

## PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN KOMPETENSI GURU MELALUI WORKSHOP PEMBUATAN *RPP-UNIK*

Wustari L. Mangundjaya<sup>1\*</sup>, Iris Yolanda B. Tutuarima<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya., Indonesia

<sup>2</sup> Komunitas Kita Cinta Indonesia, Jakarta, Indonesia

\*Korespondensi : [wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id)

### Abstrak

Untuk dapat memperoleh peserta didik yang cerdas, dan memiliki wawasan kebangsaan, maka diperlukan adanya program pemberdayaan dan pendidikan yang menarik disesuaikan dengan kondisi karakteristik individu masing-masing. Untuk itu, seorang pendidik dalam hal ini guru harus mampu menciptakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang merupakan persiapan guru sebelum melakukan proses ajar mengajar. Dalam hal ini, dengan memerhatikan bahwa kreativitas dan inovasi peserta didik harus dikembangkan, maka guru juga harus mampu mengembangkan RPP yang progresif, yaitu yang memerhatikan kondisi dari peserta didik, yang disebut dalam program ini sebagai *RPP-Unik*. Program pembuatan RPP-Unik ini adalah merupakan program pengembangan organisasi dan kompetensi yang dilakukan pada salah sebuah sekolah Madrasah Ibtidaiyah di Depok, dengan jumlah partisipan 20 orang guru. Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk *workshop*, yang terbagi ke dalam 3 (tiga) tahapan, yaitu: 1) *Workshop* Rancangan RPP-Unik, 2) Penugasan pembuatan *RPP-Unik* dan 3) Evaluasi Rancangan *RPP-Unik*. Hasil evaluasi kegiatan menunjukkan bahwa partisipan merasa kegiatan ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan perannya sebagai guru dan menginginkan untuk ada program lanjutannya.

**Kata kunci:** Guru, RPP-Unik, Pengembangan Organisasi.

### Abstract

To develop competent students with national insight, it is necessary to have an empowerment and educational program adapted to each individual characteristic. Accordingly, teachers are required to have the knowledge and skill to develop a lesson plan. As other lesson plans in general, the referred lesson plan functions as learning trajectory prepared prior to teaching. However, RPP-Unik, the progressive lesson plan referred in this text, is aimed at developing students' creativity and innovation. RPP-Unik is an organizational and competency development program executed at one of the Madrasah Ibtidaiyah schools in Depok, with a total of 19 teachers participating. This activity is carried out in the form of a workshop, divided into 3 (three) stages, namely: 1) RPP-Unik Design Workshop, 2) Assignment to make Unique RPP and 3) Evaluation of RPP-Unik Design. The results indicate that the participants considered the workshop effective for developing their competencies and requested a follow-up program to be conducted.

**Keywords:** Teacher, RPP-Unik, Organizational Development

## 1. PENDAHULUAN

Bangsa yang kuat tercipta oleh adanya SDM yang kuat, kompeten dan berwawasan maju. Untuk itu, program pemberdayaan dan pendidikan yang optimal bagi peserta didik sangat berperan untuk dapat mengembangkan peserta didik dengan karakteristik tersebut. Sebagai akibatnya, pengajar atau guru sangat berperan untuk dapat menciptakan hal tersebut, khususnya

bagi para guru disekolah dasar. Guru dalam hal ini harus dapat menciptakan program pengajaran dan pendidikan yang kreatif dan inovatif yang harus dituangkan dalam RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). RPP merupakan persiapan guru sebelum melakukan proses ajar mengajar. RPP mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian

kompetensi, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar. Sebagaimana Permendikbud No.22 (2016) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana kegiatan pembelajaran tatap muka untuk satu kali pertemuan atau lebih. RPP dikembangkan dalam silabus untuk mengarahkan kegiatan pembelajaran peserta didik dalam upaya mencapai kompetensi dasar (KD). RPP adalah elemen yang penting dalam proses ajar mengajar karena berperan sebagai sarana untuk mewujudkan KD di dalam proses ajar mengajar.

