

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab III dijelaskan mengenai prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian bertujuan untuk melakukan pembakuan skala *career wellbeing* Indonesia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan oleh peneliti karena peneliti ingin mendeskripsikan hasil uji validitas, reliabilitas, norma dan manual skala *career wellbeing* yang akan dihasilkan. Pendekatan kuantitatif juga digunakan oleh peneliti untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu tingkat *career wellbeing* terhadap kompetensi profesional guru BK.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian seluruh guru bimbingan dan konseling di Indonesia. Pemilihan populasi diambil oleh peneliti karena belum ada skala *career wellbeing* yang baku dalam konteks Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 1000 orang guru bimbingan dan konseling di Indonesia. Skala *career wellbeing* menggunakan 36 aitem. Pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*.

Simple random sampling digunakan karena memberikan kesempatan yang sama pada setiap populasi tanpa adanya bias dan kecenderungan berpihak terhadap anggota populasi tertentu. Sampel penelitian terdiri latar belakang kualifikasi pendidikan dan masa kerja yang berbeda. Klasifikasi yang dibuat oleh peneliti karena kualifikasi pendidikan dan masa kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *career wellbeing*. Budaya, kualifikasi pekerja, dan juga masa kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *career wellbeing* bagi setiap individu (Aknin, dkk. 2013; Diener & Ryan, 2009).

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala *career wellbeing* yang dikembangkan oleh peneliti dengan berdasarkan pada teori Coetzee, Ferreira, & Potgieter (2021). Skala *career wellbeing* yang dikembangkan sesuai dengan konteks Indonesia dan spesifik terhadap guru bimbingan dan konseling.

3.4 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian pembakuan instrumen *career wellbeing* berbasis lama bekerja, kualifikasi pendidikan, dan wilayah tempat kerja dan hubungannya dengan kompetensi profesional guru BK di Indonesia. Prosedur penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Tahap Awal

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahap awal yaitu melakukan studi pendahuluan mengenai kondisi *career wellbeing* guru BK di lapangan. Peneliti melaksanakan assesmen terhadap *career wellbeing* guru BK dengan menggunakan instrumen *career wellbeing scale*. Studi lapangan yang diperoleh kemudian menghasilkan suatu data empirik fenomena di lapangan yang kemudian dikaitkan dengan teori dan dipelajari hasil dari studi literatur.

2. Kegiatan yang dilaksanakan pada tahap inti menyusun skala *career wellbeing* untuk guru BK. Penyusunan alat ukur berdasarkan dari teori Coetzee, Ferreira, & Potgieter (2021) yang kemudian dikategorikan menjadi aspek afektif yang terdiri dari tiga (3) indikator meliputi kebermaknaan karier, karier afektif, dan dukungan sosial. Menetapkan konstruk teoretik *career wellbeing*, menyusun kisi-kisi skala *career wellbeing*, mengembangkan pernyataan skala *career wellbeing*, melakukan validitas skala *career wellbeing*, melakukan uji coba terbatas, melaksanakan estimasi reliabilitas skala, dan diakhiri dengan penerbitan tes. Skala *Career Wellbeing* yang telah dirancang oleh peneliti disebar melalui berbagai grup *Whatsapp* guru BK di Indonesia.

3. Tahap Akhir

Kegiatan pada tahap akhir untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Hasil analisis data dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat. Temuan penelitian dibahas berdasarkan teori yang diperoleh dari buku, artikel guna mendukung hasil penelitian.

3.4.1 Menetapkan Domain Konstruksi Teoretik

Kajian literatur yang telah dilaksanakan pada bab II digunakan peneliti dalam menentukan definisi operasional, aspek, serta indikator *career wellbeing*. Pembahasan pada bab II juga ditentukan konstruk yang digunakan menjadi kisi-kisi untuk mengembangkan aitem pernyataan yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

Konsep *career wellbeing* memiliki berbagai macam definisi dari para ahli. Peneliti dalam hal ini mengacu pada pendapat Potgieter, Ferreira, & Coetzee (2019). Potgieter, Ferreira, & Coetzee (2019) mengemukakan *career wellbeing* merupakan suatu kondisi positif dari dalam diri individu yang menunjukkan perasaan puas terhadap hasil kerja, atau pencapaian kerja serta bagaimana individu tersebut memiliki kesiapan dalam melanjutkan karier. Coetzee, Ferreira, & Coetzee (2021) mengemukakan terdapat tiga (3) aspek dalam *career wellbeing* yaitu karier afektif, kebermaknaan karier, dan dukungan sosial.

Karier afektif diartikan sebagai kondisi individu untuk siap dalam melanjutkan kerja guna mencapai tujuan karier yang diharapkan. Kesiapan dan kesadaran bagi individu mengenai hal yang akan dihadapi dimasa depan merupakan suatu upaya yang dapat memfasilitasi individu untuk mencapai tujuan karier (Zamroni, 2016; Afriyati, Kartadinata, & Supriatna, 2022; Devayani, 2022). Individu yang merasakan manfaat dalam pekerjaan akan cenderung mendorong diri untuk melanjutkan karier yang lebih tinggi, misalnya mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Dukungan sosial yaitu individu memperoleh dukungan dari orang lain (*support system*) dalam mencapai tujuan karier. Kebermaknaan karier digambarkan sebagai pekerjaan yang telah digeluti oleh individu memberikan kontribusi dalam tujuan hidup.

Instrumen *career wellbeing* ditujukan bagi guru bimbingan dan konseling di Indonesia. Skala *career wellbeing* ditujukan terhadap guru bimbingan dan konseling di Indonesia.

3.4.2 Penyusunan kisi-kisi skala *career wellbeing*

Bagian dari alur pengembangan instrumen dalam mengonstruksi *blue print* instrumen. Aspek dan indikator *career wellbeing* yang digunakan dalam mengonstruksi instrumen *career wellbeing* berdasarkan definisi operasional yang dikemukakan oleh Potgieter, Ferreira, & Coetzee (2019). Penggunaan dasar *career wellbeing* menurut Potgieter, Ferreira, & Coetzee (2019) berdasarkan pertimbangan aspek yang telah dijelaskan pada bagian penentuan domain konstruk teoretis.

