



DAFTAR ISI

HASIL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

HALAMAN

Pemberdayaan Masyarakat Nelayan dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam Laut Terhadap Peningkatan Ekonomi yang Berkelanjutan Di Desa Kakenauwe dan Desa Wagari Kecamatan Lasalimu Anwar Sadat¹⁾, Muh. Askal Basir²⁾, Asrul Nazar³⁾	1
Ability to Pay dan <i>Willingness To Pay</i> Masyarakat Kota Baubau Terhadap Tarif Angkutan Umum Morgan Lamotokana Setidy¹⁾ Debby²⁾	20
Pengorganisasian Petani untuk Menanam Bawang Merah di Kelurahan Kaisabu Baru Kecamatan Sorawolio Kota Baubau Hardin¹⁾, Indah Kusuma Dewi²⁾	33
Pelatihan Pelaksanaan Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar Bone-bone 1 Kota Baubau Melalui Pembelajaran Ekstrakurikuler Irsan¹⁾, Andi Lely Nurmaya. G²⁾, Nur Dahniar³⁾	42
Pembinaan dan Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Kegiatan “ <i>On The Job Training (Ojt)</i> ” Di Sekolah Dasar Bone-Bone 1 Kota Baubau Andi Lely Nurmaya. G¹⁾, Nur Dahniar²⁾, Irsan³⁾	54
Pelatihan Kemampuan Berbicara Bahasa Inggris Dalam Percakapan Sehari-hari Bagi Para Pemuda di Kota Baubau Nur Dahniar¹⁾, Andi Lely Nurmaya. G²⁾, Irsan³⁾	66
Penyuluhan Membangkitkan Motivasi Anak Putus Sekolah Melalui Film Dokumenter “Pensil Patah” Di Kota Baubau A.Muh.Ali & Azaz Akbar	74
Penulisan Artikel Ilmiah Mahasiswa Semester Enam Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Buton Cecep Nuryadin¹⁾, Agus Salim²⁾ & Ardy Lestary Awaludin R³⁾	85
Program Literasi Baca Dalam Meningkatkan Minat Baca Anak Di Taman Baca Hayluz Di Kota Baubau Hastuti & Hijrahwatil aswat	92

**PEMBINAAN DAN PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU
MELALUI KEGIATAN “ON THE JOB TRAINING (OJT)”
DI SEKOLAH DASAR BONE-BONE 1
KOTA BAUBAU**

Oleh

Andi Lely Nurmaya. G¹⁾, Nur Dahniar²⁾, Irsan³⁾

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Buton

ABSTRAK

Profesionalisme tenaga kependidikan sangat terkait dengan kualitas pendidikan, karena proses belajar-mengajar sebagai inti dari pendidikan akan sangat tergantung pada tenaga kependidikan profesional dan kualitas hasil belajar adalah ujung tombak kualitas pendidikan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa profesionalisme tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri Bone yang berlokasi di Kota Baubau membutuhkan bimbingan dan pengembangan profesional. Namun demikian, semua orang menyadari bahwa tingkat profesionalisme staf pendidikan di sekolah umumnya masih rendah. Apalagi jika diingat bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk teknologi pembelajaran, sangat cepat, sehingga tenaga kependidikan ditantang untuk dapat mengikuti dan menerapkannya dalam pembelajaran di kelas. Kemembinaan dan peningkatan adalah salah satu syarat utama keberhasilan pengembangan sekolah. Membina dan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dapat diimplementasikan melalui kegiatan "on the job training". Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut diperlukan peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan.

