



EFEKTIFITAS PELATIHAN KETERAMPILAN MEMBUAT PERTANYAAN PADA GURU DI SD NEGERI 1 KULURAN

Dwi Nur Aini Dahlan

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

IAIN Samarinda

Jl. H. A. M. Rifaddin, Harapan Baru, Kec. Loa Janan Ilir, Samarinda, Kalimantan Timur

ai3_nii@yahoo.com

Abstract

The teacher needs to increase skills and knowledge of independence as a form of self-development that can be obtained through training. Training is one of the effective methods in a short time that has a positive impact. The principles in the training include participation, repetition, relevance, transference and feedback. This research aims to describe the implementation of training activities to make questions for SDN 1 Kuluran teachers and to find out the effectiveness of the training on the skills of making questions for SDN 1 Kuluran teachers. This type of research was a semi-descriptive quantitative research. The populations in this study were all teachers of SDN 1 Kuluran, consisting of 12 people. The data analysis used in this study was the T test. The test used the SPSS 21 application. The results of the study show that the training stages include introduction, connection, application, reflection and extension. Some points that must be considered in research are preparation, allocation and time consistency, participant activity (speaker as facilitator), and a conducive environment. The significance value obtained based on the results of the pretest and post test is $0.00 < 0.05$, which means that the training is effective in the skills of making questions of teachers at SD Kuluran.

Key words: training, question making skills, elementary school education

Abstrak

Peningkatan keterampilan, pengetahuan kemandirian diperlukan bagi pendidik sebagai wujud pengembangan diri yang dapat dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan menjadi salah satu cara efektif dalam waktu singkat yang memberikan dampak positif. Prinsip-prinsip dalam pelatihan meliputi *participation, repetition, relevance, tranference* dan *feedback*. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan pelatihan membuat pertanyaan pada guru SDN 1 Kuluran dan untuk mengetahui efektifitas pelatihan terhadap keterampilan membuat pertanyaan pada guru SDN 1 Kuluran. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif semi deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN 1 Kuluran yang berjumlah 12 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T. Pengujian menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahap-tahap pelatihan ini diantaranya adalah *introduction, connection, aplication, reflection dan extention*. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian adalah persiapan, pengalokasian dan konsistensi waktu, keaktifan peserta (pemateri sebagai fasilitator), dan lingkungan yang kondusif. Nilai signifikansi yang didapatkan berdasarkan hasil pretest dan post test adalah $0.00 < 0,05$ yang berarti pelatihan efektif terhadap keterampilan membuat pertanyaan guru di SD Kuluran.

Kata Kunci: pelatihan, keterampilan membuat pertanyaan, pendidikan sekolah dasar

A. Pendahuluan

Pelatihan adalah proses pembelajaran secara sistematis, terorganisir dan terencana dalam jangka waktu yang pendek¹. Pembelajaran pada pelatihan disesuaikan pada peserta dan lebih berorientasi pada hal-hal yang praktis, fungsional, aplikatif dan tujuan dari pelatihan secara garis besar adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemandirian peserta pelatihan.² Secara khusus pelatihan memiliki tujuan sebagai perbaikan melaksanakan tugas kinerja peserta pelatihan. Pelatihan menjadi salah satu solusi dalam peningkatan kualitas pembelajaran terutama bagi pendidik.

Prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut: a). *Participation* (peserta dituntut untuk aktif sebagai bentuk partisipasinya agar lebih cepat dalam pemahaman dan penguasaan terhadap materi yang diberikan); b). *Repetition* (pengulangan terhadap materi yang diberikan dengan tujuan agar peserta cepat memahami dan terus melekat dalam

¹Dhamiri, Kharisma Sakta, 2014, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, Mankeu Vol 3 No 1 2014: 374-463.

