

BAB II

KONSEP PERSEPSI DAN KOMPETENSI KONSELOR

A. Konsep Persepsi

1. Definisi Persepsi

Sebagai makhluk sosial individu pada dasarnya merupakan makhluk yang tidak dapat lepas dari lingkungannya. Dalam kehidupan sehari-hari individu melakukan interaksi dengan lingkungannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam proses interaksi terjadi proses timbal balik antara individu dengan lingkungannya, lingkungan memberikan stimulus tertentu yang pada akhirnya akan direspon oleh individu melalui sikap dan perbuatan tertentu. Stimulus yang diberikan lingkungan memberikan pengalaman belajar pada individu, stimulus tersebut akan membentuk gambaran individu tentang lingkungannya tersebut. Individu akan mengamati, menghayati, atau memberi makna terhadap semua stimulus yang datang dari lingkungannya tersebut. Proses pemaknaan individu terhadap stimulus yang datang dari lingkungannya tersebut dapat disebut sebagai persepsi. Dalam memahami persepsi, maka ada beberapa hal yang perlu dipahami yaitu, faktor psikologis yang membentuk persepsi tersebut, peran budaya dalam menciptakan pandangan individu, dan pada akhirnya bagaimana kebutuhan, minat, dan penyimpangan yang menyebabkan cara pandang yang berbeda.

Persepsi dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai tanggapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indra (2003: 866). Selain itu dalam salah satu rumusan Chaplin dalam Kamus Psikologi

(2001: 358) menyatakan bahwa persepsi adalah kesadaran intuitif mengenai kebenaran langsung atau keyakinan yang serta merta mengenai sesuatu. Dalam kamus Wikipedia disebutkan bahwa persepsi merupakan proses penalaran atau pemberian makna atas suatu informasi terhadap stimulus yang didapat dari proses penginderaan terhadap objek, peristiwa atau hubungan-hubungan antara gejala yang selanjutnya diproses oleh otak.

Pada hakikatnya persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi yang datang dari lingkungannya, baik melalui pendengaran, penglihatan, penghayatan perasaan, dan penciuman (Thoha, 2008 :142). Kunci dalam memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Krech, *et al.* (1962:20) mendefinisikan persepsi sebagai :

The cognitive map of the individual is not, then a photographic representation of the physical world: it is, rather, a partial, persona construction in which certain objects, selected out by the individual for a major role, are perceived in an individual manner. Every perceiver is, as it were, to some degree a nonpresetational artist, painting a picture of the world that express his individual view of reality.

Rakhmat (1998 : 51), mengungkapkan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Senada dengan hal tersebut Atkinson dan Hilgard (1991 : 201) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses dimana kita menafsirkan dan mengorganisasikan pola stimulus dalam lingkungan. Gibson dan Donely (1996 : 53) menjelaskan

bahwa persepsi adalah proses kognitif pemberian arti terhadap lingkungan oleh seorang individu.

Persepsi timbul karena adanya respon terhadap stimulus. Stimulus yang diterima seseorang sangat kompleks, stimulus masuk ke dalam otak, kemudian diartikan, ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang rumit baru kemudian dihasilkan persepsi (Atkinson dan Hilgard, 1991 : 209). Dalam hal ini, persepsi mencakup penerimaan stimulus (*inputs*), pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap, sehingga orang dapat cenderung menafsirkan perilaku orang lain sesuai dengan keadaannya sendiri (Gibson dan Donely, 1996 : 54).

Kotler (Safitri, 2007 :15) mengatakan bahwa proses seorang individu memilih, mengorganisir dan menafsirkan masukan-masukan informasi untuk menciptakan sebuah gambar yang bermakna tentang dunia disebut dengan persepsi. Persepsi adalah proses dimana individu mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan (Atkinson dan Hilgard, 1991: 210).

Senada dengan hal tersebut Milton (1981 : 22) mendefinisikan persepsi sebagai proses seleksi, organisasi dan interpretasi terhadap stimulus atau stimulus yang timbul dari lingkungan. Menurutnya pengorganisasian dan penginterpretasian stimulus dari lingkungan dipengaruhi oleh proses belajar dan pengalaman-pengalaman masa lampau. Karakteristik-karakteristik tertentu secara konsisten diterapkan pada objek-objek, benda, orang, dan situasi.

Dengan cara ini, setiap orang menciptakan dunianya masing-masing yang sesuai dengan latar belakang kehidupan serta pengalaman setiap individu. Hal-hal yang penting bagi seseorang, belum tentu mempunyai makna yang sama bagi orang lain dalam keadaan atau lingkungan yang sama. Makna dan pentingnya arti yang diberikan kepada berbagai aspek lingkungan sekitar dibangun melalui pengalaman-pengalaman masa lampau dan tidak terkait dengan stimulus itu sendiri.

Sedangkan menurut Chaplin (1999) persepsi secara umum bergantung pada faktor-faktor perangsang, cara belajar, keadaan jiwa atau suasana hati, dan faktor-faktor motivasional. Maka, arti suatu objek atau satu kejadian objektif ditentukan baik oleh kondisi perangsang maupun faktor-faktor organisme. Dengan alasan sedemikian, persepsi mengenai dunia oleh pribadi-pribadi yang berbeda juga akan berbeda karena setiap individu menanggapinya berkenaan dengan aspek-aspek situasi tadi yang mengandung arti khusus sekali bagi dirinya.

Mar'at (Faoziah, 2005 :27-28) mendefinisikan persepsi sebagai proses pengamatan seseorang yang berasal dari komponen kognisi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman, proses belajar, cakrawala, dan pengetahuannya. Faktor pengalaman dan proses belajar memberikan bentuk dan struktur terhadap apa yang dilihat, sedangkan faktor pengetahuan dan cakrawala memberikan arti terhadap objek psikologis.

Mowen menyebut tahap pemaparan, perhatian dan pemahaman sebagai persepsi. Ia mendefinisikan persepsi sebagai : *“Perception is the process through which individuals are exposed to information, attend to the information, and comprehend it”*

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses kognitif yang dilakukan oleh individu terhadap informasi yang datang dari lingkungannya melalui penglihatan, pendengaran, dan pengetahuan kemudian ditafsirkan oleh individu menjadi suatu gambaran tentang kondisi maupun lingkungan luarnya yang kemudian ditanggapi dengan sikap atau perilaku.

2. Proses Terbentuknya Persepsi

Persepsi pada hakikatnya merupakan proses individu menyadari segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera yang dimiliki. Dalam persepsi dibutuhkan adanya objek atau stimulus yang mengenai alat indera dengan perantaraan syaraf sensorik, kemudian diteruskan ke otak sebagai pusat kesadaran (proses psikologis). Selanjutnya, dalam otak terjadilah sesuatu proses hingga individu itu dapat mengalami persepsi (proses psikologis). Kretch dan Crutchfield merumuskan tiga dalil dalam persepsi yaitu :

- a. Persepsi bersifat selektif secara fungsional, artinya bahwa objek-objek yang mendapat tekanan dalam persepsi biasanya objek-objek yang memenuhi tujuan individu yang melakukan persepsi;

- b. Medan persepsi dan kognitif selalu diorganisasikan dan diberi arti, individu mengorganisasikan stimulus dengan melihat konteksnya, meskipun stimulus yang diterima itu tidak lengkap, individu akan mengisinya dengan penafsiran yang konsisten dengan stimulus yang dipersepsikan.
- c. Sifat-sifat persepsi dan kognitif dari substruktur ditentukan pada umumnya oleh sifat-sifat struktur secara keseluruhan.

Persepsi terjadi berdasarkan adanya perhatian (*attention*) terhadap objek yang dibutuhkan, sehingga hanya sebagian objek saja yang menjadi perhatian. Stimulus yang sama dapat ditafsirkan secara berbeda oleh beberapa individu. Penafsiran tergantung pada pengalaman yang lalu dan sistem nilai yang ada pada diri individu serta kecenderungan untuk berpikir dalam suatu cara tertentu untuk menafsirkan berbagai stimulus. Proses pembentukan persepsi berhubungan dengan kecenderungan individu dalam menggambarkan arti terhadap stimulus yang diterima.

Proses pembentukan persepsi pada dasarnya merupakan bentuk tanggapan dari stimulus yang ada. Proses pembentukan persepsi terbentuk dalam tahap yaitu, seleksi, organisasi, dan interpretasi. Setelah mendapat stimuli, pada tahap selanjutnya terjadi seleksi yang diteruskan pada proses pengorganisasian informasi dan pada akhirnya diakhiri dengan proses interpretasi. Proses seleksi terjadi pada saat seseorang memperoleh informasi, maka akan berlangsung proses penyeleksian pesan tentang mana pesan yang dianggap penting dan tidak penting. Proses pengorganisasian terjadi ketika

hasil seleksi tersebut akan disusun menjadi satu kesatuan yang berurutan dan bermakna, sedangkan interpretasi berlangsung ketika yang bersangkutan memberi tafsiran atau makna terhadap informasi tersebut secara menyeluruh.

Proses seleksi merupakan hal yang penting dalam persepsi, karena banyaknya informasi yang masuk sedangkan individu hanya memilih informasi yang mendukung atau memuaskannya. Proses pemaknaan individu terhadap stimulus yang datang tidak dapat dilepaskan dari konteks lingkungan sosial di mana individu dan stimulus berbeda. Maka tidak salah jika Higard menyatakan bahwa proses persepsi dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimuli di dalam lingkungan.

Beberapa pakar menjelaskan proses persepsi. Luthans (Thoha, 2008 :143) mengemukakan proses persepsi adalah interaksi dari seleksi, organisasi, dan interpretasi yang kompleks. Sedangkan Gibson mendefinisikan proses persepsi sebagai proses kognitif yang dipergunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya. Kretch dan Crutchfield kembali mengungkapkan bahwa dua faktor utama yang terlibat dalam pembentukan persepsi adalah faktor struktural dan faktor fungsional

- a. **Faktor Struktural** . Faktor struktural merupakan faktor yang semata-mata berasal dari stimuli fisik serta efek-efek neural yang membangkitkan system syaraf individu. Faktor struktural merupakan proses yang terjadi pada diri individu yang memberikan stimuli terhadap alat indera yang kemudian memberikan stimili pada system saraf.

b. Faktor Fungsional. Faktor fungsional merupakan faktor yang berhubungan dengan *need*, pengalaman masa lalu dan proses belajar atau dengan kata lain factor fungsional merupakan himpunan dari fungsi-fungsi psikologis yang terjadi pada diri individu.

