

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap orang mempunyai identitas jamak (*multiple subject identities*). Identitas tersebut adalah umur, ras, gender, kebangsaan, etnis orientasi seksual, kepercayaan agama, dan kelas (Hadi, 2009). Setiap orang juga berusaha membangun relasi sosial dan kultur sebagai bentuk identitas mereka. Hal tersebut dilakukan untuk menegaskan kedudukan individual dan sosial suatu komunitas di hadapan orang atau komunitas lain (Suminar, 2011). Dengan demikian, seseorang memiliki identitas dalam kehidupannya.

Identitas jamak pada seseorang berbeda-beda di antaranya identitas profesi. Profesi merupakan sebutan pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan formal minimal Sarjana atau Strata I (S1). Pekerjaan yang dimaksud memiliki sifat atau karakteristik yang unik. Karakteristik yang unik ini diperoleh dengan memerlukan waktu yang cukup panjang sehingga membuat seseorang profesional karena memiliki keahlian khusus. Dalam menjalankan keahlian, seorang profesional memiliki standar teknis atau kode etik.

Guru merupakan salah satu profesi sehingga memiliki identitas profesi. Identitas profesi pada guru menunjang dirinya sebagai seorang profesional. Glickman (Bafadal, 2003) menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya, seseorang akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Terkait dengan guru profesional, Menurut Yamin (2006) sertifikat kependidikan menjadi salah satu ciri profesionalitas guru dan dosen. Sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik sebagai bukti formal bagi yang menjalankan profesi sebagai tenaga profesional.

Salah satu komponen dari identitas profesional ialah merasa diri sebagai bagian komunitas profesi. Kemampuan guru bimbingan dan konseling (guru BK) atau konselor untuk menghayati identitas profesional sebagai bagian dari dirinya idealnya menjadi sebuah kebutuhan. Guru BK yang memiliki identitas profesional dapat membedakan profesinya dengan profesi lain. Ia akan memandang dirinya sebagai kesatuan yang utuh, berbeda dari profesional lain. Selain itu dalam kondisi sesulit apa pun ia akan mempertahankan identitasnya (Bernard & Goodyear, 1992). Menurut Setyowati dkk. (2016) pengembangan identitas guru BK dipengaruhi peran dan fungsi guru BK, karakteristik pribadi guru BK, kemampuan dalam menjalin relasi sosial, model peran sebagai guru BK, dan peningkatan kemampuan profesional.

Dimensi identitas profesional guru BK mencakup dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal. Dimensi interpersonal melibatkan hubungan guru BK dengan komunitas profesional, seperti organisasi profesi, lembaga pendidikan, dan lembaga akreditasi (Gibson et al., 2010). Dimensi interpersonal ini berkembang melalui hubungan pengawasan dan pengontrolan komunitas profesional. Gagasan ini sejalan dengan pendapat Dollarhide & Miller (2006) yang menegaskan Supervisi dan pengalaman praktik dapat mendorong perkembangan profesionalitas guru BK.

Woo et al. (2014) melakukan kajian literatur secara ekstensif tentang identitas profesional. Berdasarkan kajian tersebut, mereka mengonseptualisasikan identitas profesional dalam BK ke dalam enam aspek yaitu: (1) mendemonstrasikan pengetahuan tentang profesi; (2) mengartikulasikan filosofi profesi; (3) membangun keahlian yang dibutuhkan oleh anggota profesi dan memahami peran profesional dari anggota; (4) memvalidasi sikap terhadap profesi dan diri sendiri; (5) terlibat dalam perilaku profesional yang diharapkan dari anggota profesi; (6) berinteraksi dengan profesional lain di bidangnya.

