

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk mendeskripsikan atau memprediksikan hubungan antarvariabel (Creswell, 2012, hlm. 63). Penggunaan pendekatan ini didasarkan pada data-data yang dikumpulkan menggunakan instrumen yang dikembangkan akan ditafsirkan dalam angka-angka atau skor, yang kemudian memanfaatkan perhitungan statistik untuk menganalisis dan menafsirkan hasil pengolahan data.

Metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif. Metode deskriptif akan membantu peneliti mendeskripsikan gambaran kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri se-Kabupaten Purwakarta serta latar belakang pendidikannya, yang kemudian dikaji dan dideskripsikan keterkaitan antara kinerja guru bimbingan dan konseling dengan latar belakang pendidikan yang ditempuhnya.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah desain penelitian *ex post facto*. Desain penelitian *ex post facto* merupakan desain yang digunakan untuk melihat dan mengkaji hubungan antar dua variabel atau lebih yang kegiatan atau kejadiannya telah dilakukan orang lain. Artinya, peneliti tidak melakukan perlakuan terhadap variabel yang diteliti. Peneliti akan mengumpulkan data terkait kinerja dan latar belakang pendidikan yang memang sudah ditunjukkan atau sudah ada dari guru bimbingan dan konseling atau konselor sendiri, yang kemudian ditindaklanjuti dengan pengolahan data untuk menguji kesesuaian hasil dari data yang terkumpul dengan tujuan penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi ialah sekumpulan objek, orang, atau keadaan yang paling tidak memiliki satu karakteristik umum yang sama. Populasi dalam penelitian ini

ialah kinerja seluruh guru bimbingan dan konseling atau konselor Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 24 orang.

3.2.2 Sampel

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah pengampilan sampel jenuh. Sampel jenuh digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam hal ini, semua guru bimbingan dan konseling atau konselor di SMA Negeri se-Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 24 orang dijadikan sampel penelitian. Secara rinci, jumlah guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri se-Kabupaten Purwakarta dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 3.1 Daftar Jumlah Guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri se-Kabupaten Purwakarta Tahun Ajaran 2017/2018

No.	Nama Sekolah	Jumlah	Jumlah di Lapangan
1.	SMAN 1 Jatiluhur	1	3
2.	SMAN 1 Purwakarta	3	3
3.	SMAN 1 Sukatani	2	1
4.	SMAN 1 Tegalwaru	3	1
5.	SMAN 1 Wanayasa	2	2
6.	SMAN 2 Purwakarta	2	4
7.	SMAN 3 Purwakarta	2	2
8.	SMAN 1 Darangdan	2	2
9.	SMAN 1 Pasawahan	2	1
10.	SMAN 1 Bungursari	2	2
11.	SMAN 1 Cibatu	1	2
12.	SMAN 1 Campaka	2	0
Total		24	23

Berdasarkan tabel 3.1, diperoleh sampel sebanyak 23 responden. Hal ini dipengaruhi oleh adanya perubahan jumlah guru bimbingan dan konseling atau konselor di sekolah, sehingga perlu ada penyesuaian dalam pelaksanaan penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Yuli Rizky Fatimah, 2017

PROFIL KINERJA KONSELOR SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI SE-KABUPATEN PURWAKARTA BERDASARKAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN SERTIFIKASI

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

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Depdiknas, 2008, hlm. 20). Kinerja juga dapat diartikan sebagai proses dan hasil manifestasi pekerjaan seseorang yang dilakukan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks konselor, kinerja konselor ialah proses dan hasil manifestasi pekerjaan guru bimbingan dan konseling atau konselor yang dilakukan dalam mencapai standar yang berkaitan dengan pencapaian kemandirian pada peserta didik atau konseli, kemampuan merencanakan kegiatan layanan dengan melakukan asesmen kebutuhan, kemampuan melaksanakan berbagai bidang kegiatan layanan, serta kemampuan untuk melaksanakan evaluasi dan tindak lanjut kegiatan layanan. Secara spesifik, kinerja guru BK atau konselor ditunjukkan dengan apa yang konselor lakukan selama sesi konseling (termasuk kemampuan dasar dan lanjutan), teknik dasar teoritis (misalnya *circular questioning*, *reframing*, *dream analysis*, *two-chair exercise*), kemampuan prosedur (sesi pembukaan dan penutup), dan isu-isu dalam kemampuan yang spesifik.