Kata kunci: *Bimbingan, Peningkatan, Profesionalisme, Pelatihan Kerja.*

A. PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan di sekolah adalah guru mata pelajaran, guru pembimbing, tata usaha, laboran, teknisi, dan pustakawan. Tidak dapat diragukan bahwa untuk mengembangkan sekolah diperlukan tenaga kependidikan yang profesional. Hasil pengamatan menunjukkan profesionalisme tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri Bone-bone 1 yang terletak di Kota Baubau perlu pembinaan dan peningkatan profesionalisme. Namun demikian, semua orang menyadari bahwa tingkat profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah pada umumnya masih rendah. Apalagi jika diingat bahwa perkembangan iptek, termasuk teknologi pembelajaran, sangat cepat, sehingga tenaga kependidikan

ditantang untuk dapat mengikuti dan menerapkannya dalam pembelajaran di kelas. Pembinaan dan peningkatan merupakan salah satu syarat utama keberhasilan pengembangan sekolah. Pembinaan dan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan dapat dilaksanakan melalui kegiatan “on the job training”. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut diperlukan peran Kepala Sekolah sebagai pimpinan dalam lembaga pendidikan.

Profesional artinya mau bekerja dengan baik, sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan norma yang berlaku. Oleh karena itu menjadi profesiona, paling tidak tenaga kependidikan harus memiliki dua syarat, yaitu memiliki kemampuan yang baik, dalam aspek teori maupun praktis, sesuai dengan tugas yang diemban, sesuai dengan norma yang berlaku. Dengan demikian pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan harus mencakup dua aspek besaritu, yaitu kemampuan, teritis dan praktis sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan motivasi kerja.

Prinsip-prinsip Pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan, antara lain:

- 1) Pembinaan tenaga kependidikan merupakan bagian dari program pengembangan sekolah

Pembinaan tenaga kependidikan bukan kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi harus merupakan bagian integral dari upaya pengembangan sekolah sebagai konsekwensinya pembinaan tenaga kependidikan harus sesuai dengan tujuan, target, dan tahap pengembangan sekolah. Sebagai contoh, jika dalam pembiaian tenaga kependidikan terdapat pengiriman guru atau tata usaha untuk mengikuti pelatihan, jenis dan materi pelatihan tersebut harus sesuai dengan kebutuhan dan upaya pengembangan sekolah.

- 2) Tujuan pembinaan tenaga kependidikan adalah meningkatkan mutu kinerja yang bersangkutan.

Tujuan pembinaan tenaga kependidikan bukan sekedar meingkatkan kemampuan dan keterampilan yang bersangkutan, tetapi yang pokok adalah meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, berhasil tidaknya pembinaan tenaga kependidikan harus diukur dari kinerja yang bersangkutan dan bukan dari tambahan pengetahuan dan atau keterampilan.

- 3) Pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan adalah program jangka panjang dan berkesinambungan

Seperti halnya program kependidikan pada umumnya, pembinaan tenaga kependidikan memerlukan waktu lama sampai hasilnya signifikan dan menetap. Berbagai hasil studi menunjukkan bahwa program pengembangan tenaga kependidikan yang berjangka pendek dan tidak di tindak lanjuti dengan program berikutnya dan atau program pendukung, akan hilang dan kinerja yang bersangkutan kembali seperti sebelum ada program pembinaan dilakukan. Mengapa demikian, karena pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan pada dasarnya lebih merupakan pengubahan sikap dan perilaku, sehingga memerlukan serangkaian program yang berkesinambungan.

- 4) Pelatihan bukan satu-satunya pilihan dalam pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan.

Saat ini banyak orang menafsirkan bahkan satu-satunya cara peningkatan profesionalisme sumberdaya manusia, termasuk tenaga kependidikan, adalah melalui kependidikan atau pelatihan. Penafsiran semacam itu kurang tepat bahkan menyesatkan. Seakan-akan ketika di sekolah atau sedang bekerja tidak perlu ada upaya pembinaan tenaga kependidikan. Bahkan beberapa studi menunjukkan bahwa program kependidikan atau pelatihan guru baru dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Jika ketika yang bersangkutan pulang diberi dukungan untuk menerapkan hasilnya dikelas.

Berdasarkan penjelasan diatas ditarik sebuah kesimpulan bahwa terlihat ada hubungan antara keberhasilan pendidikan dengan profesionalisme tenaga kependidikan. Maka dari itu diperlukan pembinaan dan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan melalui kegiatan "*on the job training*" dalam upaya memberikan pelayanan optimal tenaga kependidikan terhadap peserta didik.

