

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era reformasi di bidang pendidikan, dewasa ini telah terjadi perubahan pola pengelolaan pendidikan dari semula yang bersifat sentralistik menjadi desentralisasi. Ditetapkannya berbagai kebijakan dalam manajemen pendidikan dewasa ini, dimaksudkan sebagai upaya untuk bangkit dari keterpurukan dan sekaligus meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Misalnya, dari segi pengelolaan sekolah, telah dimunculkan kebijakan (*policy*) berupa implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), dan dari sisi peningkatan kemampuan atau kompetensi siswa telah dimunculkan konsep Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK). Semua itu, dilakukan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Seiring dengan berbagai upaya dan kebijakan untuk meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan, telah muncul ke permukaan suatu fenomena yang menggambarkan telah terjadinya penurunan kualitas moral pada peserta didik. Misalnya kasus tawuran, penodongan di angkutan umum yang dilakukan oleh sebagian pelajar, penyimpangan perilaku seksual pada sebagian pelajar, dan pemasaran narkoba yang telah memasuki segmen pelanggan pelajar merupakan fenomena yang sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi tersebut di atas,

mengindikasikan bahwa pendidikan dewasa ini dihadapkan pada satu ancaman yang sangat berbahaya, termasuk dalam perilaku siswa.

Munculnya fenomena krisis degradasi moral pada sebagian peserta didik dapat dipahami sebagai akumulasi dari berbagai faktor yang kurang atau bahkan belum disadari oleh sebagian pendidik di sekolah. Adakalanya penyimpangan perilaku pada sebagian peserta didik tersebut dapat bersumber dari luar lingkungan sekolah, dan adakalanya juga bersumber dari kekurangtepatan proses pembelajaran sebagai dampak dari kurang pahamiannya guru dalam mendalami nilai-nilai filosofis pendidikan. Tentang masalah ini, Azra (2002: 2-4) secara gamblang mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya krisis nilai dan moral pada peserta didik dewasa ini, yakni sebagai berikut.

1. Sekolah sebagai sistem sosial tidak berfungsi dengan baik dalam pembinaan nilai dan moral peserta didik. Sekolah dan lingkungan tidak lagi mendidik peserta didik memahami diri untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan nilai-nilai moral dan akhlak di mana mereka mendapatkan koreksi tentang tindakannya, salah atau benar.
2. Proses pendewasaan diri peserta didik tidak berlangsung dengan baik di lingkungan sekolah. Hal ini disebabkan guru kurang paham dalam menjabarkan tugas-tugas profesionalnya.
3. Proses pembelajaran di sekolah sangat membelenggu perkembangan peserta didik. Hal ini disebabkan karena formalitas dan uniformitas sekolah, di mana sekolah berorientasi mengejar target agar siswanya lulus seratus persen.
4. Dalam proses pembelajaran di sekolah, peserta didik dihadapkan pada nilai-nilai yang bertentangan, di mana sekolah menginformasikan nilai-nilai normatif sementara di lingkungan sekitar mereka dihadapkan pada nilai pragmatis-amoral.

Merujuk pada pendapat di atas, inti permasalahan yang menyebabkan terjadinya penurunan kualitas akhlak pada sebagian peserta didik salah satunya terletak pada kualitas komunikasi edukatif antara pendidik dengan peserta didik. Sebagaimana telah disinggung di atas, bahwa komunikasi formal antara guru dengan siswa kurang dapat membuahkan hasil yang maksimal dalam proses pendewasaan peserta didik secara utuh. Dalam konteks ini, guru sebagai komponen yang ada di sekolah dan langsung berinteraksi dengan siswa memegang peranan yang amat penting dalam proses pendewasaan peserta didik menjadi insan yang utuh. Ron Brandt dalam Supriadi (1998: 75), menjelaskan pentingnya peranan guru dalam pendewasaan peserta didik, sebagai berikut.

