

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I menguraikan secara sistematis tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta struktur organisasi disertasi.

A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan sosial dan teknologi menuntut guru untuk melaksanakan pendidikan dan pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan abad ke-21. Pembelajaran transformatif telah menjadi paradigma dan pendekatan pembelajaran yang dominan dalam bidang pendidikan (A. E. Lopez & Olan, 2018). Saat ini, praktik pendidikan membutuhkan partisipasi guru dalam kepemimpinan menuju kemajuan sekolah (Good, 2008). Semakin beragamnya kebutuhan siswa menuntut guru untuk menjadi lebih transformatif. Dalam perspektif ini, guru adalah pemimpin dalam menciptakan dan mempertahankan budaya kolaboratif di sekolah yang berfokus pada peningkatan praktik pembelajaran (Good, 2008).

Bimbingan dan konseling (BK) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pendidikan juga merasakan dampak perubahan tersebut. Sejak pertengahan tahun 1990-an, profesi konseling sekolah juga telah mengalami transformasi sejalan dengan adanya panggilan untuk kemajuan sekolah (Stone & Dahir, 2016) yang merupakan dampak dari perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan bimbingan dan konseling di sekolah adalah searah dan mendukung tujuan pendidikan secara keseluruhan (Gysbers & Henderson, 2012). Pendekatan dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling juga mengalami evolusi dari masa ke masa, mulai dari pendekatan krisis (*crisis approach*), pendekatan remedial (*remedial approach*), pendekatan preventif (*preventive approach*), hingga pendekatan perkembangan (*developmental approach*) (Kartadinata, 2020; Myrick, 2011).

Yulizar, 2024

**KERANGKA KERJA PENGEMBANGAN KAPASITAS GURU BIMBINGAN DAN KONSELING BERBASIS
KECAKAPAN KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS ETNISITAS DI ACEH**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dilihat dari sejarahnya, peran guru bimbingan dan konseling serta layanan pada dekade sebelumnya berfokus pada pengentasan masalah (pendekatan krisis), sedangkan dalam pendekatan komprehensif, penekanannya adalah pada efektivitas program dan layanan bimbingan dan konseling. Dalam pendekatan komprehensif ini, guru bimbingan dan konseling berperan sebagai koordinator atau pemimpin program dan berkolaborasi dengan personel sekolah lainnya, termasuk guru dan staf administrasi, dalam mencapai tujuan pendidikan dalam kurikulum (Kolbert et al., 2017) dan mencapai kesuksesan siswa baik pada aspek pribadi, sosial, akademik, maupun kariernya (Mason & McMahon, 2009; Stone & Dahir, 2011).

Upaya untuk mengubah praktik bimbingan dan konseling yang transformatif telah mengarahkan pada visi baru bimbingan dan konseling sekolah, yaitu berfokus pada penggunaan kecakapan kepemimpinan dan advokasi guru bimbingan dan konseling (konselor sekolah) untuk membantu semua siswa mencapai kesuksesan (C. T. Dollarhide & Lemberger-Truelove, 2019). Dalam praktik bimbingan dan konseling tradisional, terdapat tiga komponen utama yang menjadi tugas guru bimbingan dan konseling, yaitu konseling, konsultasi, dan koordinasi layanan (ACA, 2009). Adapun pada praktik bimbingan dan konseling transformatif, tugas guru bimbingan dan konseling meliputi konseling, konsultasi, koordinasi layanan, kepemimpinan, advokasi, kolaborasi tim, pengelolaan sumber daya, penggunaan data, serta penggunaan teknologi (Coleman & Yeh, 2011). Merujuk pada pandangan tentang praktik bimbingan dan konseling transformatif, maka diangkatlah salah satu aspek pentingnya yaitu kepemimpinan guru bimbingan dan konseling menjadi topik penelitian ini. Hal ini karena kepemimpinan menjadi salah satu komponen penting dalam praktik bimbingan dan konseling transformatif di abad ke-21.