²Efin Shu Daniel Cassa Augustinus, 2018, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. Journal of Accounting and Management Innovation, Vol 2 No 1, Januari, 2018. Pp 50-66.

ingatan); c). *Relevance* (memiliki keterkaitan erat terhadap pekerjaan yang biasa peserta lakukan atau bisa berupa pemberian pemahaman secara umum di awal pelatihan); d). *Transference* (disesuaikan dengan kebutuhan yang akan dihadapi dalam pekerjaan peserta pelatihan); e). *Feedback* (umpan balik untuk mengukur efektifitas keberhasilan pelatihan).³ Indikator dalam melaksanakan pelatihan adalah sasaran dan tujuan jelas dan dapat diukur, kualifikasi pelatih harus memadai, penyesuaian materi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, metode yang digunakan menyesuaikan tingkat kemampuan peserta, dan peserta memenuhi ketentuan syarat yang telah ditetapkan.⁴ Pentingnya indikator untuk diperhatikan dalam pelatihan adalah sebagai pedoman mencapai target kesuksesan pelatihan.⁵ Manfaat dari kegiatan pelatihan dapat dirasakan oleh karyawan, perusahaan dan hubungan SDM baik individu, intra maupun antar group.⁶

Pelatihan masih dianggap menjadi cara efektif untuk memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peserta salah satunya adalah guru. Hal ini juga menjadi upaya pembangunan dalam jangka panjang.⁷ Pada hakikatnya, guru merupakan sumber daya pokok yang memiliki kepentingan utama dalam menciptakan kualitas pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.⁸ Dimana tujuan pendidikan dasar adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan pendidikan lebih lanjut.⁹ Kegiatan pelatihan merupakan bagian integral dari manajemen bidang ketenagaan di sekolah. Melalui kegiatan pelatihan para guru dapat merasakan manfaatnya diantara adalah meningkatkan keunggulan kompetitif, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan lancar, mengembangkan keterampilan, wawasan dan pengetahuan guru, meningkatkan kerjasama yang baik antar guru, dan mendapatkan sertifikat.¹⁰

Salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru adalah keterampilan membuat pertanyaan. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pengelolaan dalam

³Probosemi, Khori. 2011. *Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Bidang Pelayanan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang bogor*. Skripsi. Bogor: Universitas Djuanda.

⁴Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet II Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

⁵Efin Shu Daniel Cassa Augustinus... Pp 50-66.

⁶Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo, Jakarta.

⁷Supardi, 2013, *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

⁸Dwi Nur Aini Dahlan, 2019, *Identifikasi dan Optimalisasi Permainan Outdoor dalam Pembelajaran pada Taman Kanak-Kanak di Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan*. Southeast Asian Journal of Islamic Education, Vol 1 No 2. 2019.

⁹Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

¹⁰Kornelius, A. Margono, Hartutiningsih, 2014, *Pendidikan dan Pelatihan Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 27 Sendawar Kabupaten Kutai Barat*. E Journal Administrative Reform, 2 (3): 1811-1823. ISSN 2338-7637, ar.mian.fsip-unmul.ac.id.

melaksanakan pembelajaran, dan pemberian penilaian.¹¹Keterampilan guru dalam membuat pertanyaan menjadi indikator efektivitas proses pembelajaran.¹²Keterampilan guru dalam membuat pertanyaan juga menjadi kompetensi penting guru untuk mengukur perilaku atau kompetensi peserta didik.

Keterampilan membuat pertanyaan merupakan kemampuan dalam menggunakan berbagai pertanyaan oleh guru untuk mendapatkan jawaban dari peserta didik.¹³Keterampilan bertanya tingkat lanjut merupakan kelanjutan dari tingkat keterampilan bertanya dasar. Tujuan dari bertanya tingkat lanjut yaitu untuk memungkinkan peserta didik berfikir lebih analitis, tajam dan komprehensif.¹⁴Berdasarkan sifatnya pertanyaan tingkat lanjut dibagi menjadi 3 yaitu produktif, imajinatif dan terbuka. 1. Pertanyaan produktif adalah pertanyaan yang mendorong peserta didik untuk melakukan pengamatan, percobaan dan penyelidikan. Kebalikan dari pertanyaan produktif adalah pertanyaan tidak produktif. 2. Pertanyaan imajinatif adalah pertanyaan yang mendorong peserta didik untuk berimajinasi. Kebalikan pertanyaan imajinatif adalah pertanyaan faktual. 3. Pertanyaan terbuka mendorong peserta didik untuk menemukan lebih dari 1 jawaban yang benar. Kebalikan dari pertanyaan terbuka adalah pertanyaan tertutup.¹⁵ Pentingnya keterampilan guru dalam membuat pertanyaan menjadi urgensi dalam pendidikan yang dianggap dapat diselesaikan dengan cara pelatihan.

