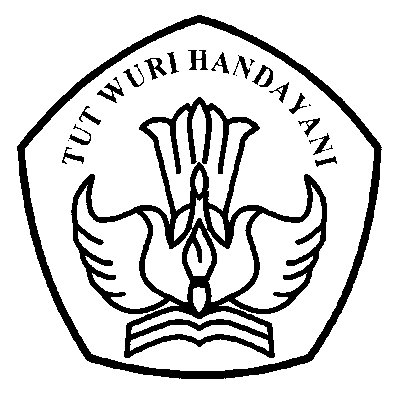
MODUL PLPG

**KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PROFESI GURU**



Oleh :

TIM BK UNESA

**KONSORSIUM SERTIFIKASI GURU**

**2013**

**BAB II**

**KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PROFESI GURU**

1. **Tujuan Antara**

Kompetensi yang diharapkan dikuasai peserta didik setelah menyelesaikan satu kegiatan belajar tertentu dalam modul

1. **Uraian Materi**

Berisi sejumlah informasi pengetahuan yang terkait dengan judul kegiatan belajar

1. **Lembar Kerja**

Sejumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh peserta didik dalam mencapai kompetensi/ subkompetensi yang diinginkan

1. **Alat**

Dituliskan alat-alat yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas belajar termasuk spe-sifikasikasinya

1. **Bahan**

Dituliskan berbagai bahan yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas belajar termasuk spesifikasikasinya

1. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Di sini dituliskan apa yang perlu dilakukan agar dalam melaksanakan aktivitas belajar peserta didik termasuk perlengkapan yang digunakan dapat selamat dan terhindar dari kecelakaan kerja

1. **Langkah Kerja**

Langkah yang harus dilakukan peserta didik dalam melaksanakan aktivitas belajar guna mencapai kompetensi

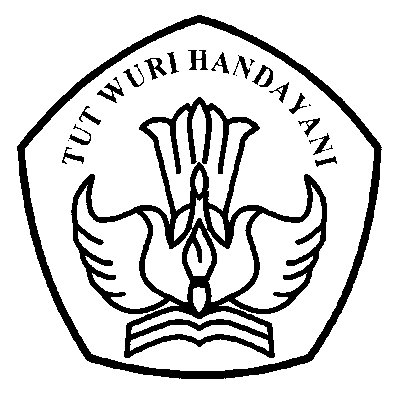
1. **Lembar Latihan**

Berisi prosedur dan alat asesmen untuk mengukur kompetensi peserta didik setelah melak-sanakan aktivitas belajar dalam satu kegiatan belajar tertentu. Prosedur dan alat asesmen relevan dengan satu tujuan antara tertentu

SUPLEMEN

MODUL PLPG

**KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PROFESI GURU BIMBINGAN DAN KONSELING**



Oleh :

TIM BK UNESA

**KONSORSIUM SERTIFIKASI GURU**

**2013**

**KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PROFESI GURU BIMBINGAN DAN KONSELING**

Konseling merupakan *helping profession* yang melandasi peran dan fungsi konselor di masyarakat. *Helping profession* atau profesi penolong adalah profesi yang anggotanya melaku-kan layanan unik dan dibutuhkan masyarakat.

1. **Hakikat Suatu Profesi**

Istilah profesi biasanya diartikan sebagai pekerjaan. Suatu jabatan atau pekerjaan disebut profesi apabila ia memiliki syarat-syarat atau ciri-ciri tertentu. Sejumlah ahli (McCully, 1963; Tolbert, 1972; Nugent, 1981) merumuskan ciri-ciri suatu profesi sebagai berikut:

1. Suatu profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang mempunyai fungsi dan keber-maknaan sosial yang sangat menentukan
2. Para anggota profesi menampilkan pelayanan khusus, didasarkan atas berbagai teknik inte-lektual dan keterampilan tertentu yang unik.
3. Penampilan pelayanan bukan hanya dilakukan secara rutin, melainkan bersifat pemecahan masalah atau penanganan siatuasi kritis yang menuntu pemecahan dengan mengunakan teori dan metode ilmiah
4. Para anggota memiliki kerangka ilmu yang sama yaitu yang didasarkan atas ilmu yang jelas sistematis dan ekspisit bukan hanya didasarkan atas akal sehat (*common sense*) belaka.
5. Untuk dapat menguasai kerangka ilmu diperlukan pendidikan dan latihan dalam waktu yang cukup lama
6. Para anggotanya secara tegas dituntut memiliki kompetensi minimum melalui prosedur pendidikan dan latihan serta lisensi ataupun sertifikasi
7. Dalam menyelenggarakan pelayanan, para anggota memiliki kebebasan dan tanggung jawab pribadi dalam memberikan pendapat dan pertimbangan serta membuat keputusan tentang apa yang akan dilakukan berkenaan dengan penyelenggaraan pelayanan profesional.
8. Para aggota lebih mementingkan pelayanan yang bersifat sosial daripada pelayanan yang mengejar keuntungan yang bersifat ekonomi
9. Standar tingkah laku bagi anggotanya dirumuskan secara tersurat (eksplisit) melalui kode etik yang benar-benar diterapkan. Setiap pelanggaran atau kode etik dapat dikenakan sanksi terten-tu.
10. Selama berada dalam pekerjaan itu para anggotanya terus menerus berusaha menyegarkan dan meningkatkan kompetensinya dengan jalan membaca literatur dan memahami berbagai hasil riset, serta berperan aktif dalam berbagai pertemuan sesama anggota.

Seperti diuraikan sebelumnya bahwa profesi merupakan pelayanan yang dilaksanakan seba-ik dan setulus mungkin. Pelayanan dimaksudkan sebagai bantuan bagi orang yang memerlukan. Siapakah orang yang memerlukan bantuan itu? Mereka adalah orang yang sedang dalam kondisi kritis, yakni mengalami hambatan dan kerugian tertentu. Apabila kondisi seperti itu tidak diatasi, maka kondisi kritis akan berlanjut atau bahkan semakin parah yang akan mengakibatkan semakin besarnya hambatan dan kerugian yang diderita. Untuk mengatasi kondisi tersebut diperlukan bantuan berupa pelayanan tertentu.

Hal kedua, berkenaan dengan kualitas pelayanan itu sendiri. Profesi bukanlah sebarang pelayanan melainkan pelayanan yang berkualitas tinggi. Pelayanan yang menggunakan teori metode ilmiah, jelas, eksplisit dan sistematik. Dengan pelayanan yang berkualitas tinggi itu upaya mengatasi kondisi kritis serta megurangi hambatan dan kerugian yang (akan) ditimbulkan itu menjadi efektif dan efisien. Pelayanan profesi bukanlah pekerjaan yang coba-coba, ataupun asal-asalah, melainkan pelayanan yang cermat dan cerdas sehingga hasilnya maksimal.

Ketiga, ketulusanpemberi layanan. Dengan ketulusan itu dapat dipahami bahwa pelayanan itu diberikan dengan sukarela atau setidak-tidaknya tanpa rasa terpaksa. Pelayanan diberikan tanpa pamrih, atau tanpa tujuan yang bersangkut-paut dengan kepentingan pribadi si pemberi layanan. Satu-satunya pamrih yang amat ditonjolkan ialah kehendak agar orang yang dilayani itu memperoleh bantuan dengan kemanfaatan yang sebesar-besarnya sehingga kondisi kritis yang dialami dapat dientaskan. Pelayanan yang tulus itu juga tercermin dari kesediaan pihak si pemberi layanan, yakni kesanggupannya dalam menyediakan waktu, pikiran, dan tenaga. Dalam ketulusan pelayanan itu, orang yang memerlukan bantuan tidak akan diabaikan. apalagi disia-siakan. Dalam pelaksanaan pelayanan, si pemberi layanan tidak menghitung untung rugi ter-hadap dirinya sendiri karena yang menjadi pertimbangan utama adalah keuntungan atau keber-manfaatan bagi si penerima layanan.

Tujuan pelayanan profesitidak hanya meliputi segi-segi yang bersifat normatif, melainkan juga bersifat mental-spritual, sosio-kultural, jasmaniah-material, dan ekonomi-finansial.