Transformasi dalam praktik bimbingan dan konseling memberikan tantangan besar bagi guru bimbingan dan konseling. Upaya untuk membantu guru bimbingan dan konseling memahami penerapan kepemimpinan dalam bimbingan dan konseling adalah kunci untuk mewujudkan peran baru bagi guru bimbingan dan konseling (Mason & McMahon, 2009). Ini bertujuan agar praktik layanan bimbingan dan konseling yang dijalankan sesuai tuntutan zaman, dan memberikan

bekal bagi siswa dengan sikap, pengetahuan dan kecakapan untuk dapat berhasil dalam tuntutan pendidikan di abad ke-21.

Penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling komprehensif memprioritaskan kebutuhan peserta didik melalui layanan yang terintegrasi dengan keseluruhan proses pendidikan. Hal ini sejalan dengan prinsip Kurikulum Merdeka, yaitu pendidikan yang berpusat pada peserta didik, sehingga pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling akan lebih menyeluruh, karena setiap komponen layanan disertai dengan rancangan dan pelaksanaan yang terintegrasi dengan perwujudan profil pelajar Pancasila (Badan Standar Kurikulum dan Asesmen Pendidikan, 2022).

Guru bimbingan dan konseling profesional adalah seorang pemimpin (ASCA, 2012, 2019). Kepemimpinan dianggap sebagai kecakapan penting (Mason & McMahan, 2009; Stone & Dahir, 2016) untuk merancang, mengembangkan, dan menerapkan program konseling sekolah yang komprehensif. Peran kepemimpinan guru bimbingan dan konseling ditunjukkan dalam peran aktif untuk merencanakan, menyiapkan, menyampaikan, dan mengevaluasi program bimbingan dan konseling untuk semua siswa (C. J. Lopez & Mason, 2017). Pernyataan ini sesuai standar profesional dan etika kerja guru bimbingan dan konseling dalam implementasi Kurikulum Merdeka, yaitu pengembangan diri guru bimbingan dan konseling menjadi pribadi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian profesional yang menunjang proses serta hasil layanan di sekolah (Badan Standar Kurikulum dan Asesmen Pendidikan, 2022).

Kepemimpinan menjadi salah satu tantangan bagi guru bimbingan dan konseling untuk menjamin semua siswa mendapatkan kesempatan yang sama untuk belajar dalam kurikulum yang berkualitas (Stone & Dahir, 2016). Salah satu indikator keberhasilan guru bimbingan dan konseling dalam kepemimpinannya, terukur dari peningkatan jumlah siswa yang menyelesaikan pendidikan dengan persiapan akademik, dan kesadaran karier dalam memilih berbagai pilihan pendidikan lanjutan, termasuk perguruan tinggi. Selain itu, guru bimbingan dan konseling harus terus berupaya untuk membangkitkan semangat dan kemandirian

peserta didik agar mampu menyesuaikan diri dan menghadapi tantangan di zaman yang serba modern (Badan Standar Kurikulum dan Asesmen Pendidikan, 2022)

York-Barr dan Duke mendefinisikan kepemimpinan guru sebagai proses ketika guru, baik secara individu maupun kolektif, memengaruhi rekan sejawat, kepala sekolah, dan stakeholder sekolah lainnya untuk meningkatkan praktik pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran dan meningkatkan pencapaian siswa, baik akademik maupun non akademik (Good, 2008). Dalam hal ini, kepemimpinan menjadi salah satu tugas wajib bagi guru bimbingan dan konseling yang transformatif (Shields et al., 2017; Strear, van Velsor, et al., 2019). Kepemimpinan guru bimbingan dan konseling di sekolah adalah tentang kemampuan guru bimbingan dan konseling dalam membangun hubungan baik dengan seluruh *stakeholder* sekolah. Guru bimbingan dan konseling akan menciptakan suatu perubahan positif dalam kehidupan sekolah ketika bimbingan dan konseling mampu menjalin koordinasi dan kolaborasi dengan kepala sekolah, guru, staf administrasi, orangtua, dan seluruh stakeholder lainnya, yang berkontribusi dalam pencapaian keberhasilan siswa (Robinson et al., 2019).