B. PELAKSANAAN KEGIATAN

Sasaran dalam kegiatan pelatihan Pembinaan dan Peningkatan Profesionalisme melalui kegiatan "*On The Job Training*" Guru di Sekolah Dasar adalah seluruh guru dan tenaga pendidikan di SDN Bone-Bone 1 Kota Baubau. Adapun jumlah peserta kegiatan adalah sebanyak 20 (dua puluh) orang.

Tabel I.
Daftar Peserta Pelatihan

Jabatan/Unsur Peserta	Jumlah (Orang)
Kepala Sekolah	1 Orang
Tenaga Kependidikan	19 Orang
Jumlah	20 Orang

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan dan Peningkatan Profesionalisme melalui kegiatan “*On The Job Training*” Guru di Sekolah Dasar dilaksanakan dalam bentuk Pendidikan dan Pelatihan melalui ceramah dan simulasi singkat seperti pada umumnya dilaksanakan, dengan waktu pelaksanaan selama 1 (satu) hari.

C. EVALUASI DAN PEMBAHASAN

Pola pembinaan dan peningkatan profesionalisme guru melalui kegiatan “*on the job training*” adalah proses pembinaan guru yang diprogramkan atau dilaksanakan secara langsung oleh kepala sekolah atau lembaga pendidikan tempat ia bekerja. Berbagai bentuk pembinaan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pengarahan dari kepala sekolah atau dari pimpinan lembaga pendidikan tentang kebijakan pendidikan nasional, kebijakan lembaga atau program dan kegiatan sekolah.
2. Kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru yang bersangkutan.
3. Pemberian pengalaman dalam pelaksanaan tugas selama proses belajar dan mengajar, baik di dalam maupun di luar kelas, dalam rangka peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan, baik secara individual maupun kelompok.
4. Pemberian tugas, baik yang terkait dengan bidang teknis edukatif maupun dalam bidang administrative dan keuangan yang diberikan kepada guru, misalnya menjadi wali kelas, panitia kegiatan sekolah, koordinator mata pelajaran, pembimbing kegiatan siswa dan sebagainya.

Sebagai gambaran kongkrik, ada seorang guru mata pelajaran kerajinan tangan dan ksenian disuatu sekolah. Ia tergolong guru yang tidak saja rajin, tetapi juga kreatif. Ia meras memperoleh pengalaman yang sangat berharga ketika diberi tugas membuat surat panggilan kepada orang tua siswa dengan maksud agar orang tua tersebut dapat menjelaskan tetang permasalahan anaknya kepada wali kelas. Kabetulan ia memang menjadi wali kelas . wali kelas menghendaki agar orang tua siswa dapat hadir disekolah untuk dimintai berbagai informasi tentang siswa bermasalah agar penaganannya sesuai dengan latar belakang kehidupan siswa tersebut dirumah. Masalanya, pengalaman membuat surat dinas belum pernah dibuat, meskipun dia mengaku ketika dibangku sekolah dahulu ia pernah memperoleh pelajaran tentang surat menyurat. Guru itu menila bahwa pemberian tugas dari kepala sekolah merupakan pengalaman yang sangat berharga bagi upaya peningkatan kemampuannya. Bentuk penugasan sperti ini dapat dipandang sebagai pola pembinaan on the job training yang dapat diberikan para guru di sekolah. Pola pembinaan seperti ini justru tidak hanya dalam bentuk teori, tetapi lebih dalam bentuk praktek langsung. Oleh karena itu, kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan perlu menyadari betapa pentingnya pemberian pengalaman tentang banyak hal kepada para guru sebagai wujud pemberian kepercayaan kepada guru untuk meningkatkan kompotensinya.