Sampai saat ini masih ditemukan berbagai masalah identitas profesional guru BK seperti masih adanya anggapan tentang guru BK sebagai pengisi jam pelajaran kosong dan polisi sekolah yang masih melekat pada guru BK. Penelitian Astiti et al. (2018) menemukan pandangan negatif tentang guru BK, yaitu dianggap

sebagai polisi sekolah dan sebagai ganjal pintu. Pada kenyataan lain, ada inkonsistensi penerapan kebijakan peraturan di lapangan. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 111 Tahun 2014* tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Menengah menyebutkan bahwa rasio guru BK 1:150 siswa. Namun, kenyataannya jumlah guru BK di sekolah masih tidak sesuai atau belum memenuhi rasio.

Pada data kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bekasi Tahun 2017 (Suryasih dkk., 2019) diketahui bahwa persentase guru BK SMP negeri dan swasta yang berlatar belakang pendidikan Sarjana bukan BK sebanyak 33% dari jumlah 300 orang. Kemudian, Walantari (2009) mengungkapkan tidak dilaksanakannya beberapa kegiatan BK di sekolah oleh guru BK yang berlatar belakang pendidikan Sarjana bukan BK. Sementara itu, Standar Akademik dan Profesional Guru BK (Depdiknas, 2007) menjelaskan bahwa dalam menyelenggarakan pelayanan BK seorang guru BK harus bisa merancang, mengimplementasikan, menilai proses dan hasil kegiatan pelayanan BK.

Ekstrom et al. (2004) melakukan penelitian terhadap 600 Guru BK di Amerika Serikat yang tergabung dalam *American School Counselor Association* (ASCA) yang hasilnya memaparkan bahwa lebih dari 80% responden hanya melaksanakan 9 kegiatan dari 39 jenis kegiatan asesmen. Stinzi & Hutcheon (Ulfah & Arifudin, 2019) juga melaksanakan penelitian di Amerika Serikat perihal guru BK dalam perspektif harapan guru, administrator dan siswa. Penelitian ini mengungkapkan bahwa guru BK diharapkan dapat mendukung terciptanya kebijakan yang tidak kaku, mampu memberikan orientasi kepada siswa baru, dapat dipercaya siswa, memfasilitasi siswa dalam mengambil keputusan, bukan menjadi penegak disiplin melainkan menerima konsultasi masalah-masalah disiplin secara terbuka, terbuka untuk mendiskusikan masalah pribadi dan sosial, dan mampu memberikan bimbingan karier dan lowongan kerja secara luas.

Identitas profesional erat kaitannya dengan kinerja dan kompetensi (Brott & Myers, 1999; Grimmet & Pasiley, 2008; Ponton & Duba, 2009). Penelitian Ilfiandra dkk. (2019) di kabupaten Bandung mengungkapkan bahwa sebagian besar (64,28%) guru BK memiliki kinerja yang tidak memuaskan, sebagian kecil

(35,71%) memuaskan, dan tidak ada guru BK yang memiliki kinerja yang sangat memuaskan. Sementara itu, Kania (2019) melakukan penelitian mengenai kinerja guru BK pasca program sertifikasi guru menemukan tidak ada perbedaan kinerja yang signifikan antara guru BK yang sudah dan belum mengikuti sertifikasi guru. Penelitian Kurnaningsih (2013) mengenai penyelenggaraan Uji Kompetensi Guru (UKG) Bimbingan dan Konseling Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) diperoleh hasil rerata 45 dalam skala penilaian 0-100. Selanjutnya, hasil UKG Bimbingan dan Konseling SMP di Kota Bekasi Tahun 2015 juga menunjukkan angka yang tidak baik, yakni nilai rata-rata untuk kinerja pedagogi 42,65 dan kinerja profesional 73 dalam skala penilaian 0-100 (Suryasih et al., 2019). Dalam penelitian Ariani dan Shanti (2020) mengenai kompetensi Guru BK menunjukkan bahwa umumnya guru BK memersepsikan dirinya memiliki kompetensi yang sedang.

Berdasarkan paparan hasil penelitian di atas, guru BK memiliki hambatan dalam memelihara identitas profesional. Menurut Taufiq (2008) kegagalan atau kesulitan dalam memelihara identitas profesional mengakibatkan keusangan atau ketertinggalan profesional (*professional obsolescence*). Seperti kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta tuntutan kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas profesional secara efektif.