Untuk menghasilkan suatu program bimbingan dan konseling yang efektif, tim bimbingan dan konseling yang produktif dan bersinergi, dan iklim yang positif merupakan tantangan besar dalam kepemimpinan guru bimbingan dan konseling di sekolah (Henderson, 1999). Oleh karena itu, guru bimbingan dan konseling perlu memiliki suatu kecakapan penting dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, yaitu kecakapan kepemimpinan (*leadership skills*). Kecakapan (*skill*) dapat didefinisikan sebagai kinerja tugas yang diarahkan pada tujuan dalam interaksi dengan lingkungan (Winterton et al., 2006), sementara kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses mempengaruhi secara personal untuk mencapai tujuan bersama (Rutkauskas & Stasytyte, 2013). Dalam hal ini, kepemimpinan ditujukan untuk mencapai tujuan bersama yang didalamnya melibatkan individu/kelompok yang dipimpin dan pemimpinnya (*leader*). Kecakapan kepemimpinan mengacu pada suatu kompetensi yang dipelajari oleh pemimpin dan dapat ditunjukkan dalam kinerjanya (Northouse, 2018, 2021b).

Kecakapan kepemimpinan bukan hanya diperlukan oleh seorang manajer yang memimpin suatu organisasi, atau kepala sekolah yang memimpin suatu institusi pendidikan, namun guru bimbingan dan konseling pun perlu memiliki kecakapan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kecakapan penting bagi guru bimbingan dan konseling saat merencanakan, melaksanakan, dan mengelola program bimbingan dan konseling komprehensif (ASCA, 2012). Kecakapan kepemimpinan adalah kekuatan individu dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu hal, yang bertujuan mencapai target bersama yang telah ditetapkan. Kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling didefinisikan sebagai kemampuan guru bimbingan dan konseling dalam memimpin, mengajak, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang (baik itu tim bimbingan dan konseling, siswa, guru mata pelajaran, wali kelas, kepala sekolah, ataupun *stakeholder*) agar tercapainya suatu tujuan.

Dalam sistem pendidikan nasional, keberadaan guru bimbingan dan konseling sejajar dengan pendidik lainnya (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6), tetapi dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Konteks tugas guru bimbingan dan konseling berada dalam wilayah pelayanan yang bertujuan mengembangkan potensi peserta didik, memandirikan peserta didik dalam pengambilan keputusan dan pilihan dalam mewujudkan kehidupan yang efektif (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 27, 2008).

Lebih lanjut dalam Permendiknas No 27 Tahun 2008 dijelaskan bahwa unjuk kerja Guru bimbingan dan konseling dipengaruhi oleh penguasaan kompetensi akademik dan kompetensi profesional yang berlandaskan pada sikap, nilai, dan kecenderungan pribadi. Kompetensi akademik dan kompetensi profesional guru bimbingan dan konseling membangun keutuhan pada empat kompetensi guru bimbingan dan konseling, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pada kompetensi kepribadian dan sosial, guru bimbingan dan konseling diharapkan menampilkan kepribadian yang berintegritas dan stabil, menunjukkan kinerja yang bermutu tinggi, melaksanakan kolaborasi internal di tempat kerja, menjalankan peran dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan dan konseling, dan mensukseskan kolaborasi antar profesi.

Merujuk pada *The ASCA National Model*, profesi guru bimbingan dan konseling mempunyai peran esensial dalam memimpin transformasi sekolah dengan berkolaborasi dan bekerja sama, guru bimbingan dan konseling juga menjadi pemimpin dalam desain, implementasi, pengelolaan, dan evaluasi program bimbingan dan konseling komprehensif di sekolah, dan guru bimbingan dan konseling juga memimpin misi serta proses pendidikan untuk pengembangan pendidikan akademis dan karier peserta didik (Curry & DeVoss, 2009).