Definisi konseptual yang dikemukakan Potgieter, Ferreira, & Coetzee (2019). Kisi-kisi skala *career wellbeing* memuat aspek-aspek dan indikator yang dijadikan acuan dalam penyusunan dan pembuatan aitem. Harapan pembakuan instrumen *career wellbeing* untuk mengukur *career wellbeing* guru bimbingan dan konseling di Indonesia secara umum (dapat digunakan oleh siapapun) dan bersifat tepat guna. Penggunaan instrumen skala *career wellbeing*, guru BK diberikan instruksi untuk memilih jawaban sesuai dengan kondisi diri yang sesungguhnya. Kisi-kisi skala *career wellbeing* dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen *Career Wellbeing*

Variabel	Aspek	Indikator	No. Aitem Pernyataan (Positif)	No. Aitem Pernyataan (Negatif)
<i>Career Wellbeing</i>	Afektif	1.1 Kebermaknaan Karier: pekerjaan yang digeluti oleh individu	1,2,3, 4,5,6	7,8,9, 10,11,12

Variabel	Aspek	Indikator	No. Aitem Pernyataan (Positif)	No. Aitem Pernyataan (Negatif)
		memberikan kontribusi terhadap tujuan hidup		
		1.2 Karier Afektif Positif : Kondisi individu memiliki kesiapan dalam melanjutkan pekerjaan guna mencapai tujuan karier yang diharapkan	13,14,15, 16,17,18	19,20,21, 22,23,24
		1.3 Dukungan Sosial : Individu memperoleh dukungan dari orang lain (<i>support system</i>) dalam mencapai tujuan karier.	25,26,27, 28,29,30	31,32,33, 34,35,36

Berdasarkan Tabel 3.1 diuraikan aspek dan juga indikator skala *career wellbeing*. Indikator yang dicantumkan pada Tabel 3.1 akan dikembangkan menjadi bahan acuan dalam pembuatan aitem.

3.4.3 Pengembangan aitem Skala *Career Wellbeing*

Pengembangan aitem pernyataan skala diawali dengan pembuatan draft instrumen skala *career wellbeing*. Perancangan draft instrumen dilakukan berdasarkan kisi-kisi pada Tabel 3.1. Tabel 3.1 telah diketahui aspek dan indikator *career wellbeing* yang digunakan sebagai dasar dalam pembuatan skala *career wellbeing*. Aitem-aitem pernyataan mengacu pada aitem yang Coetzee, Ferreira, & Potgieter (2021) kemudian diadaptasi dengan kondisi dunia kerja di Indonesia khususnya dalam konteks guru bimbingan dan konseling. Penyusunan aitem pernyataan didasarkan pada aspek dan indikator *career wellbeing* pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Aspek dan Indikator *Career Wellbeing*

Variabel	Aspek	Indikator
<i>Career Wellbeing</i>	1. Afektif	1.1 Kebermaknaan Karier pekerjaan yang digeluti oleh individu memberikan kontribusi terhadap tujuan hidup
		1.2 Karier Afektif Positif Kondisi individu memiliki kesiapan dalam melanjutkan pekerjaan guna mencapai tujuan karier yang diharapkan
		1.3 Dukungan Sosial Individu memperoleh dukungan dari orang lain (<i>support system</i>) dalam mencapai tujuan karier.

Tabel 3.2 menunjukkan kisi-kisi yang dijadikan acuan penyusunan aitem skala *career wellbeing*. Total aitem pernyataan yang diajukan berjumlah 36 pernyataan untuk mengukur tiga (3) indikator dalam *career wellbeing*.

3.4.4 Validasi dan Penulisan Item Pernyataan

Pengembangan aitem pernyataan skala menggunakan skala Likert. Skala *career wellbeing* memiliki alternatif jawaban **SS (Sangat Sesuai)**, **S (Sesuai)**, **CS (Cukup Sesuai)**, **TS (Tidak Sesuai)**, dan **STS (Sangat Tidak Sesuai)**. Aitem pernyataan yang disajikan dalam skala *career wellbeing* ini disesuaikan dengan kondisi dunia kerja khususnya bagi guru bimbingan dan konseling. Konstruksi aitem pernyataan dilakukan dengan memberikan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi yang dialami guru BK dalam menjalani pekerjaan. Bentuk aitem pernyataan sebagai berikut :

1. Saya menyadari karier saya merupakan sesuatu yang sangat berguna (+)

Berikut merupakan contoh aitem pernyataan positif mengukur indikator kebermaknaan karier yang digambarkan sebagai digambarkan sebagai pekerjaan yang telah digeluti oleh individu memberikan kontribusi terhadap tujuan hidup. Alternatif pilihan jawaban *favorable* diberikan poin 5 jawaban SS (Sangat Sesuai), diberi 4 jika S (Sesuai), 3 CS (Cukup Sesuai), 2 TS (Tidak Sesuai), dan 1 STS (Sangat Tidak Sesuai). Jawaban *unfavorable* diberikan poin 1 jawaban SS (Sangat Sesuai) diber, 2 jika S (Sesuai), 3 CS (Cukup Sesuai), 3 TS (Tidak Sesuai), dan 4 STS (Sangat Tidak Sesuai). Penyajian item pernyataan terdapat 36 item untuk mengukur 3 aspek *dalam career wellbeing*.

Proses penulisan aitem pernyataan melibatkan pertimbangan dari beberapa ahli dan perbaikan dilakukan berdasarkan hasil penilaian dari para ahli. Hasil masukan dari ahli, aitem pernyataan direvisi sesuai dengan saran dan panduan dari para ahli. Proses perbaikan berlangsung sebelum uji coba tahap 1. Setelah uji coba tahap satu (1) dilaksanakan, aitem pernyataan dievaluasi berdasarkan hasil uji coba empiris mengenai penggunaan bahasa yang digunakan, kemudian dilakukan perbaruan terhadap aitem pernyataan.

3.4.5 Uji Coba Instrumen

Penelitian ini melakukan uji coba instrumen sebanyak tiga (3) kali. Uji coba instrumen dilakukan tiga (3) tahap sebagai berikut:

1) Uji Coba tahap pertama

Pada uji coba tahap pertama bertujuan untuk melakukan uji coba keterbacaan aitem skala serta melihat kecenderungan guru bimbingan dan konseling aitem pernyataan yang disajikan. Pada uji coba tahap satu (1) dilakukan kepada tiga (3) perwakilan guru BK dengan latar masing-masing latar belakang pendidikan S1, S2, dan PPG BK.