Pelatihan ini dilaksanakan pada guru SDN 1 yang berada di desa Kuluran. Desa Kuluran termasuk desa yang berada di Kabupaten Lamongan Provinsi Jawa Timur. Desa Kuluran merupakan salah satu desa yang memiliki penduduk paling banyak diantara desa lain di kecamatan kalitengah. Penduduk desa Kuluran pada tahun 2017 diperkirakan telah mencapai ± 2805 jiwa. Oleh karena itu desa ini terus berupaya melakukan pengembangan. Sampai saat ini, desa Kuluran masih melakukan pengembangan dalam berbagai bidang seperti perbaikan jalan, pemberdayaan masyarakat, dan bidang lainnya. Salah satu bidang yang sedang dalam perhatian khusus oleh pengurus desa adalah bidang pendidikan. Desa Kuluran adalah satu-satunya desa di kecamatan kalitengah yang memiliki SDN yaitu SDN 01 dan SDN 02.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, guru SDN 1 Kuluran masih banyak guru yang tidak memperhatikan pertanyaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Pertanyaan langsung yang diberikan oleh guru berlangsung pada saat proses pembelajaran terjadi interaksi maupun tanya jawab oleh guru terhadap peserta didik. Pertanyaan tidak langsung bisa tertuang dalam LKS maupun pembuatan soal ketika ujian. Setelah digali secara mendalam, banyak ditemukan guru yang pertanyaannya hanya

¹¹M. Shabir U, 2015, Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, Kompetensi Guru), Jurnal Auladuna Vol 2 No 2, Desember 2015: 221-232.

¹²Abd.Rahman Getteng, 2014, Menuju Guru Profesional dan Beretika, Cet. IX-Yogyakarta: Graha Guru.

¹³Supriadi, 2011, Strategi Belajar dan Mengajar. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.

¹⁴E. Mulyasa, 2009, Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

¹⁵Tanoto Foundation. 2018. Pelita Pendidikan.

sebatas menuntut peserta didik dalam mengulang gagasan guru daripada membangun gagasan peserta didik sendiri. Oleh karena itu, penelitian di laksanakan dengan harapan dapat mengembangkan keterampilan guru dalam membuat pertanyaan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan pelatihan membuat pertanyaan pada guru SDN 1 Kuluran dan untuk mengetahui efektivitas pelatihan terhadap keterampilan membuat pertanyaan pada guru SDN 1 Kuluran.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif semi deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN 1 Kuluran yang berjumlah 12 orang. Sampelnya juga menggunakan seluruh guru SDN 1 Kuluran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan observasi, tes dan dokumentasi.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kegiatan mendengarkan, mencatat dan mengamati secara langsung dengan tujuan untuk mendapatkan informasi terkait proses pelatihan dan pembuatan pertanyaan oleh guru. Tes yang digunakan dalam penelitian ini adalah evaluasi yang dilakukan peneliti dalam pengambilan nilai keterampilan membuat pertanyaan. Tes dilakukan sebelum mendapatkan pelatihan dengan tes setelah mendapatkan pelatihan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T. pengujian menggunakan spss 21.1 untuk mendapatkan hasil yang valid. Berikut merupakan tabel variabel penelitian:

Tabel 1. Variabel Penelitian

| No | Variabel | Sub variable | Definisi |
|----|---------------------------------|---|---|
| 1 | Pelatihan (x) | Analisis kebutuhan Penentuan tujuan, materi dan metode Evaluasi | Proses transfer pengetahuan dalam waktu singkat untuk mengembangkan keahlian, keterampilan, pengetahuan dan sikap sesuai dengan kebutuhan peserta |
| 2 | Keterampilan membuat pertanyaan | Imajinatif ><faktual Produktif><non produktif Terbuka><tertutup | Kemampuan guru dalam membuat berbagai pertanyaan kepada peserta didik untuk mendapatkan jawaban |

C. Temuan dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan di SDN 1 Kulurandilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap-tahap pelatihan ini diantaranya adalah *introduction, connection, application, reflection dan extention*. Pada saat tahap *introduction* pemateri menyampaikan latar belakang, tujuan dan garis besar langkah kegiatan pelatihan.

Tahap *introduction* diberikan kurang lebih selama 5 menit. Pada pemaparan latar belakang, pemateri menyampaikan standard minimal pengajuan pertanyaan guru kepada siswa sehingga siswa bukan hanya mampu mengulang gagasan dari guru tetapi

siswa juga mampu memproduksi gagasan siswa sendiri. Selain itu pemateri juga mengungkapkan komponen-komponen utama pada lembar kerja. Lembar kerja yang diberikan dapat memancing siswa untuk menemukan konsep daripada sebagai pelengkap penjelasan guru tentang suatu konsep. Tujuan yang diharapkan dalam kegiatan pelatihan ini adalah peserta mampu merumuskan pertanyaan produktif, imajinatif dan terbuka. Peserta juga mampu memahami komponen lembar kerja yang baik dan peserta mampu merancang lembar kerja yang memuat pertanyaan tersebut sesuai komponen lembar kerja.

Tahap selanjutnya adalah tahap *connection*. Tahap *connection* diberikan dalam waktu 10 menit. Pada tahap *connection* pemateri memberikan pertanyaan motivasi terkait pemahaman awal tentang lembar kerja dan pengalaman selama memberikan pertanyaan pada saat pembelajaran oleh guru terhadap siswa.

Tahap berikutnya adalah tahap *aplication*. Pada tahap *aplication* dibutuhkan waktu selama 90 menit. Tahap *aplication* ini pemateri meminta kepada peserta untuk terlibat langsung seperti merumuskan pertanyaan produktif, imajinatif dan terbuka, merancang lembar kerja dan mengidentifikasi komponen lembar kerja. Dalam pengaplikasiannya pemateri dibantu dengan media power poin. Kegiatan pertama yang dilakukan oleh peserta adalah membedakan pertanyaan dengan pernyataan, kemudian dilanjutkan dengan merumuskan pertanyaan (produktif, imajinatif dan terbuka), memeriksa pertanyaan. sebelum peserta merancang lembar kerja terlebih dahulu pemateri membantu peserta dalam membuat rangkuman penguatan materi. Selanjutnya pemateri menyampaikan identifikasi komponen lembar kerja.

Tahap selanjutnya adalah tahap refleksi selama 5 menit. Pada tahap refleksi pemateri memberikan pertanyaan terkait materi yang telah diberikan. Selain itu pemateri juga memberikan penguatan bahwa pertanyaan merupakan alat mengajar yang penting untuk mendorong siswa berpikir dan motivasi untuk selalu memberikan pertanyaan yang baik.

Pada tahap *extention* pemateri memberikan saran dalam proses latihan, sasaran yang diberikan merupakan saran latihan dalam merumuskan pertanyaan secara berkelanjutan oleh peserta dan memakinya dalam pembelajaran. tahap ini diberikan selama kurang lebih 5 menit.

Beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan karena dapat mempengaruhi lancar tidaknya selama proses tahapan pelaksanaan kegiatan berdasarkan observasi yang telah dilakukan dan menjadi temuan penelitian dalam mengamati tahap-tahapan pelatihan yaitu:

a. Persiapan

Persiapan sangat diperlukan dalam proses pelatihan. Persiapan ini bukan hanya terkait tentang administrasi tetapi juga pelaksanaan kegiatan pelatihan. Persiapan dalam pelatihan yang harus matang dalam pelatihan diantaranya adalah persiapan media, alat, tempat, waktu, materi, dan metode. persiapan yang baik akan dapat mensukseskan kegiatan sesuai dengan perencanaan dan dapat mencapai

tujuan pelatihan dengan baik. Hal ini diperkuat oleh Teguh¹⁶ yang menyatakan bahwa persiapan yang baik akan sangat efektif dalam pelaksanaan praktik industri. Seorang guru atau pemateri dalam hal ini diharuskan memiliki persiapan yang baik agar dapat mencapai keberhasilan dalam melaksanakan proses pemberian informasi.¹⁷

b. Pengalokasian dan konsistensi waktu

Pengalokasian dan konsistensi waktu dibutuhkan dalam kegiatan pelatihan supaya tercapai tujuan pelatihan dengan efektif dan efisien. Dalam pelaksanaan kegiatan terdapat beberapa kejadian-kejadian tak terduga atau sifatnya mendadak. Dengan pengalokasian waktu maka kejadian-kejadian tersebut tidak mengganggu keberlangsungan kegiatan. Konsistensi waktu yang diberikan ini terlebih dahulu telah disampaikan pada tahap introduction, sehingga konsistensi waktu telah disepakati oleh peserta maupun pemateri. Pengalokasian waktu dan konsistensi waktu sangat berkaitan erat dengan efektifitas dan efisiensi proses pemberian materi selama pelatihan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Farid¹⁸ menyatakan bahwa dalam peningkatan mutu dan kualitas pembelajaran maka seorang guru atau pemberi materi dalam penelitian ini harus pandai dalam memilih metode dan senantiasa meningkatkan efektifitas maupun efisiensi waktu. Hal demikian juga sangat berpengaruh terhadap kecepatan peserta pelatihan dalam menangkap materi.

c. Keaktifan peserta dan pemateri sebagai fasilitator

Keaktifan peserta dalam proses pelatihan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai kegiatan. Keaktifan peserta bukan hanya tampak pada perbuatan maupun cara berpikir. Tampak peserta dapat mengembangkan pemahaman maupun mengubah pemahamannya menjadi semakin baik. Keaktifan peserta ini sangat didukung oleh kondisi yang nyaman, dimana kondisi ini yang nyaman di nahkodai oleh pemateri sebagai fasilitator. Sebagai fasilitator pemateri menjaga kualitas dalam berkomunikasi, kualitas bertanya dan memberikan ruang gerak maupun berpikir peserta.

d. Lingkungan yang kondusif

Lingkungan yang kondusif memiliki pengaruh besar dalam keberlangsungan suatu acara salah satunya adalah pelatihan. Proses pemberian informasi kepada peserta memerlukan dukungan yang positif baik dari orang maupun lingkungan. Lingkungan kondusif akan menciptakan kondisi yang nyaman, aman dan menyenangkan. Penyerapan materi yang disampaikan dalam pelatihan akan

¹⁶Teguh Candra Irawan, 2010, Efektivitas Persiapan dan Pelaksanaan Praktik Industri, Program Studi Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Malang. Skripsi.

¹⁷Larlen, 2013, Persiapan Guru Bagi Proses Belajar Mengajar. Pena. Vol 3 no 1 Juli 2013: 81-91 ISSN 2089-3973.