1. **Profesi Bimbingan dan Konseling**

Berdasarkan pengertian profesi yang telah diuraikan sebelummnya, apakah bim-bingan dan konseling bisa dikatakan sebagai profesi? Untuk itu, perlu ditelaah pelayanan bimbingan dan konseling terkait dengan ciri-ciri profesi sebagai berikut.

1. Bimbingan dan konseling dilaksanakan oleh petugas yang disebut guru pembimbing atau konselor (sekolah) yang merupakan lulusan dari pendidikan keahlian yakni lulusan pergu-ruan tinggi jurusan atau program studi Bimbingan dan Konseling.
2. Kegiatan bimbingan dan konseling merupakan pelayanan kemasyarakatan dan bersifat sosi-al.
3. Dalam melaksanakan layanan, guru pembimbing menggunakan berbagai metode atau teknik ilmiah.
4. Memiliki organisasi profesi, yaitu Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN), yang pada saat didirikan tanggal 12 Desember 1975 di Malang dikenal dengan nama Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI), yang juga memiliki AD/ART maupun kode etik.
5. Ada pengakuan dari masyarakat/pemerintah, seperti tercantum dalam SK Mendikbud No. 25/1995 yang menyatakan bahwa IPBI (saat ini ABKIN) sejajar dengan PGRI dan ISPI. Un-dang-undang Nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 6, menetap-kan konselor sebagai salah satu jenis kualifikasi pendidik.
6. Para anggota profesi bimbingan dan konseling memiliki keinginan untuk memajukan diri baik wawasan pengetahuannya maupun keterampilannya, yakni melalui kegiatan seminar, pelatihan, *workshop*, atau pertemuan ilmiah lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa kegiatan yang dilakukan oleh petugas (guru) bimbingan dan konseling merupakan pekerjaan yang memenuhi ciri-ciri profesi. Dengan demi-kian, bimbingan dan konseling merupakan suatu profesi dan para petugas bimbingan dan kon-seling, yakni konselor sekolah atau guru pembimbing merupakan tenaga profesional.

Namun demikian, disadari atau tidak, masih banyak para petugas (guru) bimbingan dan konseling yang belum menunjukkan keprofesionalannya. Beberapa fakta tentang keberadaan bimbingan dan konseling yang dipandang sebelah mata, baik oleh siswa maupun personil sekolah, akan menghambat profesionalitas bimbingan dan konseling. Hal ini membutuhkan upa-ya dan kesediaan para petugas bimbingan dan konseling untuk senantiasa menampilkan kepro-fesionalannya dalam memberikan pelayanan. Namun, sebelum dapat memberikan pelayanan yang profesional, tampaknya harus ditanamkan dalam diri guru pembimbing sebagai tenaga profesional yang melaksanakan pekerjaan dengan tuntutan tertentu.

1. **Setting Layanan Bimbingan dan Konseling**

Layanan bimbingan dan konseling yang diampu oleh konselor sebagai pendidik yang tidak menggunakan materi pembelajaran sebagai konteks layanan, adalah *setting* pendidikan khususnya pada jalur pendidikan formal, yang juga mewadahi layanan guru sebagai pendidik, namun yang menggunakan materi pembelajaran sebagai konteks layanan. Perbedaan muatan layanan inilah yang membuat konselor memberikan layanan profesional yang unik yang sosok-nya berbeda secara mendasar, jika dibandingkan dengan guru yang juga memberikan layanan profesional yang unik yang berbeda secara mendasar dari sosok layanan ahli konselor, karena Guru menggunakan materi pembelajaran sebagai konteks layanan. Sosok layanan bimbingan dan konseling yang memandirikan khususnya dalam jalur pendidikan formal yang tidak meng-gunakan materi pembelajaran sebagai konteks layanan inilah yang dijadikan fokus dalam Naskah Akademik Penataan Pendidikan Profesional Konselor yang disusun oleh ABKIN, walaupun tidak menutup kemungkinan untuk bisa ditemukan kebutuhan akan layanan ahli tersebut di jalur pendidikan non-formal. Oleh karena itu, pemahaman yang tepat tentang setting layanan bim-bingan dan konseling yang memandirikan, akan menghindarkan terseretnya konselor ke dalam setting layanan psikolog, psikiater atau pekerja sosial, apalagi ke setting ketenagakerjaan dalam dunia industri, kehidupan perkawinan atau keagamaan, dan sebagainya.

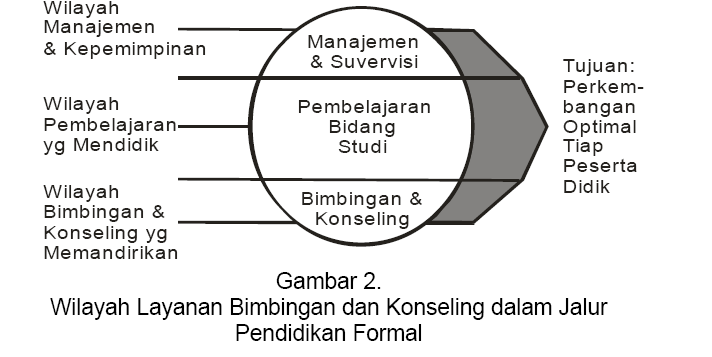
Selanjutnya, apabila dicermati lebih jauh, di dalam setting pendidikan khususnya dalam jalur pendidikan formal itu, selain dapat dan perlu dibedakan adanya wilayah layanan pembelajaran yang mendidik yang menjadi wilayah tanggung jawab guru, dari wilayah layanan bimbingan dan konseling yang menjadi tanggung jawab konselor, juga perlu diakui dan dihormati adanya wilayah layanan manajemen yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah yang lazimnya dijabat oleh guru yang ditugasi sebagai kepala sekolah, dan di masa yang akan datang, tidak tertutup kemungkinannya bahwa pimpinan sekolah juga bisa direkrut dari kalangan konselor sebab, pada dasarnya baik guru maupun konselor sama-sama tidak dipersiapkan sebagai kepala sekolah pada tahap pendidikan pra-jabatan. Dengan kata lain, kemampuan sebagai kepala sekolah harus dibangun di atas kemampuan serta rekam jejak pengalaman sebagai guru atau sebagai konselor. Juga sesuai dengan kriteria serta prosedur penetapan kepala sekolah yang berlaku di tanah air, kemampuan sebagai kepala sekolah tidak dibentuk dalam pendidikan di jenjang S-1.

Dalam pada itu, perlu ditambahkan bahwa, pembedaan wilayah layanan di antara guru dan konselor dalam jalur pendidikan formal ini, tidak merupakan pemisahan, sebab demi pencapaian misi sekolah dengan sebaik-baiknya, disyaratkan adanya keterhubungan (*interface*) di antara pemangku layanan dalam ketiga wilayah layanan yang telah disebutkan. Hanya saja, dalam rangka penspesifikasian pelaksanaan layanan profesionalnya kepada pengguna layanan itulah, wilayah layanan ahli itu masih perlu diperinci lebih jauh menjadi konteks layanan.

Dalam pada itu, dalam masyarakat yang sudah lebih maju pendidikannya, dikenal adanya berbagai asosiasi profesi dalam seting pendidikan. Dalam bidang keguruan, dikenal adanya asosiasi profesional guru yang masih dipilah-pilah lagi menjadi asosiasi profesional guru matematika, asosiasi profesional guru ilmu pengetahuan sosial yang sering masih dirinci menjadi asosiasi profesional guru sejarah, asosiasi profesional guru geografi, dan sebagainya. Kemudian ada asosiasi profesional guru sains yang masih dirinci lebih jauh menjadi asosiasi profesional guru fisika, asosiasi profesional guru ilmu kimia, dan sebagainya, selain ada asosiasi profesional guru pendidikan jasmani. Selain itu, di wilayah manajemen, ada asosiasi profesional kepala sekolah dan pengawas mata pelajaran. Di Amerika Serikat misalnya, ada *Association of Supervision and Curriculum Development* (ASCD) yang bersama-sama dengan berbagai asosiasi profesional keguruan, ikut mensponsori penyusunan karya-karya monumental di bidang pendidikan seperti seri penerbitan *Handbook of Research on Teaching dan Content Knowledge : a Compendium of Standards Benchmarks for K – 12 Education*, yang merupakan kumpulan standar isi yang langsung dikaitkan dengan standar kompetensi dalam mata pelajaran.