Guru bimbingan dan konseling profesional adalah pemimpin dan menunjukkan kemampuan kolaboratif, fasilitatif, profesional, memberdayakan, dan mendorong (Gorton & Alston, 2012). Sebagaimana penelitian Amatea dan Clark (Mason & McMahon, 2009) menemukan bahwa terdapat empat pola spesifik pada konseptualisasi peran guru BK di sekolah, yaitu pemimpin sekolah yang inovatif (*innovative school leader*), konsultan kasus yang kolaboratif (*collaborative case consultant*), penyedia layanan langsung yang responsif (*responsive direct service provider*), dan tim administratif (*administrative team player*). DeVoss & Andrews (Neukrug, 2016) menjelaskan bahwa dalam menjalankan peran kepemimpinannya, guru bimbingan dan konseling perlu mengubah program bimbingan dan konseling menjadi paradigma baru sesuai dengan Model Nasional ASCA, dan berkontribusi secara signifikan dalam mengurangi kesenjangan dalam pencapaian kesuksesan siswa.

Sejalan dengan Model Nasional ASCA (2012), kecakapan kepemimpinan merupakan bagian integral dari kerangka model yang mencakup fondasi, manajemen, pelaksanaan, dan akuntabilitas program konseling sekolah. Oleh karena itu, mengenali, mengembangkan, dan memanfaatkan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling merupakan tanggung jawab profesional (Gibson et al., 2018). Penelitian terdahulu telah mengeksplorasi pengembangan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling (Lowe et al., 2017). Temuan penelitian tersebut menyarankan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling perlu dilakukan untuk membangun dan mempertahankan praktik kepemimpinan (Strear, van Velsor, et al., 2019). Penelitian lanjutan perlu dilakukan agar memperoleh wawasan tentang proses guru bimbingan dan konseling menjadi

pemimpin (Mason & McMahon, 2009). Demikian pula dengan variabel kecakapan kepemimpinannya.

Kecakapan kepemimpinan merupakan suatu kapasitas yang dapat dilatih dan terus berkembang pada diri individu, namun bervariasi antara satu individu dengan individu yang lain bergantung pada predisposisi neurologis atau genetik, kecenderungan/preferensi individu, pengalaman kerja, dan pelatihan yang diperoleh (Leonard & Green, 2019). Pengembangan kapasitas berkaitan dengan penyediaan kesempatan bagi individu untuk bekerja sama dengan cara baru, mengembangkan kondisi, kecakapan dan kemampuan untuk mengelola dan memfasilitasi perubahan produktif (Harris & Lambert, 2003). Oleh karena itu, hubungan kolegal merupakan inti dari pengembangan kapasitas. Proses pengembangan kapasitas dilakukan melalui suatu intervensi untuk meningkatkan kapasitas individu, organisasi dan masyarakat dari waktu ke waktu, dan untuk mengembangkan pengetahuan (*knowledge*) dan kecakapan (*skill*), serta memperkuat kemampuan dan kompetensi (Analoui & Danquah, 2017).

Pengembangan kapasitas menargetkan perubahan pada tiga level yang berbeda yaitu level individu, organisasi, atau lingkungan pendukung dengan politik dan kebijakan (Brinkerhoff & Morgan, 2010). Pada level individu, pengembangan kapasitas berfokus pada mengisi kesenjangan kecakapan dan pengetahuan individu melalui pelatihan (Analoui & Danquah, 2017; UNDP, 2009). Dalam penelitian ini, pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling dapat dimulai dari level individu, dengan mengembangkan kecakapan kepemimpinannya.

Terdapat lima metode utama dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan, yaitu hubungan perkembangan (*developmental relationships*), tugas perkembangan (*developmental assignments*), proses umpan balik (*feedback processes*), program formal (*formal programs*), dan kegiatan pengembangan diri (*self-development activities*) (Velsor et al., 2010). Selanjutnya, Conger (Velsor et al., 2010) mengidentifikasi empat jenis program pengembangan kapasitas kepemimpinan yaitu program berbasis pengetahuan, pelatihan kecakapan, program intensif umpan balik, dan program pertumbuhan pribadi. Setiap program memiliki tujuan yang spesifik dan beragam. Dalam mengembangkan kapasitas

kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling melalui penelitian ini, maka perlu disusun suatu kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling.