RPP bukanlah hal yang baru bagi para guru, meskipun demikian *RPP-Unik* yang diperkenalkan dalam *workshop* ini lebih singkat, tidak membutuhkan proses administrasi yang berkepanjangan dan yang lebih utama adalah memfasilitasi proses pembelajaran yang menjadikan siswa sebagai mitra dalam mengonstruksi pengetahuan sebagaimana halnya yang tercantum dalam pendekatan John Dewey (1997) melalui konsep pendidikan progresif. Pendidikan progresif adalah pendekatan pragmatis yang menekankan pada peran pendidikan untuk melakukan pembelajaran melalui pengalaman, dan peserta didik harus dapat belajar bersama-sama. Lebih lanjut, Dewey (1997) menyatakan bahwa lingkungan pembelajaran yang berdasarkan atas prinsip demokratis adalah ideal, dimana pada program tersebut mempromosikan adanya kesetaraan bagi semua peserta didik dalam pengalaman proses pembelajarannya. Dengan demikian RPP-Unik yang diajarkan akan melakukan pembelajaran yang mengakomodasi perbedaan individual serta kesetaraan.

Kegiatan *workshop RPP-Unik* ini adalah merupakan bagian dari program pengembangan organisasi, dalam hal pengembangan kompetensi guru yang

dilakukan pada salah sebuah sekolah Madrasah Ibtidaiyah di Depok. Berdasarkan hasil analisis organisasi yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa para guru memerlukan adanya peningkatan kompetensi khususnya dalam hal pelaksanaan pengajaran supaya dalam menjalankan perannya sebagai pendidik dapat menjadi lebih kreatif, dan inovatif. Berdasarkan hal tersebut, maka pengabdian merancang program intervensi berupa pelatihan dalam bentuk *workshop* yang akan mengajarkan bagaimana caranya merancang *RPP-Unik*, serta mengimplementasikannya di kelas masing-masing.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Metode dan pendekatan yang dilakukan adalah berdasarkan prinsip pengembangan organisasi, yaitu berlandaskan atas hasil analisis organisasi, yang dilanjutkan dengan perencanaan intervensi yang merupakan alternatif solusi dari permasalahan yang dihadapi oleh guru (Mangundjaya, 2020). Program pengembangan organisasi terdiri dari beberapa tahapan yaitu : 1) *entry* dan *contracting*, 2) analisis organisasi (organisasi secara keseluruhan, unit kerja/tim; maupun individu), 3) pemberian *feedback* hasil analisis, 4) merancang intervensi, 5) menerapkan metode intervensi yang dipilih, 6) internalisasi perubahan. (Mangundjaya, 2020; Cummings & Worley, 2019).

Selain itu, sesuai dengan pendekatan *Action Research* yang terdapat dalam pendekatan pengembangan organisasi. maka keterlibatan pihak mitra adalah aktif dalam seluruh kegiatan. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan program pengembangan organisasi dan peningkatan kompetensi guru akan dapat

