kebutuhan penilaiannya.

C. Memilih Kegiatan

Setelah merumuskan tujuan penilaian, pengajar dapat menentukan suatu bentuk kegiatan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan sebelum pengajar memilih kegiatan: kendala waktu, ketersediaan sumber daya di dalam kelas, dan berapa banyak data ini diperlukan dalam rangka untuk membuat keputusan informasi tentang kualitas kinerja pembelajar (Pertimbangan ini sering disebut sebagai sampling).

Ada dua jenis kegiatan penilaian berbasis kinerja yang dapat diterapkan di kelas: informal dan formal (Airasian, 1991; Popham, 1995; Stiggins, 1994). Ketika pembelajar sedang dinilai secara informal, pembelajar tidak tahu bahwa penilaian sedang berlangsung. Pengajar mungkin melakukan penilaian kinerja informal sepanjang waktu. Salah satu contoh adalah ketika pengajar mengukur bagaimana anak-anak berinteraksi dengan anak-anak lain (Stiggins, 1994). Pengajar juga dapat menggunakan penilaian informal untuk menilai perilaku pembelajar atau kebiasaan kerja. Seorang pembelajar yang dinilai secara formal tahu bahwa pengajar sedang mengevaluasi dirinya. Ketika kinerja pembelajar secara formal dinilai, pengajar mungkin meminta pembelajar melakukan tugas atau menyelesaikan sebuah proyek. Ia juga dapat mengamati pembelajar ketika sedang melakukan tugas-tugas tertentu atau mengevaluasi kualitas produk akhirnya.

Pengajar harus berhati-hati bahwa tidak semua melakukan kegiatan itu dapat digunakan sebagai penilaian berbasis kinerja (Wiggins, 1993). penilaian berbasis kinerja memerlukan individu untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam konteks, bukan hanya sekedar menyelesaikan tugas yang diberikan.

D. Mendefinisikan Kriteria

Setelah Pengajar menentukan kegiatan serta tugas-tugas apa yang akan dimasukkan dalam kegiatan ini, ia perlu menentukan unsur-unsur mana dalam proyek/tugas yang akan ia gunakan untuk menentukan keberhasilan kinerja pembelajar. Pengajar mungkin dapat menemukan kriteria tersebut dalam kurikulum sekolah dan nasional atau dokumen lain yang diterbitkan (Airasian, 1991). Meskipun sumber ini mungkin sangat berguna bagi Pengajar, perlu diperhatikan bahwa beberapa daftar kriteria yang ada dapat mencakup terlalu banyak keterampilan atau konsep yang mungkin tidak sesuai benar dengan kebutuhan Pengajar.

Oleh karena itu, pengajar harus meninjau kembali daftar kriteria sebelum menerapkan salah satu dari kriteria tersebut dalam penilaian berbasis kinerja. Pengajar harus mengembangkan kriteria sendiri sepanjang waktu. Dalam mengembangkan kriteria disarankan pengajar melakukan langkah-langkah berikut ini (Airasian (1991, hal 244).

1. Identifikasikan keseluruhan kinerja atau tugas yang akan dinilai, dan cobalah untuk melaksanakan sendiri atau membayangkan diri kita melakukan itu sendiri.

2. Buatlah daftar aspek penting dari kinerja atau produk.
3. Cobalah untuk membatasi jumlah kriteria kinerja, sehingga semua bisa diamati selama pembelajar melakukan unjuk kinerja.
4. Jika memungkinkan, mintalah pendapat kepada kelompok pengajar tentang perilaku penting yang tercakup dalam tugas.
5. Nyatakan kriteria kinerja dalam perilaku yang dapat diamati atau karakteristik produk.
6. Jangan menggunakan kata-kata ambigu yang menutupi makna dari kriteria kinerja.
7. Susun kriteria kinerja dalam urutan berdasarkan kemungkinan untuk diamati.

Pengajar bahkan dimungkinkan mengajak siswa untuk berpartisipasi dalam proses ini. Pengajar dapat melakukan ini dengan meminta para siswa untuk memberi nama unsur dari proyek/tugas yang akan mereka gunakan untuk menentukan seberapa sukses itu dapat diselesaikan (Stix, 1997).

Dengan ditetapkan kriteria yang jelas akan memudahkan bagi pengajar untuk tetap objektif selama pengujian karena ia akan tahu persis mana keterampilan dan/atau konsep yang seharusnya ia nilai. Jika pembelajar belum terlibat dalam proses penentuan kriteria, pengajar biasanya ingin berbagi dengan pembelajarnya. Hal ini akan membantu pembelajar tahu persis apa yang diharapkan dari mereka.