Di Indonesia, kelompok konselor dan pendidik konselor telah menghimpun diri dalam suatu asosiasi profesi yang mula-mula dinamakan Ikatan Petugas Bimbingan dan Konseling, dan kemudian berubah nama menjadi Asosiasi Bimbingan dan Konseling. Dari pembahasan tentang setting, wilayah dan konteks layanan yang dipaparkan di atas, mudah-mudahan benang kusut yang melingkupi layanan ahli konselor dan layanan ahli keguruan yang merebak belakangan ini yang berpuncak pada pembauran antara konteks tugas dan ekspektasi kinerja konselor dengan konteks tugas dan ekspektasi kinerja guru itu, bisa diurai sampai tuntas, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya jalur pendidikan formal, bisa melangkah lebih mantap.

Dikaitkan dengan upaya ABKIN untuk menata secara menyeluruh layanan bimbing-an dan konseling yang memandirikan khususnya dalam jalur pendidikan formal itu, pelajar-an yang sangat berharga dapat dipetik dari kurikulum 1975 yang sebenarmya secara konsep-tual telah secara tepat memetakan jenis wilayah layanan dalam sistem persekolahan (pendi-dikan formal) dengan mengajukan adanya tiga wilayah layanan, yaitu layanan (a) adminis-trasi dan manajemen, (b) kurikulum dan pembelajaran, dan (c) bimbingan dan konseling, yang secara visual dapat digambarkan seperti dalam Gambar 2.1.



**1**

Pemetaan layanan bimbingan dan konseling yang memandirikan dalam jalur pendi-dikan formal seperti tertera pada Gambar 2.1, menampilkan dengan jelas kesejajaran antara posisi layanan bimbingan dan konseling yang memandirikan, dengan layanan manajemen pendidikan, dan layanan pembelajaran yang mendidik yang dibingkai oleh kurikulum khususnya sistem persekolahan sebagai bentuk kelembagaan dalam jalur pendidikan formal. Akan tetapi, sebagaimana telah dikemukakan, integritas layanan bimbingan dan konseling justru dicederai melalui Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), yaitu dengan diperkenalkannya materi Pengembangan Diri, yang penyampaiannya mengacu pada Panduan Pengembangan Diri untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, yang diterbitkan oleh Pusat Pengembangan Kurikulum dan Sarana Pendidikan Balitbang Diknas. Tampaknya penyampaian materi tersebut ternyata dapat menimbulkan pemahaman yang kurang tepat bagi guru pembimbing berkaitan dengan makna pelayanan bimbingan dan konseling yang memandirikan. Sehingga memungkinkan munculnya kerancuan wilayah kerja bagi konselor atau guru pembimbing sendiri.

1. **Konteks Tugas Konselor**

Untuk meredefinisikan konteks tugas konselor, perlu dilakukan kajian mendalam terhadap wacana yang berkembang kurang-lebih dalam satu dekade terakhir, yang nam-paknya visi dan misi layanan ahli bimbingan dan konseling di tanah air itu dalam konteks “manusia belajar sepanjang hayat yang membutuhkan berbagai jenis layanan yang juga bercakupan sejagat hayat”. Jika memang demikian adanya, konselor Indonesia nampaknya dipersepsikan mampu menangani nyaris keseluruhan permasalahan hidup yang dihadapi oleh umat manusia setidak-tidaknya manusia Indonesia, mulai dari bidang pendidikan dan karier, berlanjut kepada masalah perkawinan, ketenagakerjaan, masih merambah lebih jauh ke berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kelainan kejiwaan, dan rehabilitasi mental narapidana, bahkan sampai dengan gangguan kejiwaan akut akibat pengalaman yang traumatik. Dengan misi seperti ini, konselor Indonesia nampaknya dipersepsikan memiliki kemampuan akademik-profesional untuk memasuki wilayah garapan berbagai pengampu layanan ahli bidang lain seperti psikolog, psikiater, pekerja sosial dan terapis dalam berbagai bidang yang lazim dikenal sebagai pendidikan luar biasa, bahkan untuk permasalahan perkawinan yang dilatari unsur keagamaan juga dimasuki kawasan kewenangan pengadilan agama dan/atau pemuka agama.

Dalam kaitan ini, pertanyaan yang nampaknya dibiarkan belum terjawab adalah, dengan masa belajar 4 tahun apakah mungkin keseluruhan spektrum kemampuan yang diperlukan sebagai pijakan akademik yang kokoh untuk menyelenggarakan layanan ahli di wilayah-wilayah yang luasnya sejagat hayat itu dapat dibentuk tingkat penguasaan kemam-puan (*the scientific basis of the arts of helping and empowering*) yang dapat dipertanggung-jawabkan. Bahkan dengan tambahan masa belajar sampai 2 semester (pendidikan profesi) agaknya sulit dapat dihasilkan lulusan yang menguasai spektrum kemampuan yang mencakup kompetensi akademik konselor, psikolog, psikiater, pekerja sosial, terapis dalam berbagai bidang yang lazim dikaitkan dengan konteks pendidikan luar biasa, dan sebagainya, yang masing-masing mempersyaratkan kemampuan akademik tersendiri yang memadai, hanya dengan bermodalkan kemampuan akademik yang dibentuk melalui program S-1 Bimbingan dan Konseling dengan masa studi sebanyak 8 semester, dengan ditambah pendidikan profesi selama 2 semester.

Dalam bahasa yang lebih sederhana, agaknya selama ini belum jelas terbayangkan bagaimana sosok Program Pendidikan Pra-Jabatan dan untuk masa belajar berapa lama Program Pendidikan Profesional Konselor tersebut harus ditempuh, sehingga menghasilkan penguasaan spektrum kompetensi konselor profesional yang nyaris serba bisa itu. Oleh karena itulah perlu, dilakukan redefinisi terhadap *niche3* di mana layanan ahli bimbingan dan konseling yang memandirikan khususnya dalam jalur pendidikan formal itu, paling berpeluang bagi konselor profesional untuk menampilkan kinerja yang maksimal. Secara operasional habitat terbaik bagi konselor tersebut dapat digambarkan sebagai wilayah penyelenggaraan layanan ahli bimbingan dan konseling yang memandirikan yang diampu oleh lulusan program S-1 Pendidikan Profesional Konselor Pra-jabatan terintegrasi dengan kemampuan akademik lulusan S-1 Bimbingan dan Konseling ditambah kemampuan profesional yang dibentuk melalui Pendidikan Profesi Konselor dengan masa studi sekitar 2 (dua) semester yang mutunya tidak ditawar-tawar, sehingga menghasilkan konselor profe-sional yang bersosok *safe practitioner* (Direktorat Pembinaan Pendidikan Tenaga Kepen-didikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi, 2003) sehingga, di satu pihak memiliki nilai jual tinggi yang dicari-cari oleh pemakai layanannya, akan tetapi di pihak lain, juga menarik untuk “dibeli” oleh sistem pengguna layanan. Habitat terbaik bagi konselor profesional sebagaimana yang digambarkan itu mencakup “wilayah layanan yang bertujuan meman-dirikan individu yang normal dan sehat dalam menavigasi perjalanan hidupnya melalui pengambilan keputusan termasuk yang terkait dengan keperluan untuk memilih, meraih serta mempertahankan karier untuk mewujudkan kehidupan yang produktif dan sejahtera, serta untuk menjadi warga masyarakat yang peduli kemaslahatan umum (*the common good*) melalui pendidikan” (sternberg, 2003). Frasa pembatas “melalui pendidikan” ini secara sa-dar ditambahkan karena kemampuan peserta didik untuk mengeksplorasi, memilih, berjuang meraih, serta mempertahankan karier itu ditumbuhkan secara isi-mengisi atau komplementer oleh konselor dan oleh guru dalam setting pendidikan khususnya dalam jalur pendidikan formal itu, dan sebaliknya tidak merupakan hasil upaya yang dilakukan sendirian oleh konselor, atau yang dilakukan oleh guru. Meskipun jika dicermati secara mendalam, penanganan pengembangan diri peserta didik secara utuh dan maksimal itu lebih banyak terkait dengan wilayah layanan guru, yaitu dengan merajutkan pembentukan berbagai dampak pengiring (*nurturant effects*) yang relevan dalam rangka mewujudkan secara utuh sosok pembelajaran yang mendidik yang menggunakan materi kurikuler sebagai konteks kegiatan belajar, namun dalam setting pendidikan khususnya dalam jalur pendidikan formal, kontribusi guru tersebut masih bersifat parsial sehingga perlu dilengkapi oleh konselor yang menyelenggarakan layanannya di wilayah bimbingan dan konseling. Komplementaritas antara layanan profesional guru dan layanan profesional konselor inilah yang dibaurkan dalam KTSP khususnya melalui spesifikasi Isi Pendidikan.