Salah satu bentuk pelatihan dalam jabatan guru antara lain berupa pemberian ketentuan ketentuan kepada tata tertib bagi guru secara jelas, tentang apa yang tidak boleh dilakukan dan harus dilakukan oleh guru. Kalau perlu ketentuan-ketentuan berupa tata tertib itu tidak bersifat bersifat ketentuan dari atasan kepada bawahan (Top-Down), tetapi disusun bersama antara kepala sekolah dengan para guru (Botton-Up). Dengan demikian, ketentuan atau tata tertib itu dirasakan menjadi milik para guru (ikut memiliki) sehingga tata tertib tersebut dilaksakan dengan penuh kesadaran sendiri (disiplin hidup), dan bukan takut kepada atasan atau takut dengan adanya sangsi yang akan diberikan (disiplin mati).

Sebagai contoh yang amat populer adalah tentang larangan seorang guru untuk memberikan hokuman fisik kepada siswa. Sebagaimana kita ketahui, hukuman dan ganjaran merupakan alat pendidikan yang sejak dahulu di pandang

cukup efektif dalam penyelenggaraan pendidikan. Pada zaman colonial, hukuman fisik masih banyak digunakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Bahkan, ada pihak yang menganggap hukuman fisik masih dianggap sebagai salah satu bentuk “pengalaman belajar” bagi siswa. Ada seorang mantan siswa yang pada masa tuanya telah berhasil, dan menyatakan dengan bangganya bahwa “kalau dulu saya tidak dipukul oleh bapak, mungkin saya tidak akan menjadi seperti ini” (maksudnya menjadi orang sukses). Pandangan seperti ini masih ada yang menganut. Jika tidak ada tata tertib yang jelas tentang larangan “hukuman fisik”, maka bisa saja ada guru yang secara tidak sadar melakukannya. Guru yang melaksanakan hukuman fisik kepada siswa tersebut sudah mestinya mendapatkan teguran dan pembinaan. Proses pembinaan tersebut merupakan salah satu bentuk *On The Job Training*. Yang menjadi tugas yang melakat pada kepala sekolah.

Pembinaan guru melalui bentuk kegiatan “*On The Job Training*” antara lain dengan mengadakan supervisi kelas. Kepala sekolah mempunyai peran untuk memberikan bimbingan dan penilaian terhadap kinerja guru, terutama melalui pengamatan (observasi) proses pembelajaran di dalam kelas. Hal ini sangat penting karena proses pendidikan pada hakikatnya terletak pada kegiatan belajar mengajar didalam maupun diluar kelas. Untuk mengadakan observasi kegiatan belajar mengajar tersebut dapat menggunakan instrumen yang disusun untuk kegiatan supervise.

Adapun bentuk-bentuk kegiatan “*On The Job Training*”, antara lain:

- 1) Mengirim untuk mengikuti program pendidikan atau pelatihan.

Harus diakui bahwa secara umum kemampuan tenaga kependidikan di Indonesia masih rendah, sehingga salah satu langkah pembinaannya adalah mengirim untuk mengikuti program pendidikan dan atau pelatihan. Pendidikan atau pelatihan dapat menyangkut peningkatan atau pendalaman materi dan atau strategi pembelajaran, termasuk cara mengevaluasinya.

Program pendidikan sebaiknya diarahkan bagi mereka yang belum memiliki tingkat pendidikan yang dipersyaratkan, misalnya masih banyak guru SMA yang berlatar pendidikan D2 atau D3, sehingga perlu didorong untuk mengikuti pendidikan S-1. Perlu diingatkan bahwa program S-1 yang diambil harus diarahkan sesuai bidang studi/mata pelajaran yang dibina di sekolah. Hal itu

perlu ditekankan, karena masih banyak guru yang mengikuti pendidikan tetapi tidak sesuai dengan bidang studi yang dibina sehingga kemanfaatan terhadap peningkatan pembelajaran disekolah kurang optimal.

Mengingat jumlah guru yang belum memenuhi persyaratan pendidikan masih cukup banyak, sementara kemampuan pemerintah sangat terbatas, maka pola mengikuti pendidikan secara swadana perlu terus dikembangkan. Saat ini cukup banyak tenaga kependidikan yang mengikuti pendidikan dengan biaya sendiri. Yang perlu dipikirkan adalah bagaimana mendukung keinginan semacam itu, dengan cara mengatur waktu bekerjasama dengan penugasan lain, agar yang bersangkutan dapat mengikuti pendidikan dengan baik.