Adler *et al.* (1983 : 58-73) mengemukakan selain sebagai sebuah proses psikologis, persepsi ini pun tidak terlepas dari pengaruh aspek fisiologis dari individu seperti indera perasa, pembau, sentuhan, pendengaran, penglihatan, jenis kelamin, atau faktor fisiologis lainnya seperti kesehatan, keadaan fisik, umur, berat badan, dan siklus sehari-hari. Selain faktor fisiologis ternyata faktor sosial dan budaya pun berpengaruh dalam pembentukan persepsi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi pada hakikatnya merupakan proses yang terjadi ketika individu menerima stimulus dari luar dirinya lalu menyeleksi, mengorganisasi, dan menginterpretasi informasi dari stimulus tersebut. Persepsi individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menyebabkan seseorang memberikan interpretasi yang berbeda dengan individu lainnya pada saat melihat sesuatu. Dalam proses interpretasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu, pengalaman masa lalu, asumsi terhadap perilaku individu, espektasi, pengetahuan dan suasana hati individu (Adler *et al.* 1983 : 57).

Persepsi bukanlah merupakan sesuatu yang bersifat statis, tetapi akan terus berlangsung dan berkembang dalam diri individu. Hal ini terjadi karena individu semakin bertambah pengalaman, cakrawala, dan pengetahuannya

melalui proses belajar. Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan persepsi seseorang antara lain (Miftah Toha,2008 : 147) :

- a. **Kondisi Psikologis.** Kondisi psikologis adalah kondisi internal individu yang bersangkutan. Persepsi seseorang mengenai segala sesuatu yang ada di dunia ini sangat dipengaruhi oleh keadaan psikologis individu, misalnya motivasi atau kondisi sesaat seperti keletihan dan kecemasan.
- b. **Keluarga.** Keluarga adalah sanak saudara yang bertalian oleh turunan atau perkawinan. Pengaruh yang paling besar dalam pembentukan persepsi adalah familinya. Orang tua telah mengembangkan suatu cara khusus dalam memahami dan melihat kenyataan di dunia ini, banyak sikap dan persepsi-persepsi mereka yang diturunkan kepada anak-anaknya. Selain itu yang dapat mempengaruhi persepsi tidak hanya dipengaruhi oleh orang tua saja tetapi dapat juga dipengaruhi oleh kakak, adik, paman, atau siapa saja yang berada dekat dengannya.
- c. **Kebudayaan.** Kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya individu dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri individu dengan belajar. Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan salah satu faktor yang kuat di dalam mempengaruhi sikap, nilai dan cara seseorang memandang dan memahami keadaan dunia.

Sebagai sebuah proses tentunya persepsi terbentuk melalui beberapa faktor yang mendukung terjadinya persepsi tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Baltus (1983) adalah :

- a. Kemampuan dan keterbatasan fisik dari alat indera dapat mempengaruhi persepsi untuk sementara waktu ataupun permanen.
- b. Kondisi lingkungan.
- c. Pengalaman masa lalu. Bagaimana cara individu untuk menginterpretasikan atau bereaksi terhadap suatu stimulus tergantung dari pengalaman masa lalunya.
- d. Kebutuhan dan keinginan. Ketika seorang individu membutuhkan atau menginginkan sesuatu maka ia akan terus berfokus pada hal yang dibutuhkan dan diinginkannya tersebut.
- e. Kepercayaan, prasangka dan nilai. Individu akan lebih memperhatikan dan menerima orang lain yang memiliki kepercayaan dan nilai yang sama dengannya. Sedangkan prasangka dapat menimbulkan bias dalam mempersepsi sesuatu.

Sedangkan Rahmat (1998 : 55) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

- 1) Faktor fungsional yang terdiri atas kebutuhan, pengalaman masa lalu, motivasi, harapan, dan keinginan, perhatian, emosi serta suasana hati dan hal lain yang termasuk dalam faktor personal.

- 2) Faktor struktural, terdiri dari intensitas stimulus, ukuran stimulus, perubahan stimulus, pengulangan dari stimulus, dan pertentangan atau kontra dari stimulus.
- 3) Faktor kebudayaan, kultur atau kebudayaan dimana individu tumbuh dan berkembang.

Senada dengan hal tersebut Mapare (Faoziah, 2005 : 29) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu :

- 1) Faktor fisis, yaitu intensitas dari jenis beda perangsang;
- 2) Faktor fisiologis, yaitu pekerjaan organ-organ pengamatan seperti alat indera, urat-urat saraf, dan juga sel-sel tertentu pada otak;
- 3) Faktor psikologis, yang menyangkut perasaan, sikap, emosi dan suasana saat individu tersebut berada.

4. Prinsip-prinsip Persepsi

Slamento (Faoziah, 2005 : 30-31) mengemukakan beberapa prinsip dasar persepsi, yaitu sebagai berikut:

a. Persepsi bersifat relatif tidak absolut

Individu bukanlah instrumen ilmiah yang mampu menyerap segala sesuatu persis seperti keadaan sebenarnya. Misalnya individu tidak secara persis mengetahui suatu benda yang dilihatnya. Dalam hubungannya dengan kerelatifan persepsi ini, dampak pertama dari suatu stimulus dirasakan lebih besar dari pada stimulus yang datang kemudian.

b. Persepsi bersifat selektif

Individu hanya memperlihatkan beberapa stimulus dari banyak stimulus yang ada di sekitarnya pada saat tertentu, ini berarti bahwa stimulus yang timbul berdasarkan dari pengalaman atau sesuatu yang telah dipelajari.

c. Persepsi memiliki tatanan

Individu menerima stimulus dari luar dengan tidak sembarang, individu selektif menerimanya dalam bentuk hubungan-hubungan atau kelompok-kelompok. Jika stimulus tidak lengkap, dia akan melengkapinya sendiri sehingga hubungan itu menjadi jelas.

d. Persepsi dipengaruhi oleh harapan dan kesiapan

Harapan dan kesiapan penerimaan pesan akan menentukan pesan mana yang akan dipilih untuk diterima, selanjutnya bagaimana pesan yang dipilih akan ditata dan demikian pula bagaimana pesan tersebut akan diinterpretasikan.

e. Persepsi individu dan kelompok dapat jauh berbeda dengan persepsi individu dan kelompok lain sekalipun situasinya sama.

Perbedaan ini dapat ditelusuri pada adanya perbedaan-perbedaan individual, kepribadian, sikap dan motivasi.

Dalam melakukan pengamatan terhadap suatu objek, kadang-kadang suatu objek yang sama dipersikan berlainan oleh orang lain. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan interpretasi. Secara psikologis pada masing-masing terdapat perbedaan yang disebabkan oleh (Safitri, 2007 : 16) :

1. **Perhatian.** Pada umumnya individu tidak menangkap sekaligus seluruh stimulus yang datang pada individu, tetapi perhatiannya tertuju pada satu

atau dua objek saja. Perbedaan perhatian antara satu orang dengan orang lainnya menyebabkan adanya perbedaan persepsi.

2. **Kebutuhan.** Individu hanya memperhatikan suatu objek karena hal ini tergantung dari kebutuhan terhadap stimulus yang dibutuhkannya. Selain itu kebutuhan-kebutuhan menetap maupun sesaat individu akan mempengaruhi persepsi seseorang.
3. **Kesediaan.** Kesiediaan adalah harapan individu akan rangsangan yang timbul agar reaksi seseorang lebih efisien terhadap rangsangan yang akan diterimanya. Maka akan lebih mantap jika orang tersebut telah siap terlebih dahulu.
4. **Sistem nilai.** Sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat atau golongan akan berpengaruh pula pada persepsi.
5. **Ciri-ciri kepribadian.** Ciri-ciri kepribadian akan berpengaruh pula pada persepsi seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Hal ini mengakibatkan persepsi setiap orang pun berbeda-beda tergantung dari bagaimana ciri-ciri kepribadiannya di dalam mempersepsikan setiap stimulus yang datang.

Setiap orang memiliki pengalaman dan latar belakang yang berbeda-beda sehingga persepsi kadang dilakukan berdasarkan kegunaan dan kepentingan orang tersebut. Individu akan memilih stimulus yang sesuai dengan kebutuhannya. Proses pemilihan ini akan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Milton, 1981 :23), sebagai berikut :

a) Orang yang diamati (*The Person Percieved*)

Setiap individu berusaha membuat penilaian terhadap tingkah laku orang yang diamati, dengan memberikan perhatian (*attention*) pada orang tersebut. Namun sesekali individu tidak menyadari faktor yang mempengaruhi penilaian seseorang. Status dan kedudukan dari orang yang diamati secara sadar maupun tidak sadar sering mempengaruhi perilakunya dalam berhubungan dengan orang lain.

b) Situasi (*The Situation*)

Aspek-aspek dari situasi dan atribut-atribut lain yang melekat pada diri seseorang yang melakukan persepsi akan mempengaruhi pengamatannya terhadap objek, situasi atau individu lainnya. Karena itu masing-masing individu mempunyai persepsi yang berbeda dalam mengamati lingkungannya.

c) Pengamat (*Perceiver*)

Persepsi juga dipengaruhi oleh kondisi individual dari pengamat. Salah satu aspek internal yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah faktor kebutuhan. Individu cenderung mengarahkan perhatiannya pada hal-hal yang dapat memenuhi kebutuhannya.

d) Persepsi Diri (*Self Perception*)

Dalam memahami perilaku orang lain, individu secara tidak sadar mengetahui bagaimana ia mengamati dirinya sendiri yang disebut dengan konsep diri. Konsep diri dinyatakan sebagai gambaran mental mengenai pendapat individu terhadap dirinya sendiri. Konsep diri

bersifat unik dan menetap dalam diri individu, sehingga setiap individu cenderung mempunyai “gaya hidup” yang khas. Cara bereaksi, berfikir, dan bertindak individu akan berbeda satu dengan yang lainnya.

e) Persepsi Diri dan Persepsi Terhadap Orang Lain (*Self Perception and Perceiving Other*)

Dengan mengenal dan memahami diri kita sendiri memudahkan kita untuk memahami orang lain dengan tepat dan lebih sedikit membuat kesalahan menilai orang lain. Bila seseorang dapat menerima dirinya sendiri, maka ia cenderung dapat melihat aspek-aspek positif dari orang lain yang berarti akan memperluas pandangannya dalam melihat dan menilai orang lain.

f) Karakteristik Pribadi (*Personal Characteristic*)

Karakteristik seseorang akan mempengaruhi karakteristik yang akan dilihat oleh orang lain. Kategori-kategori yang digunakan dalam melukiskan orang lain, cenderung digunakan pula dalam menggambarkan diri sendiri.