Sebagaimana telah dikemukakan, konselor memang diharapkan untuk berperan serta dalam bingkai layanan yang komplementer dengan layanan guru, baik melalui penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling yang memandirikan yang dilakukan dalam wilayah layanannya, maupun secara bahu-membahu dengan guru dalam pengelolaan kegiatan ekstra kurikuler dalam setting pendidikan.

Kerangka kerja konselor dapat digambarkan dalam diagram berikut ini.

Assesmen Lingkungan

Harapan dan Kondisi Lingkungan

KOMPONEN PROGRAM

STRATEGI PELAYANAN

* Perangkat Tugas Perkembangan/ (kompetensi/ kecakapan Hidup, nilai dan moral peserta didik)
* Tataran Tujuan Bimbingan dan Konseling (Penyadaran Akomodasi, Tindakan)
* Permasalahan yang perlu dientaskan/ diselesaikan
* Pelayanan Dasar Bimbingan dan Konseling

(Untuk seluruh peserta didik dan Orientasi Jangka Panjang)

* Pelayanan Responsif

(Pemecahan Masalah, Remidiasi)

* Pelayanan Perencanaan Individual

(Perencanaan Pendidikan, Karir, Personal, Sosial)

* Dukungan Sistem

(Aspek Manajemen dan Pengembangan)

* + Pelayanan Orientasi
* Pelayanan Informasi
* Konseling Individual
* Konseling Kelompok
* Bimbingan Kelompok
* Bimbingan Klasikal
* Rujukan (referral)
* Bimbingan Teman Sebaya
* Pengembangan Media
* Instrumentasi/ Pengumpulan data
* Assesmen Individual dan Kelompok
* Penempatan dan Penyaluran
* Kunjungan Rumah
* Konferensi Kasus
* Kolaborasi dengan Guru
* Kolaborasi dengan Orangtua
* Kolaborasi dengan Ahli Lain
* Konsultasi
* Akses Informasi dan Teknologi
* Sistem Manajemen
* Evaluasi, Akuntabilitas
* Pengembangan Profesi
* Riset dan Pengembangan

Harapan dan Kondisi Konseli

Assesmen Perkembangan Konseli

Gambar 2.2 Kerangka Kerja Utuh Bimbingan dan Konseling

1. **Ekspektasi Kinerja Konselor Sesuai Jenjang Pendidikan**

Meskipun sama-sama berada dalam jalur pendidikan formal, namun perbedaan rentang usia peserta didik pada setiap jenjang memicu tampilnya kebutuhan layanan bimbingan dan konseling yang berbeda-beda pada tiap jenjang pendidikan, namun batas ragam kebutuhan antara jenjang yang satu dengan jenjang yang lain tidak terbedakan sangat tajam. Dengan kata lain, batas perbedaan jenjang tersebut lebih merupakan suatu wilayah.

Di pihak lain, perbedaan yang lebih signifikan, juga nampak pada sisi pengaturan biro-kratik, seperti misalnya di taman kanak-kanak (TK) sebagian besar tugas konselor ditangani langsung oleh guru kelas taman kanak-kanak. Sedangkan di jenjang sekolah dasar, meskipun memang ada permasalahan yang memerlukan penanganan oleh konselor, namun cakupan layanannya belum menjustifikasi untuk ditempatkannya posisi struktural konselor di tiap sekolah dasar, sebagaimana yang diperlukan di jenjang sekolah menengah, sehingga perlu dirumuskan bentuk layanan bimbingan dan konseling di jenjang sekolah dasar. Berikut ini, digambarkan secara umum per-bedaan ciri khas ekspektasi konselor di tiap jenjang pendidikan.

* 1. Jenjang Taman Kanak-kanak

Di jenjang TK di tanah air tidak ditemukan posisi struktural bagi konselor. Pada jenjang ini fungsi bimbingan dan konseling lebih bersifat preventif dan developmental. Secara programatik, komponen kurikulum bimbingan dan konseling yang perlu dikem-bangkan oleh konselor jenjang TK membutuhkan alokasi waktu yang lebih besar dibandingkan dengan yang dibutuhkan siswa pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sebaliknya, pada jenjang TK komponen *individual student planning* (yang terdiri dari: layanan aparsial, advicement, trantition planning) dan *responsive service* (yang berupa layanan konseling dan konsultasi) memerlukan alokasi waktu yang lebih kecil. Kegiatan konselor di jenjang Taman Kanak-kanak dalam komponen *responsive services* dilaksanakan terutama untuk memberikan layanan konsultasi kepada guru dan orang tua dalam mengatasi *disruptive* siswa Taman Kanak-kanak.

1. Jenjang Sekolah Dasar.

Sampai sat ini, di jenjang sekolah dasar pun juga tidak ditemukan posisi struktural untuk konselor. Namun demikian, sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik usia Sekolah Dasar, kebutuhan akan layanannya bukannya tidak ada, meskipun tentu saja berbeda dari ekspektasi kinerja konselor di jenjang sekolah menengah dan jenjang perguruan tinggi. Dengan kata lain, konselor juga dapat berperan serta secara produktif di jenjang sekolah dasar, bukan dengan memosisikan diri sebagai fasilitator pengembangan diri peserta didik yang tidak jelas posisinya, melainkan mungkin dengan memosisikan diri sebagai konselor kunjung yang membantu guru sekolah dasar mengatasi perilaku menggangu (*disruptive behavior),* antara lain dengan pendekatan *direct behavioral consultation.*

1. Jenjang Sekolah Menengah.

Secara hukum, posisi konselor di tingkat sekolah menengah telah ada sejak tahun 1975, yaitu sejak diberlakukannya Kurikulum Bimbingan dan Konseling. Dalam sistim pendidikan di Indonesia konselor di sekolah menengah mendapat “tempat yang cukup leluasa”. Peran konselor, sebagai salah satu komponen *student support services*, adalah men-*support* perkembangan aspek-aspek pribadi-sosial, karir, dan akademik siswa, melalui pengembangan menu program24 bimbingan dan konseling, bantuan kepada siswa dalam *individual student planning*, pemberian layanan responsif25, serta pengembangan *system support.* Pada jenjang ini, konselor menjalankan semua fungsi bimbingan dan konseling, yang meliputi fungsi preventif, developmental, maupun fungsi kuratif.