Identitas profesional guru BK dapat dipelihara dan dikembangkan melalui aktivitas supervisi. Supervisi mendorong peningkatan perkembangan kemampuan identitas profesional guru BK melalui lima cara, yaitu integrasi pengalaman praktis dengan pengetahuan teoritis, penemuan solusi sendiri atas permasalahannya yang dihadapi di tempat kerja, kekuatan dalam menghadapi tekanan internal dan eksternal, penguatan identitas profesional guru BK, pengembangan kepemimpinan BK dalam ekosistem pendidikan yang sehat dan berkeadilan sosial (Kartadinata, 2007; Shafranske & Falender, 2016). Zi Orga (2016) berpendapat bahwa supervisi BK memiliki peranan yang sangat strategis karena sejatinya memfasilitasi calon atau guru BK untuk terlibat aktif dalam pengembangan ekosistem pendidikan sepanjang karier profesionalnya. Evaluasi dan supervisi berperan penting dalam pengembangan identitas profesional guru BK.

Pada tahun 2000 perkembangan keilmuan dan penelitian supervisi BK mulai banyak berkembang di Indonesia. Berbagai penelitian dan inovasi supervisi BK dihasilkan, di antaranya 1) penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Bimbingan dan Konseling, Sikap Profesional terhadap Kinerja Guru Pembimbing” (Turhastuti, 2007); 2) penelitian tentang “Model Supervisi Bimbingan dan Konseling (Taufiq, 2008); 3) penelitian tentang “Program Supervisi untuk Meningkatkan Kinerja Guru BK di Sekolah” (Hakim, 2011); (4) penelitian dengan judul “Masalah Kompetensi Supervisor dalam Supervisi Bimbingan dan Konseling” (Wutsqo et al., 2021).

Walaupun perkembangan keilmuan dan penelitian supervisi BK mulai banyak berkembang, identitas profesional guru BK masih banyak terdapat permasalahan. Menurut Taufiq dkk. (2020) identitas profesional guru BK tidak berkembang dengan baik karena pelaksanaan supervisi BK yang tidak efektif, merusak citra dan marwah profesi BK. Secara lebih rinci permasalahan supervisi BK yaitu 1) supervisi tidak dilaksanakan secara intensif dan berkelanjutan; 2) kegiatan yang dilakukan hanya melihat program dan bukti-bukti fisik administrasi dari pelaksanaan BK; 3) latar belakang pendidikan bukan berasal dari keilmuan BK; dan 4) supervisor BK berjumlah sedikit, bahkan di sebagian daerah tidak ada.

Permasalahan ini menjadi fokus peneliti untuk mengembangkan model supervisi yang dilakukan antar guru BK yang disebut dengan supervisi rekan sejawat. Supervisi rekan sejawat merupakan proses kerja sama yang saling menguntungkan antar rekan kerja. Di Amerika, Praktik supervisi rekan sejawat dalam bidang keilmuan konseling dan psikologi sudah diimplementasikan secara luas (Border, 2012). Supervisi rekan sejawat dinilai dapat menghemat waktu dan biaya karena jumlah rekan sejawat lebih banyak dari supervisor biasa atau hierarki (Wagner & Smith, 1979). Kemudian supervisi rekan sejawat juga merupakan pendekatan yang membuat supervise lebih nyaman dan tidak merasa terancam karena supervise dan supervisor memiliki kedudukan yang sama (Benshoff & Paisley, 1996). Temuan Border (2012) psikolog Amerika yang mengikuti supervisi rekan sejawat merasa sangat puas dengan pengalaman mereka dalam mengikuti supervisi rekan sejawat. Psikolog ini merasa supervisi rekan sejawat membantu

mereka memecahkan masalah terkait masalah etik dan profesional. Selain itu berdasarkan penelitian Crutchfield & Dianne (1997) guru bimbingan dan konseling yang mengikuti supervisi rekan sejawat merasa pengetahuan dan keterampilan konseling bertambah.