Persepsi dalam konteks penelitian ini dirumuskan sebagai proses kognitif yang menghasilkan pandangan, pemahaman, pengertian, penafsiran terhadap diri yang menjadi keyakinan berdasarkan isu-isu yang berkembang dari seorang konselor, dalam hal ini baiman terhadap kebijakan dari organisasi profesi yaitu ABKIN dalam hal ini adalah Standar Kompetensi Konselor edisi 2007.

B. Konsep Kompetensi

Kompetensi dipandang sebagai pilar dalam bidang kinerja suatu profesi karena sebagai tenaga profesional dituntut memiliki kompetensi profesional dari profesi yang dijalannya. Berjalannya suatu profesi tidak akan lepas dari kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang individu sebagai tenaga profesional.

1. Definisi Kompetensi

Definisi kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kemampuan menguasai suatu keterampilan tertentu. Sedangkan dalam Wikipedia kompetensi didefinisikan sebagai persyaratan yang telah terstandarisasi dari individu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik

Istilah kompetensi mempunyai banyak makna, sebagaimana yang diungkapkan Mcleod (Riduwan, 2006: 74) mengartikan kompetensi sebagai "the state of being legally competent of qualified" yaitu keadaan yang berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Sidiq (2005: 43) mengungkapkan bahwa tiga peristilahan yang mengandung makna apa yang dimaksud dengan istilah kompetensi sebagai berikut :

- a. *Competence (n) is being competent, ability (to the work) (Hornby, dkk 1962: 192)*
- b. *Competent (adj) refer to (persons) having ability, power, authority, skill, knowledge, etc (to do what is needed) (Hornby, dkk 1962: 193)*
- c. *Competency is a rational performance which satisfactorily meets the objectives for desire condition (Johnson, dkk, 1974)*

Definisi pertama menunjukkan bahwa kompetensi itu pada dasarnya merujuk pada makna kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sedangkan definisi kedua merujuk pada makna suatu sifat (karateristik) orang-orang kompeten, yakni memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan, dan sebagainya untuk mengerjakan apa yang diperlukan. Definisi yang ketiga lebih jauh lagi merujuk pada makna bahwa kompetensi merupakan tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasarat) yang diharapkan.

Sofo (Rasto, 2006: 56) mengemukakan bahwa "*A competency is a composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the concistent application of those skill, knowlwdge, and attitude to the standard of performance reuired in employment*" dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Johson (Riduwan, 2006: 74) menyebutkan bahwa "*competency as a rational performance with satisfactorily meets the objective for desire condition*" artinya kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang diprasaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Spencer (1993: 9) mengungkapkan bahwa "*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causallly related to creation-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*".

Definisi tersebut mengandung makna bahwa : (1). Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang, berkaitan dengan keefektifan kinerja individu bermakna bahwa, (2). Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. (3). "*causally related*" memiliki arti kompetensi adalah suatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. (4). "*createrion-referenced*" mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Whiddett dan Hollyforde (1999 : 3) mengungkapkan ada dua tema utama dalam definisi kompetensi yaitu *pertama*, "*competence is description of work tasks or job outputs*", hal tersebut mengandung arti bahwa kompetensi merupakan deskripsi kemampuan yang harus ditampilkan berdasarkan kepada patokan pekerjaan atau standar tugas yang ada. *Kedua*, merujuk pada makna dari "*competence deskription of behavior*", definisi tersebut muncul karena kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang melekat baik yang berupa motif, ciri-ciri, keterampilan, dan lain-lain.

Amstrong (Sopandi, 2007: 19) mengatakan bahwa kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe tingkat-tingkat perilaku yang berbeda dari atribut-atribut khusus pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang dihubungkan dengan pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan

Mathis dan Jackson (Sopandi, 2007: 19) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Hal tersebut senada dengan pendapat Spencer (1993: 12) yang mengatakan bahwa dalam hubungan sebab-akibat (kausalitas), kompetensi individu dapat digunakan dalam memprediksi hasil kinerja (*performance*) individu berkaitan dengan “*intention*”, “*action*” dan “*outcome*”.

Lebih lanjut Spencer (1993: 13) menyatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik dasar seorang karyawan yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika menghadapi pekerjaan, yang akhirnya berpengaruh pada kemampuan untuk menghasilkan prestasi kerjanya.

Smith (2004: 2) mendefinisikan kompetensi sebagai *the ability to do a particular activity to a prescribed standard*. Esensi kompetensi menurut definisi ini adalah suatu kemampuan melakukan sesuatu, bukan pengetahuan sesuatu. Oleh karena itu Smith (2004 : 2) menegaskan bahwa *competencies is concerned with what people can do rather than what they know*. Dari pendapat tersebut munculah adanya perbedaan antara konsep kompetensi dan kompeten.

Whiddett dan Hollyforde (1999: 5) mengungkapkan bahwa kemampuan yang didasarkan atas tugas pekerjaan atau hasil pekerjaan cenderung menjadi dikenal sebagai kompeten. Sedangkan kemampuan yang didasarkan atas perilaku cenderung dikenal sebagai kompetensi. Dalam dunia profesi, kompetensi menjadi hal yang penting karena menentukan derajat kinerja (*performance*) individu berdasarkan profesi sebagai salah satu tuntutan

profesional dari profesi tersebut. Smith (2004) mengemukakan bahwa ” *competence was basically approached as ‘the ability to do a particular activity to a prescribed standard (Working Group on Vocational Qualifications 1986)’*”, dan lebih ditegaskan lagi bahwa “*competence is concerned with what people can do rather than what they know*” sehingga tampak bahwa kompetensi ini lebih dititik beratkan pada aspek keterampilan yang ditampilkan dalam bentuk kinerja daripada aspek pengetahuan.

Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi terlihat dalam cara perilaku di tempat kerja seseorang. Spencer (1993: 9-23) mengemukakan kompetensi dapat bersumber dari lima jenis sumber kompetensi yang berbeda, yaitu:

1. Motif. Sesuatu yang secara konsisten menjadi dorongan, pikiran atau keinginan seseorang yang menyebabkan munculnya suatu tindakan.
2. Karakteristik dan unsur bawaan. Karakter dan bawaan seseorang dapat mempengaruhi prestasi di tempat kerja. Karakter dan unsur bawaan ini dapat berupa bawaan fisik (seperti postur atletis, penglihatan yang baik), maupun bawaan sifat yang lebih kompleks yang dimiliki seseorang sebagai karakter, seperti kemampuan mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal yang sangat detail, dan sebagainya.

3. Konsep diri (*self-concept*). Konsep diri seseorang mencakup gambaran atas diri sendiri, sikap dan nilai-nilai yang diyakininya. Misalnya, seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi menggambarkan dirinya sendiri sebagai orang yang dapat mencapai sesuatu yang diharapkan, yang menurutnya, baik dalam berbagai situasi, baik situasi sulit maupun mudah.
4. Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan mencerminkan informasi yang dimiliki seseorang pada area disiplin yang tertentu yang spesifik. Nilai akademis atau indeks prestasi akademis seringkali kurang bermanfaat untuk memprediksi performansi di tempat kerja, karena sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan. Pengetahuan dapat memprediksikan apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukan.
5. Keterampilan. Kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh, mengorganisasi data dan rencana) serta pemikiran konseptual (pengenalan pola data yang kompleks).

Dari beberapa pengertian yang telah diungkapkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan derajat dari keseluruhan atribut individu, baik yang berbentuk keterampilan maupun pengetahuan, diwujudkan dalam kebiasaan berfikir maupun bertindak, dan dapat dilihat dari aktivitas

individu ketika melakukan sesuatu sebagai sebuah penguasaan atau kemahiran yang berkualitas dalam suatu pekerjaan atau profesi.

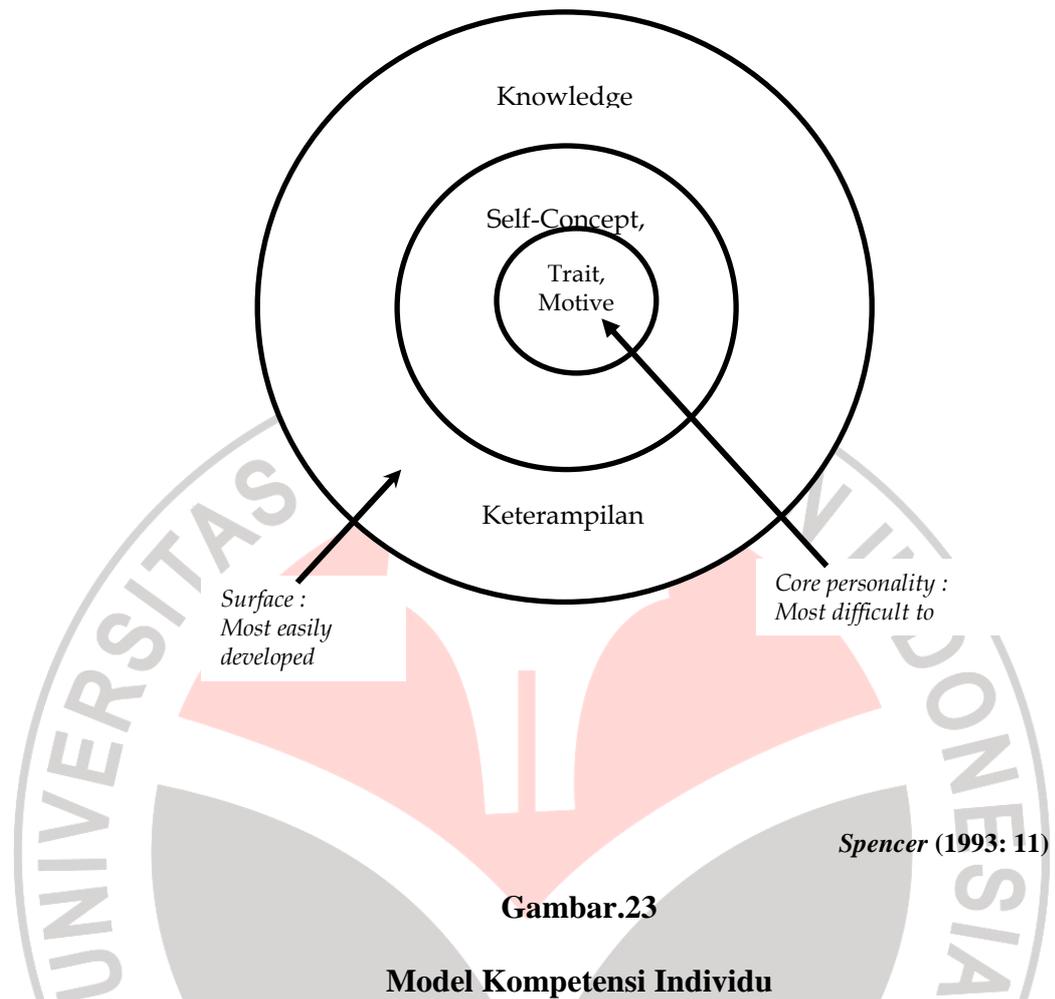
2. Komponen Kompetensi

Spencer (1993: 9-10) mengungkapkan lima karakteristik yang mendasar dari kompetensi sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi tampak pada cara berperilaku di tempat kerja seseorang yang merujuk pada lima jenis sumber kompetensi yang berbeda yaitu (1). motif ; (2). karakteristik; (3). konsep diri; (4). pengetahuan; dan (5). keterampilan