1. Jenjang Perguruan Tinggi.

Meskipun secara struktural posisi konselor perguruan tinggi belum tercantum dalam sistem pendidikan di tanah air, namun bimbingan dan konseling dalam rangka men-support perkem-bangan personal, sosial, akademik, dan karir mahasiswa dibutuhkan. Sama dengan konselor pada jenjang pendidikan TK, SD dan SM; konselor perguruan tinggi juga harus mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum bimbingan dan konseling, *individual student planning*, dan *responsive services*, serta *system support.* Namun, alokasi waktu yang digunakan konselor perguruan tinggi lebih banyak pada pemberian bantuan dalam *individual student career planning* dan penyelenggaraan *responsive services.*

1. **Standar Kompetensi Konselor**

Atas dasar konteks tugas dan ekspektasi kinerja konselor dimaksud, sosok utuh kompetensi konselor mencakup kompetensi akademik dan kompetensi profesional sebagai satu keutuhan. Kompetensi akademik merupakan landasan ilmiah (*scientific basic*) dan kiat (*arts*) pelaksanaan layanan profesional bimbingan dan konseling. Landasan ilmiah inilah yang merupakan khasanah pengetahuan dan keterampilan yang digunakan oleh konselor *(enabling competencies)* untuk mengenal secara mendalam dari berbagai segi kepribadian konseli yang dilayani, seperti dari sudut pandang filosofis, pedagogis, psikologis, antropologis, dan sosiologis. Landasan-landasan tersebut dipergunakan untuk mengem-bangkan berbagai program, sarana dan prosedur yang diperlukan untuk menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling, baik yang berkembang dari hasil penelitian maupun dari pencermatan terhadap praksis di bidang bimbingan dan konseling termasuk di Indone-sia, sepanjang perkembangannya sebagai bidang pelayanan profesional.

Kompetensi akademik calon konselor meliputi kemampuan (a) memahami konseli yang hendak dilayani, (b) menguasai khasanah teoretik, konteks, asas, dan prosedur serta sarana yang digunakan dalam penyelenggaraan pelayanan bimbingan dan konseling, (c) menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling yang memandirikan, dan (d) mengembangkan profesionalitas sebagai konselor secara berkelanjutan yang dilandasi sikap, nilai, dan kecenderungan pribadi yang mendukung. Pembentukan kompetensi akade-mik calon konselor ini dilakukan melalui proses pendidikan formal jenjang S-1 dalam bi-dang bimbingan dan konseling.

Kompetensi profesional yang utuh merupakan penguasaan kiat penyelenggaraan bimbingan dan konseling yang memandirikan, yang ditumbuhkan serta diasah melalui latihan menerapkan kompetensi akademik yang telah diperoleh melalui pendidikan akade-mik yang telah disebutkan, melalui latihan yang relatif lama serta beragam situasinya dalam konteks otentik di lapangan yang dikemas sebagai Pendidikan Profesional Konselor, di bawah penyeliaan konselor senior yang bertindak sebagai pembimbing atau mentor. Oleh karena itu, kedua jenis kemampuan yaitu kemampuan akademik dan kiat profesional, adalah ibarat 2 sisi yang dapat dibedakan namun tidak dapat dipisahkan, dan secara grafis, sosok utuh kompetensi konselor dapat dilihat dalam Gambar 2.3.



Gambar 2.3 Sosok Utuh Kompetensi Konselor

Adapun rincian kompetensi konselor dapat dilihat dalam Tabel 2.1

**Tabel 2.1 Kompetenssi Konselor**

|  |  |
| --- | --- |
| **KOMPETENSI INTI** | **KOMPETENSI** |
| **A. KOMPETENSI PEDAGOGIK** |  |
| 1. Menguasai teori dan praksis pendi-dikan | 1. Menguasai ilmu pendidikan dan landasan keilmuannya. 2. Mengimplementasikan prinsip pendidikan dan proses pembelajaran 3. Menguasai landasan budaya dalam praksis pendidikan |
| 1. Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta peri-laku konseli | 1. Mengaplikasikan kaidah perilaku manusia, perkembangan fisik dan psikologis individu terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan 2. Mengaplikasikan kaidah-kaidah kepribadian, individualitas dan perbedaan konseli terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan 3. Mengaplikasikan kaidah-kaidah belajar terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan 4. Mengaplikasikan kaidah-kaidah keberbakatan terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan 5. Mengaplikasikan kaidah-kaidah kesehatan mental terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan |
| 1. Menguasai esensi pelayanan bim-bingan dan konseling dalam jalur, jenis, dan jenjang satuan pendi-dikan | 1. Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jalur pendidikan formal, nonformal dan informal 2. Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jenis pendidikan umum, kejuruan, keagamaan, dan khusus 3. Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jenjang pendidikan usia dini, dasar dan menengah, serta tinggi. |
| **KOMPETENSI KEPRIBADIAN** |  |
| 1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa | 1. Menampilkan kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa 2. Konsisten dalam menjalankan kehidupan beragama dan toleran terhadap pemeluk agama lain 3. Berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur |
| 1. Menghargai dan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih | 1. Mengaplikasikan pandangan positif dan dinamis tentang manusia sebagai makhluk spiritual, bermoral, sosial, individual, dan berpotensi 2. Menghargai dan mengembangkan potensi positif individu pada umumnya dan konseli pada khususnya 3. Peduli terhadap kemaslahatan manusia pada umumnya dan konseli pada khususnya 4. Menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sesuai dengan hak asasinya. 5. Toleran terhadap permasalahan konseli 6. Bersikap demokratis. |
| 1. Menunjukkan integritas dan stabili-tas kepribadian yang kuat | 1. Menampilkan kepribadian dan perilaku yang terpuji (seperti ber-wibawa, jujur, sabar, ramah, dan konsisten ) 2. Menampilkan emosi yang stabil. 3. Peka, bersikap empati, serta menghormati keragaman dan peru-bahan 4. Menampilkan toleransi tinggi terhadap konseli yang menghadapi stres dan frustasi |
| 1. Menampilkan kinerja berkualitas tinggi | 1. Menampilkan tindakan yang cerdas, kreatif, inovatif, dan produktif 2. Bersemangat, berdisiplin, dan mandiri 3. Berpenampilan menarik dan menyenangkan 4. Berkomunikasi secara efektif |
| **KOMPETENSI SOSIAL** |  |
| 1. Mengimplementasikan kolaborasi intern di tempat bekerja | 1. Memahami dasar, tujuan, organisasi, dan peran pihak-pihak lain (guru, wali kelas, pimpinan sekolah/madrasah, komite sekolah/ madrasah) di tempat bekerja 2. Mengkomunikasikan dasar, tujuan, dan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling kepada pihak-pihak lain di tempat beker-ja 3. Bekerja sama dengan pihak-pihak terkait di dalam tempat bekerja (seperti guru, orang tua, tenaga administrasi) |
| 1. Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan dan konseling | 1. Memahami dasar, tujuan, dan AD/ART organisasi profesi bim-bingan dan konseling untuk pengembangan diri dan profesi 2. Menaati Kode Etik profesi bimbingan dan konseling 3. Aktif dalam organisasi profesi bimbingan dan konseling untuk pengembangan diri dan profesi |
| 1. Mengimplementasikan kolaborasi antarprofesi | 1. Mengkomunikasikan aspek-aspek profesional bimbingan dan konseling kepada organisasi profesi lain 2. Memahami peran organisasi profesi lain dan memanfaatkannya untuk suksesnya pelayanan bimbingan dan konseling 3. Bekerja dalam tim bersama tenaga paraprofesional dan profesional profesi lain. 4. Melaksanakan referal kepada ahli profesi lain sesuai dengan keper-luan |
| **KOMPETENSI PROFESIONAL** |  |
| 1. Menguasai konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah konseli | 1. Menguasai hakikat asesmen 2. Memilih teknik asesmen, sesuai dengan kebutuhan pelayanan bimbingan dan konseling 3. Menyusun dan mengembangkan instrumen asesmen untuk keperluan bimbingan dan konseling 4. Mengadministrasikan asesmen untuk mengungkapkan masalah konseli. 5. Memilih dan mengadministrasikan teknik asesmen pengungkapan kemampuan dasar dan kecenderungan pribadi konseli. 6. Memilih dan mengadministrasikan instrumen untuk mengungkapkan kondisi aktual konseli berkaitan dengan lingkung-an 7. Mengakses data dokumentasi tentang konseli dalam pelayanan bimbingan dan konseling 8. Menggunakan hasil asesmen dalam pelayanan bimbingan dan konseling dengan tepat 9. Menampilkan tanggung jawab profesional dalam praktik asesmen |
| 1. Menguasai kerangka teoretik dan praksis bimbingan dan konseling | 1. Mengaplikasikan hakikat pelayanan bimbingan dan konseling. 2. Mengaplikasikan arah profesi bimbingan dan konseling. 3. Mengaplikasikan dasar-dasar pelayanan bimbingan dan konseling. 4. Mengaplikasikan pelayanan bimbingan dan konseling sesuai kondisi dan tuntutan wilayah kerja. 5. Mengaplikasikan pendekatan / model/ jenis pelayanan dan kegiat-an pendukung bimbingan dan konseling. 6. Mengaplikasikan dalam praktik format pelayanan bimbingan dan konseling. |
| 1. Merancang program bimbingan dan konseling | 1. Menganalisis kebutuhan konseli 2. Menyusun program bimbingan dan konseling yang berkelanjutan berdasar kebutuhan peserta didik secara komprehensif dengan pendekatan perkembangan 3. Menyusun rencana pelaksanaan program bimbingan dan konseling 4. Merencanakan sarana dan biaya penyelenggaraan program bimbingan dan konseling |
| 1. Mengimplementasikan program bimbingan dan konseling yang komprehensif | 1. Melaksanakan program bimbingan dan konseling. 2. Melaksanakan pendekatan kolaboratif dalam pelayanan bimbingan dan konseling. 3. Memfasilitasi perkembangan akademik, karier, personal, dan sosial konseli 4. Mengelola sarana dan biaya program bimbingan dan konseling |
| 1. Menilai proses dan hasil kegiatan bimbingan dan konseling. | 1. Melakukan evaluasi hasil, proses, dan program bimbingan dan konseling 2. Melakukan penyesuaian proses pelayanan bimbingan dan konseling. 3. Menginformasikan hasil pelaksanaan evaluasi pelayanan bimbingan dan konseling kepada pihak terkait 4. Menggunakan hasil pelaksanaan evaluasi untuk merevisi dan mengembangkan program bimbingan dan konseling |
| 1. Memiliki kesadaran dan komit-men terhadap etika profesional | 1. Memahami dan mengelola kekuatan dan keterbatasan pribadi dan profesional. 2. Menyelenggarakan pelayanan sesuai dengan kewenangan dan kode etik profesional konselor 3. Mempertahankan objektivitas dan menjaga agar tidak larut dengan masalah konseli. 4. Melaksanakan referal sesuai dengan keperluan 5. Peduli terhadap identitas profesional dan pengembangan profesi 6. Mendahulukan kepentingan konseli daripada kepentingan pribadi konselor 7. Menjaga kerahasiaan konseli |
| 1. Menguasai konsep dan praksis penelitian dalam bimbingan dan konseling | 1. Memahami berbagai jenis dan metode penelitian 2. Mampu merancang penelitian bimbingan dan konseling 3. melaksaanakan penelitian bimbingan dan konseling 4. Memanfaatkan hasil penelitian dalam bimbingan dan konseling dengan mengakses jurnal pendidikan dan bimbingan dan konseling |