Hampir semua usaha reformasi di bidang pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode mengajar baru pada akhirnya bergantung pada guru. Tanpa guru menguasai bahan pelajaran dan strategi belajar mengajar, tanpa mereka mendorong siswa untuk mencapai prestasi yang tinggi, maka segala upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Peran yang dimainkan guru dalam memfasilitasi proses pendewasaan peserta didik secara utuh, nyatanya tidak cukup mengandalkan pendekatan instruksional semata sebagaimana yang dilaksanakan oleh guru mata pelajaran di dalam kelas, akan tetapi memerlukan intervensi psikologi pendidikan (*psycho-education*) yang dimanifestasikan pada layanan bimbingan konseling oleh guru Pembimbing. Dalam posisi seperti ini, keberadaan guru Pembimbing di

sekolah bukan semata sebagai komplemen atau pelengkap dari struktur organisasi sekolah, akan tetapi memiliki peranan yang sangat besar dalam membimbing, mengarahkan, dan memfasilitasi perkembangan peserta didik secara utuh. Manakala dikaitkan dengan kompleksitas masalah dan sumber atau potensi masalah yang dihadapi siswa saat ini, maka peranan yang harus dimainkan oleh guru Pembimbing di sekolah memerlukan adanya peningkatan secara profesional dan proporsional.

Memperhatikan kompleksitas tantangan yang harus dilakukan guru Pembimbing di sekolah, para pakar bimbingan konseling di Perguruan Tinggi telah dan sedang melakukan berbagai upaya penelitian dan pengembangan dalam upaya merumuskan format layanan bimbingan konseling yang akomodatif dengan permasalahan kontekstual peserta didik saat ini. Hasil dari penelitian dan pengembangan tersebut telah memunculkan beberapa model bimbingan konseling di sekolah, seperti bimbingan perkembangan, bimbingan komprehensif, dan bimbingan ekologis. Misalnya bimbingan komprehensif yang dihasilkan dari penelitian Juntika (1998: 98), pada intinya memandang bahwa intervensi bimbingan konseling terhadap siswa perlu dilakukan secara komprehensif, baik menyangkut substansi layanan bimbingan (layanan dasar umum bimbingan, bimbingan responsif, perencanaan individual, dan dukungan sistem), sasaran – bimbingan tidak hanya difokuskan pada siswa yang bermasalah, akan tetapi ditujukan kepada semua siswa–

maupun pemberdayaan lingkungan perkembangan siswa—konselor dapat bekerjasama dengan guru mata pelajaran, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait dengan perkembangan siswa—dalam mendukung keberhasilan program bimbingan dan konseling.

Adanya pengembangan model layanan bimbingan dan konseling yang dihasilkan oleh para pakar bimbingan konseling dimaksudkan sebagai upaya untuk merespons kebutuhan para guru Pembimbing di sekolah dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling secara akomodatif. Munculnya berbagai pembaharuan konseptual dalam lapangan bimbingan konseling yang dikemukakan oleh para pakar bimbingan konseling tersebut, telah menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma dalam layanan bimbingan konseling di sekolah. Misalnya semula layanan bimbingan konseling cenderung ditujukan kepada siswa yang bermasalah, maka dalam paradigma bimbingan konseling dewasa ini ditujukan kepada semua siswa dengan memanfaatkan dan memberdayakan lingkungan perkembangan siswa. Perubahan paradigma layanan bimbingan konseling tersebut, mempersyaratkan adanya perubahan cara pandang dan keterampilan, serta sikap para guru Pembimbing di sekolah.

Tujuan normatif dari pembaharuan paradigma layanan bimbingan konseling tersebut, tidak secara langsung dapat dilaksanakan oleh para guru Pembimbing di sekolah, mengingat adanya kesenjangan antara

pengetahuan dan keterampilan para guru Pembimbing dengan tuntutan keterampilan yang dikehendaki dalam layanan bimbingan konseling dewasa ini. Tentang kesenjangan antara kemampuan guru dengan tuntutan pembaharuan, Zaltman, et. al (1977: 21), menyebutnya sebagai "*performance gaps*". Kondisi seperti ini merupakan gejala umum yang mungkin dihadapi oleh guru-guru, tidak hanya guru Pembimbing dalam menerima perubahan atau pembaharuan. Oleh karena itu, profesionalisme guru-guru Pembimbing di sekolah sangat diperlukan untuk terus ditingkatkan.