Program pelatihan sebenarnya cukup banyak tersedia bagi tenaga kependidikan. Disamping yang disediakan (dibiayai) oleh Ditjen Dikdasmen, banyak pelatihan yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi sebagai kegiatan pengabdian pada masyarakat, oleh lembaga-lembaga pelatihan, dan oleh lembaga masyarakat. Yang penting dilakukan oleh pimpinan adalah mencari peluang, sehingga guru / staf dapat mengikuti pelatihan. Seperti halnya pendidikan pengiriman tenaga kependidikan kepelatihan harus sesuai dengan bidang tugasnya di sekolah.

Setelah staf selesai mengikuti pendidikan dan atau pelatihan, masih diperlukan tindak lanjut di sekolah, agar mencapai tujuan pokoknya, yaitu meningkatkan kinerja yang bersangkutan. Pertama mendisminasikan dan keterampilan yang diperoleh kepada teman lain. Kegiatan disminasi bertujuan agar hasil pendidikan atau pelatihan tertular kepada rekan sejawat, sehingga menimbulkan manfaat berantai, sekaligus menciptakan kesatuan bahasa untuk penerapannya. Kedua mendorong yang bersangkutan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut di dalam pelaksanaan tugasnya. Dorongan dapat diwujudkan dalam penugasan kepada yang bersangkutan untuk menyusun rencana penerapan, sekaligus penyediaan sarana yang diperlukan.

Sekolah seharusnya memiliki program pengiriman staf untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik untuk jangka menengah maupun tahunan, yang dijabarkan dari pengembangan program sekolah. Dalam program tersebut harus tercantum, program pendidikan dan pelatihan apa yang bersangkutan berangkat

mengikuti pendidikan atau pelatihan diluar sekolah. Agar tidak banyak mengganggu jalannya program sekolah, sebaiknya program pelatihan sedapat mungkin diletakkan pada sehari-hari libur atau sehari-hari tidak efektif.

2) Mengikuti Pertemuan Profesi Secara Reguler

Pertemuan profesi, seperti MGMP, MGP, MKKS dan sejenisnya merupakan wahana yang sangat baik untuk pendiseminasikan pengetahuan, keterampilan, atau hasil-hasil penelitian, antara rekan seprofesi. Misalnya dalam pertemuan MGMP seorang guru yang baru mengikuti suatu pelatihan dapat mendiseminasikan hasil pelatihan yang diikuti. Demikian juga, kepala sekolah yang melakukan penelitian tentang cara pembinaan staf yang efektif, dapat mendiskusikan hasil pertemuan MKKS. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mendorong tenaga pendidik yang berada di bawah pembinaannya untuk secara reguler mengikuti profesi. Misalnya, selama ini Kanwil sudah menetapkan hari-hari pertemuan MGMP, sehingga pada hari itu guru bersangkutan perlu dibebaskan dari jam mengajar dan kegiatan rutin lain.

Fungsi pertemuan MGMP, MKKS, MGP dan sejenisnya adalah sebagai wahana tukar menukar pengalaman. Oleh karena itu, agar pertemuan dapat efektif, perlu ada penjadwalan acara yang rapid an setiap peserta menyiapkan materi pertemuan dengan baik. Sebagai pimpinan kepala sekolah perlu meningkatkan guru dan staf yang akan mengikuti pertemuan profesi untuk mempersiapkan diri sebaik-baiknya. Sebagai contoh guru dapat mempersiapkan bahan dan data tentang yang terjadi disekolah untuk dicarikan pemecahannya bersama di forum MGMP/MGP. Sebaiknya, jika guru memiliki pengalaman tertentu, misalnya menemukan cara yang efektif untuk menyampaikan pokok bahasan selama itu dianggap sukar, perlu menyiapkan naskah yang singkat untuk diseminasikan kepada rekan sejawat.

