

---

---

## **Upaya meningkatkan keterampilan menyusun kisi-kisi penilaian melalui *in house training***

**Parni Parni**

Sekolah Dasar Negeri Siraman II. Wareng I, Wareng, Wonosari, Gunungkidul, Yogyakarta, Indonesia

\* Corresponding Author. Email: [parnigur@gmail.com](mailto:parnigur@gmail.com)

---

*Received: 29 November 2019; Revised: 5 March 2020; Accepted: 3 April 2020*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan meningkatkan keterampilan guru kelas dalam menyusun kisi-kisi soal penilaian di SD Negeri Siraman II, tahun 2019. Penelitian ini menggunakan desain Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Subjek penelitian ini yaitu guru kelas I, sampai dengan kelas VI SD Negeri Siraman II tahun 2019. Pengumpulan data melalui observasi partisipasi guru dalam mengikuti *in house training*, observasi pemateri dalam *in house training*, observasi pelaksanaan *in house training* secara keseluruhan, dan penilaian hasil tindakan berupa produk keterampilan menyusun kisi-kisi soal penilaian. Sedangkan analisis data yang digunakan dengan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada pencapaian skor hasil observasi partisipasi peserta dengan kategori cukup sebesar 33%, kategori baik 67% meningkat menjadi skor berkategori baik 33%, dan berkategori amat baik 67%. Hasil observasi pemateri dari 100% berkategori baik, meningkat menjadi 17% berkategori baik dan 83% berkategori amat baik. Hasil observasi pelaksanaan *in house training* secara keseluruhan dengan rata-rata skor 84,5% meningkat menjadi rata-rata skor 92,6%. Hasil penelitian ini menunjukkan pula meningkatnya keterampilan guru dalam menyusun kisi-kisi penilaian yang ditandai dengan rerata nilai keterampilan guru menyusun kisi-kisi soal penilaian Siklus I sebesar 75% dan pada Siklus II menjadi 89,8%. Dari nilai yang didapat guru tersebut telah melampaui rerata yang ditetapkan sebesar 86%.

**Kata Kunci:** kisi-kisi penilaian, *in house training*; penelitian tindakan kelas

**How to Cite:** Parni, P. (2020). Upaya meningkatkan keterampilan menyusun kisi-kisi penilaian melalui *in house training*. *Teacher in Educational Research*, 2(1), 22-30. doi:<http://dx.doi.org/10.33292/ter.v2i1.61>



---

### **PENDAHULUAN**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen (2005) Pasal 20, guru mempunyai kewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Melaksanakan penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran merupakan salah satu tugas keprofesionalan dan kewajiban guru. Membuat soal penilaian ulangan harian merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dari kegiatan seorang guru. Kegiatan ini menjadi salah satu titik penting dalam kegiatan belajar mengajar sebagai salah satu bentuk evaluasi bagi peserta didik. Para guru harus mengedepankan beberapa prinsip yang harus dipatuhi. Salah satunya adalah pembuatan kisi-kisi soal Penilaian yang sesuai dengan Kompetensi Dasar (KD). Pembuatan kisi-kisi ini menjadi nyawa yang mutlak diperlukan. Selain mengarahkan soal yang akan dibuat, pembuatan kisi-kisi soal ini juga mempermudah guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Secara ringkas, agar soal yang dibuat tidak melebar ke mana-mana.

Hasil monitoring dan supervisi yang dilakukan kepala sekolah di SD Negeri Siraman II, diketahui hampir 83% penilaian yang dilakukan guru kelas belum melalui prosedur yang benar. Para guru melakukan penilaian langsung membuat soal saja, tanpa melalui kisi-kisi terlebih dahulu. *Mindset* sebagian besar guru bahwa pembuatan kisi-kisi soal justru menjadi ribet. Padahal justru sebaliknya tidak demikian, karena kisi-kisi justru menjadi pedoman dalam rangka perakitan soal penilaian.