memenuhi kebutuhan serta mengembangkan kapabilitas organisasi (dalam hal ini sekolah) untuk dapat melakukan proses pengembangan organisasi secara mandiri kelak di kemudian hari. Dalam hal ini pelibatan dimulai dari kegiatan menganalisis mendiagnosis atau permasalahan, merancang program intervensi, pelaksanaan program sampai pada evaluasi program (Cummings & Worley; 2015, Rothwell et al, 2010; Mangundjaya, 2020)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis organisasi yang dilakukan melalui wawancara dan FGD maka diperoleh hasil bahwa Sekolah Madrasah Ibtidaiyah yang berlokasi di Depok, memiliki beberapa permasalahan yaitu: 1) Kompetensi dan Profesionalisme Guru; 2) Pengayaan Proses Pembelajaran, 3) Efektivitas Penanaman Nilai-Nilai, 4) Manajemen Sekolah dan 5) Minimnya Fasilitas Sarana dan Prasarana. Dari lima isu tersebut di atas, pengabdian memfokuskan pada pengayaan proses pembelajaran, dengan cara pemberian pelatihan melalui *workshop* mengenai RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa para guru sangat memerlukan keterampilan perancangan RPP dibandingkan dengan kegiatan lainnya. Metode intervensi pelatihan yang dipilih adalah dengan cara *workshop*. *Workshop* dapat didefinisikan sebagai lokakarya. Ada pula yang menyebutnya pelatihan. Dengan perkataan lain, *workshop* juga diartikan sebagai kegiatan yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang dengan keahlian tertentu. Mereka membagikan pengetahuan sekaligus memberikan pengajaran atau pelatihan kepada peserta yang datang. Berbeda dengan seminar, *workshop* bersifat dua arah dan di

dalamnya terkait pula pembahasan teori dan praktik. *Workshop* seringkali dilakukan lebih dari satu hari karena *workshop* berupaya memberikan pemahaman teoritis dan keterampilan (*skills*). Peserta *workshop* bisa saja terdiri dari tim yang multidisipliner dan beragam (Sufi dkk, 2018).

Dalam hal ini, *workshop* yang didesain adalah mengembangkan keterampilan membuat RPP-Unik, yang berdasarkan atas konsep pendidikan progresif. Penerapan pendidikan progresif tidak hanya dijadikan bagian dari proses penyusunan RPP-Unik dalam proses mengajar di kelas, tetapi juga menjadi bagian dari pendekatan yang digunakan untuk *workshop* para guru. Metode *workshop* yang dipilih sebagai pendekatan yang akan digunakan dalam kegiatan dianggap sesuai, karena melalui *workshop* peserta menjadi subyek yang mengonstruksi pengetahuan dan kemampuannya yang dalam hal ini adalah penyusunan RPP-Unik.

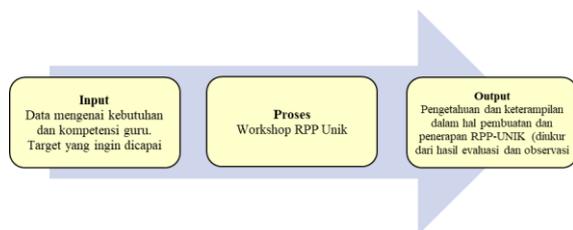
Secara umum kegiatan ini dilakukan dengan 3 (tiga) tahapan yaitu:

#### a. Perencanaan

Berdasarkan hasil diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi oleh sekolah, maka solusi yang ditawarkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Permasalahan-Solusi-Target

Permasalahan	Solusi	Target
Pengayaan proses pembelajaran	Melakukan <i>workshop</i> mengenai metode pembelajaran, dan penggunaan alat bantu pembelajaran bagi para guru	Peningkatan keterampilan dalam hal penggunaan berbagai metode pembelajaran dan alat bantu pembelajaran



Gambar 1: *input – proses – output* program *RPP-Unik*

Berdasarkan diskusi dengan tim pengembangan guru dan sekolah, idealnya program pendampingan dan pelatihan tersebut akan terbagi menjadi beberapa tahap yaitu sebagai berikut:

a) Level 1: Mengembangkan keterampilan mengajar (*Developing Teaching Skills*) sesuai dengan pendekatan pendidikan progresif, yaitu dengan cara mendesain *RPP Unik* yang disesuaikan dengan kondisi peserta didik.

b) Level 2: Penyesuaian Silabus dan materi pembelajaran (*Aligning Syllabus dan Teaching Materials*), yaitu menyesuaikan silabus yang telah dibuat dengan materi pembelajaran yang harus diberikan pada peserta didik.

c) Level 3: Penyesuaian Visi dan Misi (*Aligning Vision dan Mission*), yaitu menyesuaikan visi dan misi organisasi (dalam hal ini visi dan misi sekolah), yang dituangkan dan diselaraskan dengan silabus dan materi pembelajaran, serta *RPP Unik* yang dibuat.