Kerangka kerja (*framework*) merupakan struktur konseptual dasar yang dimanfaatkan untuk memecahkan permasalahan dan isu-isu kompleks (Daqiqil, 2011). Kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling pada penelitian ini merupakan suatu struktur pelatihan pada guru bimbingan dan konseling SMA/SMK dalam mengembangkan kapasitasnya pada level individual yaitu pengembangan kecakapan kepemimpinan yang berbasis pengetahuan dan pelatihan kecakapan.

Berdasarkan berbagai kajian literatur tampak bahwa kajian tentang kepemimpinan guru bimbingan dan konseling bukanlah hal yang baru. Penelitian (Mckibben et al., 2017) menunjukkan artikel empiris tentang kepemimpinan guru bimbingan dan konseling telah diterbitkan sejak tahun 1974, dan artikel konseptual telah diterbitkan sejak tahun 1982. Berdasarkan basis data Scopus, terdapat sebanyak 44 artikel jurnal dengan judul/kata kunci/abstrak yang menggunakan kata "*school counselor leadership*" dengan limitasi berbahasa Inggris, dan dokumen publikasi final yang dimulai dari tahun 1976. Kendatipun demikian, di Indonesia, tampaknya belum banyak penelitian yang mengkaji tentang kepemimpinan dan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Gagasan kepemimpinan guru bukanlah hal baru, namun masih diperlukan peningkatan pengakuan atas kepemimpinan guru (termasuk guru bimbingan dan konseling), pengembangan peran dan kapasitas kepemimpinan guru, dan harapan baru untuk kontribusi peran kepemimpinan guru dalam kemajuan sekolah (Good, 2008).

Hasil wawancara awal dengan beberapa orang guru bimbingan dan konseling yang ikut serta dalam pelatihan pengembangan kapasitas yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Aceh didapati bahwa pelatihan yang diberikan lebih berfokus pada pelatihan kemampuan konseling dengan teknik-teknik konseling yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah siswa. Selain itu, pelatihan manajemen bimbingan dan konseling seperti perencanaan program juga telah dilaksanakan. Namun sejauh ini, pelatihan pengembangan kapasitas

kepemimpinan guru bimbingan dan konseling masih belum terlaksana oleh Dinas Pendidikan Aceh. Ini merupakan hal yang wajar, mengingat masih kurangnya pemahaman Dinas Pendidikan tentang aspek kepemimpinan guru bimbingan dan konseling yang dapat mempromosikan tercapainya tujuan pendidikan secara institusional, maupun regional.

Untuk memudahkan pemahaman kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi budaya di Aceh, maka perlu dilakukan pengkajian tentang pengembangan kecakapan kepemimpinan dalam konteks etnisitas. Budaya menjadi hal penting untuk dipertimbangkan ketika mempelajari kepemimpinan (Lopez-Perry, 2020). Selain itu, budaya juga memberikan pengaruh pada setiap aspek pengalaman manusia. Istilah budaya yang dimaksud mengacu pada segala sesuatu yang mempengaruhi dan membedakan seseorang, termasuk ras/suku bangsa, jenis kelamin, usia, bahasa, pendidikan, pendapatan, orientasi seksual, nilai, dan pengalaman hidup (Murphy, 2015). Budaya juga memberikan pengaruh terhadap kepribadian dan perilaku seseorang (Friedman & Schustack, 2016). Dari pendapat tersebut, terdapat kemungkinan adanya perbedaan dalam hal kecakapan kepemimpinan pada diri individu dengan latar belakang suku bangsa, dan budaya yang berbeda. Dengan kata lain, budaya memberikan warna dalam kecakapan kepemimpinan individu.

