

BAB II

KERANGKA TEORETIS TENTANG PROFESIONAL GURU PEMBIMBING DI SEKOLAH

Dalam bab ini disajikan pembahasan teoretis tentang profesionalisasi guru pembimbing di sekolah. Untuk menjelaskan kerangka konseptual tersebut, secara sistematis akan disajikan uraian tentang konsep dasar kompetensi profesional, peran dan kedudukan layanan bimbingan konseling di sekolah, kompetensi profesional Guru Pembimbing di sekolah, dan kode etik profesi bimbingan konseling di Indonesia.

Bahasan yang menyajikan tentang kerangka konseptual profesional dimaksudkan sebagai upaya untuk mendapatkan dasar teoretis tentang profesionalisasi, sehingga upaya untuk membedah konsep profesionalisasi layanan bimbingan konseling di sekolah memiliki dasar-dasar teoretis yang jelas. Kajian tentang peran dan kedudukan bimbingan konseling di sekolah akan menguraikan keterkaitan layanan bimbingan konseling sebagai bagian integral dari keseluruhan proses pendidikan di sekolah, di samping sebagai layanan sistematis untuk memfasilitasi aktualisasi potensi peserta didik. Berangkat dari kajian teoretis tentang profesional dan konsep dasar bimbingan konseling, dalam bahasan ini disajikan konsep teoretis tentang profesional guru pembimbing di sekolah, dan kode etik profesi konseling di Indonesia.

A. Konsep Dasar Kompetensi Profesional

1. Pengertian Kompetensi

Makna kompetensi dipandang sebagai pilarnya atas bidang kinerja suatu profesi atau dalam konteks ini adalah kinerja para guru. Dalam hal ini, Abin Syamsuddin Makmun (2000: 70-71), mengemukakan karakteristik kompetensi sebagai berikut.

- a. Mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional, dalam arti ia harus memiliki visi dan misi yang jelas mengapa ia melakukan apa yang dilakukannya berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan logis dalam membuat pilihan dan mengambil keputusan tentang apa yang dikerjakannya.
- b. Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dan sebagainya) tentang seluk-beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya.
- c. Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrumen, dan sebagainya) tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaannya.
- d. Memahami perangkat persyaratan ambang (*basic standards*) tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya.
- e. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ia bukan sekedar puas dengan memadai persyaratan minimal, melainkan berusaha mencapai yang sebaik mungkin (*profesiencies*).
- f. Memiliki kewenangan (*otoritas*) yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan (*observable*) dan teruji (*measurable*), sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang (*certifiable*).

Dari penjelasan di atas, penulis memandang bahwa di balik kinerja yang ditunjukkan dan teruji dalam melakukan sesuatu pekerjaan khas tertentu itu terdapat sejumlah unsur kemampuan yang menopang dan

menunjangnya dan secara keseluruhan terstruktur merupakan suatu kesatuan terpadu yang dikonseptualisasikan pada enam komponen, sebagai dikemukakan oleh Johnson (1974) dalam Abin Syamsuddin (2000: 71), sebagai berikut: “(a) *performance component*, (b) *subject component*, (c) *profesional component*, (d) *process component*, (e) *adjustment component*, dan (f) *attitudes component*”.

Dari keenam unsur yang membangun secara utuh suatu model perangkat kompetensi dalam suatu bidang keahlian atau keprofesian itu pada dasarnya dapat diidentifikasi ke dalam dua gugus kompetensi, yakni; (a) *generic competencies (performance competencies)*, dan (b) *enabling competencies*.

Gugus pertama disebut *generic competencies*, maksudnya bahwa perangkat kompetensi yang mesti ada pada suatu bidang pekerjaan profesional tertentu, karena justru dengan adanya perangkat kompetensi inilah dapat dibedakannya dari jenis dan atau bidang pekerjaan profesional lainnya. Jadi *generic competencies* bagi guru Pembimbing akan berbeda dengan dari *generic competencies* guru mata pelajaran. Rincian dan jumlah perangkat *generic competencies* itu juga akan bervariasi secara kontekstual (untuk guru Pembimbing di SMU misalnya berbeda dengan guru Pembimbing di SLTP). Namun demikian, dipastikan terdapat kesamaan dan persamaannya (*common competencies*).