- 1) Motif; sesuatu yang secara konsisten menjadi dorongan, pikiran atau keinginan seseorang yang menyebabkan munculnya suatu tindakan. Motif akan mengarahkan dan menyeleksi sikap menjadi tindakan atau mewujudkan tujuan sehingga berbeda dari yang lain.
- 2) Karakteristik; karakteristik dan bawaan seseorang dapat mempengaruhi prestasi di tempat kerja. Karakteristik dan unsur bawaan ini dapat berupa bawaan fisik (seperti postur atletis, penglihatan yang baik), maupun bawaan sifat yang lebih kompleks yang dimiliki seseorang sebagai karakteristik.
- 3) Konsep diri; konsep diri seseorang mencakup gambaran atas diri sendiri, sikap dan nilai-nilai yang diyakininya. Misalnya, seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi menggambarkan dirinya sendiri sebagai orang yang dapat mencapai sesuatu yang diharapkan, yang menurutnya, baik dalam berbagai situasi, baik situasi sulit maupun mudah.

- 4) Pengetahuan; pengetahuan mencerminkan informasi yang dimiliki seseorang pada area disiplin yang tertentu yang spesifik. Pengetahuan dapat memprediksikan apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukan.
- 5) Keterampilan; kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh, mengorganisasi data dan rencana) serta pemikiran konseptual (pengenalan pola data yang kompleks).

Apa yang dilakukan seseorang di tempat kerja, hasil kerja apa yang diperoleh seseorang, dan tingkat prestasi kerja apa yang dicapai seseorang dapat bersumber dari karakteristik individu, yang dipengaruhi oleh salah satu atau kombinasi dari lima tipe sumber kompetensi yang berbeda. Pendekatan kompetensi ini meyakini bahwa perilaku efektif seseorang di tempat kerja atau pada suatu situasi tertentu merupakan cerminan kompetensi seseorang. Kelima sumber kompetensi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut



Keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada di permukaan. Kedua bagian kompetensi ini relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan konsep diri, watak, dan motif bersifat tersembunyi lebih dalam dan berperan sebagai sumber dari kepribadian, lebih sulit untuk dikembangkan.

Spencer (1993: 9-23) mengemukakan kompetensi dapat bersumber dari lima jenis sumber kompetensi merupakan perangkat kompetensi dalam suatu bidang pekerjaan/profesi pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua gugus kompetensi,, yaitu (1). *generic competencies (performance*

competencies), dan (2) *enabling competencies (generic competencies)*, kedua gugus tersebut merupakan perangkat kompetensi yang harus ada pada suatu bidang pekerjaan profesional tertentu.

Orang yang kompeten adalah mereka yang memiliki kemampuan melakukan sesuatu. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas tertentu sesuai dengan standar yang berlaku. Implikasi dari definisi tersebut adalah :

- (1) kompetensi lebih menitikberatkan kemampuan melakukan dari pada kemampuan memahami;
- (2) kompetensi merupakan luaran (*outcome*) -- menggambarkan apa yang seseorang dapat lakukan bukan menggambarkan proses belajar yang individu alami;
- (3) untuk mengukur kemampuan seseorang melakukan sesuatu harus dikembangkan definisi dan standar pengukurannya dengan jelas; dan
- (4) kompetensi merupakan suatu ukuran dari apa yang seseorang dapat lakukan dalam hal dan waktu tertentu.

Berdasarkan paparan di atas istilah kompeten menunjuk pada keseluruhan atribut manusia (*as a fully human attribute*), yang dirinci dalam bentuk kompetensi-kompetensi. Orang yang kompeten adalah mereka yang mampu menunjukkan serangkaian kompetensi untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tingkat perkembangannya. Kompetensi itu dapat dilihat dari aktivitas individu dalam menghadapi sesuatu. Kompetensi dibangun oleh keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang dapat digunakan secara efektif.

Smith (2004: 11) merangkum kompetensi sebagai serangkaian aktivitas yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman, yang digunakan secara efektif.

C. Konsep Kompetensi Konselor

1. Definisi Kompetensi Konselor

Pada dasarnya istilah kompetensi merujuk pada kemampuan seorang profesional untuk merealisasikan tugas-tugas profesinya sesuai dengan tuntutan profesi yang bersangkutan (Furqon, 2001: 16). Kompetensi seorang konselor tersebut merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang konselor dan mendukung dalam menjalankan perannya sebagai seorang profesional, baik yang menyangkut aspek pribadi maupun intelektual. Natawidjaja (Hatip, 1989: 17) menyatakan dalam hal profil konselor, dikenal tiga macam profil, yaitu profil ideal (*ideal profile*), profil yang diharapkan (*expacted profile*), dan profil aktual (*actual profie*)

Kompetensi konselor diartikan sebagai makna kualitas fisik, intelektual, emosional, sosial, dan moral yang harus dimiliki konselor dalam membantu konseli (Surya, 2003: 60). Kompetensi sangat penting dimiliki oleh konselor. Konselor yang kompeten memiliki kombinasi kompetensi pengetahuan akademik, kualitas kepribadian, dan keterampilan membantu.

ABKIN (2005: 11) mendefinisikan kompetensi sebagai sebuah kontinum perkembangan mulai dari proses kesadaran, akomodasi, dan tindakan nyata sebagai wujud kinerja. Kontinum perkembangan tersebut didasari oleh penguasaan konsep, pengetahuan, dan keterampilan tertentu. Pada seorang

konselor kompetensi merupakan suatu keutuhan yang merujuk pada penguasaan konsep, penghayatan dan perwujudan nilai, penampilan pribadi yang bersifat membantu, dan kinerja profesional yang akuntabel.

Solehudin (1993: 25) mengungkapkan definisi kompetensi konselor sebagai berikut.

“Kompetensi merupakan kemampuan profesional yang berhubungan dengan suatu jabatan tertentu. Istilah kompetensi merujuk kepada kemampuan profesional (dibatasi pada kemampuan kinerja dan kognisi) konselor di sekolah.”

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku konselor sebagai tenaga kependidikan yang harus dapat menunjukkan kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan yang akan menentukan konselor tersebut kompeten atau tidak kompeten.

Rochman Natawidjaya (Furqon, 2001: 16) telah merumuskan kompetensi konselor sebagai kemampuan dasar konselor yang terdiri atas enam komponen utama, yakni : kinerja, penguasaan masalah-masalah siswa, penguasaan landasan-landasan profesional, penguasaan proses-proses bimbingan dan konseling, kemampuan penyesuaian diri, dan kemampuan untuk mengembangkan sikap dan kepribadian.

Surya (2003: 60) mengemukakan bahwa konselor yang berkompoten berkaitan dengan keefektifan konseling yang memiliki ciri berikut ini :

1. Meningkatkan pengetahuan tentang perilaku dan konseling melalui bacaan, menghadiri konferensi, pelatihan atau berdiskusi dengan rekan sejawat;
2. Mencari pengalaman hidup yang baru yang dapat membantu meningkatkan kompetensi dan mempertajam keterampilannya;
3. Senantiasa mencoba berbagai gagasan dan pendekatan dalam konseling;

4. Senantiasa melakukan penilaian dalam setiap langkah konseling untuk mencapai keefektifan konseling.

Studi yang dilakukan oleh Furqon (2001) ditemukan bahwa konselor sekurang-kurangnya perlu memiliki tiga kompetensi, di samping perlu dukungan kondisi yang kontekstual dan lingkungan, yaitu kompetensi pribadi (*personal competencies*), kompetensi inti (*core competencies*), dan kompetensi pendukung (*supporting competencies*).

Kompetensi pribadi (*personal competencies*) merujuk kepada kualitas pribadi konselor berkenaan dengan kemampuan untuk membina hubungan baik antarpribadi (*rapport*) secara sehat, etos kerja dan komitmen profesional, landasan etik dan moral dalam berperilaku, dorongan dan semangat untuk mengembangkan diri, serta berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan pemecahan masalah.

Kompetensi inti (*core competencies*) sebagai kemampuan langsung untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan bimbingan mulai dengan penguasaan landasan-landasan konsep dan teori bimbingan, kemampuan untuk menyelenggarakan bermacam-macam pelayanan bimbingan, sampai dengan kemampuan yang berkaitan dengan manajerial bimbingan.

Kompetensi pendukung (*supporting competencies*) dipandang sebagai kemampuan-kemampuan tambahan yang dianggap akan memperkuat atau memperkokoh daya adaptabilitas konselor, yakni kemampuan kewirausahaan (kemampuan untuk menggagas ide dan karya baru serta kemampuan untuk “menjualnya”), dasar-dasar komputer, dan bahasa Inggris. Berdasarkan tiga kompetensi dasar yang ditemukan, kemudian dikembangkan menjadi sembilan

aspek kinerja profesional, yaitu : (1) hubungan antar pribadi; (2) etos kerja dan komitmen profesional; (3) etika dan moral dalam berperilaku; (4) dorongan dan upaya pengembangan diri; (5) kemampuan pemecahan masalah; (6) upaya pemberian bantuan kepada siswa; (7) manajemen bimbingan dan konseling di sekolah; (8) instrumentasi bimbingan; dan (9) penyelenggaraan pelayanan bimbingan.