Untuk menilai apakah kinerja konselor sudah mencapai standar, perlu adanya ukuran yang dapat menilai kinerja. Ukuran kinerja konselor diadaptasi berdasarkan standar penilaian kinerja guru yang juga sudah dimodifikasi kembali untuk keperluan penelitian. Ukuran kinerja diuraikan sebagai berikut (Depdiknas, 2008, hlm. 20):

- a. Kemampuan dan kualitas hasil kerja (*capability and quality of work*).

Indikatornya ialah:

- 1) Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi, meliputi mampu mengelola teknologi sebagai sarana pelaksanaan BK, mampu mengelola biaya pelaksanaan BK, dan mampu mengembangkan profesi secara berkelanjutan.
- 2) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan, meliputi kemampuan merencanakan kegiatan layanan dengan melakukan asesmen kebutuhan, kemampuan melaksanakan berbagai bidang kegiatan layanan, serta kemampuan untuk melaksanakan evaluasi dan tindak lanjut kegiatan layanan

- 3) Hasil kerja yang diperoleh, meliputi hasil evaluasi kegiatan layanan berdasarkan kepuasan siswa.
 - 4) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, meliputi kesesuaian hasil evaluasi kegiatan layanan dengan visi misi sekolah.
 - 5) Manfaat hasil kerja, meliputi kemampuan untuk menggunakan hasil evaluasi kegiatan layanan untuk mengembangkan program BK selanjutnya.
- b. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (*promptness*). Indikatornya ialah:
- 1) Penataan rencana kegiatan/rencana kerja, meliputi kemampuan menyusun rencana pelaksanaan layanan berdasarkan prinsip pelayanan BK.
 - 2) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, meliputi kesesuaian antara hasil evaluasi kegiatan layanan dengan tujuan rencana pelaksanaan layanan.
 - 3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, meliputi kemampuan menyelesaikan rencana pelaksanaan layanan, kemampuan menyelesaikan kegiatan layanan, dan kemampuan menyelesaikan evaluasi kegiatan layanan.
- c. Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan (*initiative*). Indikatornya ialah:
- 1) Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi, meliputi penerapan pendekatan/model konseling dalam pelayanan BK, berpartisipasi dalam konferensi kasus dengan pihak sekolah, dan melakukan diskusi dengan organisasi profesi.
 - 2) Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, meliputi kemampuan memberi kesempatan kepada peserta didik/konseli memperoleh layanan BK sesuai dengan bakat, minat, dan potensi pribadi.
- d. Kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (*communication*). Indikatornya ialah:
- 1) Komunikasi intern organisasi, meliputi mengimplementasikan kolaborasi dengan guru BK lain (intern) di tempat bekerja.

- 2) Komunikasi ekstern organisasi, meliputi mengimplementasikan kolaborasi dengan guru mata pelajaran dan wali kelas (antarprofesi).
- 3) Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas, meliputi mengimplementasikan komunikasi efektif pada siswa, mengimplementasikan kolaborasi dengan orang tua siswa, berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan dan konseling, serta bekerjasama dengan organisasi profesi bimbingan dan konseling.

Menurut Permendikbud No. 111 Tahun 2014, konselor merupakan pendidik profesional yang berkualifikasi akademik minimal Sarjana Pendidikan dalam bidang Bimbingan dan Konseling dan telah lulus Pendidikan Profesi Konselor (PPK), sedangkan guru BK merupakan pendidik profesional yang berkualifikasi akademik minimal Sarjana Pendidikan dalam bidang Bimbingan dan Konseling dan memiliki kompetensi di bidang Bimbingan dan Konseling. Konselor atau guru BK di satuan pendidikan bertugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut layanan bimbingan dan konseling. Pada penelitian ini, konselor didefinisikan sebagai guru bimbingan dan konseling yang sudah memiliki pengalaman mengajar di sekolah, yang dapat berasal dari latar belakang pendidikan yang relevan (bidang bimbingan dan konseling) maupun tidak relevan.