Gugus kedua disebut, *enabling competencies* karena merupakan prasyarat untuk memungkinkan dapat dilakukannya “*generic*

competencies". Tanpa menunjukkan penguasaan secara memadai atas perangkat "*enabling competencies*" itu mustahil dapat menguasai "*generic competencies*".

Gugus perangkat kompetensi pertama pada dasarnya akan diperoleh dan terbina serta tumbuh kembang melalui praktek pengalaman lapangan (*field training*) yang terstruktur dan terawasi (*supervized*) secara memadai dalam jangka waktu tertentu (sekitar 1-2 tahun). Nampak jelas, bahwa untuk memperoleh pengalaman lapangan seperti itu, hanya dimungkinkan setelah "*enabling competencies*" terselesaikan terlebih dahulu yang lazimnya dilakukan melalui program perkuliahan biasa.

2. Pengertian Profesional

Secara harfiah kata profesi berasal dari kata profesion (Inggris) yang berasal dari bahasa Latin Profesus yang berarti mampu atau ahli dalam suatu bentuk pekerjaan (Sanusi, 1991:18). Sedangkan menurut Oteng Sutisna (1987:303) yang mengutip "*Webster's New World Dictionary*". Profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut pendidikan tinggi dalam *liberal art's* atau *science* dan biasanya meliputi pekerjaan mental yang ditunjang oleh kepribadian dan sikap professional.

Di pihak lain Vollmer dan Mills yang dikutip oleh Peter Jarvis (1983: 21) menyatakan profesi sebagai suatu pekerjaan yang didasarkan atas studi intelektual dan latihan yang khusus, tujuannya untuk

menyediakan pelayanan keterampilan terhadap yang lain dengan bayaran atau upah tertentu (*a profession may perhaps be defined as occupation based upon specialized intellectual study and training, the purpose of which is to supply skilled service or advice to others for a definitive fee a salary*).

Dengan demikian tidak semua pekerjaan dapat disebut suatu profesi. Hanya pekerjaan yang memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat dikatakan profesi.

Dalam dunia pendidikan dari beberapa referensi diperoleh uraian-uraian tentang sifat-sifat atau ciri-ciri profesi yang dapat digunakan dalam mengungkapkan profesi kependidikan. Oteng Sutisna (1987:287), menyimak buku Tahunan Persatuan administrator Sekolah Amerika Serikat, menerangkan bahwa yang dimaksud dengan profesi adalah sebagai berikut.

- a. Berbeda dengan pekerjaan lain, karena memiliki sejumlah pengetahuan yang unik yang dikuasai dan dipraktikkan oleh para anggotanya.
- b. Memiliki suatu ikatan kekuatan yang kuat terdiri dari para anggotanya dan aktif mengatur syarat-syarat memasuki profesi.
- c. Memiliki kode etik yang dapat memaksa.
- d. Memiliki literature sendiri, walaupun ia mungkin menimba kuat dari banyak disiplin akademis untuk isinya.
- e. Biasanya memberikan jasa-jasa kepada masyarakat dan digerakkan oleh cita-cita yang mengatasi tujuan-tujuan mementingkan diri sendiri semata-mata.
- f. Tidak hanya professional tapi juga dilihat demikian oleh masyarakat.

Dari uraian tersebut di atas, penulis menyimpulkan beberapa sifat atau ciri profesi antara lain sebagai berikut.

- a. Memiliki kualifikasi ilmu pengetahuan dan keterampilan secara khusus yang tinggi.
- b. Memberikan jasa intelektual yang khas kepada masyarakat.
- c. Memiliki kewenangan intelektual yang khas dalam masyarakat.
- d. Memiliki kode etik tertentu.

3. Tahapan Profesionalisasi

Profesional merupakan kata benda dari profesi sebagai lawan kata amateur yang berkaitan dengan seseorang yang menerima bayaran atas jasa tugas pekerjaannya.

