

**PENINGKATAN KEMAMPUAN GURU DALAM MENYUSUN  
RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP) MELALUI  
ON THE JOB TRAINING DI SMK NEGERI 1 GOMO, NIAS  
SELATAN**

*Oleh : Ikhtiar Ndruru*

**Abstrak**

Tujuan penelitian tindakan sekolah ini ingin mendeskripsikan peningkatan kemampuan guru-guru SMK Negeri 1 Gomo, Kabupaten Nias Selatan dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan menggunakan pola on the job training. Penelitian tindakan sekolah ini dilakukan di SMA Negeri 1 Gomo, Kabupaten Nias Selatan. Tahapan kegiatan atau tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: Perencanaan, Pelaksanaan, Pengamatan dan Evaluasi, serta Refleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa on the job training dapat meningkatkan kemampuan menyusun RPP Mata Pelajaran Pendidikan Agama Kristen bagi guru-guru SMK Negeri 1 Gomo, Kabupaten Nias Selatan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan perolehan nilai dari siklus I ke siklus II dengan nilai rata-rata sebesar 2,11 pada siklus I menjadi 2,76 pada siklus II. Atau ada kenaikan sebesar 0,65 poin. On the job training pun ternyata dapat memberikan suasana yang menyenangkan bagi peserta selama mereka mengikuti pelatihan.

**Kata kunci :** kemampuan guru, RPP

## **1. Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan nasional adalah aspek kurikulum. Kurikulum merupakan suatu sistem program pembelajaran untuk mencapai

tujuan institusional pada lembaga pendidikan, sehingga kurikulum memegang peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan/kompetensi, isi, dan bahan pelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Muara keberhasilan kurikulum secara aktual akan ditentukan oleh implementasi kurikulum. Implementasi kurikulum pada satuan pendidikan, diejawantahkan dalam bentuk kegiatan pembelajaran serta berdasarkan pada desain atau rencana pembelajaran yang telah ditetapkan. Pada pelaksanaannya sering terjadi implementasi kurikulum yang tidak sesuai dengan desain pembelajaran sehingga mengakibatkan ketidaktercapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengimplementasikan kurikulum agar sesuai dengan rancangan, dibutuhkan beberapa kesiapan, terutama kesiapan pelaksana. Sebagus apapun desain atau rancangan kurikulum yang dimiliki tetapi keberhasilannya bergantung kepada guru. Kurikulum yang sederhana pun apabila gurunya memiliki kemampuan, semangat, dan dedikasi yang tinggi hasilnya akan lebih baik daripada desain kurikulum yang hebat tetapi kemampuan, semangat, dan dedikasi gurunya rendah. Guru adalah kunci utama keberhasilan pendidikan. Sumber daya yang lain pun merupakan kunci keberhasilan pendidikan, tetapi kunci utamanya terletak pada guru.

Implementasi kurikulum sesungguhnya terjadi pada saat proses belajar mengajar. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, dalam proses tersebut terkandung multi peran guru. Peran guru dalam upaya

mengimplementasikan kurikulum pada tingkat satuan pendidikan meliputi; merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum.

Peranan guru berkenaan dengan perencanaan kurikulum adalah guru membuat perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP). Perencanaan pembelajaran maksudnya adalah membuat persiapan pembelajaran. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa jika tidak mempunyai persiapan pembelajaran yang baik, maka peluang untuk tidak terarah terbuka lebar, bahkan mungkin cenderung untuk melakukan improvisasi sendiri tanpa acuan yang jelas.

Mengacu pada hal tersebut, guru diharapkan mampu melakukan persiapan pembelajaran, baik menyangkut materi pembelajaran maupun kondisi psikis dan psikologis yang kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran. Pada dasarnya kegiatan merencanakan dapat meliputi; penentuan tujuan/kompetensi/indikator yang diharapkan, menentukan materi/bahan pelajaran, menentukan media, metode, alat pembelajaran, dan merencanakan penilaian pembelajaran.