2) Pada uji coba tahap kedua dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas skala *career wellbeing*. Uji coba validitas dan reliabilitas skala *career wellbeing* ini bertujuan untuk menentukan reliabilitas dan validitas dari 36 item pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti.

3) Pengambilan data secara empiris dilakukan terhadap terhadap 1000 guru bimbingan dan konseling di Indonesia.

3.4.6 Estimasi Validitas dan Reliabilitas

Penerbitan tes harus dilakukan dengan validitas dan reliabilitas tes yang digunakan. Estimasi validitas dan reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Validasi penelitian berdasarkan yang diutarakan oleh Azwar (2017) meliputi validasi aitem dan juga validasi indikator. Validasi indikator dilakukan sebelum menulis aitem pernyataan. Validasi aitem dilaksanakan setelah proses penulisan butir instrumen. Validasi dilakukan meliputi validasi isi dan validasi konstruk. Validasi konstruk dilakukan dengan dua (2) ahli karier dan satu (1) ahli instrumen. Validasi isi dilaksanakan menggunakan aplikasi pemodelan Rasch menggunakan aplikasi Winstep.

Penelitian untuk mengetahui reliabilitas diuji menggunakan metode konsistensi internal dengan memperhatikan nilai *alpha cronbach*. Kualitas koefisien reliabilitas dinilai berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan oleh Guilford (1956) yang dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Nilai Reliabilitas Guilford

Rentang Nilai	Deskripsi
0,80 – 1,00	Reliabilitas sangat tinggi
0,60 – 0,80	Reliabilitas tinggi
0,40 – 0,60	Reliabilitas sedang
0,20 – 0,40	Reliabilitas rendah

3.4.7. Teknik Skoring dan Interpretasi Skala *Career Wellbeing*

1) Pedoman Skoring

Instrumen penelitian merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur *career wellbeing* Guru BK. Instrumen menggunakan skala Likert yaitu skala satu sampai lima. Skala dibagi menjadi Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Instrumen terdiri dari dua pernyataan yang meliputi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skor skala yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut.

Tabel 3.4
Panduan Skoring

No	Respon	Skor	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Sesuai (SS)	5	1
2	Sesuai (S)	4	2
3	Cukup Sesuai (CS)	3	3
4	Tidak Sesuai (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

2) Panduan Penafsiran

Penafsiran *career wellbeing* disusun berdasarkan tiga kategori yaitu skor tinggi, skor sedang dan skor rendah. Deskripsi kategorisasi *career wellbeing* dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut.

Tabel 3.5
Deskripsi Kategorisasi Career Wellbeing

Kategori	Deskripsi	Rentang Skor
Skor Tinggi	<p>Kategori skor tinggi ditandai dengan pekerjaan yang dijalani guru BK memberikan kontribusi terhadap tujuan hidup.</p> <p>Guru BK memiliki kesiapan dalam melanjutkan pekerjaan guna mencapai tujuan karier yang diharapkan dan memiliki perasaan positif terhadap karier dimasa depan.</p> <p>Guru BK dapat menyesuaikan dengan peran baru, baik dalam instansi yang sama atau menjalani karier yang baru, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman yang dimiliki dapat secara efektif memenuhi tuntutan terhadap peran yang didapatkan dalam dunia kerja, serta memperoleh dukungan dalam mencapai tujuan karier.</p>	$X \geq (M+SD)$ $X > 128$
Skor Sedang	<p>Kategori sedang ditandai dengan Guru BK memiliki kesiapan dalam melanjutkan pekerjaan guna mencapai tujuan karier yang diharapkan dan memiliki perasaan positif terhadap karier dimasa depan.</p> <p>Pekerjaan yang dijalani guru BK tidak memberikan kontribusi terhadap tujuan hidup.</p> <p>Guru BK tidak dapat menyesuaikan dengan peran baru, baik dalam instansi yang sama atau menjalani karier yang baru, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman yang dimiliki dapat secara efektif memenuhi tuntutan terhadap peran yang didapatkan dalam dunia kerja, serta memperoleh dukungan dalam mencapai tujuan karier.</p>	$(M-SD) \leq X < (M+SD)$ $97 < X < 128$

Kategori	Deskripsi	Rentang Skor
Skor Rendah	<p>Kategori skor rendah ditandai dengan pekerjaan yang dijalani guru BK tidak memberikan kontribusi terhadap tujuan hidup.</p> <p>Guru BK tidak memiliki kesiapan dalam melanjutkan pekerjaan guna mencapai tujuan karier yang diharapkan dan memiliki perasaan positif terhadap karier dimasa depan.</p> <p>Guru BK tidak dapat menyesuaikan dengan peran baru, baik dalam instansi yang sama atau menjalani karier yang baru, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman yang dimiliki dapat secara efektif memenuhi tuntutan terhadap peran yang didapatkan dalam dunia kerja, serta tidak memperoleh dukungan dalam mencapai tujuan karier.</p>	$X < (M-SD)$ $X < 97$

3.4.8 Kisi-kisi Angket Kompetensi Profesional Guru BK

Angket Kompetensi profesional guru BK yang digunakan peneliti merupakan angket yang dikembangkan Prof. Dr. Mungin Eddy Wibowo, M.Pd Kons. Angket kompetensi profesional digunakan peneliti karena disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 27 Tahun 2008. Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 menguraikan secara komprehensif komponen kompetensi profesional mencakup konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan dan masalah konseli, menguasai kerangka teoretik dan praksis bimbingan dan konseling, merancang program, mengimplementasikan program, menilai proses dan hasil kegiatan, memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional, dan menguasai konsep dan praksis penelitian bimbingan dan konseling.