Latar belakang pendidikan merupakan tingkat pendidikan yang pernah ditempuh yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya, yang biasanya menjadi tolak ukur tingkat profesional seseorang. Apabila latar belakang pendidikan menunjukkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh tinggi, diharapkan seseorang dapat bekerja lebih profesional dibandingkan dengan tingkat pendidikan terakhir yang lebih rendah. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 Kisi-kisi dan Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang digunakan dapat

berupa instrumen yang dikembangkan sendiri, instrumen yang sudah ada dan dimodifikasi, serta instrumen yang sudah ada dan digunakan secara keseluruhan. Pada penelitian ini, peneliti mengembangkan sendiri instrumen dengan beberapa tahapan yang dilakukan, yaitu mengidentifikasi tujuan pengembangan instrumen, mengkaji literatur, menuliskan pertanyaan-pertanyaan, dan menguji pertanyaan-pertanyaan pada individu dengan karakteristik yang sama dengan partisipan yang akan diuji (Creswell, 2012, hlm. 156)

Instrumen yang akan digunakan dikembangkan berdasarkan kisi-kisi instrumen. Kisi-kisi instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini berusaha mengungkap bagaimana kinerja konselor secara umum, latar belakang pendidikan dan status sertifikasi, serta perbandingan antara konselor yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan yang tidak.

Untuk mengungkap latar belakang pendidikan guru BK atau konselor, peneliti mendeskripsikan perbedaan latar belakang pendidikan berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuh pada jenjang perguruan tinggi dan sertifikasi. Perbedaan tersebut diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Perbedaan Latar Belakang Pendidikan dan Status Sertifikasi
Konselor SMA Negeri se-Kabupaten Purwakarta**

No.	Kriteria	Perbedaan
1.	Strata 1 (S1)	Strata 1 (S1) Bidang Bimbingan dan Konseling
		Strata 1 (S1) Bidang Non Bimbingan dan Konseling
2.	Sertifikasi	Sudah mengikuti sertifikasi
		Belum mengikuti sertifikasi

Untuk mengungkapkan kinerja guru BK atau konselor, peneliti mengembangkan kisi-kisi instrumen berdasarkan ukuran kinerja yang dikemukakan Departemen Pendidikan Nasional (2008, hlm. 20). Ukuran kinerja tersebut diuraikan menjadi:

- a. Kemampuan dan kualitas hasil kerja (*capability and quality of work*).

Indikatornya ialah:

- 1) Hasil kerja yang diperoleh

- 2) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
 - 3) Manfaat hasil kerja
- b. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (*promptness*). Indikatornya ialah:
- 1) Penataan rencana kegiatan/rencana kerja
 - 2) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
 - 3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- c. Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan (*initiative*). Indikatornya ialah:
- 1) Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi
 - 2) Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi
- d. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan (*capability*). Indikatornya ialah:
- 1) Kemampuan yang dimiliki
 - 2) Keterampilan yang dimiliki
 - 3) Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi
- e. Kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (*communication*). indikatornya ialah:
- 1) Komunikasi intern organisasi
 - 2) Komunikasi ekstern organisasi
 - 3) Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas

Untuk kepentingan penelitian, beberapa aspek dimodifikasi untuk memenuhi maksud penelitian ini. Pengembangan kisi-kisi instrumen dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Konselor SMA Negeri
se-Kabupaten Purwakarta
(Sebelum Uji Validitas)**

Aspek	Sub Aspek	Indikator	No. item		Σ
			(+)	(-)	
Kemampuan dan kualitas hasil	Kemampuan memanfaatkan	Mampu mengelola teknologi sebagai sarana pelaksanaan BK	1, 2	3	3