Kegiatan merencanakan merupakan upaya sistematis dalam upaya mencapai tujuan. Melalui perencanaan pembelajaran yang baik diharapkan akan mempermudah pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Memiliki guru yang mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum merupakan harapan bagi pemimpin pada tingkat satuan pendidikan. Akan tetapi, pada kenyataannya masih saja ditemukan adanya guru-guru yang belum mampu melakukan hal tersebut. Salah satunya dalam membuat perencanaan pembelajaran. Satuan pendidikan yang guru-gurunya belum mampu membuat perencanaan pembelajaran pendidikan agama Kristen diantaranya adalah SMK Negeri 1 Gomo, Kabupaten Nias Selatan belum mampu membuat perencanaan pembelajaran yang biasa disebut RPP.

## 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tindakan sekolah ini ingin mendeskripsikan peningkatan kemampuan guru-guru SMK Negeri 1 Gomo, Kabupaten Nias Selatan dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan menggunakan pola *on the job training*.

## 1.3. Metode Penelitian

Penelitian tindakan sekolah ini dilakukan di SMA Negeri 1 Gomo, Kabupaten Nias Selatan. Tahapan kegiatan atau tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: Perencanaan, Pelaksanaan, Pengamatan dan Evaluasi, serta Refleksi. Pada tahap perencanaan, tindakan yang dilakukan berupa: 1) merumuskan masalah, 2) merumuskan tujuan penyelesaian, 3) merumuskan indikator keberhasilan, 4) merumuskan langkah-langkah kegiatan penyelesaian, 5) mengidentifikasi pihak-pihak yang terkait dalam penyelesaian masalah, 6) mengidentifikasi metode pengumpulan data, 7) menyusun instrumen evaluasi, 8) menentukan waktu dan tempat pelaksanaan, serta 9) mengidentifikasi fasilitas yang diperlukan. Tahap pelaksanaan berupa implementasi seluruh program yang sebelumnya direncanakan. Tahapan penelitian berikutnya adalah pengamatan dan evaluasi. Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan berupa pencermatan terhadap pelaksanaan tindakan. Pengamatan menggunakan instrument yang berisi indikator-indikator keberhasilan program. Evaluasi dilakukan sebagai upaya penetapan hasil pelaksanaan juga sebagai dasar untuk melakukan refleksi. Tahapan terakhir berupa refleksi, yaitu sebuah proses perenungan terhadap semua hasil tindakan yang telah dilakukan sebagai dasar untuk memperbaiki rencana tindakan pada siklus berikutnya untuk meningkatkan hasil yang lebih baik.

## **2. Kajian Teori**

### **2.1. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)**

Secara umum tugas dan peran kepala sekolah memiliki lima dimensi sebagaimana terfmaktub pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/Madrasah yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan kompetensi sosial.

Seorang kepala sekolah hendaknya memahami betul apa yang menjadi tugas dan perannya di sekolah. Jika kepala sekolah mampu memahami tugas dan perannya sebagai kepala sekolah maka akan mudah dalam menjalankan tugasnya berkenaan dengan manajemen yang akan dikembangkannya.

Ada banyak kompetensi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sehari-hari di sekolah yang dipimpinnya. Diantaranya adalah menilai perilaku guru yang menunjukkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas di sekolah berdasarkan standar kompetensi guru menurut Depdiknas, perilaku tersebut antara lain diharapkan guru mampu membuat perencanaan pembelajaran (RPP) sampai pada melakukan penilaian baik penilaian proses maupun penilaian hasil belajar.

Perencanaan pembelajaran atau disebut juga sebagai desain pembelajaran merupakan kegiatan awal yang harus dilakukan guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Ada banyak istilah untuk menamai perencanaan pembelajaran. Ada yang menyebut rencana pelajaran, program pembelajaran, skenario pembelajaran, bahkan ada yang menyebutnya dengan desain pembelajaran. Apa pun istilahnya, konsep awalnya tetap sama yaitu sebagai sebuah proses perencanaan dalam kegiatan belajar mengajar.