KISI-KISI ANGKET KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

Variabel	Komponen	Indikator	Deskriptor	No Item	
				+	-
Kompetensi Profesional Guru Bimbingan dan Konseling	1. Dapat memahami konsep serta praksis penggunaan asesmen guna memahami karakteristik, kebutuhan, serta kondisi yang dialami oleh peserta didik	1.1 Memahami hakikat pelaksanaan asesmen	1.1.1 Urgensi dan peran instrumen asesmen dalam konsep layanan bimbingan dan konseling dijelaskan secara mendalam	1	6
			1.1.2 Mendeskripsikan dan perbedaan jenis assesmen misalnya assesmen bersifat tes maupun assesmen non tes	2	

M. Fiqri Syahril, 2023

PEMBAKUAN INSTRUMEN CAREER WELLBEING BERBASIS LAMA BEKERJA, KUALIFIKASI PENDIDIKAN, DAN WILAYAH TEMPAT KERJA SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BK DI INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

			1.1.3 Memahami nilai kegunaan dari setiap instrumen	3	
			1.1.4 Memahami kelebihan dan kelemahan penggunaan teknik asesmen tes dan teknik assesmen non tes	4	7
			1.1.5 Mengenal dan memahami mekanisme pelaksanaan asesmen non tes	5	8
		1.2 Menentukan penggunaan asesmen yang relevan berdasarkan kebutuhan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling	1.2. 1 Memilih penggunaan teknik asesmen tes dan non tes berdasarkan data yang ingin diketahui dan digunakan dalam implementasi layanan bimbingan dan konseling		9
			1.2.2 Menentukan penggunaan metode asesmen yang relevan dengan usia, gender, bahasa, orientasi seksual, etnik, budaya, dan agama		10
		1.3 Membuat serta mengembangkan instrumen asesmen sebagai suatu kebutuhan dalam pelaksanaan layanan BK di sekolah	1.3.1 Membuat dan mengembangkan instrumen asesmen teknik non tes seperti sosiometri, panduan wawancara, kuesioner, skala psikologi, observasi, dan lain sebagainya	11	18

		1.4 Proses administrasi asesmen dalam upaya pengungkapan masalah peserta didik	1.4.1 Melaksanakan pengolahan data serta mampu melakukan analisis instrumen dalam upaya pengungkapan berbagai masalah	12	19
		1.5 Menentukan melakukan administrasi pelaksanaan teknik asesmen sebagai upaya mengungkap kemampuan dasar dan karakteristik kepribadian peserta didik	1.5.1 Dapat menentukan serta mengadministrasikan penggunaan teknik asesmen tes yang relevan untuk dapat mengungkap kemampuan dasar peserta didik (misalnya potensi dan bakat) dan serta non tes untuk dapat mengenal dan memahami berbagai kecenderungan kepribadian konseli (misalnya: pengenalan diri, kondisi kesehatan, cita-cita, pendidikan dan prestasi belajar, dan lain-lain)	13	20
		1.6 Mengambil keputusan dalam memilih dan menggunakan alat asesmen yang sesuai untuk mengidentifikasi situasi terkini konseli terkait dengan lingkungan, termasuk aspek keluarga dan lingkungan sosial konseli. Setelah itu, alat asesmen tersebut diterapkan untuk memahami dengan lebih baik kondisi konseli yang sedang dihadapi	1.6.1 Menyusun dan melaksanakan metode asesmen non-tes yang bertujuan untuk mengidentifikasi situasi terkini konseli yang terkait dengan lingkungannya, termasuk latar belakang keluarga dan lingkungan sosial konseli.	14	

M. Fiqri Syahril, 2023

PEMBAKUAN INSTRUMEN CAREER WELLBEING BERBASIS LAMA BEKERJA, KUALIFIKASI PENDIDIKAN, DAN WILAYAH TEMPAT KERJA SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BK DI INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		1.7 Mendapatkan informasi dari catatan dokumentasi konseli selama proses pemberian layanan bimbingan dan konseling. Dalam pelaksanaan layanan ini, data yang terdokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi terkait konseli dan membantu dalam menyediakan bimbingan dan konseling yang tepat sesuai dengan kebutuhan mereka.	1.7.1 Dapat menggunakan data dokumentasi konseli seperti foto, video, dan hasil asesmen sebagai bagian dari proses pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling. Data-data digunakan untuk mendukung implementasi layanan dengan tujuan memahami dan menilai perkembangan konseli, serta menyediakan intervensi yang sesuai dan efektif sesuai kebutuhan mereka	15	
		1.8 Menerapkan hasil asesmen dalam proses pemberian layanan bimbingan dan konseling.	1.8.1 Memilih dan menggunakan hasil asesmen yang relevan sebagai landasan untuk merancang dan mengembangkan program, materi layanan bimbingan, serta melakukan evaluasi terhadap layanan yang telah diberikan	16	21

		1.9 Menunjukkan tanggung jawab profesional dalam praktik asesmen melibatkan sikap dan perilaku yang bertanggung jawab dalam melaksanakan asesmen	1.9.1 Memerlihatkan tanggung jawab profesional dalam praktik asesmen, penyimpanan dan pemanfaatan informasi, uji coba, serta penelitian melibatkan menunjukkan perilaku dan sikap yang bertanggung jawab ketika melakukan asesmen. Meliputi pendekatan yang etis, jujur, dan transparan dalam melaksanakan proses asesmen, serta memastikan hasil akurat, obyektif, dan relevan	17	22
	2. Memiliki penguasaan mendalam terhadap kerangka teoretik dan praktek layanan bimbingan dan konseling berarti memiliki pemahaman komprehensif tentang teori-teori yang mendasari bidang tersebut, serta kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam situasi praktis	2.1 Melaksanakan hakikat dari layanan bimbingan dan konseling	2.1.1 Saya memberikan layanan bimbingan dan konseling yang komprehensif kepada setiap konseli dengan memperhatikan keunikan konseli masing-masing merupakan suatu pendekatan yang menyeluruh dan mempertimbangkan perbedaan yang dimiliki oleh setiap konseli	23	29
			2.1.2 Saya memberikan pelayanan bimbingan dan konseling yang bertujuan untuk mengoptimalkan perkembangan siswa berdasarkan kemampuan, bakat, minat, dan potensi masing-masing siswa		30