Wrenn (Solehudin, 1993: 35) mengembangkan hasil studinya yang menyimpulkan bahwa terdapat tujuh bidang utama kompetensi konselor sebagai berikut :

1. *Becoming well informed on student developmental needs and on the decisions to be made by student in their school programs.*
2. *Acquiring a through knowledge of the culture in which the student lives, since self understanding cannot be in isolation from culture.*
3. *Becoming more effective in providing psychologically meaningful assistance in the making of education-vocational plans.*
4. *Acquiring competence in the process of psychologically appraisal as it affected by the use of test.*
5. *Studying cultural and occupational changes as these many effect the general development of the student as well as his educational advocational planning.*
6. *Enhancing his contribution to the teaching staff, administrators, and parent, to save as a major resource person in the community on human deveopment.*
7. *Participating actively in the development of school curricula.*

Terdapat tujuh bidang kompetensi konselor yang mencakup segi-segi 1) pengetahuan tentang kebutuhan-kebutuhan perkembangan siswa dan keputusan-keputusan yang perlu dibuat dalam program-program sekolahnya, 2) pengetahuan tentang budaya masyarakat tempat siswa tinggal, 3) kemampuan memberikan bantuan psikologis dalam rangka membuat perencanaan pendidikan dan pekerjaan, 4) pengukuran psikologis, 5) pengetahuan tentang

perubahan budaya dan pekerjaan, 6) mampu berperan sebagai narasumber dalam bidang perkembangan manusia, dan 7) mampu berpartisipasi aktif dalam pengembangan kurikulum.

2. Karakteristik Kompetensi Konselor Profesional

Judy dan Patricia (Murad, 2003: 8 - 9) mengemukakan 12 standar konselor sekolah berikut ini:

Standard	Perilaku
Standard 1	<i>Plan, organizing and deliver the school counseling program.</i>
Standard 2	<i>The profesional school counselor implements the school guidance curriculum through the use of effective instructional skills and careful planning of structured group sessions for all students.</i>
Standard 3	<i>The profesional school counselor implements the individual planning component by guiding individuals and groups of students and their parents and guardians through the development of educational and career plan.</i>
Standard 4	<i>The profesional school counselor provides services through the effective use individual and small-group counseling, consultation and referral skills.</i>
Standard 5	<i>The profesional school counselor providers systems support through effective school counseling program management and support for other educational programs.</i>
Standard 6	<i>The profesional school counselor discussess the counseling department management system and the program action palns with the school administrator.</i>
Standard 7	<i>The profesional school counselor is responsible for establishing and convening an advisory council for the school counseling program.</i>
Standard 8	<i>The profesional school counselor collects and analyzes data to guide program direction and emphasis.</i>
Standard 9	<i>The profesional school counselor monitors the students on a regular basis as they progress in school.</i>
Standard 10	<i>The profesional school counselor uses time and calendars to implement an efficient program.</i>

Standard	Perilaku
Standard 11	<i>The professional school counselor develops a results evaluation for the program.</i>
Standard 12	<i>The professional school counselor conducts a yearly program audit.</i>

American Counseling Association (Surya, 2003: 12-13)

mengembangkan Kode Etik dan Standar Praktik ke dalam delapan bidang yang mencakup 51 butir pola-pola perilaku minimal yang seyogianya dimiliki oleh konselor profesional, yaitu :

Bidang Cakupan	Pola Perilaku Minimal yang ditampilkan
<i>SECTION A : The Counseling Relationship</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Client welfare;</i> 2) <i>Respecting diversity;</i> 3) <i>Clients rights;</i> 4) <i>Client served by others;</i> 5) <i>Personal needs and values;</i> 6) <i>Dual relationships;</i> 7) <i>Sexual intimacies with clients;</i> 8) <i>Multiple clients;</i> 9) <i>Group work;</i> 10) <i>Fees and bartering;</i> 11) <i>Terminating and referral; dan</i> 12) <i>Computer technology.</i>
<i>SECTION B : Confidentiality</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Right to privacy;</i> 2) <i>Group and families;</i> 3) <i>Minor or incompetent clients;</i> 4) <i>Records;</i> 5) <i>Research and training;</i> 6) <i>Consultation.</i>
<i>SECTION C : Profesional Responsibility</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Standard knowledge;</i> 2) <i>Profesional competence;</i> 3) <i>Advertising and Soliciting clients;</i> 4) <i>Credentials;</i> 5) <i>Public responsibility;</i> 6) <i>Responsibility to other professionals.</i>
<i>SECTION D : Relationships with Other Professionals</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Relationships with employers and employees;</i> 2) <i>Consultation;</i> 3) <i>Fees referral;</i> 4) <i>Subcontractor arrangements.</i>

Bidang Cakupan	Pola Perilaku Minimal yang ditampilkan
<i>SECTION E : Evaluation, Assesment, and Interpretation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>general;</i> 2) <i>Competence to use and interpret tests;</i> 3) <i>Informed consent;</i> 4) <i>release of information to competent professionals;</i> 5) <i>Proper diagnosis of mental disorder;</i> 6) <i>Test selection;</i> 7) <i>Conditions of test administration;</i> 8) <i>Diversity in testing;</i> 9) <i>Test scoring and interpretation;</i> 10) <i>Test security;</i> 11) <i>Obsolete tests and outdated tests results; and</i> 12) <i>Test construction.</i>
<i>SECTION F : Teaching, Training, and Supervision</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Counselor educator and trainee;</i> 2) <i>Counselor education and training programs;</i> 3) <i>Students and supervisees.</i>
<i>SECTION G : Research and Publication</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Researh responsibility;</i> 2) <i>Informed consent;</i> 3) <i>Reporting results;</i> 4) <i>Publication.</i>
<i>SECTION H : Resolving Ethical Issues</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Knowledge standards;</i> 2) <i>Suspected violations;</i> 3) <i>Cooperation with ethics committees.</i>

McLeod (Murad, 2005: 43-44) menstruktur model yang terdiri atas tujuh bidang kompetensi yang berbeda, yaitu :

1. *Interpersonal skills. Component counselors are able to demonstrate appropriate listening, communicating, empathy, presence, awareness of non-verbal communication, sensitivity to voice quality, responsiveness to expressions of emotion, turn-taking, structuring time, use of language.*
2. *Personal beliefs and attitudes. Capacity to accept others, beliefs in the potential for change, awareness of ethical and moral choices. Sensitivity to values help by client and self.*
3. *Conceptual ability. Ability to understand and asses the client's problems, to anticipate future consequences of actions, to make sense of immediate*

- process in terms of a wider conceptual scheme, to remember information about the client. Cognitive flexibility. Skill in problem solving.*
4. *Personal 'soundness'. Absence of personal needs or irrational beliefs that are destructive to counseling relationships, self confidence, capacity to tolerate strong or uncomfortable feelings in relation to clients, secure personal boundaries, ability to be a client. Absence of social prejudice, ethnocentrism and authoritarianism.*
 5. *Mastery of technique. Knowledge of when and how to carry out understanding or rationale behind techniques, possession of a sufficiently wide repertoire of interventions.*
 6. *Ability to understand and work within social systems. Including awareness of the family and work relationships of the client, the impact of the agency on the client, the capacity to use support networks and supervision. Sensitivity to the social worlds of clients who may be from a different gender, ethnic, sexual orientation or age group.*
 7. *Openness to learning and inquiry. A capacity to be curious about client's backgrounds and problems. Being open to new knowledge. Using research to inform practice.*

Chiko, *et al.* (Murad, 2003: 7) juga mengembangkan model kompetensi konselor yang terdiri atas tiga komponen berikut ini : (1) isi; (2) fungsi; dan (3) karakteristik pribadi. Komponen isi mencakup pengetahuan yang seharusnya dikuasai oleh konselor misalnya tentang testing, riset, perilaku manusia, strategi intervensi, dan sebagainya; komponen fungsi mencakup keterampilan-keterampilan yang seyogianya dikuasai oleh konselor misalnya keterampilan mengadministrasikan, melaksanakan konseling, menggunakan instrumen, melakukan penelitian, mensupervisi dan sebagainya; komponen karakteristik pribadi meliputi kematangan emosional, etika, intelligensi, dan toleransi.

Rumusan di atas menunjukkan bahwa cakupan kompetensi konselor sangatlah luas. Luasnya cakupan tersebut tidak berarti mustahil untuk dikuasai, karena sebagian kecil diantaranya sudah dimiliki oleh kebanyakan individu walaupun kualitas masing-masing sangatlah beragam. Melalui pendidikan,

pelatihan, prajabatan dan pendidikan dalam jabatan yang terstruktur kompetensi itu akan dapat dikuasai. Disamping itu, pertumbuhan kompetensi pada diri konselor banyak tergantung dari pengalaman yang diperolehnya selama bertugas memberikan pelayanan.

Implementasi penguasaan kompetensi konselor dapat terlihat dari penampilan dan kinerja konselor dalam memberikan pelayanan konseling. Maksudnya adalah bahwa penguasaan kompetensi konselor akan tampak pada kinerja konselor berupa kemampuan-kemampuan yang harus dikuasai konselor dalam menyelenggarakan pelayanan bimbingan secara menyeluruh.

3. Standar Kompetensi Konselor Profesional

Dalam kapasitasnya sebagai pendidik, konselor berperan dan berfungsi sebagai seorang pendidik psikologis (*psychological educator/psychoeducator*), dengan perangkat pengetahuan dan keterampilan psikologis yang dimilikinya untuk membantu individu mencapai tingkat perkembangan yang lebih tinggi (Kartadinata, 2007). Peran ini merepresentasikan sebuah tantangan yang dapat memperkuat tujuan-tujuan keilmuan dan praktik profesional konselor sebagai pelayanan yang menunjukkan keunikan dan kebermaknaan tersendiri di dalam masyarakat.

Kekuatan eksistensi dari profesi bergantung kepada pengakuan dan kepercayaan masyarakat atau *public trust* (Biggs & Blocher, 1986). Ahman (2007: 5) mengungkapkan bahwa untuk mengokohkan identitas profesinya konselor harus melakukan peningkatan mutu dan hal tersebut merupakan satu

hal yang penting dalam meraih *public trust*. *Public trust* akan melanggengkan profesi tersebut dan akan mempengaruhi konsep profesi serta memungkinkan anggota profesi berfungsi dalam cara-cara profesional.