Sebagai sebuah provinsi, Aceh memiliki 13 etnis (diantaranya Aceh, Gayo, Alas, Aneuk Jamee, Kluet, Devayan Simeuleu, Tamiang, hingga suku Singkil) yang menjadikan perbedaan budaya dan karakteristik masyarakatnya (Akbar et al., 1985; Balai Kajian Sejarah dan Nilai Tradisional, 1998; Fatianda, 2022; Iskandar et al., 2018; Wahid, 2014; A. B. Wibowo, 2004). Sebagai suatu provinsi yang terdiri dari banyak etnis/suku bangsa, Aceh terus berupaya untuk menjaga kelestarian budayanya. Pekan Kebudayaan Aceh (PKA) adalah *event* kebudayaan terbesar masyarakat Aceh yang telah diadakan sejak tahun 1928, kemudian tahun 1972, 1988, 2004, 2009, 2013, 2018, dan 2023 untuk melestarikan nilai-nilai kebudayaan, sejarah, dan adat istiadat Aceh. Kekayaan budaya masyarakat dari semua suku di Aceh ditinggikan kembali dalam PKA, mulai dari Seni Tradisi, Adat Istiadat, Artefak Peninggalan Sejarah, Permainan Tradisional hingga produk Kerajinan Tangan.

Pada aspek kepribadian, kuatnya pengaruh agama Islam menjadikan pola pikir, sikap, dan perilaku masyarakat di Provinsi Aceh dalam menjalankan kehidupan keseharian sesuai dengan syari'at Islam (Rosdiani & Chalid, 2022; A. B. Wibowo, 2004). Dalam Islam disebutkan bahwa setiap manusia adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (Abidah et al., 2021). Latar belakang agama Islam yang kuat menjadikan masyarakat di Provinsi Aceh menginginkan pemimpin yang religius, cerdas, adil, dan tegas (Chalid, 2014). Kriteria inilah yang kemudian tertanam sebagai nilai-nilai kepemimpinan di Aceh.

Nilai-nilai kepemimpinan di Aceh juga dapat ditelaah dari sejarah perjuangan pahlawan-pahlawan Nasional yang berasal dari Aceh, salah satunya adalah Teuku Umar dan Laksamana Malahayati. Bukan hanya dikenal pada level nasional, Sejarahwan internasional mengenal Laksamana Malahayati sebagai laksamana laut perempuan pertama di dunia. Penelitian Putra & Ma'ruf (2022) mensintesis nilai-nilai kepemimpinan Teuku Umar berdasarkan kajian mendalam terhadap literatur sejarah perjuangan Teuku Umar, dan merumuskan delapan nilai kepemimpinan Teuku Umar, yaitu berani, cerdas, berbudi luhur, santun, humoris, motivator, pembangun loyalitas pengikut, dan dermawan. Kepemimpinan Teuku Umar merefleksikan kepemimpinan yang islami berlandaskan pada Al-Quran dan Hadist. Sementara itu, penelitian lainnya mengkaji nilai-nilai kepemimpinan Laksamana Malahayati, dan ditemukan tiga nilai utama yaitu ketegasan, keberanian, dan integritas (Lestari et al., 2019).

Selain etnis, terdapat beberapa faktor lain yang dapat menjadi pembeda kecakapan kepemimpinan pada guru bimbingan dan konseling, seperti jenis kelamin, status PNS, status sertifikasi, dan lama masa kerja. Aspek demografi jenis kelamin menjadi pembeda kecakapan kepemimpinan antara satu individu dengan individu yang lain. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa perempuan cenderung mendapat skor lebih tinggi pada semua skala kepemimpinan transformasional (Bass & Bass, 2008). Status PNS, status sertifikasi, dan lama masa kerja berkontribusi pada kinerja guru bimbingan dan konseling, yang kemudian dengan tidak langsung menjadi pembeda pada kecakapan kepemimpinannya. Penelitian terdahulu menunjukkan guru bimbingan dan

konseling yang berpengalaman dan lebih tua memiliki praktik kepemimpinan yang lebih tinggi (Mason & McMahon, 2009).