Pengertian dari kisi-kisi adalah suatu format berupa matriks yang memuat informasi yang dijadikan pedoman untuk menulis soal atau merakit soal menjadi suatu tes. Kisi-kisi berisi ruang lingkup dan isi materi yang akan diujikan. Tujuan penyusunan kisi-kisi adalah untuk menentukan ruang lingkup dan sebagai petunjuk dalam menulis soal. Pengertian dari kisi-kisi ini perlu dipahami kepada guru agar para guru menyadari pentingnya penyusunan kisi-kisi.

Ada pun fungsi dari kisi-kisi antara lain: (a) Panduan/pedoman dalam penulisan soal yang hendak disusun. Pedoman penulisan soal merupakan aspek terpenting ketika guru hendak memberikan soal kepada siswa, pedoman tersebut akan menjadi acuan bagi guru dalam penulisan soal sehingga akan memudahkan dalam pembuatan soal. (b) Penulis soal akan menghasilkan soal-soal yang sesuai dengan tujuan tes. Tes merupakan bahan evaluasi guru terhadap keberhasilan peserta didik dalam pembelajaran yang disampaikan, guru dalam mengevaluasi peserta didik akan memberikan soal tes evaluasi yang bermacam-macam sesuai dengan tujuan pencapaian evaluasi terhadap pembelajaran tertentu. Dalam pembuatan soal yang menggunakan kisi-kisi, penulis akan menghasilkan soal-soal yang sesuai dengan tujuan tes. (c) Penulis soal yang berbeda akan menghasilkan perangkat soal yang relatif sama, dari segi tingkat kedalamannya segi cakupan materi yang ditanyakan.

Penulisan kisi-kisi berfungsi untuk menyelaraskan perangkat soal, sehingga hal ini juga akan mempermudah dalam proses evaluasi. Kisi-kisi yang baik harus memenuhi persyaratan berikut ini: (a) Kisi-kisi harus dapat mewakili isi silabus/kurikulum atau materi yang telah diajarkan secara tepat dan proporsional. (b) Komponen-komponennya diuraikan secara jelas dan mudah dipahami. (c) Materi yang hendak ditanyakan dapat dibuatkan soalnya.

Manfaat kisi-kisi yaitu sebagai pedoman dalam penulisan soal atau dalam merakit soal menjadi suatu tes. Manfaat lain dari kisi-kisi ialah untuk menjamin sampel soal yang baik, dalam arti mencakup semua pokok bahasan secara proporsional. Agar item-item atau butir-butir tes mencakup keseluruhan materi (pokok bahasan atau sub pokok bahasan) secara proporsional, maka sebelum menulis butir-butir tes terlebih dahulu kita harus membuat kisi-kisi sebagai pedoman. Sebuah kisi-kisi memuat jumlah butir yang harus dibuat untuk setiap bentuk soal dan setiap pokok bahasan serta untuk setiap aspek kemampuan yang hendak diukur.

Berangkat dari kondisi, permasalahan, dan alternatif pemecahan masalah tersebut kepala sekolah melakukan penelitian tindakan sekolah tentang usaha peningkatan keterampilan guru kelas dalam menyusun kisi-kisi soal penilaian melalui *In House Training*. Melalui penelitian tindakan sekolah ini diharapkan guru mampu menyusun kisi-kisi soal sebelum melakukan kegiatan penilaian.

Menjadi seorang guru harus memiliki keterampilan yang dapat menunjang berhasilnya proses pembelajaran yang diinginkan. Keterampilan-keterampilan tersebut harus dimiliki, dikembangkan, dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik sebagai seorang pendidik. Salah satu keterampilan yang harus dimiliki dan dikembangkan adalah keterampilan dalam bidang mengevaluasi. Salah satu tujuan evaluasi/penilaian untuk mengetahui penguasaan materi yang telah diberikan. Terkait pelaksanaan evaluasi/penilaian maka guru dituntut untuk memiliki keterampilan dalam menyusun kisi-kisi soal sebagai pedoman penyusunan soal penilaian.

Kisi-kisi yang baik harus memenuhi persyaratan berikut ini: (1) Kisi-kisi harus dapat mewakili isi silabus/kurikulum atau materi yang telah diajarkan secara tepat dan proporsional, (2) Komponen-komponennya diuraikan secara jelas dan mudah dipahami, dan (3) Materi yang hendak ditanyakan dapat dibuatkan soalnya. Penulisan kisi-kisi soal adalah kerangka dasar yang dipergunakan untuk penyusunan soal dalam evaluasi proses pendidikan dan pembelajaran. Dengan kisi-kisi soal ini, maka seorang guru dengan mudah dapat menyusun soal-soal evaluasi. Kisi-kisi soal inilah yang memberikan batasan guru dalam menyusun soal evaluasi.