Guru Pembimbing dapat dikatakan sebagai suatu profesi apabila memenuhi syarat-syarat keprofesionalan. Mc Cully (1969: 66) mengemukakan ciri-ciri suatu profesi sebagai berikut.

1. Para anggotanya menampilkan pelayanan sosial yang khusus secara nyata.
2. Penampilan layanan yang khusus itu pertama-tama didasarkan pada teknik-teknik intelektual.
3. Anggotanya mempunyai kerangka ilmu yang sama yang dapat dipelajari dan dikomunikasikan melalui proses intelektual di Perguruan Tinggi.
4. Untuk dapat memasuki dan menyelenggarakan pekerjaan itu diperlukan pendidikan dan latihan dalam periode waktu yang cukup memadai.
5. Para anggotanya secara tegas dituntut memiliki kompetensi minimum dan berlisensi.
6. Adanya standar perilaku profesional yang dituangkan melalui kode etik profesi.
7. Anggotanya secara berkesinambungan berusaha mengadakan penyegaran dan peningkatan kompetensi, baik secara mandiri maupun secara kelompok.

Dalam temuan penelitiannya, Brammer (1984: 4) mengungkapkan ada tiga komponen utama yang harus dimiliki oleh seorang konselor, yakni: "(1) kepribadian petugas bimbingan; (2) keterampilan teknis; dan (3) kemampuan untuk menciptakan suasana kemudahan untuk berkembang pada diri klien". Apabila divisualisasikan, ketiga komponen dimaksud, dapat digambarkan sebagai berikut.

Personal Factors In The Counselor +	Counseling Skills	=	Growth- Producing Conditions	→ Desired Outcomes
Traits	For Understanding		Trust	For The Client
Attitudes	For Support		Openness	For The Counselor
Values	For Action		Honesty	For The Agency For Society

Gambar 1

Keterpaduan Faktor-faktor Pribadi Konselor dengan Keterampilan Konseling

Untuk membina dan meningkatkan profesionalisme guru Pembimbing dengan karakteristik sebagaimana dijelaskan di atas, nyatanya tidak cukup mengandalkan pengalaman *preservice training*, akan tetapi membutuhkan pembinaan yang berkelanjutan melalui pengalaman *inservice training*. Dalam posisi seperti ini, pembinaan dan peningkatan profesionalisme para guru Pembimbing melalui pengalaman *inservice training* perlu ditumbuhkembangkan, sehingga diharapkan para guru Pembimbing di sekolah dapat memperoleh penyegaran dan pengayaan konsep-konsep aktual tentang layanan bimbingan konseling.



Forum komunikasi para guru Pembimbing di Indonesia dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional, diwadahi melalui organisasi Musyawarah Guru Pembimbing atau yang dikenal dengan istilah MGP. Melalui MGP ini para guru Pembimbing dalam setiap gugusnya melakukan pertemuan rutin untuk membahas berbagai permasalahan yang dihadapi oleh guru Pembimbing dalam melaksanakan tugasnya di masing-masing sekolah. Terlepas dari kondisi aktual-kontekstual yang terjadi di dalamnya, secara teoretis keberadaan MGP tersebut memiliki peranan strategis dalam membina dan meningkatkan kompetensi profesional para guru Pembimbing.