Desain adalah rancangan, pola atau model (Rusman, 2008:24). Mendesain pembelajaran berarti menyusun rancangan

atau menyusun model pembelajaran sesuai dengan silabus, standar kompetensi, dan kompetensi dasar yang disyaratkan.

Guru diharapkan pula mampu menjabarkan tujuan-tujuan yang tertera pada kurikulum menjadi tujuan-tujuan yang lebih spesifik. Selanjutnya tujuan-tujuan yang spesifik tersebut diterjemahkan pada kegiatan pembelajaran. Kegiatan sebelum pelaksanaan pembelajaran inilah yang dinamakan sebagai kegiatan perencanaan. Perencanaan yang dibuat guru dalam menyusun pelaksanaan pembelajaran sering disebut dengan RPP atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.

Perencanaan dikatakan pula sebagai pemilihan dari sejumlah alternatif tentang penetapan prosedur pencapaian, serta perkiraan sumber yang dapat disediakan untuk mencapai tujuan tersebut (Soetjipto, 2004:134). Perencanaan merupakan seperangkat operasi yang konsisten dan terkoordinasi guna memperoleh hasil-hasil yang diinginkan (Oemar Hamalik, 2008:135). Sedangkan pengajaran atau satuan pengajaran adalah bentuk persiapan mengajar secara mendetail per pokok bahasan yang disusun secara sistematis berdasarkan Garis-garis Besar Program Pengajaran yang telah ada untuk suatu mata pelajaran tertentu (Soetjipto, 2004:156).

Sementara itu Wahjosumidjo dalam bukunya "Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya" menuliskan bahwa yang dimaksud dengan program pengajaran adalah sebagai susunan mata pelajaran, penjatahan waktu, dan penyebarannya di setiap kelas dan satuan pendidikan (2007:209).

Batasan lain tentang RPP tertuang dalam Buku Saku KTSP Sekolah Mengengah Pertama (2007:38), dalam buku tersebut dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan RPP adalah penjabaran silabus yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan

dalam Standar Isi. RPP digunakan sebagai pedoman guru dalam melaksanakan pembelajaran baik di kelas, laboratorium, dan/ atau lapangan.

Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perencanaan pembelajaran atau program pengajaran adalah suatu penetapan prosedur atau perkiraan-perkiraan yang dibuat oleh guru dalam menyusun persiapan pembelajaran untuk kompetensi tertentu pada mata pelajaran tertentu untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan.

RPP sekurang-kurangnya memuat lima aspek. Kelima aspek tersebut adalah:

1. Tujuan pembelajaran
2. Materi pembelajaran
3. Metode pembelajaran
4. Sumber belajar
5. Penilaian hasil belajar

## **2.2. On The Job Training**

Setiap pemimpin bertanggung jawab untuk memajukan atau mengembangkan bawahannya, tidak menjadi soal tingkat pimpinannya. Tanggung jawab itu timbul sejak pegawai itu resmi diterima menjadi pegawai. Dengan memajukan atau mengembangkan pegawai ini dimaksudkan setiap usaha pimpinan untuk menambah keahlian atau efesiensi kerja dari bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menempatkan ia dalam jabatan yang setepat-tepatnya.

Usaha untuk memenuhi maksud ini ialah dengan berbagai tindakan seperti melatih, mempromosikan, dan memindahkan. Melatih pegawai merupakan tugas setiap pimpinan. Bukan saja sebagai pegawai baru, tetapi pula pada saat seseorang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau pada saat perubahan teknologi yang diterapkan ke dalam perusahaan. Agar

para pegawai tersebut dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik perlu diberikan latihan.

Latihan disebut juga sebagai *training*. *Training* merupakan suatu program yang dilaksanakan kerana diasumsikan dapat meningkatkan kemampuan dari para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efisien. Kegiatan pelatihan atau *training* ini dapat diartikan sebagai sebuah proses dimana keahlian, pengetahuan, dan kemampuan diubah menjadi tindakan. Kegiatan ini dapat dilakukan pada pegawai lama, terlebih lagi kepada pegawai baru. Melatih pegawai sebelum ia menjabat jabatannya sangatlah penting dan perlu.