1. **Kredensialisasi**

Kredensialisasi merupakan penganugerahan kepercayaan kepada seseorang yang menya-takan yang bersangkutan memiliki kewenangan, memperoleh lisensi (ijin penyelenggaraan la-yanan profesional kepada masyarakat) yang diberikan oleh organisasi profesi melalui badan akreditasi, memiliki sertifikat dari lembaga pendidikan program studi yang terakreditasi. Kre-densialisasi diperlukan untuk penegakkan profesi dan para petugas atau pelaksana profesi tersebut diakui keprofesionalannya dalam memberi pelayanan.

Berbagai upaya pengembangan profesi konseling memerlukan kegiatan evaluasi dan tindak lanjut yang mengarah kepada terwujudnya standarisasi profesi konseling. Kegiatan itu dapat berupa berbagai program pengembangan yang secara langsung di implementasikan berda-sarkan otoritas dan kebijakan yang dimiliki oleh berbagai pihak yang berwenang, kolaborasi dengan *stakeholders* dan pihak pengguna layanan profesi konseling, validasi standardisasi profesi yang berbasis kebutuhan lapangan baik secara nasional maupun internasional, dan kre-densialisasi. Upaya dan tindak lanjut tersebut dilakukan baik oleh LPTK, Ditjen Dikti, maupun asosiasi profesi (ABKIN) dalam porsi kewenangan dan tanggung jawab masing-masing.

1. **Akreditasi**

Akreditasi (*accreditation)* adalah penilaian kelayakan teknis/akademis suatu lembaga penyelenggara program pendidikan tertentu untuk menghasilkan lulusan dengan spesifikasi kompetensi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dengan didukung oleh Asosiasi Penye-lenggara Program Pendidikan Profesional, Badan Penyelenggara Akreditasi berfungsi mengawal mutu program pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga penyelenggara pendidikan. Lazim terselenggara atas dasar sukarela (*on a voluntary basis)*, keikutsertaan lembaga penyelenggara pendidikan profesional dalam suatu mekanisme akreditasi tertentu dipicu bukan untuk perolehan legitimasi birokratik, melainkan untuk memperoleh legitimasi akademik yang dihargai oleh pihak terkait (*steakholders)* khususnya calon mahasiswa berdasarkan bukti yang transparan. Oleh karena itu, salah satu mekanisme akreditasi menjadi mandul dalam memicu peningkatan kapa-sitas serta kinerja lembaga penyelenggara pendidikan, apabila dalam mengemban fungsinya ba-dan penyelenggara akreditas iitu menampilkan hasil karya yang lebih bersifat administratif, apalagi kalau ditambah dengan tingkat transparansi yang rendah.

1. **Sertifikasi**

*Sertifikasi (certification)* adalah pernyataan kelayakan tentang kompetensi seseorang untuk melakukan sesuatu tugas yang menuntut keahlian tertentu, berdasarkan atas hasil asesmen terhadap penguasaan kompetensi yang telah diterapkan sebagai standar. Di bidang layanan pemfasilitasian, lazim diases penguasaan kemampuan akademik yang merupakan landasan saintifik dari segi penyelenggaraan layanan ahli yang bersangkutan. Sertifikat kompetensi lazim dianugerahkan oleh lembaga penyelenggaraan pendidikan yang memiliki kapasitas dalam pem-bentukan penguasaan kompetensi yang dimaksud.

Dalam rangka peningkatan keprofesionalan tenaga guru, melalui Undang-undang Guru dan Dosen, telah dilakukan program sertifikasi guru. Melalui program ini, mereka (guru) yang telah dinyatakan berhasil melalui uji kompetensi akan memperoleh sertifikat sebagai guru professional dan mendapatkan hak berupa tunjangan profesi. Tenaga bimbingan dan konseling di sekolah, yang dikenal dengan guru pembimbing atau konselor sekolah, memiliki kesempatan untuk mengikuti program sertifikasi guru untuk memperoleh pengakuaan keprofesionalannya dalam memberikan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah. Namun, dalam proses uji kompetensi yang dilakukan tentu saja terdapat perbedaan dengan guru (bidang studi), yakni didasarkan pada wilayah kerja guru pembimbing dalam melaksanakan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah.