Selanjutnya, sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam menilai kualitas diri dan kinerja guru yang bertujuan untuk menaikkan mutu guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar profesional (Nusa & Irawan, 2020). Hasil kajian terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di Provinsi Aceh menunjukkan, belum maksimalnya unjuk kerja guru bimbingan dan konseling di Aceh (Bahri, 2020) dengan 39% responden berstatus sebagai guru bersertifikasi. Penelitian ini mengambil sampel yang cukup besar dari 10 kabupaten/kota untuk mewakili guru bimbingan dan konseling di SMA dan SMK se-Provinsi Aceh. Pada penelitian tersebut, ditemukan kesamaan pola kerja yang sama dan tingkat produktivitas yang hampir sama antara guru bimbingan dan konseling yang telah PNS dengan yang belum PNS. Hal ini berarti status kepegawaian (PNS dan Non-PNS) bukanlah satu-satunya faktor untuk memotivasi guru bimbingan dan konseling agar bekerja lebih maksimal. Kajian lainnya mendapati kinerja Guru bimbingan dan konseling dalam mengorganisasikan dan melaksanakan layanan konseling individual di sekolah tidak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja (Barida & Muarifah, 2019). Dari kajian-kajian tersebut dapat disimpulkan bahwa berbagai aspek seperti latar belakang pendidikan, status PNS, status sertifikasi, dan pengalaman bekerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Kendatipun demikian, masih perlu dikaji lebih lanjut pengaruh aspek-aspek tersebut terhadap kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling.

Studi pendahuluan tentang kecakapan kepemimpinan dalam konteks etnisitas di Aceh telah dilakukan pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling di salah satu universitas tertua di Banda Aceh. Temuan kajian berdasarkan analisis item-item kecerdasan kepemimpinan menunjukkan beberapa perbedaan kecerdasan kepemimpinan pada mahasiswa bimbingan dan konseling dari suku Aceh, Gayo, dan Kluet. Perbedaan tersebut terdapat dalam empat item yang menggambarkan kemampuan mengelola emosi, lima item yang menggambarkan kemampuan membuat keputusan logis, dan satu item yang menggambarkan kemampuan mengekspresikan keinginan (Yulizar & Fajriani, 2022).

Beranjak dari pemikiran dan latar belakang tersebut, maka fokus penelitian ini adalah pengembangan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling di SMA/SMK melalui perumusan kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling dalam konteks etnisitas di Provinsi Aceh. Melalui penelitian ini juga akan dilakukan pemetaan profil kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada tingkat SMA/SMK, serta pengujian kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling berbasis kecakapan kepemimpinan dalam konteks etnisitas di Aceh.

B. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Praktik pendidikan saat ini membutuhkan partisipasi guru yang semakin bervariasi dalam kepemimpinan secara terus-menerus menuju perbaikan dan peningkatan mutu sekolah (Good, 2008). Guru sebagai penyelenggara utama pendidikan di sekolah untuk membentuk pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan analisis penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan bahwa penelitian 10 tahun terakhir mengusung topik pengembangan profesional guru bimbingan dan konseling, sedangkan kajian tentang kepemimpinan guru bimbingan dan konseling dan upaya pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling dalam hal kepemimpinannya masih belum banyak dilakukan.

Keragaman etnis/suku bangsa memberikan warna pada nilai-nilai dasar kepemimpinan (A. B. Wibowo & Faisal, 2014). Dengan beragam suku/etnis yang ada di Provinsi Aceh, budaya diprediksi memberikan pengaruh terhadap kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Pengembangan kecakapan kepemimpinan sebaiknya dilakukan dalam konteks budaya, karena budaya menjadi pertimbangan ketika mempelajari kepemimpinan. Merujuk pada fenomena pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling yang telah diuraikan pada bagian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah utama penelitian ini adalah seperti apa kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling berbasis kecakapan kepemimpinan dalam konteks etnisitas di Provinsi Aceh? Secara lebih spesifik, rumusan masalah penelitian dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut.