		2.2 Menerapkan orientasi profesi dalam bimbingan dan konseling	2.2.1 Memberikan layanan bimbingan dan konseling sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab profesional	24	31
		2.3 Melaksanakan prinsip-prinsip dasar layanan bimbingan dan konseling	2.3.1 Memberikan pelayanan bimbingan dan konseling yang didasarkan pada tujuan, fungsi, dasar, prinsip-prinsip, serta melibatkan seluruh bidang layanan yang relevan	25	32
		2.4 Melaksanakan pelayanan bimbingan dan konseling yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan wilayah tempat kerja	2.4.1 Menjalankan pelayanan sesuai dengan situasi dan juga visi, misi sekolah tempat bekerja	26	33
		2.5 Menerapkan berbagai pendekatan, model, dan jenis layanan bimbingan dan konseling beserta kegiatan yang mendukung	2.5.1 Menerapkan pendekatan dan teknik dalam pelaksanaan layanan konseling		34
			2.5.2 Memilih jenis layanan, metode, dan materi bimbingan yang akan digunakan, serta menentukan berbagai kegiatan pendukung yang sesuai dengan tujuan layanan	27	35

M. Fiqri Syahril, 2023

PEMBAKUAN INSTRUMEN CAREER WELLBEING BERBASIS LAMA BEKERJA, KUALIFIKASI PENDIDIKAN, DAN WILAYAH TEMPAT KERJA SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BK DI INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		2.6 Melaksanakan praktik dan format layanan bimbingan dan konseling	2.6.1 Menerapkan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling dalam berbagai bentuk, baik dalam format individu, kelompok, maupun secara klasikal	28	36
	3. Membuat rencana untuk program Bimbingan dan Konseling yang akan diimplementasikan	3.1 Menilai kebutuhan konseli	3.1.1. Memahami kebutuhan konseli berdasarkan hasil analisis instrumen dan relevansinya dengan visi misi sekolah	37	46
		3.2 Merancang program bimbingan dan konseling yang berkesinambungan dan didasarkan pada kebutuhan komprehensif peserta didik dengan pendekatan perkembangan	3.2.1 Merencanakan program bimbingan dan konseling berdasarkan pengidentifikasian kebutuhan peserta didik	38	47
			3.2.2 Saya merencanakan program dengan jangka waktu tahunan, semesteran, bulanan, mingguan, dan harian yang meliputi tujuan, bidang, materi, layanan, kegiatan pendukung, dan evaluasi program	39	48
		3.3 Menyusun rencana program bimbingan dan konseling	3.3.1 Menjalankan perencanaan waktu dengan mempertimbangkan jumlah siswa yang akan dibimbing, jumlah konselor, pelayanan bimbingan	40	49

			dan konseling baik di dalam jam pelajaran maupun di luar, dan volume layanan yang optimal.		
			3.3.2 Menjalankan penyusunan jadwal pelaksanaan program bimbingan dan konseling dalam bentuk kalender kegiatan yang meliputi kalender tahunan, semester, bulanan, dan mingguan	41	50
			3.3.3 Menggabungkan atau menyatukan rencana program bimbingan dan konseling dengan program sekolah.	42	51
		3.4 Membuat perencanaan mengenai sarana dan biaya yang akan digunakan dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling	3.4.1 Menyusun identifikasi mengenai sarana dan prasarana yang ada dan dibutuhkan dalam pelaksanaan program, seperti tempat kegiatan, alat dan instrumen administrasi, panduan serta modul, dan perangkat elektronik	43	
			3.4.2 Melakukan pengelolaan anggaran yang tersedia dan dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan program bimbingan dan konseling	44	52
			3.4.3 Menyampaikan informasi mengenai sarana dan biaya pelaksanaan program bimbingan dan konseling kepada bidang administrasi, supervisi sekolah, dan pihak terkait.	45	53
	4. Melaksanakan program Bimbingan dan Konseling secara	4.1 Menjalankan program layanan bimbingan dan konseling	4.1.1 Menyelenggarakan program bimbingan dan konseling yang telah direncanakan	54	59

	menyeluruh dan komprehensif.				
		4.2 Menerapkan pendekatan secara kolaboratif dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling	4.2.1 Membangun kerjasama dengan berbagai pihak internal seperti guru dan staf sekolah lainnya.	55	60
			4.2.2 Membangun kolaborasi atau kerja sama dengan instansi di luar sekolah, seperti instansi pemerintahan, perusahaan swasta, organisasi profesi, berbagai ahli di bidang terkait (seperti psikolog, polisi, psikiater, dokter, orang tua siswa), MGBK (Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling), serta Depnaker (Departemen Ketenagakerjaan). Penerapan ini mencakup upaya untuk menjalin hubungan kerjasama dan kolaborasi dengan berbagai instansi dan ahli di luar lingkungan sekolah. Dalam konteks ini, konselor akan berusaha membangun jaringan kerja sama dengan berbagai pihak yang relevan untuk mendukung pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling.	56	
		4.3 Membantu dalam mendukung pertumbuhan individu secara pribadi, interaksi sosial, pencapaian akademik, dan	4.3.1 Menjalankan dan memperluas rangkaian kegiatan yang fokus pada peningkatan aspek akademik, karir, pribadi, dan sosial bagi konseli. Kegiatan akademik mencakup pendampingan belajar, sementara untuk bidang karir melibatkan partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Dalam hal pribadi, terdapat layanan konseling dan	57	61

M. Fiqri Syahril, 2023

PEMBAKUAN INSTRUMEN CAREER WELLBEING BERBASIS LAMA BEKERJA, KUALIFIKASI PENDIDIKAN, DAN WILAYAH TEMPAT KERJA SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BK DI INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		perkembangan karier konseli.	pengembangan diri, sementara kegiatan sosial seperti <i>outbond</i> digunakan untuk mendorong perkembangan sosial para peserta didik.		
		4.4 Melakukan pengelolaan fasilitas dan anggaran untuk penerapan layanan bimbingan dan konseling	4.4.1 Memanfaatkan dengan efektif fasilitas dan anggaran yang diberikan untuk melaksanakan program bimbingan dan konseling	58	62
	5. Melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil dari layanan bimbingan dan konseling.	5.1 Melaksanakan penilaian terhadap proses, hasil, dan program bimbingan dan konseling	5.1.1 Saya melakukan evaluasi atau penilaian terhadap proses kegiatan bimbingan dan konseling dengan cara mengamati partisipasi peserta didik selama kegiatan berlangsung, mengidentifikasi hambatan yang mungkin dihadapi, dan mengidentifikasi berbagai faktor pendukung yang berperan dalam keberhasilan kegiatan tersebut.	63	69
			5.1.2 Saya melakukan evaluasi terhadap hasil kegiatan bimbingan dan konseling dengan cara menilai pemahaman baru, perasaan, dan rencana kegiatan yang dihasilkan setelah layanan, serta mengamati dampak pemberian layanan terhadap perubahan perilaku konseli. Evaluasi juga mencakup pencapaian tujuan layanan, tugas perkembangan, dan hasil belajar yang relevan.	64	70
			5.1.3 Melakukan evaluasi terhadap program bimbingan dan konseling di setiap tahap pengelolaan	65	71