Aspek	Sub Aspek	Indikator	No. item		Σ
			(+)	(-)	
kerja (<i>capability and quality of work</i>)	sumber daya atau potensi	Mampu mengelola biaya pelaksanaan BK	4	5	2
		Mampu mengembangkan profesi secara berkelanjutan	6	7	2
	Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan	Kemampuan merencanakan kegiatan layanan dengan asesmen kebutuhan	8, 9	10	3
		Kemampuan melaksanakan berbagai bidang kegiatan layanan	11	12, 13	3
		Kemampuan untuk melaksanakan evaluasi dan tindak lanjut kegiatan layanan	14, 15	16, 17	4
	Hasil Kerja yang Diperoleh	Hasil evaluasi kegiatan layanan berdasarkan kepuasan siswa	18, 19	20, 21	4
	Kesesuaian Hasil Kerja dengan Tujuan Organisasi	Kesesuaian hasil evaluasi kegiatan layanan dengan visi misi sekolah	22, 23	24, 25	4
	Manfaat Hasil Kerja	Kemampuan menggunakan hasil evaluasi kegiatan layanan untuk mengembangkan program BK selanjutnya	26	27, 28	3
	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (<i>promptness</i>)	Penataan Rencana Kegiatan/ Rencana Kerja	Mampu menyusun rencana pelaksanaan layanan berdasarkan prinsip pelayanan BK	29, 30	31, 32
Ketepatan Rencana Kerja dengan Hasil Kerja		Hasil evaluasi kegiatan layanan sesuai dengan tujuan rencana pelaksanaan layanan	33, 34	35	3
Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas		Kemampuan menyelesaikan rencana pelaksanaan layanan	36, 37	38	3
		Kemampuan menyelesaikan kegiatan layanan	39, 40	41	3
		Kemampuan menyelesaikan evaluasi kegiatan layanan	42	43, 44	3
Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan (<i>initiative</i>)	Pemberian Ide/gagasan dalam Berorganisasi	Menerapkan pendekatan/model konseling dalam pelayanan BK	45, 46	47, 48	4
		Berpartisipasi dalam konferensi kasus dengan pihak sekolah	49	50	2
		Melakukan diskusi dengan organisasi profesi	51, 52	-	2
	Tindakan yang Dilakukan untuk Menyelesaikan Permasalahan	Memberi kesempatan kepada peserta didik/konseli memperoleh layanan BK sesuai dengan bakat, minat, dan potensi pribadi	53, 54, 55	56, 57, 58	5

Aspek	Sub Aspek yang Dihadapi	Indikator	No. item		Σ
			(+)	(-)	
Kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (<i>communication</i>)	Komunikasi Intern Organisasi	Mengimplementasikan kolaborasi dengan guru BK lain (intern) di tempat bekerja	59	60	2
	Komunikasi Ekstern Organisasi	Mengimplementasikan kolaborasi dengan guru mata pelajaran (antarprofesi)	61	62	2
		Mengimplementasikan kolaborasi dengan wali kelas (antarprofesi)	63, 64	65	3
	Relasi dan Kerjasama dalam Pelaksanaan Tugas	Mengimplementasikan komunikasi efektif pada siswa	66	67, 68	3
		Mengimplementasikan kolaborasi dengan orang tua siswa	69, 70	71	3
		Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan dan konseling	72, 73	74	3
		Bekerjasama dengan organisasi profesi bimbingan dan konseling	75, 76	77	3
	Jumlah seluruh item			42	35

3.4.2 Uji Kelayakan Instrumen

Uji kelayakan instrumen dilakukan untuk menilai kelayakan, baik dari segi konstruk maupun konten tiap item pernyataan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, kelayakan instrumen diuji oleh tiga pakar ahli. Peneliti membuat format pertimbangan instrumen penelitian, dengan keterangan Memadai (M) dan Tidak Memadai (TM) pada aspek konstruk dan konten setiap item pernyataan instrumen penelitian. Item yang diberi kualifikasi M artinya dapat digunakan dan item yang diberi kualifikasi TM artinya perlu diperbaiki. Hasil penilaian serta rekomendasi pakar ahli menunjukkan adanya catatan pada beberapa indikator yang perlu penambahan jumlah item pernyataan, serta beberapa item perlu diperbaiki dari segi konstruk, konten, redaksi, serta keselarasan dengan indikator. Kemudian, peneliti melakukan revisi berdasarkan hasil penilaian pakar ahli. Revisi yang dilakukan sebagian besar merupakan revisi konstruk kalimat, redaksi kalimat, serta penambahan

item pernyataan pada beberapa indikator yang telah diberi catatan sebelumnya.

3.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan langkah pengujian untuk melihat apakah instrumen layak digunakan dalam penelitian atau tidak. Uji ini pun dilakukan dengan cara *build in tryout*, artinya peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas berdasarkan data penelitian dari responden asli yang sudah dikumpulkan.

Uji validitas pada instrumen penelitian dilakukan untuk menilai apakah pengukuran oleh instrumen dapat mengukur atribut apa yang seharusnya diukur (Sumintono & Widhiarso, 2013, hlm. 34). Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* berdasarkan rumus komputasi koefisien korelasi item-total.