B. Masalah Penelitian

Studi pendahuluan terhadap guru-guru Pembimbing pada beberapa Sekolah Menengah Umum di Kota Bandung, menunjukkan adanya heterogenitas dalam hal kualifikasi pendidikan dan pengalaman pada guru Pembimbing. Idealnya, untuk guru Pembimbing yang ditugaskan di jenjang pendidikan setingkat SMU minimal berkualifikasi pendidikan Sarjana (S1) dengan program studi Bimbingan dan Konseling. Kenyataan pada beberapa sekolah, masih dijumpai adanya sebagian dari guru Pembimbing yang ditugaskan yang belum memiliki latar belakang dan kualifikasi pendidikan yang memadai. Dari studi pendahuluan,

terungkap data tentang kualifikasi pendidikan guru Pembimbing SMU yang ada di Wilayah Bandung Timur, sebagai berikut.

Tabel 1

Data Kualifikasi Pendidikan dan Latar Belakang Pendidikan Guru Pembimbing SMU di Wilayah Bandung Timur

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah	(%)	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	(%)
1	S1	22	73	BP	19	63
2	Diploma	8	27	Non BP	11	37

Dari tabel di atas, dapat dipahami bahwa meskipun dari sisi kualifikasi pendidikan guru Pembimbing cukup memadai, akan tetapi latar belakang pendidikannya belum semua berasal dari latar belakang pendidikan Pembimbing. Dengan kondisi seperti ini, harapan untuk menjadikan layanan bimbingan konseling di sekolah yang profesional masih dihadapkan pada kendala. Padahal untuk menjadi guru Pembimbing yang profesional memerlukan beberapa persyaratan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Supriadi (1997: 11) sebagai berikut.

1. Pengetahuan (menguasai prinsip-prinsip keilmuan yang menunjang konseling; mengetahui persis apa, bagaimananya konseling).
2. Kepribadian (jujur, hangat, tidak berprasangka, transparan, menghargai tiap orang, berpikir positif, optimistik, percaya diri, ramah, dapat dipercaya dan diandalkan, mempunyai judgment pribadi dalam mengambil keputusan).
3. Pengalaman (berpengalaman dalam melakukan konseling secara benar di bawah pengawasan ahli, selalu belajar dari pengalamannya untuk meningkatkan diri).
4. Keterampilan (mempunyai repertoire respons dalam menghadapi klien dengan berbagai karakteristik, konseling bukan hanya sebagai teknik melainkan kiat).
5. Kemauan (selalu ada kemauan untuk meningkatkan diri dalam rangka meningkatkan mutu layanannya, kreatif, dan inovatif).



Di lihat dari bidang tugas guru Pembimbing di SMU, para Pembimbing akan dihadapkan pada persoalan-persoalan yang menyangkut karakteristik fase perkembangan siswa SMU. Misalnya masalah yang dihadapi siswa SMU adalah dalam hal penyesuaian diri dan dalam melakukan hubungan sosial dengan lingkungan sekitar. Manifestasi permasalahan tersebut, nampak dalam kesukaran untuk menerima dan menyampaikan pendapat kepada orang lain, terutama dalam berargumentasi secara dinamis (Muri, A. Yusuf, 1995: 7). Hal tersebut, sejalan dengan pendapat Wrenn (1968: 5), yang mengemukakan bahwa "individu yang berada pada fase remaja memiliki posisi yang sulit dan rumit, mereka bukan lagi anak-anak, dan tidak pula orang dewasa, namun mereka adalah individu yang mempunyai tugas perkembangan tersendiri".

Sehubungan dengan itu, Havighurst (1953: 120-158), mengemukakan 10 tugas perkembangan masa remaja, yaitu:

1. mencapai hubungan baru dan lebih matang dengan teman sebaya baik pria maupun wanita;
2. mencapai peran sosial sebagai seorang pria dan wanita;
3. menerima keadaan fisiknya dan menggunakan tubuhnya secara efektif;
4. mencapai ketidaktergantungan emosional dari orang tua dan orang-orang dewasa lainnya;
5. memperoleh jaminan dan ketidaktergantungan ekonomi;
6. memilih dan mempersiapkan untuk suatu pekerjaan;
7. mempersiapkan diri untuk hidup berkeluarga;
8. mengembangkan konsep dan keterampilan intelektual yang dibutuhkan untuk menjadi warga negara yang bertanggung jawab;

9. mengharapkan dan mencapai perilaku sosial yang bertanggung jawab; dan
10. memperoleh seperangkat nilai-nilai dan sistem etika sebagai pedoman tingkah laku.