Dengan kisi-kisi penulisan soal maka tidak akan terjadi penyimpangan tujuan dan sasaran dari penulisan soal untuk evaluasi penulisan soal. Guru hanya mengikuti arah dan isi yang diharapkan dalam kisi-kisi penulisan soal yang dimaksudkan. Dalam penulisan kisi-kisi soal, guru harus memperhatikan hal-hal berikut: nama sekolah, nama satuan pelajaran,

mata pelajaran, kelas/semester, kurikulum acuan, alokasi waktu, jumlah soal, penulis, Kompetensi Inti, Kompetensi dasar, mata pelajaran, indikator soal, bentuk soal, dan nomor soal.

Untuk dapat memiliki keterampilan dalam menyusun kisi-kisi soal penilaian perlu langkah nyata yang harus ditempuh, sehingga dapat menjadi solusi dari permasalahan yang dihadapi di SD Negeri Siraman II. Adapun salah satu jalan yang dapat ditempuh untuk memenuhi kemampuan para guru tersebut dengan melaksanakan *In House Training (IHT)*.

*In House Training (IHT)* terdiri dari dua kata *in house* dan *training*, dalam kamus bahasa Inggris *in house* artinya di dalam rumah sedangkan *training* berarti latihan. Dessler (2006, p. 236) mendefinisikan *training* (pelatihan) merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang sekarang, tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan pendapat ahli lainnya, *In House Training* merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada (Sujoko, 2012).

Danim dan Khairil (2010, p. 94) bahwa *In House Training* merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal oleh kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan sebagai penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan berdasar pada pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, namun dapat dilakukan secara internal oleh guru sebagai trainer yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain. Sedangkan ketentuan peserta dalam IHT minimal 4 orang dan maksimal 15 orang.

Menurut Purwanto (2012, p. 96) program *in house training* adalah usaha pelatihan atau pembinaan yang memberi kesempatan kepada seseorang yang mendapat tugas jabatan tertentu dalam hal tersebut adalah guru, untuk mendapat pengembangan kinerja. *In House Training* juga bisa dikatakan sebagai suatu program sekaligus metode pelatihan dan pendidikan dalam jabatan yang dilaksanakan dengan cara langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. *In House Training* diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan ketrampilan/pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan.

*In House Training* adalah program pelatihan/*training* yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan atau organisasi dengan menggunakan tempat pelatihan sendiri, peralatan sendiri, menentukan peserta dan dengan mendatangkan *Trainer* sendiri. Jadi, anda menyiapkan tempat (baik itu di kantor, di hotel, dan lain-lain) kemudian menyediakan peralatan dan mendatangkan *Trainer* yang sesuai dengan topik tertentu yang dibutuhkan. Pelatihan sangat diperlukan untuk diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari persyaratan legislatif untuk kinerja industri dan standar keselamatan atau persyaratan pendidikan berkelanjutan. Hal ini pun sangat dibutuhkan untuk menjaga kualitas SDM untuk memaksimalkan potensi yang mereka miliki dan relevan dengan yang mereka hadapi dalam bekerja.

Sedangkan pelatihan menurut Widjaja (1986) adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dengan demikian, pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan.

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (Sulistiyani & Rosidah, 2003, p. 174), yaitu: (1) memperbaiki kinerja; (2) memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi; (3) membantu memecahkan persoalan operasional; (4) mengorientasikan pegawai terhadap organisasi; (5) memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi; dan (6) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasar uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *In House Training* di SDN Siraman II merupakan pelatihan yang diselenggarakan secara

internal oleh SDN Siraman II yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam hal keterampilan menyusun kisi-kisi soal penilaian di SDN Siraman II pada tahun 2019.