Profesionalisasi berasal dari kata *professionalization*, yang berarti peningkatan kemampuan profesional. Konsep dari profesionalisasi digunakan untuk mengacu pada suatu proses dinamis, di mana beberapa pekerjaan dapat diamati untuk diubah karakteristiknya secara krusial ke arah suatu profesi. Dalam hal ini Caplow dalam Peter Jarvis (1983:24) menyatakan langkah pertama profesionalisasi adalah membangun asosiasi profesional, kemudian disusul dengan perubahan judul/*title* pekerjaan, ketiga menetapkan kode etik yang dipublikasikan sebagai gambaran pengabdian sosial dari pekerjaan tersebut, kemudian diikuti dengan legalisasi praktek pekerjaan. Ia menyatakan pula bahwa kegiatan tersebut diikuti dengan pengembangan fasilitas latihan, pengawasan terhadap izin latihan, kualifikasi dan syarat profesi.

Sementara itu T. Caplow menyatakan ada lima tahap dalam mencapai profesionalisasi (Oteng Sutisna: 1991: 5) sebagai berikut.

- a. Menetapkan perkumpulan profesional (*the establishment of a professional association*).
- b. Mengubah nama dan menetapkan pekerjaan itu menjadi suatu kebutuhan (*a change in the name of the occupation where necessary*).
- c. Menetapkan dan mengembangkan kode etik (*the development of a code ethics*).
- d. Melancarkan agitasi untuk memperoleh dukungan masyarakat (*prolonged agitation to obtain the support of the public*).
- e. Secara bersama mengembangkan fasilitas latihan (*the concurrent development of training facilities*).

Dari kedua pendapat para ahli di atas, penulis berpendapat bahwa profesionalisasi dalam bidang pendidikan akan diperoleh melalui *pre service training* dan *inservice training*. Pengembangan kode etik profesional guru pembimbing di sekolah di Indonesia telah dirumuskan oleh ABKIN dalam rumusan Kode Etik Guru Pembimbing Indonesia.

Wilensky dikutip oleh Peter Jarvis (1983:25) menyatakan bahwa profesionalisasi melalui perkembangan sebagai berikut.

- a. Mulai dengan bekerja secara penuh daripada hanya sebagian waktu (*Start doing full time that which needs doing*).
- b. Mulai membangun mutu lembaga pendidikan latihan, yang kemudian dapat diintegrasikan dengan universitas (*establish a training school which, if not at the outset later seeks to integrate with universities*).
- c. Bentuk suatu asosiasi profesi yang memerlukan, hal-hal sebagai berikut:
 - 1) definisi tersendiri yang matang daripada tugas pokok pekerjaan;
 - 2) suatu perspektif yang mendunia terhadap praktek pekerjaan;
 - 3) untuk berpacu dengan pekerjaan lain dalam upaya untuk mengembangkan wilayah kompetensi yang menyeluruh (*form a profesional association which seeks: (a) self conscious*

definitions of the core tasks of the occupations; (b) a cosmopolitan perspective to practice of the occupations and (c) to compete with neighbouring occupations in order to establish the area of exclusive competence.

- d. Mencari dukungan legal untuk melindungi teritorial pekerjaan dan publikasi kode etik sebagai indikasi pegangan praktisi. Akhirnya diikuti dengan pengawasan lisensi dan sertifikat profesi (*seek legal support for the protection of the job territory and to publish a code of ethics to indicate the commitment of the practitioner. The results in control of licencing and certification*).
- e. Membangun kode etik formal, memperkecil dan mengurangi kompetensi internal seraya membangun dukungan masyarakat bahwa profesi itu akan melayani kebutuhan masyarakat (*publishing a formal code of ethics, eliminating the unqualified and reducing internal competition whilst assuring the public that the profession will serve its needs*).

Dari pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa guru pembimbing sebagai jabatan profesional maka dengan sendirinya harus memenuhi kompetensi professional kependidikannya sebagai guru pembimbing.