			layanan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi.		
		5.2 Melakukan adaptasi dalam proses pelayanan bimbingan dan konseling.	5.2.1 Melakukan evaluasi untuk menilai kesesuaian proses pelayanan bimbingan dan konseling dengan tujuan yang diharapkan dan memastikan kelancaran jalannya proses tersebut.	66	72
		5.3 Memberikan informasi mengenai hasil evaluasi pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling kepada pihak-pihak yang berkepentingan	5.3.1 Menyampaikan hasil evaluasi layanan kepada koordinator bimbingan dan konseling, kepala sekolah, guru, orang tua peserta didik, dan pihak-pihak terkait lainnya yang memiliki keterkaitan dengan proses pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling.	67	73
		5.4 Memanfaatkan hasil evaluasi untuk melakukan revisi dan pengembangan program bimbingan dan konseling.	5.4.1 Hasil evaluasi digunakan untuk melakukan revisi, perbaikan, dan pengembangan program bimbingan dan konseling. Evaluasi berperan sebagai panduan koreksi dalam menyusun program bimbingan dan konseling berikutnya, guna menentukan apakah ada komponen yang perlu ditambahkan atau dikurangi dalam penyusunan program.	68	

	6. Menunjukkan kesadaran dan tekad untuk mematuhi etika profesional	6.1 Memiliki pemahaman dan kemampuan untuk mengenali serta mengelola kelebihan dan keterbatasan pribadi dalam menjalankan tugas profesional.	6.1.1 Konselor memiliki pemahaman dan kemampuan untuk mengenali serta mengelola kelebihan dan keterbatasan pribadi dan profesional, termasuk dalam hal mengetahui kelemahan yang dimiliki oleh guru BK dan bagaimana mengelola kelemahan tersebut.	74	83
		6.2 Melakukan penyelenggaraan layanan yang sesuai kewenangan dan kode etik profesional konselor.	6.2.1 Melaksanakan layanan bimbingan dan Konseling yang sesuai dengan kewenangan sebagai guru BK dan dapat dipertanggungjawabkan secara etis terhadap siswa, diri sendiri, orang tua, pihak sekolah, serta organisasi/profesi.	75	84
		6.3 Menjaga objektivitas dan tetap menjaga jarak yang tepat agar tidak terlalu terlibat secara emosional dengan masalah konseli.	6.3.1 Menunjukkan perilaku yang objektif terhadap pandangan, nilai-nilai, keyakinan, dan kondisi emosional konseli.	76	85
			6.3.2 Menghindari sikap negatif, pikiran buruk, dan stereotip terhadap konseli.	77	
			6.3.3 Mengenali bahwa nilai-nilai pribadi konselor dapat mempengaruhi respon konselor terhadap konseli.	78	86

		6.4 Menjalankan layanan rujukan yang sesuai dengan kebutuhan	6.4.1 Pelaksanaan layanan referral atau rujukan dilakukan sesuai dengan kebutuhan, dengan mempertimbangkan bahwa tidak semua masalah dapat dirujuk, dan keputusan untuk merujuk menjadi keputusan akhir dari konselor.	79	87
		6.5 Menyadari dan mengutamakan perhatian terhadap identitas profesional dan pengembangan dalam bidang profesi	6.5.1 Menunjukkan inisiatif dan aktif terlibat dalam pengembangan profesi serta upaya pendidikan lanjutan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan profesional dalam bidang bimbingan dan konseling. Selain itu, juga aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi profesi yang berhubungan dengan bimbingan dan konseling.	80	88
		6.6 Menempatkan kepentingan konseli di atas kepentingan pribadi konselor.	6.6.1 Konselor harus mampu memprioritaskan kepentingan konseli di atas kepentingan diri sendiri, dengan mempertimbangkan tingkat urgensi dari setiap kepentingan tersebut.	81	89
			6.7.1 Mampu merahasiakan informasi konseli, termasuk data identitas, rekaman, proses, dan tempat penyimpanan dengan baik.	82	90

3.4.9. Angket Kompetensi Profesional

Berikut daftar aitem pernyataan dalam mengukur kompetensi profesional guru BK

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melakukan asesmen yang hasilnya digunakan sebagai dasar untuk menentukan program					
2	Saya memiliki kemampuan untuk membedakan berbagai jenis asesmen dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling, termasuk teknis tes dan non tes					
3	Saya mampu menggunakan alat bantu non tes untuk mendapatkan informasi tentang siswa					
4	Saya berusaha mengumpulkan informasi tentang peserta didik dengan memanfaatkan berbagai jenis instrumen, bukan hanya satu instrumen saja					
5	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan instrumen non tes sesuai dengan petunjuk penggunaan					
6	Saya mampu melakukan asesmen dengan tujuan mengumpulkan informasi dari lingkungan peserta didik					
7	Dalam melaksanakan asesmen, saya memiliki kemampuan terbatas untuk menggunakan satu jenis instrumen saja					
8	Saya belum terampil dalam menggunakan perangkat lunak instrumen melalui komputer untuk mengolah data hasil instrumen					
9	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai jenis instrumen atau alat pengumpul data guna mendapatkan informasi tentang peserta didik					
10	Saya melakukan penilaian atau asesmen tanpa mempertimbangkan faktor usia peserta didik					
11	Sebelum melaksanakan wawancara, saya dapat mengatur dan menyusun pedoman wawancara terlebih dahulu					
12	Saya memiliki kemampuan untuk mengelola data dari hasil instrumen					
13	Saya memanfaatkan IKMS untuk mengidentifikasi permasalahan pribadi yang dihadapi oleh peserta didik					
14	Saya mampu mengidentifikasi informasi latar belakang keluarga dan melakukan wawancara kepada orang terdekat konseli					
15	Saya memanfaatkan daftar nilai siswa untuk melacak perkembangan akademik peserta didik					
16	Saya menggunakan hasil instrumen sebagai umpan balik bagi guru BK untuk mengevaluasi keberhasilan layanan					
17	Saya menjaga kerahasiaan identitas konseli saat memanfaatkan informasi untuk keperluan penelitian					