Dalam menumbuhkan *public trust*, peningkatan mutu tersebut merupakan kunci dalam mencapai kepercayaan masyarakat. Hal tersebut juga akan meningkatkan kepercayaan diri anggota profesi untuk menampilkan dirinya di masyarakat. Sebagaimana diungkapkan Biggs dan Blocher (Supriatna, 1999: 4) menyebutkan bahwa untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap suatu profesi dibutuhkan 3 hal yaitu :

- a. Kompetensi profesi;
- b. Kodifikasi perilaku profesional
- c. Pelayanan yang diberikan kepada orang (klien) dengan siapa profesional itu bekerja

Untuk meraih kepercayaan masyarakat, profesi bimbingan dan konseling harus menetapkan standar praktek dan kode etik. Hal tersebut mendorong Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia pada tahun 2005 untuk menerbitkan Standar Kompetensi Konselor Indonesia (SKKI) walaupun pada akhirnya sampai saat ini SKKI tersebut terus mengalami perubahan. SKKI ini merupakan dokumen resmi yang telah disetujui pada Kongres ABKIN tahun 2005. Dalam dokumen tersebut tersirat bahwa konselor merupakan seorang tenaga pendidik maka harus memiliki kompetensi sebagai seorang pendidik yang memiliki kapasitas sebagai pendidik dalam bidang psikologis. Berikut akan disajikan SKKI edisi tahun 2005 :

Tabel 2.1
Standar Kompetensi Konselor Edisi Tahun 2005

KOMPETENSI	SUBKOMPETENSI	INDIKATOR
K.1. Menguasai konsep dan praksis pendidikan	K.1.1. Memahami landasan keilmuan pendidikan (filsafat, psikologi, sosiologi, antropologi)	<ul style="list-style-type: none"> a. Memahami hakikat kebenaran dan sistem nilai yang mendasari proses-proses pendidikan b. Memahami proses pembentukan perilaku individu dalam proses pendidikan c. Memahami karakteristik individu berdasarkan usia, gender, ras, etnisitas, status sosial, dan ekonomi yang dapat mempengaruhi individu dan kelompok
	K.1.2. Menguasai landasan budaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Memahami ragam budaya yang dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok b. Memahami dan menunjukkan sikap penerimaan terhadap perbedaan sudut pandang subyektif konselor dengan klien c. Peka, toleran, responsif terhadap perbedaan budaya klien.
	K.1.3. Menguasai konsep dasar dan mengimplementasikan prinsip-prinsip pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> a. Memahami hubungan antar unsur-unsur pendidikan (pendidik, peserta didik, tujuan pendidikan, metode pendidikan, dan lingkungan pendidikan) b. Mampu memilih dan menggunakan alat-alat pendidikan (kewibawaan, kasih sayang, kelembutan, keteladanan, hadiah, dan hukuman yang mendidik)
K.2. Memiliki kesadaran dan komitmen etika profesional	K.2.1 Menampilkan keutuhan pribadi konselor	<ul style="list-style-type: none"> a. Berperilaku membantu berdasarkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa b. Mengkomunikasikan secara verbal dan atau nonverbal minat yang tulus dalam membantu orang lain c. Bersikap hangat dan penuh perhatian terhadap klien d. Secara verbal dan nonverbal mampu mengkomunikasikan rasa hormat konselor terhadap klien sebagai pribadi yang berguna dan bertanggung jawab

KOMPETENSI	SUBKOMPETENSI	INDIKATOR
		<ul style="list-style-type: none"> e. Mengkomunikasikan harapan, mengekspresikan keyakinan bahwa klien memiliki kapasitas untuk memecahkan problem, menata, dan mengatur hidupnya, dan berkembang f. Bersikap empati dan atribusi secara tepat g. Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian serta kontrol diri yang baik h. Toleran terhadap stress dan frustrasi i. Berpikir positif terhadap orang lain dan lingkungannya.
	K.2.2. Berperilaku etik dan profesional	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyadari bahwa nilai-nilai pribadi konselor dapat mempengaruhi respon-respon konselor terhadap klien b. Menghindari sikap-sikap prasangka dan stereotipe terhadap klien c. Menghargai nilai-nilai pribadi klien d. Memahami kekuatan dan keterbatasan personal dan profesional e. Mengelola diri secara efektif f. Bekerja sama secara produktif dengan teman sejawat dan anggota profesi lain g. Secara konsisten menampilkan perilaku sesuai dengan kode etik profesi
	K.2.3. Memiliki komitmen untuk meningkatkan kemampuan profesional	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling yang dapat dipertanggungjawabkan secara etik b. Berperilaku obyektif terhadap pandangan, nilai-nilai, dan reaksi emosional klien yang berbeda dengan konselor c. Berinisiatif dan terlibat dalam pengembangan profesi dan pendidikan lanjut untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan profesional d. Aktif dalam kegiatan organisasi profesi bimbingan dan konseling

KOMPETENSI	SUBKOMPETENSI	INDIKATOR
K.3. Menguasai konsep perilaku dan perkembangan individu	K.3.1. Memahami kaidah-kaidah perilaku individu dan kelompok	a. Menjelaskan mekanisme perilaku menurut berbagai pendekatan b. Menjelaskan dinamika perilaku individu dan kelompok c. Menjelaskan hubungan antara motivasi dan emosi d. Menjelaskan mekanisme pertahanan diri
	K.3.2. Memahami konsep kepribadian	a. Menjelaskan proses pembentukan kepribadian b. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian c. Menjelaskan ciri-ciri kepribadian yang sehat d. Menjelaskan bentuk-bentuk gangguan kepribadian
	K.3.3. Memahami konsep dan prinsip-prinsip perkembangan individu	a. Menjelaskan prinsip-prinsip perkembangan b. Menjelaskan proses perkembangan individu c. Menjelaskan aspek-aspek perkembangan d. Menjelaskan fase dan tugas perkembangan e. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan f. Memilih strategi intervensi perkembangan individu sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik individu dan kelompok g. Menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan individu
K.4. Menguasai konsep dan praksis <i>assessment</i>	K.4.1. Memahami hakikat dan makna <i>assessment</i>	a. Menjelaskan perspektif historis <i>assessment</i> sebagai awal pelayanan b. Menunjukkan alasan dan pentingnya penggunaan <i>assessment</i> c. Menunjukkan bukti kebenaran, jenis kebenaran, dan hubungan antar kebenaran secara obyektif. d. Menjelaskan konsep validitas, reliabilitas, dan daya pembeda dalam pengembangan instrumen e. Menjelaskan konsep statistika dalam <i>assessment</i> meliputi timbangan pengukuran, ukuran kecondongan terpusat, indeks variabilitas, bentuk dan jenis distribusi, serta korelasi

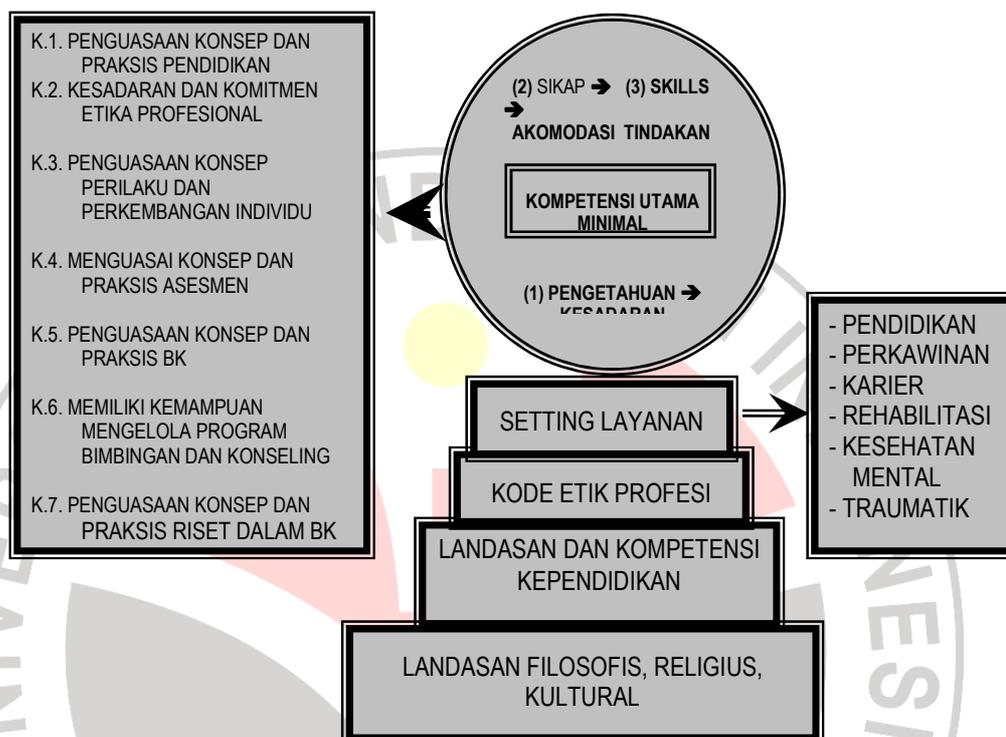
KOMPETENSI	SUBKOMPETENSI	INDIKATOR
	K.4.2. Memilih strategi dan teknik <i>assesment</i> yang tepat	f. Menjelaskan teori kesalahan pengukuran, model dan penggunaan informasi keterandalan, serta hubungan antara kebenaran dengan keterandalan a. Mengenali kelebihan dan kekurangan teknik <i>assesment</i> melalui tes b. Mengenali kelebihan dan kekurangan teknik <i>assesment</i> non tes c. Menentukan teknik-teknik <i>assesment</i> sesuai dengan pertimbangan usia, gender, orientasi seksual, etnik, bahasa, kultur, agama, dan faktor lain dalam <i>assesment</i> individual, kelompok, dan populasi spesifik
	K.4.3. Mengadministrasikan <i>assesment</i> dan menafsirkan hasilnya	a. Menggunakan tes psikologis dan menginterpretasikan hasilnya b. Menggunakan instrumen non tes dalam <i>assesment</i> psikologis dan menginterpretasikan hasilnya c. Menggunakan komputer dan teknologi informasi sebagai alat bantu <i>assesment</i> d. Mendokumentasikan hasil <i>assesment</i> secara sistematis dan mudah diakses
	K.4.4. Memanfaatkan hasil <i>assesment</i> untuk kepentingan bimbingan dan konseling	a. Memilih hasil <i>assesment</i> untuk kepentingan pelayanan bimbingan dan konseling b. Memprediksi perkembangan individu dan atau kelompok dalam menghadapi perubahan c. Mengelola konferensi kasus dalam alur <i>assesment</i>
K.5. Menguasai konsep dan praksis bimbingan dan konseling	K.5.1. Memahami konsep dasar, landasan, azas, fungsi, tujuan, dan prinsip-prinsip bimbingan dan konseling	a. Mengembangkan instrumen tes b. Mengembangkan instrumen non tes a. Menjelaskan konsep dasar bimbingan dan konseling b. Menjelaskan landasan filosofis, religius, psikologis, sosial, budaya, ilmiah, dan teknologis serta landasan pedagogis c. Menjelaskan azas-azas bimbingan dan konseling d. Menjelaskan fungsi bimbingan dan konseling e. Menjelaskan tujuan bimbingan dan konseling