*Training* (pelatihan) adalah proses membantu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan skill, knowledge, dan attitude.

Ada beberapa jenis *training* yang dapat dilakukan dalam sebuah organisasi. Misalnya kegiatan melatih pegawai baru dapat direalisasikan dengan menempatkan pegawai baru di bawah asuhan pegawai lama yang telah berpengalaman pada kurun waktu tertentu. Pendidikan semacam ini dinamakan *apprentice training* (Manulang, 2005:131).

Cara lain yang bisa dilakukan untuk memberikan pelatihan pada pegawai adalah dengan cara *in service training*. *In service training* merupakan pelatihan pendidikan bagi karyawan untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan dalam disiplin tertentu atau pekerjaan tertentu. *In service training* terjadi setelah individu memulai tanggung jawab kerja pada institusi tertentu. *In service training* biasanya dilakukan selama istirahat dalam jadwal kerja individu.

*In service training* dapat juga disebut sebagai upaya pelatihan terhadap individu yang ada pada suatu lembaga tertentu dengan maksud untuk meningkatkan kompetensi mereka atau



untuk meningkatkan pemahaman mereka akan tugas-tugas yang diemban olehnya. Selain untuk pemahaman akan tugas atau peningkatan kompetensi, kegiatan ini pun dimaksudkan sebagai ajang pengembangan keterampilan dan disiplin para karyawan atau pegawai sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Manfaat peltihan atau *training* adalah para peserta dapat menarik kembali pengalaman kerja mereka atau merefleksi kegiatan yang telah mereka lakukan yang kemudian berusaha untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang selama ini masih mereka lakukan. Sementara itu hal-hal yang dianggap sudah baik, bisa tetap dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi.

Manfaat lain adalah sebagai pengembangan karyawan menuju tercapainya efesiensi dalam pelaksanaan kerja sehari-hari serta untuk mengantisipasi tugas di masa datang. *Training* dapat juga sebagai upaya pengembangan karir, dan pengembangan diri pegawai.

Ada beberapa persyaratan yang harus dipersiapkan sebelum pelaksanaan *in service training*. Pertama, perlu penyesuaian kebutuhan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kedua, pelatih perlu memiliki pengalaman praktis sebelum memberikan pelatihan. Ketiga, jika tugas cukup kompleks, pelatih harus siap melakukan pelatihan ulang agar peserta lebih tahu lagi bagaimana melakukan tugas dengan benar. Keempat, pelatih perlu memperkenalkan material baru atau metode-metode terbaru untuk orang-orang yang akan diberikan pelatihan.

Cara lain yang dapat pula dijadikan cara untuk mendidik pegawai adalah dengan cara yang biasa disebut *on the job training*. Latihan ini dilaksanakan dengan segera menempatkan pegawai itu memangku jabatannya, tetapi ia didampingi oleh pegawai yang telah berpengalaman (Manulang, 2005:131). Dengan kata lain, pegawai tersebut untuk jangka waktu tertentu mendapat

bimbingan hingga ia dapat berdiri sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

*On the job training* dikatakan pula sebagai suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan, dan sikap karyawan. *On the job training* dapat pula diberi batasan sebagai suatu bentuk pembelakalan yang dapat mempercepat proses pemindahan pengetahuan dan pengalaman kerja/*transfer knowledge* dari para karyawan senior ke yunior. Pelatihan ini langsung menerjunkan pegawai baru bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing di bawah supervisi atau pengawasan penyelia atau karyawan senior.

Dari beberapa uraian tentang definisi *on the job training* di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *on the job training* adalah sebagai upaya pembelakalan pengetahuan, keterampilan, bahkan sikap kepada para karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan job deskripsinya masing-masing. Pelatihan ini dapat diberikan oleh karyawan senior kepada yunior, atau oleh pimpinan organisasi itu sendiri.