Saroni (2011) mengemukakan beberapa fungsi *In House Training*, sebagai berikut: a) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM); (b) Meningkatkan kualitas proses dan hasil; (c) Penguasaan materi lebih baik; (d) Guru lebih kompeten dibidangnya; (d) Pemenuhan standar kualitas guru; (e) Meningkatnya profesionalisme guru; (f) Banyak ilmu yang didapat untuk di implementasikan dalam proses pembelajaran; (g) Mendapat motivasi untuk diri sendiri dan selalu melakukan perbaikan; (h) Selalu mengikuti perubahan pada konsep pembelajaran; dan (i) Guru lebih kompeten dibidangnya.

Marwansyah (2000, p. 170) menjelaskan bahwa langkah-langkah *In House Training* (IHT) dilakukan melalui tiga fase, yaitu: **Pertama**, perencanaan, hal-hal yang perlu dilakukan pada fase ini adalah: (1) menentukan sasaran pelatihan; (2) menentukan tujuan pelatihan; (3) menentukan pokok bahasan/materi pelatihan; (4) menentukan pendekatan dan metodologi pelatihan; (5) menentukan peserta pelatihan dan fasilitator (trainer); (6) menentukan waktu dan tempat pelatihan; (7) menentukan semua bahan yang diperlukan dalam pelatihan; (8) menentukan model evaluasi pelatihan; (9) menentukan sumber dana pembiayaan yang dibutuhkan.

**Kedua**, proses penyelenggaraan, proses penyelenggaraan pelatihan pada dasarnya merupakan implementasi dari perencanaan. Fase ini dibagi menjadi dua tahapan yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan pelatihan. Pada tahap persiapan, proses pelatihan meliputi: (1) mempersiapkan kelengkapan bahan pelatihan (undangan pemberitahuan, materi, jadwal, media, daftar hadir, instrumen evaluasi) dan kesiapan sarana prasarana (tempat, fasilitas, konsumsi, peserta maupun *trainer*), (Nawawi, 2018, p. 228). **Ketiga**, Evaluasi pelatihan, fase evaluasi adalah fase penilaian terhadap kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan.

Keunggulan dari *In House Training* dibandingkan jenis training lainnya, diantaranya: (1) biaya lebih murah; (2) hasil bisa lebih maksimal; (3) peserta dari 1 organisasi sehingga tidak perlu khawatir bocornya sebuah rahasia penting/masalah intern yang terjadi di instansi; (4) Materi lebih spesifik.

## METODE

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, dimulai pada bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2019. Adapun tempat penelitian di SD Negeri Siraman II, Desa Wareng, Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa, Yogyakarta. Sebagai subjek penelitian adalah guru kelas I sampai dengan kelas VI berjumlah enam orang.

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah. Teknik dan alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah observasi dan penilaian produk dalam menyusun kisi-kisi soal (April, 2019). Adapun instrumen yang digunakan sebagai berikut: (a) Lembar Observasi Peserta. Pedoman observasi berisi daftar jenis objek yang diamati. Dalam proses observasi ini kolaborator tinggal memberikan skor pada kolom pengamatan tempat suatu peristiwa muncul. Panduan observasi untuk mengungkap partisipasi peserta/guru dalam kegiatan *In House Training* ini terdiri delapan indikator dengan skala skor 1 sampai 4, sehingga skor maksimal 32 dan skor minimal 8. Seluruh peserta memberikan penilaian observasi kepada tutor; (b) Lembar observasi tutor/pemateri. Panduan untuk mengungkap tutor ini terdiri dari lima belas indikator dengan skor 1 sampai 4, sehingga skor tertinggi yang diperoleh 60 dan skor terendah 15; (c) Lembar observasi untuk penilaian produk penyusunan kisi-kisi soal oleh peserta. Terdiri sembilan indikator dengan skala 1 sampai 4, sehingga skor maksimal 36 dan skor minimal 9; dan (d) Lembar observasi terhadap pelaksanaan *In House Training* secara keseluruhan, yang terdiri perencanaan tujuh indikator, pelaksanaan lima indikator, dan evaluasi empat indikator dengan skor 1 sampai 4. Dengan demikian skor tertinggi 68 dan skor terendah 16.