Sebagaimana telah disinggung dalam latar belakang bahwa kesenjangan kinerja (*performance gaps*) guru Pembimbing dengan tuntutan keterampilan dalam melaksanakan layanan bimbingan konseling, merupakan salah satu sumber masalah yang dipandang dapat menghambat optimalisasi pelaksanaan layanan bimbingan konseling di sekolah. Kondisi inilah yang menempatkan keberadaan Musyawarah Guru Pembimbing (MGP) dipandang sebagai wahana pembinaan dalam mengkomunikasikan berbagai isu aktual yang berkenaan dengan layanan bimbingan konseling dalam konteks kekinian. Dalam tataran ideal, peran yang seyogianya dilakukan oleh MGP berperan sebagai wadah Sistem Pembinaan Profesional (SPP) yang berbasis pada prinsip-prinsip keilmuan pengembangan kompetensi profesional guru Pembimbing dan berupaya mengakomodasi isu dan permasalahan aktual yang dihadapi oleh guru Pembimbing di sekolah. Dengan memadukan antara konsep-konsep keilmuan tentang pengembangan kompetensi profesional guru Pembimbing dengan isu dan permasalahan aktual di lapangan, maka kegiatan yang dilakukan MGP diharapkan akan memberikan kontribusi berarti ke arah pengembangan kompetensi profesional guru Pembimbing.

Kenyataan di lapangan, keberadaan dari organisasi MGP tersebut masih dipandang belum mampu membuka akses dengan kalangan akademisi atau perguruan tinggi, sehingga berbagai pembaharuan yang berkembang dalam lapangan bimbingan konseling di Perguruan Tinggi belum dapat diakses secara utuh. Kegiatan yang dilakukan oleh MGP saat ini cenderung belum mampu membahas persoalan-persoalan yang dihadapi guru Pembimbing secara holistik. Sisi lainnya, bahwa isu-isu aktual dalam lapangan bimbingan konseling belum mendapatkan perhatian yang memadai.

Berangkat dari kondisi pengelolaan MGP sebagaimana digambarkan di atas, dipandang dapat menyebabkan keberadaan MGP tersebut kurang dapat memberikan nilai atau manfaat praktis ke arah peningkatan kompetensi profesional para guru Pembimbing dalam menjawab berbagai perubahan yang berkembang dalam lapangan bimbingan konseling. Upaya untuk mengungkap, mendalami, menganalisis, dan mencari makna empiris-ilmiah tentang pengelolaan MGP akan memberikan informasi penting dalam melakukan pembinaan dan peningkatan kompetensi profesional guru Pembimbing di lapangan.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada upaya untuk merumuskan program MGP di Wilayah Bandung Timur. Untuk merumuskan program MGP

tersebut, penelitian ini lebih memfokuskan perhatian pada analisis organisasi profesi bimbingan konseling yakni MGP, dan tidak memfokuskan pada sisi permasalahan siswa dalam konteks layanan bimbingan konseling. Hasil dari analisis pengelolaan MGP tersebut, pada akhirnya dijadikan sebagai bahan pertimbangan empiris dalam upaya merumuskan program MGP di Wilayah Bandung Timur.

Upaya untuk meningkatkan profesional guru Pembimbing dalam lingkup *inservice training* dapat dimulai dengan mengungkap fenomena yang berlangsung dalam kegiatan yang dilaksanakan dalam Musyawarah Guru Pembimbing. Upaya untuk mengungkap fenomena yang berlangsung dalam pengelolaan MGP tersebut, dapat dipahami dari sisi prosedur yang digunakan dalam merumuskan program kerja, strategi implementasi program kerja, hasil yang diperoleh selama kurun waktu tertentu, dan harapan yang diinginkan oleh guru Pembimbing tentang peranan yang seharusnya dimainkan oleh MGP tersebut.