18	Dalam mengumpulkan data peserta didik, saya memanfaatkan instrumen yang telah ada di sekolah					
19	Saya hanya melaksanakan pengolahan data hasil instrumentasi jika memiliki waktu untuk melakukan					
20	Saya belum pernah menggunakan tes psikologis seperti tes IQ dalam pemberian layanan					
21	Saya tidak dapat mengandalkan hasil asesmen sebagai acuan untuk menentukan jenis bimbingan yang tepat					
22	Guru BK memberikan informasi mengenai hasil instrumentasi kepada semua pihak terkait jika diminta					
23	Saya menyediakan layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan dari masing-masing peserta didik					
24	Dalam memberikan layanan, saya menyesuaikan dengan lingkup kerja bimbingan dan konseling					
25	Saya memiliki kemampuan untuk menyediakan layanan kepada peserta didik yang mencakup seluruh bidang bimbingan dan konseling					
26	Saya memberikan layanan kepada peserta didik yang sesuai dengan tujuan dan visi sekolah					
27	Saya memiliki kemampuan untuk memilih jenis layanan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai					
28	Dalam menyelesaikan masalah pribadi peserta didik, saya memberikan layanan secara individual melalui sesi konseling pribadi					
29	Saya memberikan layanan bimbingan dan konseling khusus kepada siswa yang menghadapi permasalahan					
30	Saya menyediakan layanan bimbingan dan konseling untuk membantu peserta didik dalam menyelesaikan masalah					
31	Saya memberikan layanan konseling individu kepada peserta didik yang menghadapi gangguan mental					
32	Saya sering menunda dalam memberikan layanan kepada peserta didik yang membutuhkan					
33	Saya tidak memberikan layanan mediasi dengan segera kepada siswa yang terlibat konflik					
34	Saya tidak pernah mengimplementasikan pendekatan atau teknik konseling khusus dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling					
35	Saya enggan untuk melakukan kegiatan pendukung yang bertujuan mendukung layanan konseling					

36	Saya jarang melaksanakan layanan bimbingan kelompok					
37	Saya menganalisis hasil instrumentasi untuk mengidentifikasi kebutuhan peserta didik yang paling mendesak					
38	Saya menyusun program bimbingan dan konseling berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan peserta didik					
39	Saya mengembangkan program bimbingan dan konseling dengan tahap awal dari program tahunan hingga program harian					
40	Saya mengalokasikan kebutuhan layanan berdasarkan volume ideal dari layanan bimbingan dan konseling					
41	Guru BK menyusun jadwal dan rencana pelaksanaan layanan melalui pembuatan kalender kegiatan bimbingan dan konseling					
42	Saya mengadaptasi rencana pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling yang sesuai dengan program sekolah					
43	Saya menyusun perencanaan untuk prasarana yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling					
44	Saya melakukan perhitungan yang diteliti untuk menentukan jumlah anggaran yang diperlukan untuk mendukung program setiap tahun					
45	Saya mengajukan usulan anggaran kegiatan layanan bimbingan dan konseling kepada bendahara sekolah					
46	Saya percaya bahwa kebutuhan peserta didik akan tetap konsisten dari tahun ke tahun					
47	Saya fokus hanya pada penyusunan program tahunan dan tidak merasa perlu untuk menyusun program semester, bulanan, dan mingguan					
48	Saya menyusun program yang serupa dengan program tahun sebelumnya					
49	Saya kurang memperhatikan durasi kegiatan layanan yang efektif saat menyusun program					
50	Saya tidak memiliki kemampuan untuk menyusun kalender kegiatan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling					
51	Saya tidak membicarakan mengenai rencana pelaksanaan program bimbingan dan konseling kepada pihak administrasi dan supervisi sekolah					
52	Saya jarang melakukan perhitungan mengenai pengeluaran dana untuk layanan bimbingan dan konseling					

53	Saya mengajukan usulan anggaran program kegiatan layanan bimbingan dan konseling pada periode bukan awal tahun ajaran					
54	Saya menjalankan program layanan sesuai dengan rencana					
55	Terkadang saya menggunakan waktu jam kosong dari guru mata pelajaran untuk memberikan layanan bimbingan dan konseling					
56	Saya bekerjasama dengan sekolah menengah atas dan institusi pendidikan tingkat lanjut untuk mendukung perkembangan karier dan kelanjutan studi peserta didik					
57	Saya bersama dengan pihak sekolah mengikutsertakan peserta didik yang berbakat dalam berbagai lomba sebagai bagian dalam upaya mendukung perkembangan peserta didik					
58	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling					
59	Dalam program yang telah saya buat, ada beberapa kegiatan yang tidak saya jalankan					
60	Dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling, saya tidak melibatkan petugas administrasi sekolah					
61	Saya menunggu peserta didik yang mengalami masalah datang kepada saya untuk menerima layanan					
62	Saya menghabiskan dana lebih dari jumlah yang telah dialokasikan dalam anggaran					
63	Saat memberikan layanan, saya melakukan evaluasi proses dengan mengobservasi partisipasi peserta didik					
64	Saya secara berkala memonitor perkembangan hasil belajar peserta didik setelah menerima layanan					
65	Saya memiliki kemampuan untuk menyusun laporan pelaksanaan program sebagai bagian dari proses evaluasi program					
66	Jika layanan yang saya berikan tidak berjalan sesuai dengan harapan, saya akan membuat rencana kegiatan lanjutan					
67	Saya memberikan informasi hasil evaluasi pelaksanaan program kepada pihak yang berkepentingan					
68	Saya menggunakan hasil evaluasi pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan program yang paling tepat dalam kegiatan berikutnya					
69	Saya tidak mengingat untuk melakukan evaluasi proses selama pelaksanaan kegiatan layanan					
70	Saya jarang menanyakan rencana kegiatan yang akan dijalankan oleh peserta didik setelah menerima layanan					
71	Saya hanya mampu menilai pelaksanaan program pelayanan bimbingan dan konseling					