Analisis data hasil observasi terhadap kegiatan tersebut di atas menggunakan deskriptif kualitatif dengan prosentase. Data penelitian yang telah terkumpul dianalisa secara diskriptif dengan prosentase, selanjutnya diinterpretasikan dengan kalimat. Kategori dari

hasil observasi dinyatakan dengan sebutan sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang. Penentuan status kategori menggunakan interval sebagai berikut: 91-100% (sangat baik), 76-90% (baik), 61-75% (cukup), 51-60% (sedang), dan  $\leq 50\%$  (kurang) (Dirjen PMPTK, 2010: 143)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

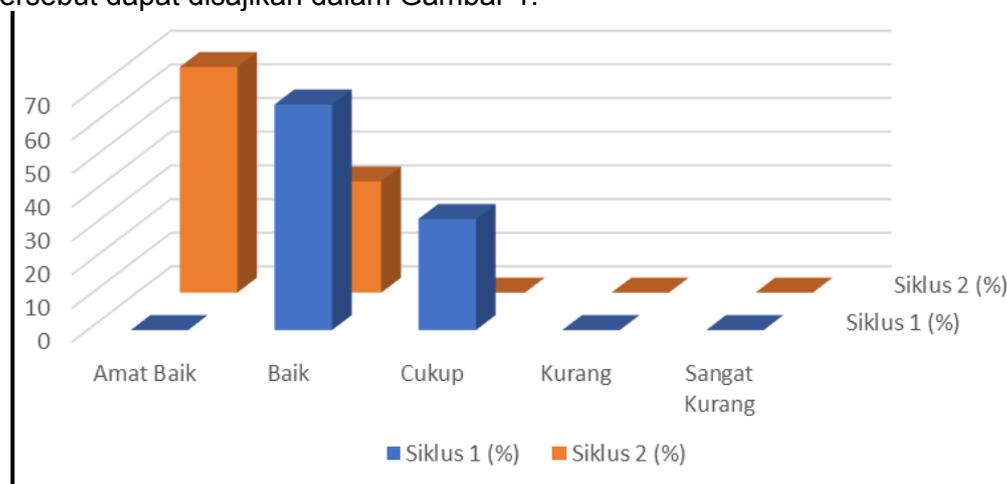
#### Partisipasi peserta/guru dalam mengikuti *In House Training IHT*

Dari hasil observasi pada Siklus I dan Siklus II, tingkat partisipasi peserta/guru bagus sekali. Kondisi demikian dapat terwujud antara lain peserta hanya sedikit, yaitu kurang dari 10 orang. Dengan demikian membuat peserta lebih fokus dan terlayani dengan baik. Dari Siklus I dan Siklus II skor hasil observasi mengalami peningkatan. Baik peneliti maupun kolaborator dapat memberikan kesimpulan bahwa peserta memang serius untuk mengikuti kegiatan *In House Training*. Mereka juga merasa materi ini dibutuhkan oleh masing-masing guru kelas. Peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil observasi peserta dalam mengikuti kegiatan *IHT Siklus I dan II*

No.	Tingkat Partisipasi	Siklus I	Siklus II
		Persentase (%)	Persentase (%)
1.	Amat Baik	0	67
2.	Baik	67	33
3.	Cukup	33	-
4.	Kurang	-	-
5.	Sangat kurang	-	-
	Jumlah	100	100

Dari hasil pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa skor peningkatannya cukup bagus artinya peserta memang sungguh-sungguh dalam keikutsertaan pada kegiatan tersebut. Perolehan skor tersebut dapat disajikan dalam Gambar 1.