Pendekatan yang digunakan untuk mengungkap fenomena yang berlangsung dalam pengelolaan MGP dapat didekati dengan menggunakan analisis SWOT (*Strenght, Weaknesses, Opportunity, Threath*) atau KKPT (kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan). Melalui pendekatan ini, fenomena yang berlangsung dalam pengelolaan MGP dapat diidentifikasi ke dalam dua faktor utama, yakni faktor internal yang akan mendalami kekuatan dan kelemahan yang ada dalam pengelolaan

MGP, dan faktor eksternal yang akan mendalami peluang dan tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan MGP.

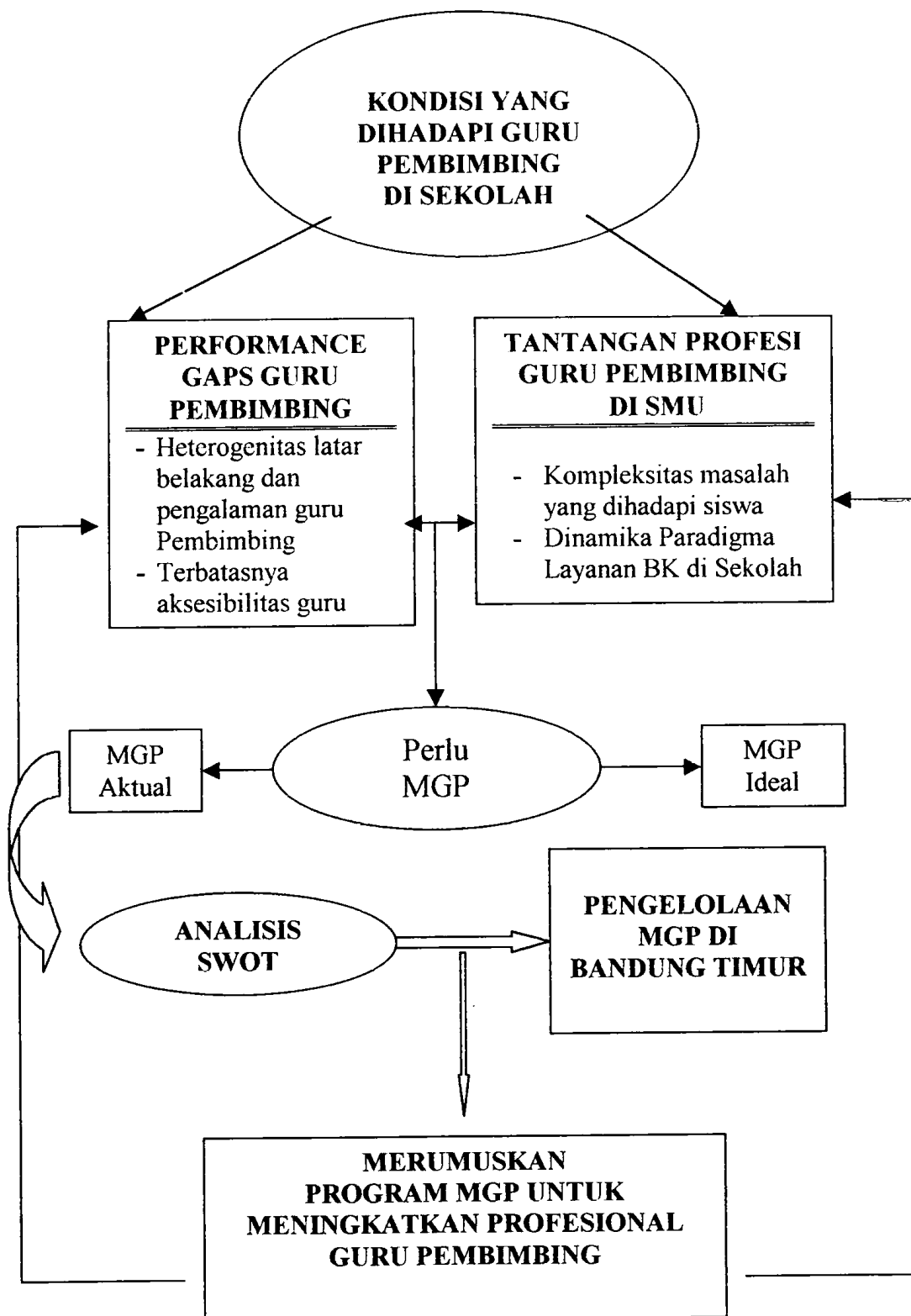
Dengan ditemukannya faktor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam pengelolaan MGP tersebut, maka pada akhirnya akan dapat dipahami posisi atau keberadaan MGP dalam lingkungan kontekstual dalam upaya memfasilitasi pembinaan dan peningkatan profesional guru Pembimbing. Studi terhadap pengelolaan Musyawarah Guru Pembimbing dalam penelitian ini dibatasi dalam konteks atau lingkup pengelolaan MGP di Wilayah Bandung Timur.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada studi tentang *“program kerja MGP seperti apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru Pembimbing SMU di Bandung Timur berdasarkan analisis SWOT?”* Apabila divisualisasikan alur pemikiran yang menggiring fokus penelitian ini, dapat disajikan dalam gambar 2.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk merumuskan program kerja MGP dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Pembimbing di Bandung Timur.