Supervisi rekan sejawat memiliki potensi untuk meningkatkan frekuensi dan kualitas pengawasan guru BK (Benshoff, 1992; Remley et al., 1987). Dapat diasumsikan bahwa supervisi rekan sejawat akan membina hubungan saling motivasi dan memberdayakan antara pengawas (supervisor) dan guru bk yang disupervisi (supervise). Hubungan ini dapat menciptakan ekologi pendidikan dan ekologi ini dapat berkembang identitas profesional guru BK.

Perumusan identitas profesional guru BK yang disusun berdasarkan kajian teoretis dan kajian empiris menjadi landasan pengembangan model supervisi rekan sejawat yang sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan sehingga dapat mengembangkan identitas profesional guru BK. Dalam mendukung dan mewujudkan pemikiran bahwa model supervisi rekan sejawat dapat mengembangkan identitas profesional guru BK, perlu kajian penelitian “Model Supervisi Rekan Sejawat untuk Pengembangan Identitas Profesional Guru Bimbingan dan Konseling”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berbagai penelitian yang diungkapkan dalam latar belakang penelitian menunjukkan bahwa guru BK belum dapat menunjukkan identitas profesional. Identitas profesional merupakan salah satu kunci penting dalam kehidupan seorang individu dalam menjalankan tugas profesinya, tanpa terkecuali guru BK. Pengembangan identitas profesional pada guru BK menjadi penting dan mendesak. Berbagai kajian penelitian menunjukkan kinerja dan kompetensi sebagai korelat yang paling dominan dan banyak diteliti. Dalam mengukur kompetensi, pemerintah melakukan ujian kompetensi guru (UKG), termasuk guru BK. Kinerja dan kompetensi menjadi penting dalam dinamika pembentukan identitas profesional guru BK.

Dalam menghadapi era *society* 5.0. Kartadinata (2020) menyampaikan bahwa eksistensi dan dinamika identitas profesional BK semakin menuntut

kepakaran, kolaborasi, dan komunikasi utuh yang tidak sebatas virtual digital. Sebagai seorang profesional, guru BK harus memiliki identitas profesional. Identitas profesional merupakan pertemuan antara dunia profesi BK dengan dunia pribadi guru BK yang terus menyatu dan terintegrasi. Terkait dengan isu ini, ada sebuah pertanyaan penulis, yaitu “Bagaimana mungkin seorang profesional tidak menguasai kepakaran?” Pertanyaan tersebut mengimplikasikan bahwa pengembangan identitas profesional guru BK menjadi sangat penting untuk dikaji.

Katalinic (2018) menyebutkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh dalam pengembangan identitas profesional adalah keragaman, tugas dan aktivitas di tempat kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perkembangan identitas profesional di antara individu yang beragam. Perbedaan disebabkan oleh perbedaan gender, keragaman etnis ras, kebangsaan, orientasi seksual, dan kepercayaan agama (Healey & Hays, 2012).

Pengetahuan tentang perbedaan antarbudaya guru BK menjadi salah satu faktor yang mendukung untuk dapat memfasilitasi tugas-tugas perkembangan siswa (Rønnestad et al., 2016). Sedangkan tugas dan aktivitas guru BK yang berpengaruh ketika memfasilitasi pengembangan identitas profesional adalah kepemimpinan, penyelesaian tugas dan pemanfaatan peluang serta mentoring dan supervisi.

Gibson et al. (2010) menyebutkan bahwa dimensi identitas profesional guru BK mencakup dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal. Dimensi interpersonal dari identitas profesional melibatkan hubungan guru BK dengan komunitas sosial dan komunitas profesional seperti organisasi profesi, lembaga kredensial, dan lembaga akreditasi.