Proses pengolahan data dilakukan dengan melihat hasil koefisien korelasi setiap item terhadap korelasi total. Item yang valid memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0.3 (Azwar, 2010), meskipun nilai tersebut dapat diturunkan menjadi 0.25 berdasarkan pertimbangan apabila jumlah item yang tidak valid cukup banyak. Artinya, item yang memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari atau sama dengan 0.3 disimpulkan sebagai item yang valid, dan item yang memiliki nilai koefisien korelasi kurang dari 0.3 disimpulkan sebagai item yang tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Validitas Butir Item Instrumen Kinerja

Kesimpulan	Item	Jumlah
Jumlah awal		77
Valid	1, 2, 4, 5, 7, 8, 11, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 46, 50, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 65, 66, 68, 69, 73, 74, 77	48

Kesimpulan	Item	Jumlah
Tidak valid (dibuang)	3, 6, 9, 10, 12, 13, 17, 19, 21, 27, 36, 41, 42, 43, 47, 48, 49, 51, 53, 54, 60, 61, 63, 64, 67, 70, 71, 72, 75, 76	29

Tabel 3.4 menguraikan hasil uji validitas menggunakan *Microsoft excel*. Dari 77 item yang sudah dikembangkan, terdapat 48 item yang memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari atau sama dengan 0.3 dan 29 item yang memiliki nilai koefisien korelasi kurang dari 0.3. Artinya, dari uji validitas diperoleh 48 item yang valid atau bisa digunakan dan 29 item yang tidak valid atau harus dibuang. Berdasarkan hasil tersebut, dipaparkan kisi-kisi instrumen yang sudah diperbaiki sebagai berikut.

**Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Konselor SMA Negeri
se-Kabupaten Purwakarta**
(Setelah Uji Validitas)

Aspek	Sub Aspek	Indikator	No. item		Σ
			(+)	(-)	
Kemampuan dan kualitas hasil kerja (<i>capability and quality of work</i>)	Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi	Mampu mengelola teknologi sebagai sarana pelaksanaan BK	1, 2	-	2
		Mampu mengelola biaya pelaksanaan BK	3	4	2
		Mampu mengembangkan profesi secara berkelanjutan	-	5	1
	Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan	Kemampuan merencanakan kegiatan layanan dengan asesmen kebutuhan	6	-	1
		Kemampuan melaksanakan berbagai bidang kegiatan layanan	7	-	1
		Kemampuan untuk melaksanakan evaluasi dan tindak lanjut kegiatan layanan	8,9	10	3
	Hasil Kerja yang Diperoleh	Hasil evaluasi kegiatan layanan berdasarkan kepuasan siswa	11	12	2
	Kesesuaian Hasil Kerja dengan Tujuan Organisasi	Kesesuaian hasil evaluasi kegiatan layanan dengan visi misi sekolah	13, 14	15, 16	4

Aspek	Sub Aspek	Indikator	No. item		Σ	
			(+)	(-)		
	Manfaat Hasil Kerja	Kemampuan menggunakan hasil evaluasi kegiatan layanan untuk mengembangkan program BK selanjutnya	17	18	2	
Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (<i>promptness</i>)	Penataan Rencana Kegiatan/ Rencana Kerja	Mampu menyusun rencana pelaksanaan layanan berdasarkan prinsip pelayanan BK	19, 20	21, 22	4	
	Ketepatan Rencana Kerja dengan Hasil Kerja	Hasil evaluasi kegiatan layanan sesuai dengan tujuan rencana pelaksanaan layanan	23, 24	25	3	
	Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas	Kemampuan menyelesaikan rencana pelaksanaan layanan		26	27	2
		Kemampuan menyelesaikan kegiatan layanan		28, 29	-	2
		Kemampuan menyelesaikan evaluasi kegiatan layanan		30	31	2
Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan (<i>initiative</i>)	Pemberian Ide/gagasan dalam Berorganisasi	Menerapkan pendekatan/model konseling dalam pelayanan BK	32, 33	-	2	
		Berpartisipasi dalam konferensi kasus dengan pihak sekolah	-	34	1	
		Melakukan diskusi dengan organisasi profesi	35	-	1	
	Tindakan yang Dilakukan untuk Menyelesaikan Permasalahan yang Dihadapi	Memberi kesempatan kepada peserta didik/konseli memperoleh layanan BK sesuai dengan bakat, minat, dan potensi pribadi	36	37, 38, 39	4	
Kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (<i>communication</i>)	Komunikasi Intern Organisasi	Mengimplementasikan kolaborasi dengan guru BK lain (intern) di tempat bekerja	40	-	1	
	Komunikasi Ekstern Organisasi	Mengimplementasikan kolaborasi dengan guru mata pelajaran (antarprofesi)	-	41	1	
		Mengimplementasikan kolaborasi dengan wali kelas (antarprofesi)	-	42	1	
	Relasi dan Kerjasama dalam Pelaksanaan Tugas	Mengimplementasikan komunikasi efektif pada siswa		43	44	2
		Mengimplementasikan kolaborasi dengan orang tua siswa		45	-	1
		Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan dan konseling		46	47	2
		Bekerjasama dengan organisasi profesi bimbingan dan konseling		-	48	1
	Jumlah seluruh item			28	20	48