Berikut ini adalah salah satu contoh tugas kepada pembelajar untuk melakukan wawancara.

"Buatlah uraian tentang hasil wawancara dengan pejabat yang berwenang mengenai masalah, yang mencakup: nama pewawancara, tanggal wawancara, masalah yang diselidiki, maksud wawancara, identitas pejabat yang diwawancarai, informasi tentang masalah yang diselidiki, informasi tentang tindakan memecahkan atau mengatasi masalah tersebut, tanggapan pejabat atas maksud wawancara, kesimpulan dan saran kamu".

E. Menciptakan Rubrik Kinerja

Berbeda dengan sebagian besar bentuk tes tradisional, penilaian berbasis kinerja tidak memiliki batasan yang jelas antara jawaban benar dan salah. Tetapi lebih berupa derajat keberhasilan atau ketidak berhasil seseorang. Dengan demikian, pengajar perlu mengevaluasi kinerja dengan cara agar memungkinkan ia untuk memperhitungkan berbagai variasi derajat. Ini bisa dicapai dengan menciptakan rubrik.

Rubrik adalah sistem rating yang digunakan pengajar untuk menentukan tingkat kemampuan pembelajar dalam melakukan tugas atau menampilkan pengetahuannya tentang suatu konsep. Dengan rubrik, pengajar dapat menentukan berbagai tingkat kemahiran untuk setiap kriteria. Seperti proses mengembangkan kriteria, pengajar dapat memanfaatkan rubrik yang sudah ada sebelumnya atau membuat sendiri. Bila menggunakan suatu rubrik, pengajar harus yakin bahwa rubrik itu adil dan sederhana., Kinerja di setiap tingkat juga harus didefinisikan secara jelas dan mencerminkan secara akurat kriterianya yang diacu (atau subkategori) (Airasian, 1991; Popham, 1995; Stiggins, 1994).

Dalam pengembangan kriteria, dimungkinkan pembelajar untuk membantu dalam penciptaan rubrik yang mungkin akan menjadi pengalaman belajar yang baik bagi mereka. Pengajar dapat melibatkan para pembelajar dalam proses ini dengan menunjukkan mereka contoh dari tugas yang sama dilakukan / proyek yang diselesaikan pada tingkat yang berbeda dan membahas sejauh mana unsur-unsur yang berbeda dari kriteria yang ditampilkan. Namun, jika pembelajar tidak membantu untuk menciptakan rubrik yang berbeda, pengajar mungkin akan berbagi rubrik dengan pembelajar sebelum mereka menyelesaikan tugas atau proyek.

Contoh Pedoman Penskoran Hasil wawancara:

1. Bukti terjadinya proses berpikir.

- Apakah pembelajar telah menyusun dengan rapi poin-poin dari isi wawancara dan arah/focus dari wawancara itu secara jelas?
- Apakah pembelajar telah berusaha membuat dugaan, menjelajah, menganalisis, mencari pola, dsb?
- Apakah pembelajar telah menggunakan tehnik bertanya yang baik dan menafsirkan serta memecahkan masalah berdasarkan hasil wawancaranya yang dimemperoleh?
- Apakah pembelajar telah menggunakan informasi lain dalam menjawab permasalahan atau wawancaranya?
[Besarnya skor sama dengan banyaknya indikator yang dipenuhi. Jadi, skor yang mungkin: 0, 1, 2, 3, 4]

2. Mutu kegiatan atau penyelidikan

- Apakah kegiatan atau penyelidikan oleh pembelajar yang dilaporkan dalam laporan hasil wawancara meningkatkan pengetahuan atau pemahaman pembelajar tentang konsep atau kaidah tertentu?
- Apakah kegiatan membuat wawancara meningkatkan keterampilan pembelajar dalam menggunakan konsep, cara, atau kaidah tertentu?
- Apakah kegiatan membuat wawancara meningkatkan sikap pembelajar terhadap pelajaran yang bersangkutan?
- Apakah kegiatan atau wawancara itu melibatkan beberapa subpokok bahasan?
[Besarnya skor sama dengan banyaknya indikator yang dipenuhi. Jadi, skor yang mungkin: 0, 1, 2, 3, 4]

3. Keragaman pendekatan

- Apakah ada petunjuk yang kuat atau bukti bahwa pembelajar menggunakan berbagai pendekatan dalam melakukan wawancara?
- Apakah ada petunjuk yang kuat atau bukti bahwa pembelajar melakukan berbagai macam kegiatan atau penyelidikan?
[Besarnya skor sama dengan dua kali banyaknya indikator yang dipenuhi. Jadi, skor yang mungkin: 0, 2, 4]