Forum MGMP juga sangat efektif untuk menyusun pokok-pokok program tahunan, program semesteran, dan rencana pengajaran. Hal itu didasarkan pada pemikiran bahwa sekolah menggunakan kurikulum yang sama, sehingga secara garis besar program penerapannya mirip. Garis besar program tersebut , selanjutnya dijabarkan oleh masing-masing guru, sesuai dengan kondisi

sekolahnya. Kepala sekolah perlu mengingatkan guru akan pemanfaatan forum MGMP tersebut, sehingga pekerjaan guru dapat efisien.

Sebagai pertemuan pembinaan tenaga kependidikan, mengirim guru / staf mengikuti pertemuan profesi adalah untuk meningkatkan kinerjanya, kepala sekolah perlu memantau dan mendorong guru / staf yang bersangkutan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pertemuan profesi tersebut guna meningkatkan kinerjanya. Hal itu dapat dilakukan secara periodic, meminta laporan hasil pertemuan (lisan dan tulisan) dan bagaimana penerapannya di sekolah. Dengan cara itu, diharapkan manfaat pertemuan profesi betul-betul dapat sampai pada peningkatan kinerjanya yang bersangkutan.

Pertemuan profesi juga dapat difungsikan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar mampu memprestasikan karyawan/temuannya. Tentu karya atau temuan yang pantas dapat dipresentasikan adalah yang baik kualitasnya. Dengan kata lain, mendorong tenaga kependidikan untuk mampu mempresentasikan karya dipertemuan profesi, berarti mendorong mereka berkarya/bekerja dengan baik. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mendorong dan memberikan penghargaan kepada guru/staff yang mempresentasikan karyanya dalam forum pertemuan profesi.

3) Menyediakan Sarana/prasarana untuk Belajar Sendiri

Tenaga kependidikan selalu dituntut untuk meningkatkan pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk itu mereka memerlukan sarana, khususnya bahan bacaan dapat dilakukan disela-sela tugas sehari-hari, tanpa harus meningkatkan tugas pokok.

Harus diakui bahwa untuk dapat membeli buku, majalah/jurnal, dan makalah secara periodic diperlukan untuk dana yang cukup besar. Namun demikian, mengingat pentingnya dalam mendukung pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan, tetapkan dianjurkan, khususnya bagi sekolah yang memiliki cukup anggaran. Disamping itu, sekolah perlu mencari kiat-kiat untuk dapat menyediakan sumber bacaan tanpa harus membeli. Misalnya bekerjasama dengan perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan daerah, dan perpustakaan lain yang dekat. Peminjaman dapat dilakukan secara periodic, sehingga guru dan staf dapat membacanya di sekolah.

Bagi sekolah yang berada diperkotaan atau memiliki siswa yang berasal dari kalangan terdidik, sekolah perlu bekerjasama dengan orang tua siswa/BP3 dalam memperoleh bahan bacaan bagi guru. Misalnya dengan menghimbau kepada orang tua siswa yang memiliki buku atau majalah atau bahan bacaan lain yang sesuai dapat meminjamkan kepada sekolah.

Bahan bacaan yang disebutkan diatas, sebaiknya ditempatkan diperpustakaan sekolah dan guru meminjamkan atau membaca diruang baca, sesuai dengan aturan yang berlaku. Mengapa? Dengan cara itu, menumbuhkan motivasi siswa membaca dan memanfaatkan sumber bacaan yang ada diperpustakaan.

4) Mendorong untuk Mengajukan, Membuat, dan Melaksanakan gagasannya dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Sekolah