¹⁸Farid Agus Susilo, 2014, Peningkatan dan Efektivitas pada Proses Pembelajaran, Journal, Universitas Negeri Surabaya.

menjadi lebih efektif dan berkesan oleh peserta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Didi¹⁹ menyatakan bahwa lingkungan belajar memiliki pengaruh sebesar 53,9% terhadap hasil belajar ips siswa kelas X. Lingkungan yang baik dalam hal ini berarti lingkungan belajar yang dapat mendukung tercapainya tujuan belajar. Lingkungan yang ada di sekitar anak merupakan salah satu sumber belajar yang dapat dioptimalkan untuk mencapai proses dan hasil pendidikan yang berkualitas bagi anak. Dengan lingkungan belajar yang kondusif pula siswa akan lebih tertarik untuk belajar, sehingga akan belajar dalam jangka waktu yang lebih lama. Di samping itu, untuk memahami satu pelajaran yang dianggap sulit, siswa harus memiliki waktu belajar yang lebih dari cukup.

2. Efektifitas pelatihan

Berdasarkan data yang telah diambil dalam melakukan pengujian efektifitas pelatihan terhadap keterampilan membuat pertanyaan guru, didapatkan nilai rata-rata pre tes sebesar 55.4167 dan rata-rata nilai post test sebesar 90.4167.

Tabel 2. Efektifitas pelatihan terhadap keterampilan membuat pertanyaan

| | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-----------------------------------|---------|----|----------------|-----------------|
| P a i r 1 pre test | 55.4167 | 12 | 11.95794 | 3.45196 |
| pro test | 90.4167 | 12 | 8.38243 | 2.41980 |

Pengujian selanjutnya adalah untuk melihat nilai korelasi pelatihan dengan keterampilan membuat pertanyaan guru. Didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.249. dengan demikian didapatkan nilai signikansi lebih besar daripada 0.05 sehingga tidak terdapat korelasi antara kedua variabel tersebut.

Tabel 3. Nilai korelasi pelatihan dengan keterampilan membuat pertanyaan

| | N | Correlation | Sig. |
|--------------------------------------|----|-------------|------|
| Pai r 1 pre test & pro test | 12 | .361 | .249 |

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan kriteria bila:

- Nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil pelatihan pada data pretest dan post test
- Nilai signifikansi (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil pelatihan pada data pretest dan post test.

¹⁹Didi Darmawan, 2013, Pengaruh Lingkungan Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Mata Pelajaran IPS di SMK. Skripsi. Universitas Tanjungpura Pontianak.

Tabel 4. Hasil Nilai 2-Tailed Paired Samples Test

| | Paired Differences | | | | | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---------------------|--------------------|----------------|-----------------|---|-----------|---------|----|-----------------|
| | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | 95% Confidence Interval of the Difference | | | | |
| | | | | Lower | Upper | | | |
| pre test - pro test | -35.00000 | 11.87051 | 3.42672 | -42.54216 | -27.45784 | -10.214 | 11 | .000 |

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ maka terdapat perbedaan antara hasil pelatihan pada data pretest dan post test. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan efektif terhadap keterampilan membuat pertanyaan guru di SD Kuluran. Simamora²⁰ meninterpretasikan pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan dianggap sebagai langkah yang efektif dalam meningkatkan keterampilan guru dalam membuat pertanyaan juga karena pelatihan sendiri memiliki banyak manfaat. Seperti yang telah dituliskan oleh very dkk²¹ tentang manfaat pelatihan diantaranya adalah karyawan lebih terampil dan lebih produktif dalam waktu yang singkat. Diungkapkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menjadi sarana motivasi untuk mendorong karyawan dalam mengoptimalkan kemampuan bekerja sehingga pelatihan dapat juga dijadikan sebagai usaha terencana dalam memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan.

Peningkatan keterampilan guru dalam membuat pertanyaan membuat guru menjadi lebih bersemangat dalam membuat lembar kerja siswa secara mandiri. Pemahaman guru dalam membuat 3 jenis pertanyaan juga meningkat baik pertanyaan produktif, pertanyaan imajinatif, dan pertanyaan terbuka. Pada dasarnya semua guru tidak mengalami kesulitan dalam membuat pertanyaan. Ini terbukti dari 12 guru semua bisa membuat pertanyaan imajinatif. Akan tetapi pada pembuatan pertanyaan terbuka hanya 5 orang yang dapat membuat 1 pertanyaan terbuka secara tepat dan 6 orang yang dapat membuat pertanyaan imajinatif yang benar. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya guru telah memiliki kemampuan awal dalam

²⁰Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

²¹Very M,R, Hamidah NU dan Moehammad, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

membuat pertanyaan hanya perlu dorongan, semangat dan peningkatan pemahaman secara mendalam terkait karakter ke 3 jenis pertanyaan tersebut.