F. Contoh Model Rubrik Penyekoran

1. Contoh Rubrik Umum Penskoran

LEVEL	DESKRIPSI / DESKRIPTOR
5 (Sangat memuaskan)	Menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang topik teks. Memiliki sesuatu (contoh dan bukti) yang menarik untuk disajikan dan sangat mendukung argumentasi; Sedikit atau bahkan tidak ada kesalahan mekanis; Kalimatnya tidak hanya sekedar jelas tapi hidup; Tulisannya sangat berkualitas, fleksibilitas yang luar biasa atau pemakaian kata dan struktur kalimat yang menghasilkan gaya individu atau digunakan untuk efek retorika tertentu.
4 (Memuaskan)	Kompeten: tesisnya jelas dan peka terhadap pembaca; arah tulisan terkontrol dan menggunakan prinsip organisasi yang logis untuk mengembangkan ide; ide penulis masuk akal (logis) dan ia menggunakan bukti2 yang cukup untuk mendukung idenya; tidak ada kesalahan mekanis yang utama.
3 (Baik)	Tesisnya lemah atau tidak jelas ; mungkin ada beberapa ketidaksesuaian (gayut) antara tesis yang diungkapkan dengan pembahasan berikutnya;

	penulis mungkin bersandar pada apa yang sudah ada atau monoton; contoh dan bukti2 disajikan untuk membuktikan bahwa penulis telah mengkaji/meneliti topiknya atau telah membaca teks, bukan untuk mengembangkan argumentasi; prinsip organisasi tulisan tidak jelas atau mungkin mengadopsi hal yang sama yang ada dalam teks; Tulisan mengandung banyak kesalahan teknis.
2 (Cukup)	Tesis tidak jelas; sangat terlihat ia tidak paham tentang hal yang ditulis; apa yang ditulis terlihat tidak memiliki tujuan yang pasti/jelas; gagal menyajikan bukti dan data untuk mendukung argumentasinya; terlihat penulis tidak mampu atau tidak serius mengerjakan tugas; Panjang tulisan tidak seperti yang diminta (lebih pendek dari yang seharusnya); Penulis menunjukkan ketidakmampuan memilih kata, kalimat, struktur atau tanda baca yang tepat.
1 (Kurang)	Menunjukkan miskonsepsi atau kelemahan bahkan lebih parah dari "D"; atau mencontek sebagian atau seluruhnya (plagiat)

1. Rubrik Model Skala

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKOR			
		4	3	2	1
1	Bukti terjadinya proses berpikir				
2	Mutu kegiatan				
3	Keragaman pendekatan				

2. Model Penilaian Tugas Menulis dengan skala 10

No	Aspek Yang dinilai	Tingkatan skala
1.	Kualitas dan ruang lingkup isi	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	Organisasi dan penyajian isi	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	Gaya dan bentuk bahasa	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4.	Mekanik: tata bahasa, ejaan, kerapian tulisan	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5.	Respon afektif guru terhadap karangan	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Jumlah skor :

3. Model Penilaian Tugas Menulis dengan Pembobotan Masing-masing Unsur

No	Unsur yang dinilai	Skor maksimum	Skor siswa
1	Isi gagasan yang dikemukakan	35
2	Organisasi isi	25
3	Tata bahasa	20
4	Gaya: pilihan struktur dan kosa kata	15
5	Ejaan	5
	Jumlah		

Dwiyanto Djoko Pranowo

G. Menilai Kinerja

Dengan menggunakan informasi ini, pengajar dapat memberikan umpan balik tentang kinerja pembelajar baik dalam bentuk laporan narasi atau tingkatan. Ada beberapa cara berbeda untuk mencatat hasil penilaian berbasis kinerja (Airasian, 1991; Stiggins, 1994):