Dari proses yang terdapat pada gambar tersebut, terlihat bahwa salah satu target yang ingin dicapai adalah mengenai peningkatan pengetahuan dan keterampilan para guru dalam hal pelaksanaan pengajaran, yang dimulai dari pembuatan *RPP-Unik*.

#### **b. Implementasi *Workshop RPP-Unik***

Tahap ini dalam program pengembangan organisasi disebut sebagai tahap mengelola perubahan,

yang merupakan implementasi dari pelaksanaan program intervensi. Program intervensi yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- Workshop* kompetensi proses belajar mengajar (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran Unik) .
- Penugasan pembuatan *RPP-Unik*
- Workshop* mengenai evaluasi pembuatan *RPP-Unik*
- Praktik mengajar dengan menggunakan *RPP-Unik*

#### **Workshop Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (*RPP-Unik*)**

Kegiatan ini dilakukan selama 2 hari dengan metode experiential learning, dengan tujuan memberikan pembekalan mengenai pembuatan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (*RPP*) yang praktis dan efektif. Tim pengabdian menamakan *RPP* tersebut adalah *RPP-Unik*, karena berdasarkan konsep psikologi, setiap individu adalah unik.

Topik-topik yang dibahas pada workshop ini antara lain adalah sebagai berikut:

- Mengenal manfaat & menyusun *RPP-Unik* yang berbeda dengan *RPP* yang selama ini diwajibkan oleh Dinas Pendidikan.
- Pengembangan dan pemanfaatan media serta latihan praktik mengajar.

Perlu dicatat bahwa pendekatan pendidikan progresif yang mengedepankan peran siswa sebagai subyek, membutuhkan materi yang dapat memfasilitasi proses belajar siswa melalui pengalaman. Materi yang dirancang dalam *RPP-Unik* tidak hanya memberikan pelajar pengetahuan kognitif tetapi juga pengalaman.

## Penugasan pembuatan *RPP-Unik*

Pada kegiatan ini peserta diminta untuk membuat RPP (*lesson plan*), dan pengabdian melakukan *monitoring* serta pengamatan di kelas. Setelah jangka waktu tertentu para guru diminta untuk mengikuti *workshop* evaluasi *RPP-Unik*, yaitu mempresentasikan *RPP-Unik* yang telah dibuat.



Gambar 2: Pelaksanaan *Workshop RPP-Unik*

## Workshop evaluasi Penerapan *RPP-Unik*

*Workshop* yang ketiga adalah merupakan *workshop* evaluasi mengenai Rancangan Pelaksanaan Pengajaran (RPP). Dalam hal ini para peserta diminta untuk membuat video mengenai *RPP-Unik* yang telah diterapkan di sekolah. Pada *workshop* ini video tersebut ditayangkan dan dibahas bersama mengenai kekuatan dan pengembangan yang diperlukan. *Workshop* ini dilakukan selama 1 (satu) hari.

## c. Evaluasi

Dibawah ini dibahas mengenai 2 (dua) hasil evaluasi yaitu evaluasi *workshop* implementasi *RPP Unik* dan evaluasi penerapan *RPP-Unik*.

### Evaluasi *workshop* membuat *RPP-Unik*

Hasil evaluasi *workshop* dilakukan berdasarkan level 1 (reaksi), berdasarkan atas aspek kesesuaian hasil dengan tujuan; durasi (Lama Kegiatan); Materi/*Handout*/ Perlengkapan; Metode serta komentar dan saran Tabel 2: Hasil evaluasi kegiatan *workshop* rancangan *RPP-Unik*