1. **Izin Praktek**

*Izin praktek atau lisensi (licensure)* adalah pemberian izin praktek untuk menyeleng-garakan layanan ahli yag dkeluarkan oleh pejabat publik dalam bidang yang relevan kepada pengampu layanan ahli yang telah dinilai kompeten (contoh: Izin Praktek dokter dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan (d/h Kanwil Depkes) atas rekomendasi IDI setempat), sehinga sosoknya tidak semata-mata administratif-birokratif meskipun, di tanah air, juga tersembunyi sisi “perlin-dungan warung”. Sebelum diberlakukannya kebijakan Sertifikasi Guru ini, di negara kita izin praktek secara *de facto* diberikan berupa pengangkatan sebagai guru oleh pemerintah bagi calon guru yang telah memiliki akta mengajar sebagai jaminan penguasaan kompetensi (sertifikasi). Meskipun tentu saja kurang konsisten secara konseptual, akan tetapi dalam praktek, kadang-kadang istilah sertifikasi dan izin praktek itu dipertukarpakaikan; misalnya, kalau orang berbica-ra tentang guru atau insinyur yang memiliki izin praktek (*licensed teacher* atau *licensed engi-neer),* maka dalam pemaknaannya juga harus terkandung pernyataan tentang guru atau insinyur yang bersertifikat (*a certified teacher* atau *a certified engineer)*. Selain itu, juga ditemukan praktek dimana makna kedua istilah digabungkan dalam arti sertifikat sekaligus mengan-dung makna sebagai izin praktek atau *license* sebagaimana yang diberlakukan di negara bagian Georgia di Amerika Serikat sejak dekade 1980-an dan kemudian diikuti oleh sejumlah negara bagian lainnya. Untuk memperoleh izin praktek, lulusan LPTK yang telah lulus ujian kompetensi akademik disana diwajibkan mengikuti proses pemagangan dengan disupervisi oleh guru mentor selam satu tahun. Dalam periode pemagangan tersebut selain diamati dan dibimbing oleh guru mentor, secara formal guru magang yang bersangkutan diuji unjuk kerjanya dengan menggu-nakan *the teacher performance assesment instruments,* suatu *high-inference iinstrument* yang telah diadaptasi oleh Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) dan dikenal luas dikalangan LPTK. Apabila tidak berhasil lulus setelah dua kali asesmen formal, seorang guru magang diberikan kesempatan kedua berupa perpanjangan masa magang selama satu tahun. Kegagalan meraih lisensi dalam masa permagangan kedua ini, akan menyebabkan guru magang yang bersangkutan itu akan di-*blacklist* untuk selama-lamanya dibagian negara Georgia.

Dari kajian singkat tentang tiga gagasan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pelun-curan berbagai kegiatan oleh instansi terkait dalam rangka implementas ikebijakan serti-fikasi guru, memerlukan lebih dari sekedar kemauan politik berupa penerapan ketentuan perundang-undangan serta penmyediaan dana yang memadai untuk mewujudkan keadaan yang diharapkan itu. Sebaiknya dalam rangka implementasi kebijakan sertifikasi guru itu dengan sebaik-baiknya oleh berbagai instansi terkait sehingga membuahkan hasil sebagaimana diharapkan dalam arti berpeluang membuahkan peningkatan mutu pendidikan melalui sistem persekolahan, disamping diperlukan regulasi yang cerdas dan kapasitas pendukung yang handal, yang sangat perlu ditum-buhkan budaya hirau mutu dan kesediaan bekerja keras untuk meraih sertifikat yang diidam-idamkan itu.

1. **PENILAIAN KINERJA (PK) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING**
2. **Pengertian PK GURU**

Sistem PK GURU adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemam-puan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Secara umum, PK GURU memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut.

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tam-bahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembim-bingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebutPK GURU dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran,
3. **Syarat Sistem PK GURU**

Persyaratan penting dalam sistem PK GURU adalah:

1. **Valid:** Sistem PK GURU dikatakan *valid* bila aspek yang dinilai benar‐benar mengukur komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/ atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
2. **Reliabel:** Sistem PK GURU dikatakan *reliabel* atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi jika proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapan pun.
3. **Praktis:** Sistem PK GURU dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

**3. Prinsip Pelaksanaan PK GURU**

Prinsip utama dalam pelaksanaan PK GURU adalah sebagai berikut:

1. **Berdasarkan ketentuan:** PK GURU harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.
2. **Berdasarkan kinerja:** Aspek yang dinilai dalam PK GURU adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari‐hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/ atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
3. **Berlandaskan dokumen PK GURU:** Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses PK GURU harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem PK GURU. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.
4. **Dilaksanakan secara konsisten:** PK GURU dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memperhatikan hal berikut:

* **Obyektif:** Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari‐hari.
* **Adil:** Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.
* **Akuntabel:** Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawab-kan.
* **Bermanfaat:** Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan dan sekaligus pengembangan karir profe-sinya.
* **Transparan:** Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
* **Praktis:** Penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan secara mudah tanpa mengabaikan prinsip lainnya.
* **Berorientasi pada tujuan:** Penilaian dilaksanakan dengan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
* **Berorientasi pada proses:** Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, namun juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.
* **Berkelanjutan:** Penilaian **kinerja** guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru.
* **Rahasia:** Hasil PK GURU hanya boleh diketahui oleh pihak terkait yang berke-pentingan.

**4. Aspek yang Dinilai dalam PK GURU**

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utamanya tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugastugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Oleh karena itu, dalam penilaian kinerja guru beberapa subunsur yang perlu dinilai adalah sebagai berikut.

Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling (BK)/ konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor terdapat 4 (empat) ranah kompetensi yang harus dimiliki oleh guru BK/ Konselor. Penilaian kinerja guru BK/ konselor mengacu pada 4 domain kompetensi tersebut yang menca-kup 17 (tujuh belas) kompetensi seperti diuraikan dalam Tabel 2.2.

**Tabel 2.2 17 Kompetensi Konselor**



**5. Waktu Pelaksanaan**

PK GURU dilakukan 2 (dua) kali setahun, yaitu pada awal tahun ajaran (penilaian forma-tif) dan akhir tahun ajaran (penilaian sumatif).

**a. PK Guru Formatif**

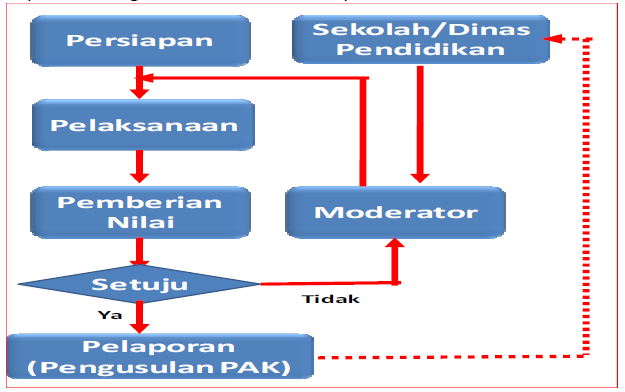
PK GURU formatif digunakan untuk menyusun profil kinerja guru dan harus dilak-sanakan dalam kurun waktu 6 (enam) minggu di awal tahun ajaran. Berdasarkan profil kinerja guru ini dan hasil evaluasi diri yang dilakukan oleh guru secara mandiri, sekolah/ madrasah menyusun rencana PKB. Bagi para guru dengan PK GURU di bawah standar, program PKB diarahkan untuk pencapaian standar kompetensi tersebut. Sementara itu, bagi para guru dengan PK GURU yang telah mencapai atau di atas standar, program PKB diorientasikan untuk mening-katkan atau memperbaharui pengetahuan, keterampilan, dan sikap dan perilaku keprofesiannya.

**b. PK Guru Sumatif**

PK GURU sumatif digunakan untuk menetapkan perolahan angka kredit guru pada tahun tersebut. PK GURU sumatif juga digunakan untuk menganalisis kemajuan yang dicapai guru dalam pelaksanaan PKB, baik bagi guru yang nilainya masih di bawah standar, telah mencapai standar, atau melebihi standar kompetensi yang ditetapkan. PK Guru sumatif harus sudah dilak-sanakan 6 (enam) minggu sebelum penetapan angka kredit seorang guru.

**6. Prosedur Pelaksanaan**

Secara spesifik terdapat perbedaan prosedur pelaksanaan PK GURU pembelajaran atau pembimbingan dengan prosedur pelaksanaan PK GURU untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Meskipun demikian, secara umum kegiatan penilaian PK GURU di tingkat sekolah dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan, sebagaimana gambar dibawah ini.