Kemampuan guru dalam membuat pertanyaan sangat penting untuk ditingkatkan. Guru memegang peranan penting dalam pendidikan. Pembelajaran akan menjadi efektif apabila guru mampu merangsang siswa untuk aktif dalam mengembangkan potensi dirinya²². Baiknya kualitas pertanyaan yang diberikan oleh guru mampu mendorong, membimbing dan menilai kemampuan berfikir siswa²³

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa tahap-tahap pelatihan ini diantaranya adalah *intrduction* selama 5 menit, *connection* selama 10 menit, *aplication* selama 90 menit, *reflection* 5 menit dan *extention* 5 menit. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian adalah persiapan, pengalokasian dan konsistensi waktu, keaktifan peserta (pemateri sebagai fasilitator), dan lingkungan yang kondusif. Nilai signifikansi yang didapatkan berdasarkan hasil pretest dan post test adalah $0.00 < 0.05$ maka terdapat perbedaan antara hasil pelatihan pada data pretest dan post test. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan efektif terhadap keterampilan membuat pertanyaan guru di SD Negeri 1 Kuluran.

Referensi

- Augustinus, Efin Shu Daniel Cassa. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan*. Journal of Accounting And Management Innovation, Vol 2 No 1, Januari, 2018. Pp 50-66.
- Dahlan, Dwi Nur Aini. *Identifikasi dan Optimalisasi Permainan Outdoor dalam Pembelajaran Pada Taman Kanak-Kanak Di Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan*. Southeast Asian Journal of Islamic Education. Vol 1 No 2. 2019.
- Darmawan, Didi. *Pengaruh Lingkungan Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Mata Pelajaran IPS di SSMK*. Skripsi. Universitas Tanjung pura Pontianak. 2013.
- Dhamiri, Kharisma Sakta, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*, Mankeu Vol No 3, 2014: 374-463.
- Getteng, Abd. Rahman. *Menuju Guru Profesional dan Beretika cet. IX*. Yogyakarta: Graha Guru. 2014.
- Irawan, Teguh Candra. *Efektivitas Persiapan Dan Pelaksanaan Praktik Industri Program Studi Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Malang*. Skripsi. 2010.

²²Abd. Rahman Getteng. 2014. Menuju guru profesional dan beretika cet. IX. Yogyakarta: Graha Guru

²³Kunandar. 2009. Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kornelius, A. Margono, Hartutiningsih. *Pendidikan dan Pelatihan Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 27 Sendawar Kabupaten Kutai Barat*. E Journal Administrative Reform, 2 (3): 1811-1823. ISSN 2338-7637, 2014.
- Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009.
- Larlen. *Persiapan Guru bagi Proses Belajar Mengajar*. Pena. Vol 3 no 1 Juli 2013: 81-91 ISSN 2089-3973. 2013.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet II* Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2012.
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009.
- Probosemi, Khori. *Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Bidang Pelayanan pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Bogor*. Skripsi. Bogor: Universitas Djuanda. 2011.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta. 2011.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2006.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013.
- Supriadi. *Strategi Belajar dan Mengajar*. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu. 2011.
- Susilo, Farid Agus. *Peningkatan dan Efektivitas pada Proses Pembelajaran*. Journal. Universitas Negeri Surabaya. 2014.
- Tanoto Foundation. *Pelita Pendidikan*. 2018.
- U, M. Shabir. *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (Tugas Dan Tanggung Jawab, Hak Dan Kewajiban, Kompetensi Guru)*. Jurnal Auladuna Vol 2 No 2 Desember 2015: 221-232.
- Very M,R, Hamidah NU dan Moehammad. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*.