Tujuan *on the job training* adalah agar karyawan memiliki kebulatan tekad/sikap kerja yang positif menuju prestasi. Selain itu para karyawan diharapkan memiliki gambaran pengetahuan dan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan selama menjadi karyawan. Yang terpenting dari semuanya itu adalah agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja, dan pekerjaannya.

*On the job training* dapat diterapkan pada setiap karyawan baru, karyawan yang pindah ke bagian lain (mutasi), karyawan yang berganti tugas dan tanggung jawab, atau kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kurang baik dalam pekerjaannya.

### 3. Pembahasan

Dari uraian di atas solusi yang dapat diberikan berkenaan dengan upaya peningkatan kemampuan guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran pada penelitian ini adalah dengan menerapkan pola *on the job training* kepada para guru. Alasan mengambil pola *on the job training* sebagai sebuah upaya peningkatan kompetensi guru didasarkan adanya beberapa keunggulan pola *on the job training* dibandingkan dengan beberapa jenis *training* yang lain.

Keunggulan-keunggulan dari *on the job training* antara lain:

- 1) Pegawai/karyawan bisa bekerja sambil mendapatkan pelatihan.
- 2) Pegawai/karyawan mendapatkan pelatihan khusus dalam bidang kerjanya.
- 3) Prosedur dan teknik kerja bisa dikerjakan dengan benar dan menjadi kebiasaan kerjanya.
- 4) Pegawai/karyawan lebih cepat mengenal situasi kerjanya.
- 5) Keterampilan pegawai dapat dikembangkan lebih cepat.
- 6) Hasrat pegawai untuk belajar lebih besar dikarenakan pegawai merasakan kebutuhan pelatihan, dapat melihat hasilnya, dan merasa apa yang mereka kerjakan memberikan manfaat.
- 7) Materi, metode pelatihan dapat dibuat lebih spesifik sesuai kebutuhan kerja.
- 8) Instruksi yang diberikan lebih didengar oleh pegawai.
- 9) Pelatihan dilakukan di tempat kerja.
- 10) Biaya relatif kecil.

Kegiatan ini dilakukan di luar jam pelajaran. Prosedur pelaksanaan kegiatan *on the job training* yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi permasalahan
- 2) Merencanakan program pelatihan
- 3) Melaksanakan program pelatihan
- 4) Menilai pelaksanaan program pelatihan

5) Melakukan refleksi

Tahapan kegiatan atau tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: Perencanaan, Pelaksanaan, Pengamatan dan Evaluasi, serta Refleksi. Pada tahap perencanaan, tindakan yang dilakukan berupa: 1) merumuskan masalah, 2) merumuskan tujuan penyelesaian, 3) merumuskan indikator keberhasilan, 4) merumuskan langkah-langkah kegiatan penyelesaian, 5) mengidentifikasi pihak-pihak yang terkait dalam penyelesaian masalah, 6) mengidentifikasi metode pengumpulan data, 7) menyusun instrumen evaluasi, 8) menentukan waktu dan tempat pelaksanaan, serta 9) mengidentifikasi fasilitas yang diperlukan.

Tahap pelaksanaan berupa implementasi seluruh program yang sebelumnya direncanakan. Tahapan penelitian berikutnya adalah pengamatan dan evaluasi. Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan berupa pencermatan terhadap pelaksanaan tindakan. Pengamatan menggunakan instrument yang berisi indicator-indikator keberhasilan program. Evaluasi dilakukan sebagai upaya penetapan hasil pelaksanaan juga sebagai dasar untuk melakukan refleksi.

Tahapan terakhir berupa refleksi, yaitu sebuah proses perenungan terhadap semua hasil tindakan yang telah dilakukan sebagai dasar untuk memperbaiki rencana tindakan pada siklus berikutnya untuk meningkatkan hasil yang lebih baik.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dengan cara membandingkan perolehan skor awal peserta dalam menyusun RPP sebelum tindakan dengan skor perolehan peserta setelah mengalami tindakan.