Selain pengujian validitas, instrumen yang sudah diujicobakan juga perlu dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dilakukan berkali-kali akan menghasilkan informasi yang sama (Sumintono & Widhiarso, 2013, hlm. 31). Artinya, uji reliabilitas mengukur tingkat keyakinan instrumen dalam mengungkap informasi dari responden. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi *Winstep for Windows*. Hasil uji reliabilitas terungkap sebagai berikut.

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas *Person* dan *Item*

	<i>Mean</i>	<i>Separation</i>	<i>Reliability</i>	<i>Alpha Cronbach</i>
<i>Person</i>	1,35	2,54	0,87	0,90
<i>Item</i>	0,00	1,90	0,78	

Nilai *person mean* +1.35 menunjukkan nilai rata-rata responden dalam instrumen kinerja. Nilai *person separation* sebesar 2.54 (dibulatkan menjadi 3) menunjukkan terdapat tiga kelompok responden. Nilai *person reliability* sebesar 0.87 menunjukkan konsistensi jawaban dari responden yang bagus. Selain itu, nilai *item separation* sebesar 1.90 (dibulatkan menjadi 2) menunjukkan terdapat dua kelompok item. Nilai *item reliability* sebesar 0.78 menunjukkan kualitas item-item dalam instrumen cukup bagus. Adapun nilai *alpha cronbach* menunjukkan ukuran interaksi antara *person* dan *item* secara keseluruhan. Nilai *alpha cronbach* sebesar 0.90 dapat diartikan bahwa interaksi antara *person* dan *item* sangat bagus.

3.4.4 Pedoman Skoring

Pernyataan-pernyataan pada instrumen kinerja konselor secara keseluruhan menggunakan pernyataan positif dan negatif. Masing-masing pernyataan menyediakan dua alternatif jawaban, yaitu Ya (Y) dan Tidak (T). berikut kriteria penyekoran instrumen kinerja.

Tabel 3.7 Kriteria Penyekoran Instrumen Kinerja

Tipe Pernyataan	Alternatif Jawaban	Skor
-----------------	--------------------	------

Pernyataan positif	Ya	1
	Tidak	0
Pernyataan negatif	Ya	0
	Tidak	1

Pada Tabel 3.7, dipaparkan penyekoran alternatif jawaban dari instrumen kinerja. Kriteria penyekoran menggunakan skala pengukuran Guttman dimana jawaban “Y” diberi skor 1 dan “ T ” diberi skor 0 pada pernyataan positif, serta jawaban “Y” diberi skor 0 dan “T” diberi skor 1 pada pernyataan negatif.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan pemodelan Rasch (*Rasch model*). Setelah memverifikasi data yang sudah dapat dilanjutkan untuk diolah, data kemudian diberi skor dan diolah. Penggunaan pemodelan Rasch memungkinkan penggunaan konsep akomodasi skor dengan transformasi logit (Sumintono & Widhiarso, 2013, hlm. 54) yang mengubah bentuk data menjadi data interval, sehingga pengolahan data dengan menghitung nilai rata-rata dan standar deviasi dapat dipercaya.