- "Pendekatan Checklist" - Bila menggunakan ini, pengajar hanya perlu menunjukkan apakah unsur-unsur tertentu ada atau tidak dalam unjuk kerja.
- "Pendekatan Narasi/anekdote" - Ketika para pengajar menggunakan ini, mereka akan menulis laporan narasi tentang apa yang dilakukan setiap unjuk kerja. Dari laporan tersebut, pengajar dapat menentukan seberapa baik pembelajar mereka mencapai standar mereka.
- "Pendekatan Skala Rating" - Ketika para pengajar menggunakan ini, mereka menunjukkan kepada apa gelar standar dipenuhi. Biasanya, pengajar akan menggunakan skala numerik. Sebagai contoh, seorang pengajar dapat menilai setiap kriteria pada skala satu sampai lima dengan satu berarti "keterampilan nyaris hadir" dan lima berarti "keterampilan sangat baik dilaksanakan."
- "Pendekatan Memory" - Ketika para pengajar menggunakan ini, mereka mengamati para pembelajar melakukan tugas tanpa mengambil catatan. Mereka menggunakan informasi dari memori mereka untuk menentukan apakah atau tidak pembelajar berhasil. (Harap dicatat bahwa pendekatan ini tidak dianjurkan).
- "Pendekatan Evaluasi diri" - Pengajar menilai kinerja pembelajar dengan cara member kesempatan pembelajar untuk menilai mereka sendiri. Pengajar mengizinkan pembelajar untuk melakukan atau memberikan kesempatan untuk merenungkan kualitas pekerjaan mereka dan belajar dari keberhasilan dan kegagalan.

H. Kesimpulan

Berkembangnya sistem evaluasi di dalam pendidikan sejalan dengan filosofi bahwa pembelajar mampu menyerap pelajaran apabila ia menangkap maksud dalam materi yang ia terima, mampu mengkaitkan informasi baru dengan pengetahuan dan pengalaman yang sudah mereka miliki serta mampu mengaplikasikannya ke dalam dunia nyata. Sistem penilaian yang baik tidak hanya mengukur apa yang hendak di ukur, namun juga dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada pembelajar agar lebih bertanggungjawab atas apa yang mereka pelajari, sehingga penilaian menjadi bagian integral dari pengalaman pembelajaran dan melekatkan aktivitas autentik yang dilakukan oleh pembelajar yang dikenali dan distimulasi oleh kemampuan pembelajar untuk menciptakan atau mengaplikasikan pengetahuan yang mereka dapat di ranah yang lebih luas dari pada hanya menguji memori atau kemampuan dasar saja.

Penilaian berbasis kinerja merupakan salah satu strategi untuk mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kerja melalui kinerja tugas-tugas yang bermakna dan menarik untuk pembelajar. Jenis penilaian ini memberikan informasi kepada pengajar tentang bagaimana anak memahami dan menerapkan pengetahuan. Pengajar juga dapat mengintegrasikan penilaian berbasis kinerja ke dalam proses pembelajaran untuk memberikan pengalaman belajar tambahan bagi pembelajar.

Untuk menyelenggarakan suatu penilaian berbasis kinerja yang baik, pengajar harus memiliki tujuan yang jelas. Setelah merumuskan tujuan penilaian, pengajar dapat menentukan suatu bentuk kegiatan. Langkah selanjutnya adalah menentukan unsur-unsur mana dalam proyek/tugas yang akan ia gunakan untuk menentukan keberhasilan kinerja pembelajar.

Berbeda dengan sebagian besar bentuk tes tradisional, penilaian berbasis kinerja tidak memiliki batasan yang jelas antara jawaban benar dan salah. Tetapi lebih berupa derajat keberhasilan atau ketidak berhasil seseorang. Dengan demikian, pengajar perlu mengevaluasi kinerja dengan cara agar memungkinkan ia untuk memperhitungkan berbagai variasi derajat Lni bisa dicapai dengan menciptakan rubrik. Rubrik adalah sistem rating yang digunakan pengajar

untuk menentukan tingkat kemampuan pembelajar dalam melakukan tugas atau menampilkan pengetahuannya tentang suatu konsep. Dengan rubrik, pengajar dapat menentukan berbagai tingkat kemahiran untuk setiap kriteria.

Daftar Pustaka

- Airasian, P.W. (1991). *Classroom assessment*. New York: McGraw-Hill.
- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hibbard, K. M. and others. (1996). *A teacher's guide to performance-based learning and assessment*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Hargreaves, A., Earl, L., More, S, & Manning, S. (2001). *Learning to Change-Teaching Beyond Subjects and Standard*. California: Jossey Bass Inc.
- Popham, W. J. (1995). *Classroom assessment: What teachers need to know*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Stiggins, R. J. (1994). *Student-centered classroom assessment*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Stix, A. (1997). *Empowering students through negotiable contracting*. (Paper presented at the National Middle School Initiative Conference (Long Island, NY, January 25, 1997)) (ED 411 274)
- Wiggins, G. (1993). *Assessment, authenticity, context, and validity*. Phi Delta Kappan, November, 200-214.
- Wiggins, G. (1998). *Educative assessment: designing assessments to inform and improve student performance San Francisco*. Calif.: Jossey-Bass.