B. Kedudukan Bimbingan dan Konseling dalam Penyelenggaraan Pendidikan di Sekolah

Sebelum membahas persoalan tentang kedudukan bimbingan dan konseling dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, dalam uraian ini akan disajikan batasan konseptual tentang pendidikan. Dalam konteks pendidikan seutuhnya, layanan bimbingan dan konseling di sekolah merupakan suatu hal yang esensial. Danne Borders & Sandra M. Drury dalam Yusuf (1995: 66), menyatakan bahwa "intervensi bimbingan dan konseling mempunyai dampak substansial terhadap perkembangan pribadi dan pendidikan siswa. Kendatipun demikian harus pula disadari

bahwa produk pendidikan yang dihasilkan secara maksimal bukanlah semata-mata hasil bimbingan dan konseling, akan tetapi paling tidak keberadaan layanan bimbingan dan konseling memegang peranan yang cukup berarti dalam keseluruhan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Kembali pada konsep dasar pendidikan sebagai titik awal dalam membahas keterkaitan antara bimbingan dan konseling dengan pendidikan, maka dalam uraian berikut akan disajikan konsep dasar pendidikan. Dalam *Encyclopedia Americana* (1978: 642) dinyatakan bahwa *"In its broad meaning, education is any process by which an individual gain knowledge, or insight, or develops attitudes or skills"*. Pendapat tersebut mengungkapkan bahwa mendidik dalam arti luas merupakan suatu proses yang ditandai seseorang individu bertambah/meningkat pengetahuan atau pemahamannya, berkembang sikap atau keterampilannya. Hal itu menunjukkan bahwa mendidik tiada lain dari pada suatu aktivitas yang diarahkan agar terjadinya perubahan pada diri seseorang ke arah yang lebih positif dan lebih baik.

Pendidikan dapat diartikan pula sebagai suatu proses pengalaman. Tokoh utama kelompok ini adalah John Dewey, yang menyatakan bahwa mendidik adalah suatu proses pengalaman, suatu proses kehidupan. Ia tidak sependapat dengan batasan pendidikan sebagai suatu proses pemindahan pengetahuan, kemampuan ataupun keterampilan. Dengan tegas John Dewey dalam Crow & Crow (1960: 54), menyatakan bahwa

"...education is continued process of experiencing and revising or reorganizing experiences".

Dalam pendapat lainnya, Carter V. Good dalam *Dictionary of Education* (Crow & Crow, 1960: 53), memberikan batasan tentang pendidikan sebagai berikut.

....education is (1) the aggregate of all the processes by which a person develops ability, attitudes, and other forms of behavior of practical value, in the society in which he lives; (2) the social process by which people are subjected to the influence of a selected and controlled environment (especially that of the school) so that they may obtain social competence and optimum individual development.

Dari batasan di atas, mendidik dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang terorganisasi dengan baik sehingga setiap individu berkembang dalam kemampuan, sikap dan bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat di mana ia hidup. Rangkaian kegiatan itu dapat ditata melalui sekolah sebagai lingkungan yang terpilih atau di dalam masyarakat atau di rumah tangga, sehingga seseorang berkembang secara penuh dan optimal.

Salah satu tokoh perjuangan pendidikan nasional Ki Hajar Dewantara mengemukakan pendapatnya, bahwa "...pendidikan dapat diartikan sebagai daya upaya untuk memberikan tuntutan pada segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak, agar mereka baik sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup lahir dan bathin yang setinggi-tingginya (Majelis Luhur Taman Siswa, 1960: 26). Sedangkan dalam

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989, tentang Sistem Pendidikan Nasional dikemukakan pula bahwa “pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”.

Apabila pendidikan dilihat dari segi titik tumpuan dalam setiap proses, maka pendidikan dapat dirumuskan dalam beberapa batasan sebagaimana yang dikemukakan Dahlan, M.D (1988: 8-10) sebagai berikut.

1. Pendidikan berpusat pada individu yang mengatur segala perbuatan atau tindakan yang dilaksanakan dalam proses pendidikan.
2. Pendidikan itu hendaklah berpusat pada peserta didik.
3. Pendidikan dimulai dengan memperhatikan kebutuhan peserta didik dan kemudian diikuti oleh aktivitas pendidik. Dalam batasan ketiga ini, pendidik membantu menumbuh-kembangkan peserta didik, sedangkan peserta didik berupaya dan aktif menumbuh-kembangkan dirinya.

Merujuk pada beberapa batasan pendidikan yang dikemukakan oleh para pakar pendidikan di atas, maka dapat dirumuskan batasan pendidikan sebagai berikut.