N o.	PERNYATAAN	S K	K	C	B	SB
1	Kesesuaian hasil kegiatan dengan tujuan (manfaat)	-	-	-	3 (15 %)	17 (85 %)
2	Durasi (Lama Kegiatan)	-	-	-	11 (55 %)	9 (45 %)
3	Materi/ <i>Handout</i> / Perlengkapan.	-	-	-	4 (20 %)	16 (80 %)
4	Metode Penyelenggaraan	-	-	-	5 (25 %)	15 (75 %)
5	Fasilitator/ <i>Trainer</i>	-	-	-	1 (5 %)	19 (95 %)

Berdasarkan hasil evaluasi pada tabel tersebut di atas, terlihat bahwa secara umum partisipan memberikan penilaian yang tinggi pada kegiatan yang dilakukan bahkan yang memberikan nilai sangat baik bagi fasilitator berjumlah 95%. Dari hasil evaluasi tersebut terlihat bahwa secara umum partisipan sangat antusias dan menikmati kegiatan *workshop* yang menurut mereka belum pernah dilakukan dengan pendekatan yang berdasarkan *experiential learning*.

Selain itu, untuk mengetahui hasil evaluasi pada level 2 (proses

pembelajaran) maka dilakukan *pre* dan *post test*, yang tertampil pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4: Hasil *Pre* dan *Post Test* peserta

No	Nama	Pre-Test	Post-Test	Peningkatan Pengetahuan	
		Nilai	Nilai	Nilai	%
1	APN	40	50	10	25
2	AAW	10	20	10	100
3	DA	50	80	30	60
4	EWS	50	60	10	20
5	HNZ	60	80	20	25
6	KKP	30	50	20	67
7	LN	30	40	10	25
8	M	20	40	20	100
9	MH	40	80	40	100
10	M	40	60	20	50
11	NAN	20	60	40	200
12	N-1	40	60	20	50
13	N-2	50	60	10	20
14	R	20	50	30	150
15	S-1	40	60	20	50
16	S-2	50	80	30	60
17	SM	10	50	40	400
18	WH	30	50	20	40
19	Y	50	80	30	60
20	Z	30	60	30	100

Dari hasil evaluasi level 2, berupa *pre* dan *post test* menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan yang signifikan sebesar 20% - 200%, yang artinya menunjukkan bahwa terdapat proses pembelajaran dari *workshop* yang telah dilakukan.

Selain dari kegiatan di dalam kelas, tim pengabdian juga melakukan pendampingan di sekolah dengan cara melakukan observasi proses pembelajaran maupun melakukan pendampingan hasil dari pengamatan dan pendampingan tersebut di diskusikan kembali pada *workshop* evaluasi.

Hasil evaluasi dari *workshop* terakhir, menunjukkan bahwa peserta memiliki antusiasme dan komitmen

dalam menerapkan program baru yang diajarkan yaitu mengenai *RPP-Unik*. *Workshop* ini dilakukan dengan cara mendiskusikan *RPP-Unik* yang telah dibuat oleh setiap peserta dan memberikan umpan balik mengenai hasil pembuatan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (*RPP-Unik*) tersebut.

### Penerapan proses pembelajaran (*Transfer of Learning*)

Hasil pelatihan tidak akan efektif bila tidak dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari atau unit kerja, Untuk itu, kegiatan *transfer of learning* diperlukan (Mangundjaya, 2017, Noe, 2019). Untuk tetap dapat mendampingi maupun memonitor pengembangan proses belajar di sekolah, tim pengabdian juga membuat satu grup sosial media yang tujuannya untuk membahas berbagai isu mengenai pendidikan.

Tim juga melakukan evaluasi tahap selanjutnya dengan cara melihat penerapan para guru dalam mengajar disekolahnya. Dari hasil observasi, diperoleh bahwa terdapat peningkatan kreativitas, inovasi maupun pendekatan dalam cara pengajaran yang dilakukan oleh para guru-guru tersebut.