Identitas profesional guru BK juga dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki. Rumusan standar guru yang BK telah dibuat dan ditentukan berdasarkan struktur yang mencirikan pengaturan tugas dan asumsi pelaksanaan untuk instruktur BK. Sebagaimana tertuang dalam PP 19/2005, bagaimanapun definisi kemampuan sarjana dan ahli pendidik BK dapat direncanakan dan dibentuk menjadi keterampilan pendidikan, korespondensi, sosial, dan ahli.

Studi ini menganalisis secara literatur secara ekstensif tentang identitas profesional (Dollarhide & Miller, 2006; Woo et al., 2014) dan

mengonseptualisasikan empat indikator identitas profesional, yaitu pengetahuan tentang profesi, filosofi profesi, sikap, dan nilai profesional. Dimensi interpersonal terdiri dari dua indikator, yaitu peran profesional dan pelibatan perilaku profesional.

Hal yang mendasari supervisi rekan sejawat ialah untuk mengurangi ketergantungan pada supervisor. Supervisi rekan sejawat dapat menjadi sarana bagi Guru BK untuk beralih dari ketergantungan pada supervisor menuju otonomi. Supervisi rekan sejawat memfasilitasi diskusi tentang masalah pengembangan profesional hubungan yang cenderung informal (Billow & Mendelsohn, 1993). Hubungan ini membuat guru BK yang disupervisi lebih leluasa dalam mengungkapkan masalah. Selain itu, ketergantungan terhadap supervisor yang menyebabkan kurangnya profesionalisme seseorang karena membuat guru BK kurang memiliki wewenang. Supervisi rekan sejawat menjadi salah satu alternatif solusi untuk mempromosikan tanggung jawab, wewenang, dan akuntabilitas yang lebih besar (Hardcastle, 1992).

Hasil penelitian Taufiq dkk. (2009-2015) menunjukkan pelaksanaan supervisi BK di sekolah sangat tidak efektif dan cenderung merusak tatanan profesi BK. Hal ini dikarenakan pelaksana supervisi tidak berlatar belakang Pendidikan formal BK sehingga tidak memiliki pengetahuan, pengalaman, dan pengawasan dalam profesi BK serta fokus supervisi lebih menitikberatkan pada aspek-aspek administratif. Selain itu tidak ada pelatihan yang memadai tentang metodologis supervisi. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pemikiran tentang pentingnya supervisi rekan sejawat sebagai jawaban atas permasalahan supervisi BK yang timbul. Para supervisor rekan sejawat pada studi ini diharapkan menjadi cikal bakal supervisor BK. Dengan demikian, pengembangan identitas profesional guru BK diharapkan efektif jika dilakukan oleh rekan sejawat.

Berdasarkan paparan di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian adalah “Bagaimana Model Supervisi Rekan Sejawat untuk Pengembangan Identitas Profesional Guru Bimbingan dan Konseling”. Sesuai dengan tahap-tahap penelitian yang perlu ditempuh, secara lebih rinci fokus kajian penelitian ini dirumuskan ke dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut.



1. Bagaimana model hipotetis supervisi rekan sejawat berdasarkan teori dan validasi ahli untuk mengembangkan identitas profesional pada guru BK?
2. Bagaimana kecenderungan identitas profesional pada guru BK sebelum intervensi model dilakukan?
3. Bagaimana kecenderungan identitas profesional pada guru BK setelah intervensi model dilakukan?
4. Bagaimana kelayakan model supervisi rekan sejawat untuk mengembangkan identitas profesional pada guru BK berdasarkan validasi ahli dan praktisi serta hasil intervensi?
5. Bagaimana model akhir supervisi rekan sejawat untuk mengembangkan identitas profesional guru BK?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Tujuan umum studi ini adalah menghasilkan model supervisi rekan sejawat untuk mengembangkan identitas profesional guru BK
2. Tujuan Khusus
  - a. Diperolehnya hasil analisis kecenderungan identitas profesional guru BK sebagai dasar kajian model supervisi rekan sejawat.
  - b. Mengembangkan model supervisi rekan sejawat untuk mengembangkan identitas profesional pada guru BK. Pengembangan kerangka model didasarkan pada analisis model intervensi supervisi kelompok rekan sejawat dijadikan acuan guna membentuk konstruksi model supervisi rekan sejawat.
  - c. Melakukan uji coba model supervisi rekan sejawat untuk mengembangkan identitas profesional guru BK.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini menghasilkan model supervisi rekan sejawat untuk mengembangkan identitas profesional guru BK. Hasil penelitian dapat berkontribusi pada pengembangan teori supervisi bimbingan dan konseling. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai landasan pengembangan teori identitas profesional guru BK.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi praktisi bimbingan dan konseling:

- a. Bagi guru BK model supervisi rekan sejawat berguna untuk mengembangkan identitas profesionalnya.
- b. Supervisor BK dapat memanfaatkan model supervisi rekan sejawat untuk meningkatkan efisiensi supervisi karena supervisi rekan sejawat memanfaatkan guru BK untuk menjadi supervisor.
- c. Dosen pengampu mata kuliah supervisi BK juga dapat memanfaatkan model supervisi rekan sejawat untuk diajarkan dalam perkuliahan agar lulusan sarjana bimbingan dan konseling dapat menggunakan model supervisi rekan sejawat untuk mengurangi ketergantungan pada supervisor tradisional.
- d. Penelitian Lanjutan, penelitian ini diharapkan menjadi landasan awal bagi penelitian selanjutnya tentang supervisi rekan sejawat serta identitas profesional pada guru BK.

### 1.5 Asumsi Penelitian

Pengembangan identitas profesional merupakan tugas seumur hidup guru bimbingan dan konseling yang membutuhkan penilaian diri, pendidikan berkelanjutan dan evaluasi. Evaluasi ini bisa dilakukan oleh guru BK sendiri dan melalui orang lain. Evaluasi juga dapat berbentuk pengawasan atau supervisi dari orang lain. Supervisi membantu guru BK mengintegrasikan pengalaman akademik dan praktis. Supervisi yang dilakukan saat ini dilakukan oleh pengawas. Supervisi sejenis ini merupakan supervisi hierarkis berbentuk *diadik* yang memosisikan pengawas lebih tinggi dibanding guru bimbingan dan konseling. Posisi seperti ini membuat guru BK menjadi lebih kaku dan tidak terbuka dalam menceritakan permasalahannya (Wagner & Smith, 1979). Tidak jarang supervisi hierarkis seperti ini mendorong guru bimbingan dan konseling untuk memanipulasi keadaan karena ingin dinilai sebagai guru BK yang profesional dengan tidak memiliki permasalahan. Selain itu pengawas atau supervisor umumnya jarang yang dari bimbingan dan konseling sehingga supervisi lebih difokuskan pada hal yang bersifat administrasi bukan pengembangan keterampilan.