KOMPETENSI	SUBKOMPETENSI	INDIKATOR
	K.5.2. Memahami bidang garapan bimbingan dan konseling	f. Menjelaskan prinsip-prinsip bimbingan dan konseling a. Terampil memberikan pelayanan bimbingan dan konseling pribadi-sosial b. Terampil memberikan pelayanan bimbingan dan konseling belajar c. Terampil memberikan pelayanan bimbingan dan konseling karier
	K.5.3. Menguasai pendekatan-pendekatan dan teknik-teknik bimbingan dan konseling	a. Menjelaskan berbagai macam pendekatan dalam bimbingan dan konseling b. Memilih pendekatan bimbingan dan konseling secara tepat c. Terampil menggunakan teknik-teknik bimbingan dan konseling individual dan kelompok
	K.5.4. Mampu menggunakan dan mengembangkan media bimbingan dan konseling	a. Mengenali berbagai media dalam bimbingan dan konseling b. Mengembangkan alat media bimbingan dan konseling c. Menggunakan media dalam pelayanan bimbingan dan konseling
K.6. Memiliki kemampuan mengelola program bimbingan dan konseling	K.6.1. Memiliki pengetahuan dan keterampilan perencanaan program bimbingan dan konseling	a. Menerapkan prinsip-prinsip perencanaan b. Melakukan penilaian kebutuhan pelayanan bimbingan dan konseling c. Merumuskan tujuan dan menentukan prioritas program bimbingan dan konseling d. Menyusun program bimbingan dan konseling
	K.6.2. Mampu mengorganisasikan dan mengimplementasikan program bimbingan dan konseling	a. Mengidentifikasi personalia dan sasaran program bimbingan dan konseling b. Mengkoordinasikan sumber daya yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan program bimbingan dan konseling c. Melaksanakan program bimbingan dan konseling dengan melibatkan partisipasi aktif seluruh komponen yang terkait
	K.6.3. Mampu mengevaluasi program bimbingan dan konseling	a. Mengkaji program bimbingan dan konseling berdasarkan standar penyelenggaraan program b. Menggunakan pendekatan evaluasi program bimbingan dan konseling

KOMPETENSI	SUBKOMPETENSI	INDIKATOR
		<ul style="list-style-type: none"> c. Membuat rekomendasi yang tepat untuk perbaikan dan pengembangan program bimbingan dan konseling d. Melaporkan hasil dan temuan-temuan evaluasi penyelenggaraan program bimbingan dan konseling kepada pihak-pihak yang berkepentingan e. Mengontrol implementasi program bimbingan dan konseling agar senantiasa berjalan sesuai desain perencanaan program
	K.6.4. Mampu mendesain perbaikan dan pengembangan program bimbingan dan konseling	<ul style="list-style-type: none"> a. Memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan program bimbingan dan konseling b. Menerapkan prinsip-prinsip berkelanjutan program bimbingan dan konseling
K.7. Menguasai konsep dan praksis riset dalam bimbingan dan konseling	K.7.1. Memahami berbagai jenis dan metode riset	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan konsep, prinsip-prinsip, dan metode riset b. Menjelaskan desain riset
	K.7.2. Mampu merancang riset bimbingan dan konseling	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengidentifikasi masalah b. Merumuskan masalah c. Merumuskan tujuan dan manfaat hasil riset d. Menentukan kerangka pikir riset e. Menentukan pendekatan riset f. Menentukan subyek riset g. Menentukan prosedur dan mengembangkan teknik pengumpulan data h. Menentukan teknik analisis data
	K.7.3. Melaksanakan riset bimbingan dan konseling	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengumpulkan data riset b. Mengolah dan menganalisis data c. Melaporkan hasil riset
	K.7.4. Memanfaatkan hasil riset dalam bimbingan dan konseling	<ul style="list-style-type: none"> a. Membaca dan menafsirkan hasil riset b. Memanfaatkan hasil riset untuk pengembangan bimbingan dan konseling

Standar kompetensi konselor merupakan bagian dari struktur kompetensi konselor profesional yang menggambarkan lingkup kompetensi konselor dalam seting kehidupan. Dalam kompetensi konselor tergambaran sosok utuh seorang konselor yang profesional.

Berikut disajikan Gambar Struktur Kompetensi Konselor Profesional (tahun 2005).



GAMBAR 2.2
Struktur Kompetensi Konselor
(ABKIN, 2005)

Pada tanggal 4-7 Januari 2007 melalui Rakernas ABKIN dan tanggal 3-5 Maret 2007 melalui Raker ABKIN (Kartadinata, 2007: 3) telah disepakati dan diputuskan untuk memformat ulang Standar Kompetensi Konselor Indonesia (SKKI) edisi tahun 2005. Hasilnya pada tahun 2007 tersebut Pengurus Besar ABKIN berhasil merumuskan Sosok Utuh Kompetensi Konselor dan Standar Kompetensi Konselor Indonesia tahun 2007 sebagai

revisi dari Standar Kompetensi Konselor Indonesia terbitan tahun 2005, berikut adalah rincian dari SKK edisi tahun 2007 :

Tabel 2.2
Rincian Kompetensi Konselor Edisi Tahun 2007

KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
A. MEMAHAMI SECARA MENDALAM KONSELI YANG HENDAK DILAYANI	
<p>1. Menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas, kebebasan memilih, dan mengedepankan kemaslahatan konseli dalam konteks kemaslahatan umum</p>	<p>1.1 Mengaplikasikan pandangan positif dan dinamis tentang manusia sebagai makhluk spiritual, bermoral, sosial, individual, dan berpotensi</p> <p>1.2 Menghargai dan mengembangkan potensi positif individu pada umumnya dan konseli pada khususnya</p> <p>1.3 Peduli terhadap kemaslahatan manusia pada umumnya dan konseli pada khususnya</p> <p>1.4 Menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sesuai dengan hak asasinya.</p> <p>1.5 Toleran terhadap permasalahan konseli</p> <p>1.6 Bersikap demokratis.</p>
<p>2. Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku konseli</p>	<p>2.1 Mengaplikasikan kaidah-kaidah perilaku manusia, perkembangan fisik dan psikologis individu terhadap sasaran layanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan</p> <p>2.2 Mengaplikasikan kaidah-kaidah kepribadian, individualitas dan perbedaan konseli terhadap sasaran layanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan</p> <p>2.3 Mengaplikasikan kaidah-kaidah belajar terhadap sasaran layanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan</p> <p>2.4 Mengaplikasikan kaidah-kaidah keberbakatan terhadap sasaran layanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan</p>

KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
	2.5. Mengaplikasikan kaidah-kaidah kesehatan mental terhadap sasaran layanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan
B. MENGUASAI LANDASAN TEORETIK BIMBINGAN DAN KONSELING	
1. Menguasai teori dan praksis pendidikan	1.1 Menguasai ilmu pendidikan dan landasan keilmuannya 1.2 Mengimplementasikan prinsip-prinsip pendidikan dan proses pembelajaran 1.3 Menguasai landasan budaya dalam praksis pendidikan
2. Menguasai esensi pelayanan bimbingan dan konseling dalam jalur, jenjang, dan jenis satuan pendidikan	2.1 Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jalur pendidikan formal, nonformal dan informal 2.2 Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jenis pendidikan umum, kejuruan, keagamaan, dan khusus 2.3 Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jenjang pendidikan usia dini, dasar dan menengah
3. Menguasai konsep dan praksis penelitian dalam bimbingan dan konseling	3.1 Memahami berbagai jenis dan metode penelitian 3.2 Mampu merancang penelitian bimbingan dan konseling 3.3 Melaksanakan penelitian bimbingan dan konseling 3.4 Memanfaatkan hasil penelitian dalam bimbingan dan konseling dengan mengakses jurnal pendidikan dan bimbingan dan konseling
4. Menguasai kerangka teoretik dan praksis bimbingan dan konseling	4.1 Mengaplikasikan hakikat pelayanan bimbingan dan konseling. 4.2 Mengaplikasikan arah profesi bimbingan dan konseling. 4.3 Mengaplikasikan dasar-dasar pelayanan bimbingan dan konseling.

KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
	4.4 Mengaplikasikan pelayanan bimbingan dan konseling sesuai kondisi dan tuntutan wilayah kerja. 4.5 Mengaplikasikan pendekatan /model/jenis layanan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling. 4.6 Mengaplikasikan dalam praktik format pelayanan bimbingan dan konseling.
C. MENYELENGGARAKAN BIMBINGAN DAN KONSELING YANG MEMANDIRIKAN	
1. Merancang program Bimbingan dan Konseling	1.1 Menganalisis kebutuhan konseli 1.2 Menyusun program bimbingan dan konseling yang berkelanjutan berdasar kebutuhan peserta didik secara komprehensif dengan pendekatan perkembangan 1.3 Menyusun rencana pelaksanaan program bimbingan dan konseling 1.4 Merencanakan sarana dan biaya penyelenggaraan program bimbingan dan konseling
2. Mengimplementasikan program Bimbingan dan Konseling yang komprehensif	2.1 Melaksanakan program bimbingan dan konseling. 2.2 Melaksanakan pendekatan kolaboratif dalam layanan bimbingan dan konseling. 2.3 Memfasilitasi perkembangan akademik, karier, personal, dan sosial konseli 2.4 Mengelola sarana dan biaya program bimbingan dan konseling
3. Menilai proses dan hasil kegiatan Bimbingan dan Konseling.	3.1 Melakukan evaluasi hasil, proses, dan program bimbingan dan konseling 3.2 Melakukan penyesuaian proses layanan bimbingan dan konseling. 3.3 Menginformasikan hasil pelaksanaan evaluasi layanan bimbingan dan konseling kepada pihak terkait

KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
	3.4 Menggunakan hasil pelaksanaan evaluasi untuk merevisi dan mengembangkan program bimbingan dan konseling
4. Menguasai konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah konseli	4.1 Menguasai hakikat asesmen 4.2 Memilih teknik asesmen, sesuai dengan kebutuhan layanan bimbingan dan konseling 4.3 Menyusun dan mengembangkan instrumen asesmen untuk keperluan bimbingan dan konseling 4.4 Mengadministrasikan asesmen untuk mengungkapkan masalah-masalah konseli. 4.5 Memilih dan mengadministrasikan teknik asesmen pengungkapan kemampuan dasar dan kecenderungan pribadi konseli. 4.6 Memilih dan mengadministrasikan instrumen untuk mengungkapkan kondisi aktual konseli berkaitan dengan lingkungan 4.7 Mengakses data dokumentasi tentang konseli dalam pelayanan bimbingan dan konseling 4.8 Menggunakan hasil asesmen dalam pelayanan bimbingan dan konseling dengan tepat 4.9 Menampilkan tanggung jawab profesional dalam praktik asesmen
D. MENGEMBANGKAN PRIBADI DAN PROFESIONALITAS SECARA BERKELANJUTAN	
1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa	1.1 Menampilkan kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa 1.2 Konsisten dalam menjalankan kehidupan beragama dan toleran terhadap pemeluk agama lain 1.3 Berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur .
2. Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat	2.1 Menampilkan kepribadian dan perilaku yang terpuji (seperti berwibawa, jujur, sabar, ramah, dan konsisten)

KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
	2.2 Menampilkan emosi yang stabil. 2.3 Peka, bersikap empati, serta menghormati keragaman dan perubahan 2.4 Menampilkan toleransi tinggi terhadap konseli yang menghadapi stres dan frustrasi 2.5 Menampilkan tindakan yang cerdas, kreatif, inovatif, dan produktif 2.6 Bersemangat, berdisiplin, dan mandiri 2.7 Berpenampilan menarik dan menyenangkan 2.8 Berkomunikasi secara efektif
3. Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional	3.1 Memahami dan mengelola kekuatan dan keterbatasan pribadi dan profesional. 3.2 Menyelenggarakan layanan sesuai dengan kewenangan dan kode etik profesional konselor 3.3 Mempertahankan objektivitas dan menjaga agar tidak larut dengan masalah konseli. 3.4 Melaksanakan referral sesuai dengan keperluan 3.5 Peduli terhadap identitas profesional dan pengembangan profesi 3.7 Mendahulukan kepentingan konseli daripada kepentingan pribadi konselor
4. Mengimplementasikan kolaborasi intern di tempat bekerja	4.1 Memahami dasar, tujuan, organisasi, dan peran pihak-pihak lain (guru, wali kelas, pimpinan sekolah/madrasah, komite sekolah/madrasah) di tempat bekerja 4.2 Mengkomunikasikan dasar, tujuan, dan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling kepada pihak-pihak lain di tempat bekerja 4.3 Bekerja sama dengan pihak-pihak terkait di dalam tempat bekerja (seperti guru, orang tua, tenaga administrasi)
5. Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan dan konseling	5.1 Memahami dasar, tujuan, dan AD/ART organisasi profesi bimbingan dan konseling untuk pengembangan diri dan profesi

KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
	5.2 Menaati Kode Etik profesi bimbingan dan konseling 5.3 Aktif dalam organisasi profesi bimbingan dan konseling untuk pengembangan diri dan profesi
6. Mengimplementasikan kolaborasi antarprofesi	6.1 Mengkomunikasikan aspek-aspek profesional bimbingan dan konseling kepada organisasi profesi lain 6.2 Memahami peran organisasi profesi lain dan memanfaatkannya untuk suksesnya pelayanan bimbingan dan konseling 6.3 Bekerja dalam tim bersama tenaga paraprofesional dan profesional profesi lain. 6.4 Melaksanakan referal kepada ahli profesi lain sesuai dengan keperluan

Standar kompetensi konselor tersebut terangkum dalam sosok utuh kompetensi profesional yang menggambarkan espektasi kemampuan konselor yang diharapkan dapat ditampilkan untuk menjawab tuntutan profesional, berikut disajikan sosok utuh kompetensi profesional konselor :



GAMBAR .2.3
Sosok Utuh Kompetensi Profesional (ABKIN, 2007)

4. Analisis Perbandingan Standar Kompetensi Konselor Terbitan Tahun 2005 dengan 2007

Dalam sejarah perkembangan profesi bimbingan dan konseling di Indonesia, disusunnya Standar Kompetensi Konselor (SKK) edisi tahun 2005 merupakan langkah besar dalam pengembangan profesi konselor. Seorang konselor memiliki keunikan konteks tugas dan ekspektasi kinerja yang tidak persis sama dengan guru maka disusunlah standar kualifikasi akademik dan kompetensi berdasar kepada konteks tugas dan ekspektasi kinerja konselor. Standar Kompetensi tersebut merupakan dokumen pertama yang mengatur tentang kompetensi apa

saja yang harus dimiliki oleh seorang konselor agar dapat diakui secara legal oleh masyarakat bahwa dirinya pantas disebut sebagai seorang konselor. Dokumen tersebut dapat menjadi penguat eksistensi profesi konselor dalam meraih kepercayaan masyarakat (*public trust*).

Dalam perkembangannya, Standar Kompetensi Konselor (SKK) telah mengalami satu kali perubahan. Setelah diterbitkan pada tahun 2005, lalu pada bulan desember 2007 Standar Kompetensi Konselor tersebut telah selesai diformat ulang beserta naskah dokumen lainnya. Berikut adalah analisis perbandingan mengenai kedua Standar kompetensi konselor Standar Kompetensi Konselor edisi tahun 2005 dengan Standar Kompetensi Konselor terbitan tahun 2007, berikut akan disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.4
Analisis Perbandingan SKKI Tahun 2005 dan 2007

No	Standar Kompetensi Konselor (SKK) edisi tahun 2005	Standar Kompetensi Konselor edisi tahun 2007
1	Terdapat 7 (tujuh) komponen kompetensi konselor	Setelah diformat ulang hanya ada 4 (empat) komponen kompetensi yang harus dimiliki oleh konselor. Dalam rincian SKK edisi tahun 2007 ini secara mendasar memang masih merujuk pada rincian SKK edisi Tahun 2005 tetapi disesuaikan dengan perubahan yang ada. Contohnya : jika pada SKK edisi Tahun 2005 kompetensi penguasaan <i>assesment</i> dan pengelolaan program merupakan satu aspek kompetensi sedangkan pada SKK edisi Tahun 2005 aspek tersebut menjadi bagian kompetensi menyelenggarakan bimbingan dan konseling yang memandirikan.
2	Dalam SKK edisi Tahun 2005 terdapat tiga bagian dalam penjabarannya yaitu kompetensi, subkompetensi dan indikator perilaku yang ditampilkan sehingga bentuk perilaku yang harus ditampilkan lebih dapat dipahami	Sedangkan dalam SKK edisi Tahun 2007 hanya terdapat dua bagian dalam penjabaran yaitu kompetensi dan subkompetensi. SKK edisi Tahun 2007 ini terlihat lebih umum tetapi masih bersifat teoretis

No	Standar Kompetensi Konselor (SKK) edisi tahun 2005	Standar Kompetensi Konselor edisi tahun 2007
3	Rincian kompetensi dalam SKK edisi Tahun 2005 terlihat lebih khusus dibandingkan dengan SKK edisi Tahun 2007 karena SKK edisi Tahun 2005 lebih berorientasi pada bentuk kapasitas konselor sebagai pendidik yang lebih bersifat umum.	Rincian SKK edisi Tahun 2007 telah disesuaikan dengan perkembangan kurikulum yang ada yaitu KTSP karena dalam SKK edisi Tahun 2007 ini fokusnya lebih kepada bagaimana bentuk kualifikasi konselor dalam lingkup bimbingan konseling yang memandirikan.

C. Penelitian Terdahulu

Studi ini didasarkan pada kondisi di lapangan yang semakin menuntut peran dan profesionalisme dari para konselor di sekolah. Berikut dipaparkan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan isu peran dan profesionalisme konselor.

Astramovich, *et al.* (2005) menemukan dari pelatihan yang dilakukan ternyata konselor sangat berminat dalam memperoleh keterampilan-keterampilan evaluasi secara terinci, praktis, serta langsung dalam metode-metode evaluasi.

Foster, *et.al* (2005) menemukan bahwa konselor telah memberikan pelayanan sesuai dengan standar nasional yang ditetapkan oleh *American School Counseling Association* (ASCA)

Schmidt's (Astramovich, *et al.* ; 2005) menemukan bahwa penasihat-penasihat sekolah secara umum hanya mempunyai sedikit pengalaman atau pelatihan di dalam metoda-metoda evaluasi program.

Studi yang dilakukan Ekstrom, *et al.* (2004) mengindikasikan bahwa kompetensi dalam asesmen dapat dipakai konselor dan penilai pendidikan

sebagai panduan dalam mengembangkan dan mengevaluasi program awal konselor sekolah, pelatihan, dan kemungkinan pendidikan lanjutan lainnya.

Fitch & Marshall (2004) melakukan penelitian tentang peran konselor sekolah pada sekolah berprestasi tinggi di daerah Kentucky menyimpulkan bahwa program pelatihan konselor dan distrik sekolah perlu ditekankan kembali akan pentingnya perencanaan dan pengelolaan yang baik dari suatu program konseling. Hal tersebut dapat tercapai melalui usaha-usaha pengembangan profesional, komunikasi yang lebih baik dengan pemimpin sekolah, dan pelatihan yang lebih baik untuk para lulusan.

Studi yang dilakukan oleh Furqon (2001) ditemukan bahwa konselor sekurang-kurangnya perlu memiliki tiga kompetensi, di samping perlu dukungan kondisi yang kontekstual dan lingkungan, yaitu kompetensi pribadi (*personal competencies*), kompetensi inti (*core competencies*), dan kompetensi pendukung (*supporting competencies*).

Radam (Murad, 2003) melakukan penelitian di SMA Negeri Samarinda diperoleh hasil bahwa masih bercampur aduk mekanisme kerja dan penggunaan ruang kerja konselor dengan guru bidang studi. Kondisi seperti ini jelas tidak menguntungkan bagi pemeliharaan kerahasiaan siswa sehingga hak siswa yang mestinya dipelihara untuk menunjukkan kepercayaan terhadap profesionalisme konselor menjadi kurang baik.

Murad (2003) menemukan tiga bangun konstruk kompetensi melalui berbagai masukan sumber konseptual, yaitu kompetensi profesional, kepribadian, dan kompetensi kependidikan.

Asrori (1990: 147) menemukan kinerja konselor baru 40,63 % yang termasuk kategori “tinggi” dan 59,37 % termasuk kategori “sedang”. Selain itu konselor dianggap belum memiliki kemampuan seperti yang diharapkan dalam aspek keterampilan konseling individual.

Studi yang dilakukan oleh A. Muri Yusuf (1995) menemukan bahwa tingkat pengetahuan guru pembimbing tentang dasar-dasar pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan bimbingan dan konseling di sekolah sangat terbatas.

Studi yang dilakukan pada beberapa perguruan tinggi di Indonesia oleh Roosdi (1983) menemukan terdapatnya hambatan di dalam usaha pengembangan bimbingan dan konseling, dalam hal kelembagaan, kerjasama antar staf pengajar, program yang belum komprehensif, mahasiswa yang belum memahami fungsi BK, mekanisme BK yang belum lancar, belum adanya personel, kurangnya fasilitas dan biaya.