**Gambar 1.** Capaian Tingkat Partisipasi Peserta in House training

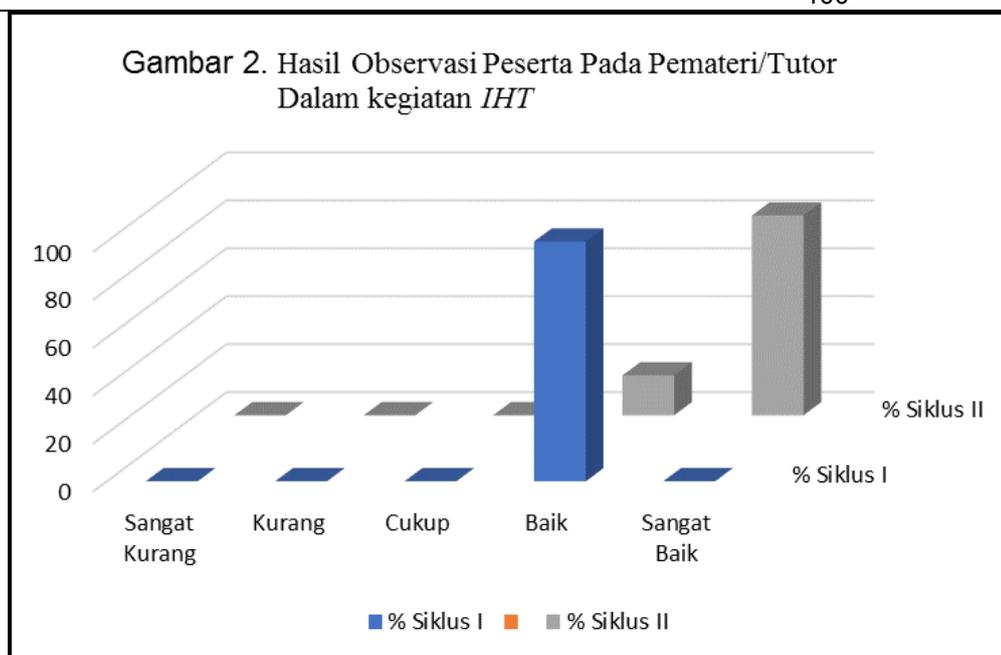
Dari Gambar 1 dapat kita lihat adanya peningkatan partisipasi peserta. Pada Siklus I berkategori cukup sebesar 33% dan berkategori baik 67%. Sedangkan pada Siklus II, peserta dengan berkategori baik 33% sedangkan 67% berpartisipasi dalam kategori sangat baik.

#### Penyampaian Materi melalui kegiatan *In House Training (IHT)* oleh Pemateri

Pemateri dalam hal ini Kepala sekolah benar-benar mempersiapkan dan merencanakan kegiatan *in house training* dengan matang. Hal ini terbukti hasil observasi dari seluruh peserta mencapai skor yang meningkat dari Siklus I dengan Siklus II. Artinya pemateri sungguh-sungguh mengevaluasi apa yang menjadi kekurangan di Siklus I dan meminimalisir kekurangan pada Siklus I. Dari hasil observasi peserta pada Siklus I dan II diperoleh hasil seperti tersaji pada Tabel 2. Perolehan tersebut dapat disajikan dalam Gambar 2.

Tabel 2. Penyampaian Materi melalui Kegiatan *In House Training*

No	Kriteria Tingkat Pemberian Materi	Persentase (%)	
		Siklus I	Siklus II
1.	Amat Baik	0	83.3
2.	Baik	100	16.7
3.	Cukup	0	-
4.	Kurang	0	-
5.	Sangat kurang	0	-
Jumlah		100	100



Gambar 2. Hasil Observasi Peserta pada Pemateri/Tutor dalam Kegiatan *In House Training*

Dari sajian Gambar 2 dapat dilihat bahwa adanya peningkatan prosentasi penyampaian materi dari pihak pemateri/Tutor. Pada siklus pertama hasil perolehan skor dalam kategori baik 100%. Sedangkan pada Siklus II, ada peningkatan 83,33% dalam kategori sangat baik, dan 33.67% dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa pihak pemateri ada usaha untuk meningkatkan mutu pelaksanaan kegiatan *IHT*.