Ibrahim Al Hakim, 2023

**MODEL SUPERVISI REKAN SEJAWAT UNTUK MENGEMBANGKAN IDENTITAS PROFESIONAL GURU BK**

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

Supervisi rekan sejawat merupakan alternatif untuk membantu guru bimbingan dan konseling dalam pengembangan keilmuan dan keterampilan praktik bimbingan dan konseling (Border, 2012; Wagner & Smith, 1979). Supervisi rekan sejawat menjadikan rekan sesama guru BK menjadi supervisor. Efektivitas penggunaan supervisi rekan sejawat untuk mengembangkan identitas profesional dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Rekan sejawat menjadi prioritas utama dihubungkan dalam persoalan baik personal maupun profesi. Tindall dan Gray (1987) mengemukakan, apabila seseorang memiliki permasalahan atau problematika, maka yang pertama dihubungi adalah teman sebayanya-rekan sejawat.
2. Profesional adalah makhluk sosial, dalam prosesnya memerlukan interaksi, berbagi pengalaman dan kerja sama dengan orang lain. Kombrink (Sargeant & Carey, 2014) mengungkapkan seorang profesional perlu terhubung, mengembangkan, dan memvalidasi perilakunya melalui kontak dengan makhluk lain.
3. Seseorang yang telah memiliki pengalaman berkecimpung dalam profesi membantu (*helping profession*) memahami dinamika kehidupan secara langsung dan berusaha terus berkembang. Supervisi rekan sejawat memiliki peran penting dalam perkembangan sepanjang hayat (Bernard & Goodyear, 2015).
4. Supervisi rekan sejawat memiliki kekhasan yang membedakan dengan supervisi yang dipimpin oleh supervisor (*supervisor-led*). Ketidakhadiran pemimpin (*leaderless*) menyebabkan anggota kelompok memiliki tanggung jawab satu sama lain dalam hubungan pengembangan (McWilliams, 2004).
5. Supervisi rekan sejawat merupakan proses yang terstruktur. Rekan sejawat berpasangan atau dalam kelompok menggunakan pengetahuan profesional. Supervisi rekan sejawat dalam prosesnya menggunakan keahlian hubungan mereka untuk membantu praktik dan keefektifan secara teratur untuk tujuan meningkatkan keterampilan BK (Wilkerson, 2006).
6. Rekan sejawat lebih unggul daripada supervisor profesional, terutama dalam hal pembangunan *rapport* yang lebih cepat, dan lebih terbukanya orang berbicara

dalam hubungan yang sederajat (Delawder, 1982). Faktor kesamaan pengalaman yang dimiliki oleh guru BK sejawat menyebabkan peluang dapat diterima secara terbuka dibandingkan dengan supervisor profesional.

7. Identitas profesional dapat memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Perilaku individu dipengaruhi norma dan nilai. Norma dan nilai profesional berdampak pada sikap kerja dan pembentukan perilaku (Bunderson, 2001).
8. Identitas profesional adalah persepsi dan keyakinan guru BK yang berkaitan dengan apa yang dinilai oleh subyek dalam pengaturan profesional mereka tentang pekerjaan profesional dan atribut profesional. "*Identity for one self*" diselesaikan melalui pengakuan sosial terhadap orang lain. Tidak ada individu yang dapat membangun identitasnya tanpa mempertimbangkan identifikasi dari gambaran yang diberikan orang lain tentang dirinya sendiri (Dubar, 2010).
9. Guru BK mampu memperkuat identitas profesional dan berkolaborasi dengan rekan profesi dalam mencapai tujuan layanan BK. Dengan mengembangkan identitas profesional, guru BK dapat meningkatkan kesadaran diri, membuat keputusan-keputusan dan keterlibatan pada aktivitas pengembangan profesi (Burkholder, 2012).
10. Model supervisi rekan sejawat merupakan fenomena yang berkembang dan penting bagi profesi *helping*. Dalam hal ini, memerlukan riset dan pengembangan karena supervisi rekan sejawat saat ini mencakup literatur profesional sederhana walaupun bukan merupakan hal baru dalam pengembangan profesionalisme (Hilmes, et al. 2011).
11. Pengembangan identitas profesional merupakan proses kontinu dan memerlukan bantuan rekan sejawat. Guru BK memerlukan seperangkat model dalam pengembangan identitas profesional.
12. Model Supervisi rekan sejawat untuk mengembangkan identitas profesional guru BK menggunakan strategi supervisi kelompok rekan sejawat. Berbeda dengan supervisi kelompok, supervisi kelompok rekan sejawat tidak memiliki figur supervisor yang berbeda status dengan anggota kelompok lainnya. Hal ini berdampak signifikan terhadap tanggung jawab dan interaksi anggota kelompok. Artinya, seluruh anggota dalam supervisi kelompok rekan sejawat

berbagi tanggung jawab yang sama dalam fungsi, hasil, dan keputusan kelompok (Marks & Hixon, 1986).

13. Model Supervisi Rekan Sejawat Guru BK dirancang sistematis diasumsikan memfasilitasi pengembangan identitas profesional guru BK.