Pengolahan data yang dilakukan kemudian dihitung nilai rata-rata dan standar deviasinya. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapat nilai rata-rata sebesar 2,04 dan standar deviasi sebesar 1,76. Nilai tersebut kemudian dikalkulasikan dalam perhitungan kategorisasi. Kategorisasi bertujuan untuk melihat tingkat kinerja konselor SMA Negeri se-Kabupaten Purwakarta. Berdasarkan perhitungan dengan nilai rata-rata dan standar deviasi, diperoleh kategori sebagai berikut.

Tabel 3.8 Kategorisasi Kinerja Konselor SMA Negeri se-Kabupaten Purwakarta

Kriteria	Rentang Skor	Kategori
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$3,8 \leq X$	Tinggi
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$0,28 \leq X < 3,8$	Sedang
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 0,28$	Rendah

(Azwar, 2010, hlm. 109)

Berdasarkan tabel 3.8, diketahui rentang skor pada setiap kategori. Apabila responden memiliki skor lebih dari atau sama dengan 3.8, tingkat kerjanya dikategorikan tinggi. Apabila responden memiliki skor kurang dari 3.8 dan lebih dari atau sama dengan 0.28, tingkat kerjanya dikategorikan sedang. Apabila responden memiliki skor kurang dari 0.28, tingkat kerjanya dikategorikan rendah. Kategori tersebut dikembangkan untuk memudahkan peneliti memahami tingkat kinerja setiap responden. Adapun masing-masing kategori kinerja dapat ditafsirkan sebagai berikut.

Tabel 3.9 Penafsiran Kategorisasi Tingkat Kinerja Konselor

Rentang Skor	Kategori	Penafsiran
$3,8 \leq X$	Tinggi	Kinerja konselor sesuai dengan standar kinerja. Kemampuan dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dan prakarsa menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain menunjukkan hasil yang baik
$0,28 \leq X < 3,8$	Sedang	Kinerja konselor cukup sesuai dengan standar kinerja. Kemampuan dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dan prakarsa menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan membina kerjasama menunjukkan hasil yang cukup baik.
$X < 0,28$	Rendah	Kinerja konselor kurang sesuai dengan standar kinerja. Kemampuan dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dan prakarsa menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan membina kerjasama menunjukkan hasil yang kurang baik.

3.6 Prosedur Penelitian

Yuli Rizky Fatimah, 2017

PROFIL KINERJA KONSELOR SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI SE-KABUPATEN PURWAKARTA BERDASARKAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN SERTIFIKASI

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

Prosedur penelitian merupakan tahapan yang dilakukan dalam penelitian berdasarkan pendekatan, metode, dan desain penelitian yang digunakan. Secara umum, prosedur penelitian terdiri dari mengidentifikasi masalah penelitian, kajian pustaka, menspesifikasi tujuan penelitian, mengumpulkan data, menganalisis dan menginterpretasi data, serta melaporkan dan mengevaluasi penelitian (Creswell, 2012, hlm. 7). Pada penelitian ini, prosedur yang dilakukan ialah sebagai berikut:

- a. Menyusun proposal penelitian yang dikembangkan dalam mata kuliah Penelitian Bimbingan dan Konseling berdasarkan konsultasi dengan dosen pengampu mata kuliah, serta disahkan oleh dewan skripsi dan ketua departemen.
- b. Mengajukan pembuatan Surat Keputusan (SK) pengangkatan dosen pembimbing skripsi serta surat permohonan izin penelitian kepada Bagian Akademik Fakultas Ilmu Pendidikan.
- c. Mengajukan izin melaksanakan penelitian ke Badang Kesatuan Bangsa Politik Provinsi Jawa Barat untuk mendapatkan surat rekomendasi penelitian.
- d. Mengajukan izin melaksanakan penelitian ke Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat wilayah II untuk mendapatkan surat pengantar penelitian ke setiap sekolah.
- e. Melaksanakan studi pendahuluan kepada beberapa siswa SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta terkait kondisi objektif guru BK di sekolah.
- f. Melaksanakan pengumpulan data di setiap SMA Negeri Kabupaten Purwakarta dengan menyebarkan instrumen kinerja.
- g. Melaksanakan pengolahan dan analisis data.
- h. Mendeskripsikan hasil analisis data yang selanjutnya digunakan untuk membuat kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi.
- i. Menyusun laporan akhir yang selanjutnya dipresentasikan dalam ujian sidang skripsi.