**Persiapan**

**Gambar 2.3 Tahapan Pelaksanaan PK GURU di Tingkat Sekolah/ Madrasah**

a. **Tahap Persiapan**

Dalam tahap persiapan, hal yang harus dilakukan oleh penilai maupun guru yang akan dinilai. 1) memahami Pedoman PK GURU, terutama tentang sistem yang diterapkan dan posisi PK GURU dalam kerangka pembinaan dan pengembangan profesi guru; 2) memahami pernya-taan kompetensi guru yang telah dijabarkan dalam bentuk indikator kinerja; 3) memahami peng-gunaan instrumen PK GURU dan tata cara penilaian yang akan dilakukan, termasuk cara men-catat semua hasil pengamatan dan pemantauan, serta mengumpulkan dokumen dan bukti fisik lainnya yang memperkuat hasil penilaian; dan 4) memberitahukan rencana pelaksanaan PK GURU kepada guru yang akan dinilai sekaligus menentukan rentang waktu jadwal pelaksa-naannya.

b. **Tahap Pelaksanaan**

Beberapa tahapan PK GURU yang harus dilalui oleh penilai sebelum menetapkan nilai untuk setiap kompetensi, adalah sebagai berikut:

1) Sebelum Pengamatan

Pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai sebelum dilakukan pengamatan dilaksanakan di ruang khusus tanpa ada orang ketiga. Pada pertemuan ini, penilai mengumpulkan dokumen pendukung dan melakukan diskusi tentang berbagai hal yang tidak mungkin dilakukan pada saat pengamatan. Semua hasil diskusi, wajib dicatat dalam format laporan dan evaluasi per kompetensi sebagai bukti penilaian kinerja.

Untuk pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dapat dicatat dalam lembaran lain karena tidak adaformat khusus yang disediakan untuk proses penca-tatan ini.

2) Selama Pengamatan

Selama pengamatan di kelas dan/atau di luar kelas, penilai wajib mencatat semua kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran atau pembimbingan, dan/atau dalam pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Dalam konteks ini, penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan instrumen yang sesuai untuk masing‐masing penilaian kinerja. Untuk menilai guru yang melaksanakan proses pembela-jaran atau pembimbingan, penilai menggunakan instrumen PK GURU pembelajaran atau pem-bimbingan. Pengamatan kegiatan pembelajaran dapat dilakukan di kelas selama proses tatap muka tanpa harus mengganggu proses pembelajaran. Pengamatan kegiatan pembimbingan dapat dilakukan selama proses pembimbingan baik yang dilakukan dalam kelas maupun di luar kelas, baik pada saat pembimbingan individu maupun kelompok. Penilai wajib mencatat semua hasil pengamatan pada format laporan dan evaluasi per kompetensi tersebut.

Dalam proses penilaian untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah, data dan informasi dapat diperoleh melalui pencatatan terhadap semua bukti yang teridentifikasi di tempat yang disediakan pada masing‐masing kriteria penilaian. Semua bukti ini dapat diperoleh melalui pengamatan, wawancara dengan pemangku kepentingan pendidikan (guru, komite sekolah, peserta didik, DU/DI mitra). Bukti‐bukti yang dimaksud dapat berupa:

a) Bukti yang teramati (*tangible evidences*) seperti:

• dokumen tertulis;

• kondisi sarana/prasarana (*hardware* dan/atau *software)* dan lingkungan sekolah;

• foto, gambar, slide, video; dan

• produk produk siswa.

b) Bukti yang tak teramati (*intangible evidences*) seperti:

• sikap dan perilaku kepala sekolah; dan

• budaya dan iklim sekolah

**3) Setelah Pengamatan**

Pada pertemuan setelah pengamatan pelaksanaan proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilai dapat mengklarifikasi beberapa aspek tertentu yang masih diragukan. Penilai wajib mencatat semua hasil pertemuan pada **Format Laporan dan Evaluasi Per Kompetensi** tersebut atau lembar lain sebagai bukti penilaian kinerja. Pertemuan dilakukan di ruang khusus dan hanya dihadiri oleh penilai dan guru yang dinilai. Untuk penilaian kinerja tugas tambahan, hasilnya dapat dicatat pada Format Penilaian Kinerja sebagai deskripsi penilaian kinerja.

**d. Tahap pemberian nilai**

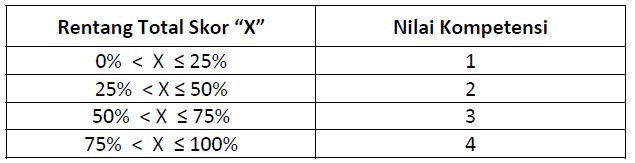
**1) Penilaian**

Pada tahap ini penilai menetapkan nilai untuk setiap kompetensi dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu memberikan skor 0, 1, atau 2 pada masing‐masing indikator untuk setiap kompetensi. Pemberian skor ini harus didasarkan kepada catatan hasil pengamatan dan pemantauan serta bukti‐bukti berupa dokumen lain yang dikumpulkan selama proses PK GURU. Pemberian nilai untuk setiap kompetensi dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

a) Pemberian skor 0, 1, atau 2 untuk masing‐masing indikator setiap kompetensi. Pemberian skor ini dilakukan dengan cara membandingkan rangkuman catatan hasil pengamatan dan peman-tauan di lembar **Format Laporan dan Evaluasi Per Kompetensi** dengan indikator kinerja masing‐masing. Aturan pemberian skor untuk setiap indikator adalah: (i) **Skor 0** menyatakan indikator tidak dilaksanakan, atau tidak menunjukkan bukti, (ii) **Skor 1** menyatakan indikator dilaksanakan sebagian, atau ada bukti tetapi tidak lengkap, (iii) **Skor 2** menyatakan indikator dilaksanakan sepenuhnya, atau ada bukti yang lengkap.

Perolehan skor untuk setiap kompetensi tersebut selanjutnya dijumlahkan dan dihitung persentasenya dengan cara: membagi total skor yang diperoleh dengan total skor maksimum kompetensi dan mengalikannya dengan 100%. Perolehan persentase skor pada setiap kompetensi ini kemudian dikonversikan ke skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Konversi skor 0, 1 dan 2 ke dalam nilai kompetensi dilakukan sesuai Tabel 2.3.

**Tabel 2.3 Konversi Skor Penilaian Kompetensi**



Guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah, penilaian dila-kukan langsung dengan memberikan nilai 1, 2, 3, dan 4 untuk setiap kriteria/ indikator pada kompetensi tertentu. Kemudian, nilai setiap kriteria/ indikator dijumlahkan dan hitung rata‐ ratanya. Nilai rata‐rata ini merupakan nilai bagi setiap kompetensi terkait.

**DAFTAR PUSTAKA**

ABKIN. 2005. *Standar Kompetensi Konselor Indonesia*. Bandung: PB ABKIN

Blocher. 1986. *The Professional Counselor*. Mc. Millan Graw Hill : New York

Borders, L. Di Anne & Drury, Sandra M. 1992. “*Comprehensive School Counseling Programs: A Review for Policymakers and Practitioners*”. Journal of Counseling and Development 70, 487-495.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 1984. *Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2007. *Naskah Akademik Penataan Pendidikan Profesio-nal Konselor dan Layanan Bimbingan dan Konseling dalam Jalur Pendidikan Formal*. Jakarta: Depdiknas.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2007. *Rambu-rambu Penyelenggaraan Pendidikan Pro-fesional Konselor.* Jakarta : Depdiknas.

Direktorat Jenderal PMPTK. 2007. *Rambu-rambu Penyelenggraan Bimbingan dan Konseling dalam Jalur Pendidikan Formal*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.

Ditjen P4TK. 2007. Rambu-rambu Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling, P4TK: Jakarta.

Gibson R.L. & Mitchel M.H. 1986. *Introduction to Counseling and Guidance*. New York: Mac-Millan Publishing Company.

Herr-Edwin, L. 1979. *Guidance and Counseling in the Schools*. Houston: Shell Com.

Kode Etik Profesi Bimbingan dan Konseling Tahun 2004

Nugent. 1989. *Introduction to Guidance and Counseling*. Mc. Millan Graw Hill: New York.

Nurihsan, Juntika. 2003. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Mutiara

Pietrofesa, J.J. et.al. 1980. *Guidance An Introduction*. Chicago. Rand McNally College Publish-ing Company.

Prayitno dan Amti, Erman. 2003. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Depdikbud.