1. Seperti apa profil kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada SMA/SMK di Aceh?
2. Apakah terdapat perbedaan signifikan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada SMA/SMK di Aceh ditinjau dari aspek demografi (jenis kelamin, etnis, status PNS, status sertifikasi, dan lama masa kerja)?
3. Seperti apa kerangka kerja pengembangan kapasitas berbasis kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada SMA/SMK di Aceh?
4. Apakah kerangka kerja pengembangan kapasitas layak untuk mengembangkan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada SMA/SMK di Aceh?
5. Berapa besar ukuran efek (*effect size*) kerangka kerja pengembangan kapasitas terhadap pengembangan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada SMA/SMK di Aceh?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan umum penelitian adalah untuk menghasilkan rumusan kerangka kerja pengembangan kapasitas untuk meningkatkan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Secara spesifik, penelitian bertujuan untuk menghasilkan data empirik sebagai berikut.

1. Profil kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada SMA/SMK di Aceh.
2. Deskripsi perbedaan kecakapan kepemimpinan pada guru bimbingan dan konseling pada SMA/SMK di Aceh ditinjau dari aspek demografi (jenis kelamin, etnis, status PNS, status sertifikasi, lama masa kerja).
3. Kerangka kerja pengembangan kapasitas berbasis kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada SMA/SMK di Aceh.
4. Kelayakan kerangka kerja pengembangan kapasitas berbasis kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada SMA/SMK di Aceh.
5. Ukuran efek (*effect size*) kerangka kerja pengembangan kapasitas berbasis kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling SMA/SMK di Aceh.

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat secara teoretis dan praktis dalam pengembangan ilmu pendidikan dan dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling khususnya di Aceh.

1. Secara teoretis, hasil penelitian bermanfaat dalam pengembangan konsep kepemimpinan guru bimbingan dan konseling sebagai bagian dari rangkaian tugas guru bimbingan dan konseling transformatif, dan kerangka kerja pelatihan pengembangan kapasitas kepemimpinan guru bimbingan dan konseling.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi: (a) Dinas Pendidikan dan Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN) sebagai rujukan dalam pengembangan program pelatihan bagi guru bimbingan dan konseling; (b) Program Studi Bimbingan dan Konseling sebagai program pelatihan rutin bagi mahasiswa bimbingan dan konseling, baik pada jenjang sarjana, magister, maupun doktoral; dan (3) peneliti selanjutnya, sebagai landasan dalam pengembangan penelitian tentang kepemimpinan guru bimbingan dan konseling di masa yang akan datang.

D. Struktur Organisasi Disertasi

Lima bab dalam disertasi membentuk gambaran utuh tentang topik yang diteliti. Bab pertama adalah pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat teoretis dan praktis yang diperoleh dari hasil penelitian dan deskripsi struktur organisasi disertasi.

Pada bab kedua, dijelaskan tentang landasan teoretik berkaitan dengan kedua variabel yang diteliti yaitu variabel pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling dan variabel kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Kajian secara filsafiah dan teoretis dimulai dengan uraian tentang landasan filsafiah yang mendasari pengembangan kapasitas kepemimpinan guru bimbingan dan konseling, dilanjutkan dengan landasan ilmiah berdasarkan referensi teori. Kajian empirik berdasarkan analisis literatur dan riset terdahulu juga dipaparkan dalam bab dua. Hasil kajian teoretik dan empirik membangun

kerangka pikir untuk penelitian ini yang dinarasi dan visualisasikan dalam diagram alur di bagian akhir bab dua.

Bab ketiga berisi tentang rencana metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan penelitian, jenis penelitian, lokasi dan partisipan yang terlibat dalam penelitian, uraian prosedur penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan dan diakhiri dengan teknik analisis data.

Pada bab keempat, dipaparkan dengan jelas hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan kajian lapangan dengan mengikuti prosedur penelitian yang dirancang dalam bab tiga. Hasil penelitian merupakan jawaban dari lima pertanyaan penelitian, sedangkan pembahasan adalah analisis lebih lanjut berdasarkan temuan penelitian. Implikasi hasil penelitian dan keterbatasan penelitian yang telah dilakukan juga diuraikan dalam bab empat.

Bab lima merupakan bab terakhir yang menyajikan simpulan yang diperoleh dari serangkaian proses penelitian, dan rekomendasi yang ditujukan kepada pihak-pihak tertentu berdasarkan implikasi hasil penelitian.