Seperti disebutkan terdahulu bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh tenaga kependidikan dari berbagai kesempatan, akhirnya harus diimplementasikan dalam tugas sehari-hari guna meningkatkan kinerjanya. Seringkali hal semacam itu merupakan sesuatu yang berbeda dengan apa yang selama ini telah dilaksanakan. Oleh karena itu, diperlukan kemauan dan keberanian dari yang bersangkutan untuk mencoba sesuatu yang baru dan lain dari biasanya. Kemauan diperlukan, karena penyempurnaan semacam itu seringkali memerlukan kerja lebih repot dibanding sebelumnya. Keberanian diperlukan, karena hal semacam itu seringkali ditentang atau paling tidak mendapat hambatan dari rekan sejawat atau pihak yang lain kurang setuju.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi disekolah perlu memberikan dukungan agar tenaga kependidikan di sekolah berani dan mau mengimplementasikan gagasan, hasil penelitian, maupun pertemuan profesi. Untuk maksud itu, kepala sekolah perlu mendorong setiap guru dan staf untuk mengajukan gagasan dan program yang terkait dengan tugasnya maupun pengembangan sekolah. Gagasan semacam itu harus selalau ditanggapi secara positif, selanjutnya dibahas kemungkinan dan kelayakannya untuk diterapkan. Jika memang layak, maka yang bersangkutan (mungkin dibantu rekan lain) diminta untuk menyusun program pelaksanaan dan selanjutnya melaksanakannya. Dengan dorongan semacam itu, secara terus menerus dan

disertai dukungan sarana yang diperlukan untuk melaksanakan program yang diajukan, secara bertahap guru dan staf sekolah akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5) Melaksanakan Supervisi dan Memberikan Reward Bagi Mereka yang Berprestasi.

Ketika guru dan staf melaksanakan tugasnya, secara periodik kepala sekolah perlu melakukan supervise, dengan tujuan membantu jika mereka mengalami kesulitan, membentuk jika yang bersangkutan melakukan kesalahan. Supervise seharusnya dilakukan secara terjadwal. Sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu memberikan reward (penghargaan) kepada setiap staf yang telah melakukan tugasnya dengan baik. Penghargaan dapat diberikan berupa piagam, surat ucapan terimakasih, mengumumkan dalam suatu acara tertentu, bahkan meminta yang bersangkutan menceritakan pengalamannya sehingga dapat mengerjakan tugasnya dengan sukses. Reward semacam itu akan lebih mendorong yang bersangkutan untuk lebih giat bekerja, dan sekaligus merangsang rekan lain untuk menirunya.

Keberhasilan staf dalam mengerjakan tugas juga perlu dikaitkan dengan pembinaan karier yang bersangkutan. Artinya staf yang berprestasi tentunya harus memperoleh peningkatan karier lebih baik disbanding mereka yang biasa saja. Dengan demikian, mereka dapat merasakan manfaat pribadi dari jerih payah dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

D. PENUTUP

3. Simpulan.

Kesimpulan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PPM) ini adalah:

- c. Memberikan pemahaman tentang pentingnya pembinaan dan peningkatan profesionalisme guru
- d. Unsur pelaksanaan (Implementasi)

Hasil dari pendidikan dan pelatihan pelaksanaan pendidikan karakter di Sekolah Dasar Negeri Bone-bone 1 Kota Baubau diperlukan program-program kegiatan on the job training bagi guru dalam meningkatkan profesionalismenya.



4. Saran

- d. Memerlukan kreativitas dari kepala sekolah dan guru dalam pembinaan dan peningkatan profesionalisme.
- e. Ketercapaian suatu kegiatan on the job training harus didukung oleh partisipasi secara aktif kepala sekolah dan guru dalam mewujudkan profesionalisme

DAFTAR PUSTAKA

- Daradjat, Zakiyah. 1980. *Kepribadian Guru*. Jakarta: Bulan Bintang
- Dedi Supriadi, 1988. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Depdikbud. 1994/1995. *Pedoman Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Dasar.
- Depdikbud. 1999. *Pola dan Strategi Pembinaan Pendidikan di Sekolah Dasar: Suatu Pendekatan Pembangunan Sekolah secara Menyeluruh*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Dasar.
- Depdiknas. 2005. *Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Depdiknas. 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2003. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Dasar luar Biasa/SLB Tingkat Dasar*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2003. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Samani, Muchlas dkk. 2003. *Modul Umum Pembinaan Profesi Guru*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama.

<http://silabus.org/pembinaan-karir-guru/>

<http://gurutomo.blogspot.co.id/2015/02/pembinaan-profesionalisme-tenaga.html>