### 4. KESIMPULAN

Untuk dapat memperoleh pendidikan yang baik maka para guru juga harus dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai, khususnya keterampilan yang berhubungan dengan pengajaran. Dalam hal ini, pelatihan dan *workshop* mengenai *RPP-Unik* dapat menjadi salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kompetensi mengajar. Hal ini disebabkan karena dengan menerapkan *RPP-Unik* dimana pengajaran dirancang dengan mempertimbangkan kondisi peserta didik maka hal ini akan menjadi

lebih menarik bagi para peserta didik sehingga membuat mereka menjadi lebih termotivasi untuk belajar. Tidak hanya itu, dengan adanya *RPP-Unik*, maka para guru juga termotivasi untuk melakukan inovasi dan kreativitas dalam melakukan pengajaran. Untuk itu, pengayaan dalam penerapan *RPP-Unik* perlu dilakukan. Selain itu *RPP-Unik* juga perlu di sosialisasikan kepada sekolah-sekolah lain yang juga membutuhkan pengayaan dalam hal pengajaran dan pembuatan *RPP-Unik*.

Sementara itu, dari hasil analisis organisasi terlihat bahwa pihak guru dan sekolah juga memerlukan kegiatan pelatihan Penyesuaian Silabus dan materi pembelajaran (*Aligning Syllabus dan Teaching Materials*) serta Penyesuaian Visi dan Misi (*Aligning Vision dan Mission*), yang sebenarnya merupakan kegiatan lanjutan dari kegiatan penyusunan *RPP-Unik*, meskipun demikian pada kesempatan kali ini dengan keterbatasan waktu dan dana maka pengabdian hanya memfokuskan pada kegiatan pembuatan *RPP-Unik* serta memonitor penerapannya. Bila dimungkinkan kegiatan lanjutan memberikan pengayaan mengenai penyesuaian silabus dan materi pembelajaran serta penyesuaian visi dan misi akan berguna bagi para guru karena mereka memperoleh seluruh paket mengenai *RPP-Unik* secara lengkap.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat (DRPM) Universitas Indonesia yang telah memberikan hibah untuk melakukan pengabdian masyarakat dalam hal pendampingan pengembangan organisasi. Ucapan terima kasih juga disampaikan pada Komunitas Kita Cinta Indonesia, yang telah membantu untuk

dapat terlaksananya kegiatan Pengabdian pada Masyarakat ini

#### REFERENSI

- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2017). *Organization development & change*, (10th ed.). Cengage Learning
- Dewey, J (1997). *Experience and Education*, NY, USA: Free Press
- Mangundjaya, W.L and Pendjol, I (2022). Pendampingan pengembangan organisasi melalui pendekatan SWOT dan Appreciative Inquiry pada panti asuhan di Jakarta. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Volume 6, No 2, November 2022. DOI: <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v6i2.1628>
- Mangundjaya, W.L.H (2020). *Pengembangan Organisasi: Diagnosis dan Intervensi Organisasi*, Surabaya: Jakad Media.
- Mangundjaya, W.L (2019), Seminar, Workshop dan pelatihan sebagai intervensi pengembangan kompetensi SDM, Yogyakarta.: Graha Ilmu.
- Mangundjaya, W.L.H (2017), *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*, Jakarta: Swascita Publication.
- Noe, R. (2019). *Employee Training & Development*, NY: McGraw Hill.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 (2016), *Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah*, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia.

- Rothwell, W. J., Stopper, A. L. M., Myers, J. L. (2017). Assessment and diagnosis for organization development: Powerful tools and perspectives for the OD practitioner. Florida: CRC Press, Taylor & Francis Group
- Sufi, S., Duckles, B., Simera, I., Nurmikko-Fuller, T., Bellis, L., Miah, W., Wilde, A., Nenadic, A., Silva R., de Beyer, J.A., Struthers, C., Emsley, I., Philippe, O., Balzano, M., Coelho, S., Ford, H., Jones, Vanessa, C., dan Higgins (2018). Ten simple rules for measuring the impact of workshops. Research Gate, May 2018.