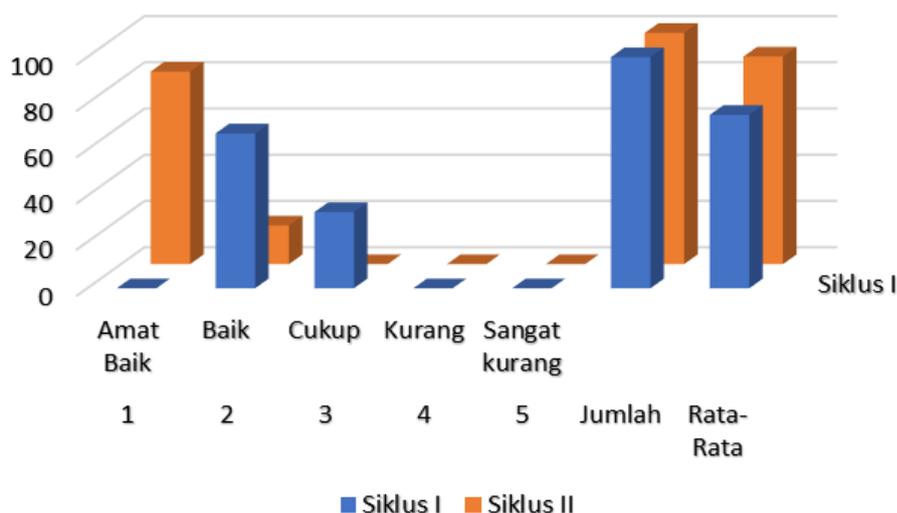
### Pelaksanaan Program Kegiatan *In House Training (IHT)*

Pelaksanaan program kegiatan *In House Training (IHT)* secara menyeluruh juga benar-nenar diupayakan sesuai dengan tujuan kegiatan, mulai dari persiapan/perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasinya. Hasil observasi kolaborator terlihat adanya peningkatan dari Siklus I dan Siklus II. Hal tersebut menunjukkan adanya usaha peneliti untuk mencapai mutu pelaksanaan yang optimal. Dari pelaksanaan Siklus I tidak ada hambatan yang berarti. Dari sisi kondisi cuaca panas yang begitu ekstrim sehingga walaupun kelas yang digunakan kegiatan ini sudah ada kipas angin namun peserta merasa gerah. Dari segialur pelaksanaan bagus, pemateri dapat melakukan pendampingan kepada peserta satu persatu. Demikian juga peserta dapat leluasa untuk berdiskusi dengan teman apabila ada hal-al yang belum dipahami.

Dari hasil observasi pada Siklus I dan Siklus II, tingkat keterlaksanaan kegiatan mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 3. Perolehan pada Tabel 3 apabila disajikan dalam bentuk diagram dapat dilihat pada Gambar 3.

Tabel 3. Pelaksanaan Program kegiatan *IHT*, Siklus I dan II

No.	Kegiatan	Presentasi Perolehan Skor	
		Siklus I	Siklus II
1	Perencanaan	82,1	96
2	Pelaksanaan	90,0	100
3	Evaluasi	81,3	81,3
	Jumlah	253,4	277,7
	Rata-rata	84,5	92,6



Gambar 3. Pelaksanaan Kegiatan *In House Training*

Dari Gambar 3 dapat kita lihat bahwa Pelaksanaan *IHT* ada peningkatan, pada Siklus 1 pelaksanaan *IHT* berkategori cukup sebesar 33 % dan berkategori baik sebesar 67%. Pada Siklus II pelaksanaan *IHT* berkategori Baik 16,7% dan berkategori amat baik 83,3%. Adapun rata-rata skor pada Siklus I skor sebesar 75%. Sedangkan pada Siklus II rata-rata skor sebesar 89,3%. Dengan demikian ada peningkatan sebesar 14,3%.

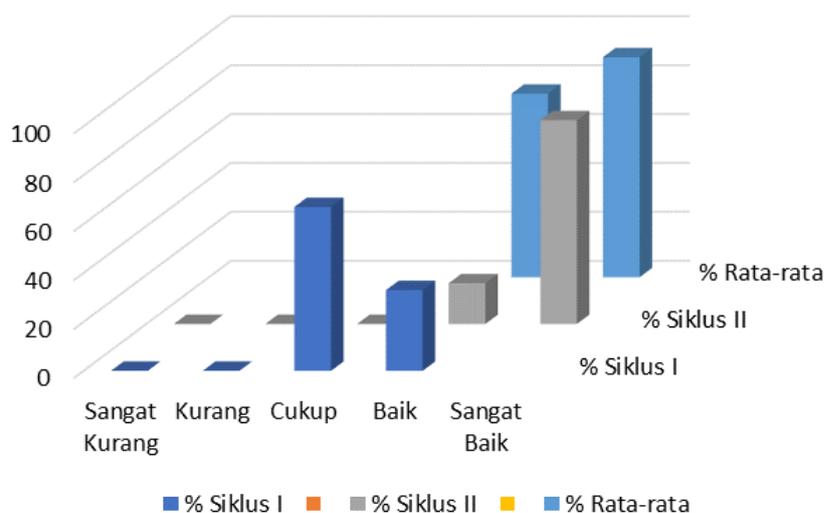
### Penilaian Penyusunan Kisi-Kisi Soal Penilaian