Gambar 2
Alur Penelitian

Program kerja MGP yang dirumuskan masih bersifat hipotetis, mengingat program bimbingan yang dirumuskan belum dilakukan uji lapangan, sehingga secara empiris belum dapat teruji efektivitasnya. Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, maka terlebih dahulu dilakukan analisis empiris kontekstual terhadap pengelolaan program kerja MGP di Bandung Timur.

2. Tujuan Khusus

Secara operasional, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan memaknai fenomena berikut ini.

- a. Perencanaan yang dilakukan pengelola MGP dalam merumuskan program kerja MGP, yang meliputi aspek-aspek: (1) dasar pertimbangan dalam membuat perencanaan program kerja; (2) prosedur yang digunakan dalam membuat perencanaan program kerja; dan (3) pihak yang dilibatkan dalam membuat perencanaan program kerja.
- b. Pelaksanaan program kerja MGP oleh pengelola MGP, yang meliputi aspek-aspek: (1) bentuk kegiatan dalam meningkatkan profesional guru Pembimbing; (2) pihak yang dilibatkan dalam meningkatkan profesional guru Pembimbing; dan (3) kendala yang dihadapi pengelola MGP dalam meningkatkan profesional guru Pembimbing.
- c. Evaluasi program kerja MGP yang dilaksanakan oleh pengelola MGP, yang meliputi aspek-aspek: (1) bentuk evaluasi yang dilaksanakan;

(2) tahapan evaluasi yang dilaksanakan; dan (3) indikator keberhasilan program kerja yang telah dilaksanakan.

E. Pertanyaan Penelitian

Untuk menjabarkan fokus penelitian sebagaimana dijelaskan di atas, dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Perencanaan seperti apa yang dilakukan oleh pengelola MGP dalam merumuskan program kerja MGP?
 - a. Pertimbangan apa saja yang dijadikan dasar dalam merencanakan program kerja MGP?
 - b. Prosedur apa saja yang ditempuh dalam merencanakan program kerja MGP?
 - c. Pihak mana saja yang dilibatkan dalam merencanakan program kerja MGP?
2. Strategi apa yang dilaksanakan oleh pengelola MGP dalam mengimplementasikan program kerja MGP?
 - a. Dalam bentuk apa saja upaya peningkatan profesional guru Pembimbing yang dilakukan MGP?
 - b. Pihak mana saja yang dilibatkan oleh pengelola MGP dalam upaya meningkatkan profesional guru Pembimbing?
 - c. Kendala apa saja yang dihadapi oleh pengelola MGP dalam meningkatkan profesional guru Pembimbing?