72	Setelah memberikan layanan penguasaan konten, saya menunda evaluasi tingkat penguasaan keterampilan peserta didik					
73	Saya tidak menginformasikan hasil evaluasi layanan bimbingan dan konseling kecuali ada permintaan untuk melakukan					
74	Saya memiliki kemampuan untuk mengatasi kelemahan diri sehingga tidak menghalangi pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling					
75	Saat memberikan layanan, saya mengkomunikasikan kepada konseli mengenai sifat hubungan yang sedang dibangun					
76	Saya memahami respon konseli yang berlebihan terhadap permasalahan yang dihadapinya					
77	Saya cenderung berpikir positif terhadap konseli, ketika ia menghadapi berbagai permasalahan dalam hidupnya					
78	Saya menyadari bahwa respon saya terhadap konseli dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang saya anut					
79	Saya mengarahkan konseli dengan masalah yang berada di luar kewenangan saya kepada pihak yang lebih berwenang					
80	Saya berencana untuk melanjutkan studi dalam bidang pendidikan profesi konselor untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya					
81	Saya mengutamakan kepentingan konseli diatas kepentingan diri saya sendiri					
82	Saya memastikan kerahasiaan konseli dengan menyimpan data menggunakan nama samaran					
83	Meskipun saya pelupa, saya tidak memanfaatkan alat bantu untuk merekam proses layanan konseling					
84	Saya hanya bertanggung jawab atas layanan bimbingan dan konseling yang saya laksanakan kepada konseli					
85	Saya marah ketika ada siswa yang mengamuk dalam menghadapi masalah					
86	Terkadang, saya campur adukkan hubungan profesional dengan permasalahan pribadi					
87	Saya akan segera merujuk konseli yang tidak ingin masalahnya ditangani oleh saya					
88	Saya tidak bergabung dalam organisasi bimbingan dan konseling					
89	Saya tidak ingin terlibat dalam permasalahan yang dihadapi oleh peserta didik					
90	Saya menyampaikan informasi tentang konseli kepada pihak lain yang berkepentingan tanpa izin dari konseli					

3.4.9 Penerbitan Skala *Career Wellbeing*

Prosedur dalam pengembangan instrumen dari tahap pertama hingga tahap keenam. Skala *career wellbeing* dapat diterbitkan dengan catatan siap untuk digunakan. Penerbitan instrumen yang perlu diperhatikan ialah validitas tampak mengenai standar penyajian booklet tes. Instrumen skala *career wellbeing* ini perlu dikemas secara menarik dan informatif guna memberikan kesan serta memengaruhi responden dalam mengisi setiap aitem pernyataan. Penerbitan tes dilakukan setelah uji coba tahap 1 dan tahap 2. Uji parameter akan diketahui penyebaran data berupa reliabilitas dan validitas tes, serta tingkat *career wellbeing* guru bimbingan dan konseling di Indonesia.

3.5 Pembakuan Instrumen

Pembakuan instrumen dilakukan setelah melalui proses pengujian. Instrumen yang telah dikalibrasi, analisis, memiliki pertunjukan pelaksanaan dan proses skoring yang jelas, serta dilengkapi dengan panduan interpretasi hasil tes, maka instrumen dapat dibakukan. Garvin & Ebel (1980) mengemukakan instrumen baku sebagai instrumen yang disusun, dianalisis, memiliki petunjuk pelaksanaan dan penyekoran yang jelas, serta dilengkapi dengan panduan norma guna menginterpretasi hasil skor. Gronlund & Robert (1990) mengatakan ciri-ciri instrumen yang baku yaitu butir-butir instrumen secara teknis berkualitas, administrasi dan penilaian jelas, terdapat norma dan penafsiran yang jelas, serta adanya petunjuk dan perlengkapan instrumen lainnya.

3.6 Teknik Analisis Data

Kualitas skala *career wellbeing* yang dikembangkan dianalisis menggunakan analisis *model rasch*. Terdapat lima aspek yang ditentukan untuk melihat kualitas instrumen, antara lain: 1) nilai unidimensionalitas, 2) Item fit order 3) *Person reability*, 4) *Item reability* dan 5). Nilai *alpha cronbach* dilakukan dengan memberlakukan ketetapan normal pada kolom Outfit MNSQ dan nilai Out ZSTD.

Teknik analisis data yang juga digunakan oleh peneliti ialah dengan mengetahui hubungan antara *career wellbeing* guru BK dengan kompetensi

profesional guru BK. Analisis data yang digunakan dengan analisis korelasional. Pengambilan keputusan jika nilai Sig. (2-tailed) < dari 0,05 maka terdapat korelasi antara *career wellbeing* guru BK dengan kompetensi profesional guru BK. Nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat korelasi antara *career wellbeing* guru BK dengan kompetensi profesional guru BK.

3.7 Kompetensi Profesional guru BK

Kompetensi profesional merupakan salah satu dari empat kompetensi yang harus dimiliki bagi guru bimbingan dan konseling. Kompetensi profesional menggambarkan kemampuan yang mencakup disiplin ilmu bimbingan dan konseling serta elemen-elemen terkait yang mendukung kinerja profesional atau keahlian lulusan program studi bimbingan dan konseling. Implementasi layanan bimbingan dan konseling yang diterapkan oleh guru BK cenderung berdampak terhadap perasaan puas, bangga dan percaya diri terhadap kinerja guru BK. *Career wellbeing* merupakan manifestasi guru BK untuk mengetahui sejauh mana guru BK puas terhadap kinerja, perasaan bangga, percaya diri, dan keinginan untuk melanjutkan karier yang lebih tinggi. Rautenbach (2015) mengemukakan individu dengan *career wellbeing* yang tinggi digambarkan sebagai individu yang merasa puas, bangga dengan karier dan perkembangan yang dibuat dalam karier. Penelitian ini mengungkap apakah terdapat pengaruh tingkat *career wellbeing* terhadap kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru BK di Indonesia.