Pada kegiatan Penilaian hasil penyusunan kisi-kisi soal penilaian peserta pada Siklus I dan II, mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa peserta memang sungguh-sungguh untuk mengikuti kegiatan *In House Training*. Jumlah peserta dan motivasi untuk dapat memiliki keterampilan menyusun kisi-kisi soal penilaian sangat tinggi. Penilaian hasil penyusunan kisi-kisi soal penilaian peserta pada Siklus I dan II disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Prosentase Capaian Nilai Keterampilan Peserta Siklus I dan II

No.	Nilai keterampilan	Prosentase Capaian Nilai Keterampilan Peserta <i>IHT</i>	
		Siklus I	Siklus II
1.	Baik sekali	-	83.3
2.	Baik	67	16.7
3.	Cukup	33	-
4.	Kurang	-	-
5.	Sangat kurang	-	-
	Jumlah	100	100
	Rata-Rata	75	89.8

Dari hasil capaian peserta untuk nilai keterampilan menyusun kisi-kisi di atas dapat kita lihat bahwa adanya peningkatan keterampilan peserta dalam menyusun kisi-kisi soal penilaian dari Siklus I ke Siklus II. Peningkatan tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.



**Gambar 4.** Capaian Nilai Keterampilan menyusun Penilaian

Dari Gambar 4 dapat kita lihat bahwa pada Siklus I capaian nilai keterampilan peserta dalam menyusun kisi-kisi soal penilaian mencapai kategori cukup 33% dan baik 67%. Sedangkan pada Siklus II terlihat adanya peningkatan nilai capaian peserta dengan kategori baik sebesar 16,7% dan capaian nilai dengan kategori baik sekali sebesar 83,3%. Ini berarti bahwa pelaksanaan *In House Training* dapat meningkatkan keterampilan guru kelas dalam menyusun kisi-kisi penilaian di SDN Siraman II tahun 2019.

### SIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan analisis hasil dapat disimpulkan bahwa kegiatan *In House Training (IHT)* dapat meningkatkan keterampilan guru dalam menyusun kisi-kisi soal penilaian tahun 2019. Peningkatan kemampuan guru ditandai dengan indikator keberhasilan penelitian terlampaui. Capaian prosentase guru dapat mencapai nilai kategori rata-rata baik sekali untuk nilai keterampilan menyusun kisi-kisi sebesar 89,9%. Hasil ini jauh melebihi indikator penelitian yang menargetkan rata-rata 86% guru mencapai nilai minimal baik dalam menyusun kisi-kisi soal penilaian.

### DAFTAR PUSTAKA

- April, S. (2019). Meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun kisi-kisi soal dengan metode pendampingan pola "OCF" di SDN Yanti Jogoroto. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 4(1), 17–24. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v4n1.p17-24>
- Danim, S., & Khairil, H. (2010). *Profesi kependidikan*. Alfabeta.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (B. Molan (trans.)). PT Indeks.
- Marwansyah, M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Politeknik Negeri Bandung.
- Nawawi, H. H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Pub. L. No. 14 (2005). <http://www.sjdih.depkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm>
- Purwanto, M. N. (2012). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Saroni, M. (2011). *Personal branding guru: Meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru*. Ar-Ruzz Media.
- Sujoko, A. (2012). Peningkatan kemampuan guru mata pelajaran melalui in-house training. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 11(18), 27–39.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah, R. (2003). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Graha Ilmu.

Widjaja, A. W. (1986). *Peranan motivasi dalam kepemimpinan*. Akamedika Pressindo.