**3.1. Hasil Penyusunan RPP Peserta PTS Siklus I**

No	Guru	Aspek Nilai RPP					Nilai Akhir
		Tujuan	Bahan	Metode	Media	Evaluasi	

		Pembelajaran	Pembelajaran	Pembelajaran	Pembelajaran		
1	A	4	2	2	2	1	2,2
2	B	4	2	2	1	1	2
3	C	3	2	2	2	1	2
4	D	4	2	2	1	2	2,2
5	E	3	2	2	2	1	2
6	F	4	2	2	1	2	2,2
7	G	4	2	2	1	2	2,2
8	H	3	2	1	2	2	2
9	I	4	2	2	2	1	2,2
Total Nilai							19
Rata-Rata							2,11

### 3.2. Hasil Penyusunan RPP Peserta PTS Siklus II

No	Guru	Aspek Nilai RPP					Nilai Akhir
		Tujuan Pembelajaran	Bahan Pembelajaran	Metode Pembelajaran	Media Pembelajaran	Evaluasi	
1	A	4	3	3	3	2	3
2	B	4	2	2	3	2	2,6
3	C	4	3	3	3	1	2,8
4	D	4	3	3	2	3	3
5	E	4	2	3	2	2	2,6
6	F	4	3	2	2	3	2,8
7	G	4	2	2	3	2	2,6
8	H	3	2	3	3	2	2,6
9	I	4	3	3	2	2	2,8
Total Nilai							24,8
Rata-Rata							2,76

## c) Perbandingan Hasil Tindakan Siklus I dan Siklus II

No	Guru	Siklus I	Siklus II	Keterangan (Selisih)
1	A	2,2	3	Naik 0,8 poin
2	B	2	2,6	Naik 0,6 poin
3	C	2	2,8	Naik 0,8 poin
4	D	2,2	3	Naik 0,8 poin
5	E	2	2,6	Naik 0,6 poin
6	F	2,2	2,8	Naik 0,6 poin
7	G	2,2	2,6	Naik 0,4 poin
8	H	2	2,6	Naik 0,6 poin
9	I	2,2	2,8	Naik 0,6 poin
Total Nilai		19	24,8	Naik 5,8 poin
Nilai RPP (R)		2,11	2,76	Naik 0,65 poin

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa ternyata secara umum terbukti bahwa pola *on the job training* dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun RPP. Hal ini terbukti dengan adanya hasil-hasil yang signifikan baik pada siklus I maupun siklus II. Hasil-hasil tersebut tampak pada adanya kenaikan nilai dari siklus I ke siklus II.

Pada siklus II terdapat 3 orang guru atau sekitar 33,33% mengalami kenaikan nilai sebesar 0,8 poin, 5 orang guru atau sekitar 55,55% mengalami kenaikan sebesar 0,6 poin, dan 1 orang guru atau sekitar 11,11% mengalami kenaikan nilai sebesar 0,1 poin.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### 4.1. Kesimpulan

1. *On the job training* dapat meningkatkan kemampuan menyusun RPP Mata Pelajaran Pendidikan Agama Kristen bagi guru-guru

SMK Negeri 1 Gomo, Kabupaten Nias Selatan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan perolehan nilai dari siklus I ke siklus II dengan nilai rata-rata sebesar 2,11 pada siklus I menjadi 2,76 pada siklus II. Atau ada kenaikan sebesar 0,65 poin.

2. *On the job training* pun ternyata dapat memberikan suasana yang menyenangkan bagi peserta selama mereka mengikuti pelatihan.

#### **4.2. Saran**

Perlu dilakukan pelatihan menyusun RPP pada guru-guru agar dapat meningkatkan proses pembelajaran pada siswa.

#### **Daftar Pustaka**

- Depdiknas. 2007. *Buku Saku Kurikulum satuan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Kemendiknas. 2010. *Penelitian Tindakan Sekolah Materi Pelatihan Penguatan kemampuan Kepala Sekolah*. Jakarta: Dirjen PMPTK.
- Manulang, 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rusman. 2008. *Manajemen Kurikulum Seri manajemen Sekolah Bermutu*. Bandung: Mulia Mandiri Press.
- Soetjipto dan Kosasi. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.