3. Evaluasi seperti apa yang dilakukan pengelolaan MGP terhadap program kerja yang telah dilaksanakan?
 - a. Bentuk evaluasi seperti apa yang digunakan untuk menilai keberhasilan program kerja MGP yang telah dilaksanakan?
 - b. Tahapan apa saja yang dilakukan pengelola MGP dalam mengevaluasi program kerja MGP?
 - c. Apa yang menjadi indikator keberhasilan program kerja MGP?
4. Program kerja MGP seperti apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru Pembimbing berdasarkan analisis SWOT?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan diskusi ke arah perumusan program kerja MGP yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru Pembimbing dalam konteks *inservice training*. Sisi lainnya dari hasil penelitian ini dapat memperkuat asumsi bahwa pembinaan dan peningkatan profesional guru Pembimbing perlu dilakukan secara berkelanjutan dengan memadukan antara pengalaman praktek BP di sekolah dengan konsep-konsep atau isu-isu aktual yang berkembang dalam lapangan bimbingan dan konseling.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut.

- a. Bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung, dapat dijadikan bahan masukan dalam mengoptimalkan program pembinaan dan peningkatan mutu layanan bimbingan dan konseling di sekolah.
- b. Bagi wadah pembinaan profesi guru pembimbing seperti Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dapat dijadikan suplemen program kerja yang sesuai dengan permasalahan aktual guru Pembimbing dan isu-isu aktual yang berkembang dalam lapangan bimbingan konseling.
- c. Bagi guru Pembimbing di sekolah dapat dijadikan pengayaan dalam melaksanakan layanan bimbingan konseling yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

G. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul "Program Kerja MGP Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pembimbing di SMU (Studi ke Arah Perumusan Program Kerja MGP di Bandung Timur)". Untuk memberikan arah yang jelas dan konseptual serta kontekstual dengan fokus penelitian ini, maka perlu dilakukan batasan operasional tentang pokok-pokok penelitian dimaksud.

1. Program Kerja MGP

Secara konseptual, program kerja MGP adalah seperangkat kegiatan atau langkah-langkah yang disusun secara sistematis oleh MGP untuk meningkatkan kompetensi profesional guru Pembimbing di SMU. Perumusan program kerja dalam penelitian ini dibatasi dalam hal program kerja MGP di Bandung Timur. Program kerja MGP yang dirumuskan dalam penelitian ini digali dari analisis kontekstual dan konseptual mengenai pengelolaan MGP di Bandung Timur. Beberapa komponen dari program kerja MGP yang dirumuskan terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut: (a) rasional; (b) visi; (c) tujuan; (d)kegiatan; (e) materi kegiatan; (f) prosedur dan metode; (g) sarana yang diperlukan; (f) evaluasi; dan (g)pengembangan staf.

2. Kompetensi Profesional Guru Pembimbing di SMU

Kompetensi profesional guru Pembimbing adalah unjuk kerja atau performance guru Pembimbing dalam melaksanakan layanan bimbingan konseling di SMU yang sesuai dengan kaidah-kaidah atau prinsip-prinsip bimbingan konseling di sekolah dan Kode Etik Petugas Bimbingan di Indonesia. Kompetensi profesional guru Pembimbing tersebut, dapat dipahami dari kualitas pribadi guru Pembimbing, keterampilan dalam melaksanakan bimbingan konseling, dan kemampuan untuk menciptakan suasana kemudahan untuk berkembang pada diri klien (Brammer, 1984: 4).



3. Musyawarah Guru Pembimbing (MGP)

MGP adalah forum atau wadah kegiatan profesional tenaga konselor yang membawahi tenaga konselor dari sejumlah sekolah yang memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas kerja tenaga konselor. Fungsi MGP ini adalah membina para guru pembimbing melalui tatap muka dengan berdiskusi, studi kasus, informasi dan pelatihan-pelatihan teknis untuk meningkatkan layanan. MGP dalam penelitian ini dibatasi pada pengelolaan MGP yang ada di Bandung Timur.