1. Pendidikan merupakan usaha/kegiatan/bantuan.
2. Dilakukan secara sadar dan terarah pada tujuan.
3. Dilaksanakan oleh pendidik dengan penuh tanggungjawab.
4. Terlaksana dalam kegiatan yang bersifat mendidik, di dalam keluarga, sekolah, dan masyarakat.
5. Menggunakan acuan normatif.
6. Berlangsung sepanjang hayat.

Kajian berikutnya akan menyajikan uraian konseptual tentang bimbingan dan konseling. Istilah bimbingan dan konseling digunakan berbarengan dalam praktek atau layanan bimbingan konseling di sekolah. Bimbingan dan konseling merupakan bagian integral dari pada pendidikan, tetapi tidak semua upaya pendidikan dapat dikategorikan sebagai layanan bimbingan dan konseling.

Rochman Natawidjaja (1988: 7), merumuskan pengertian bimbingan sebagai berikut.

Bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan kepada setiap individu yang dilakukan secara terus menerus agar supaya individu tersebut dapat memahami dirinya, sehingga ia sanggup mengarahkan diri dan dapat bertindak wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan sekolah, keluarga, dan masyarakat serta kehidupan pada umumnya. Dengan demikian ia dapat mengecap kebahagiaan hidupnya dan dapat memberi sumbangan yang berarti kepada kehidupan masyarakat umumnya. Bimbingan membantu individu mencapai perkembangan diri secara optimal sebagai makhluk sosial.

Pendapat lainnya tentang bimbingan dikemukakan oleh Arthur J. Jones (1963: 8), yang menyatakan bahwa:

guidance is the help given by one person to another in making choices and adjustments and in solving problems. Guidance aims at aiding the recipient to grow in his independence and ability to be responsible for himself. It is a service that is universal – not confined to the school or the family. It is found in all phase of life – in the home, in business and industry, in government, in social life, in hospitals, and in prisons; indeed it is present wherever there are people who need help and wherever there are people who can help.

Ia menegaskan bahwa bimbingan itu merupakan bantuan yang diberikan oleh seseorang terhadap orang lain dalam membuat pilihan-pilihan dan penyesuaian serta dalam pemecahan masalah. Bimbingan itu

ada di mana-mana asalkan ada seseorang yang membutuhkan pertolongan dan orang lain yang dapat menolongnya.

Salah satu tujuan dari pemberian bimbingan kepada individu adalah mendorong supaya individu yang dibimbing memiliki sejumlah keterampilan yang berguna dalam proses aktualisasi diri. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Supriadi, D. (1997: 46), bahwa:

bimbingan adalah proses bantuan yang sistematis yang diberikan oleh konselor/pembimbing kepada klien agar dapat: (1) memahami dirinya, (2) mengarahkan dirinya, (3) memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya, (4) menyesuaikan diri dengan lingkungannya (keluarga, sekolah, masyarakat), (5) mengambil manfaat dari peluang-peluang yang dimilikinya dalam rangka mengembangkan diri sesuai dengan potensi-potensinya, sehingga berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

Dengan membandingkan beberapa definisi tentang bimbingan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian bimbingan sebagai berikut.

1. Bimbingan merupakan usaha/kegiatan membantu individu ke arah suatu tujuan yang sesuai dengan potensinya secara optimal. Ini berarti bahwa bimbingan dimaksudkan untuk menolong individu ke arah suatu tujuan agar ia berkembang secara optimal. Yang menentukan tujuan adalah individu itu sendiri sedangkan petugas bimbingan atau guru BP hanya membantu ke arah tercapainya tujuan tersebut.
2. Bantuan itu diberikan oleh petugas bimbingan yang terlatih dan mempunyai pengalaman khusus dalam bidang bimbingan. Ini berarti bahwa bimbingan itu tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang,

tetapi dituntut individu yang memenuhi kualifikasi pribadi, pendidikan, pengalaman, dan latihan dalam bidang bimbingan sebagai suatu profesi.

3. Bantuan itu diberikan kepada setiap individu yang memerlukannya dalam berbagai usia dan tugas perkembangan. Ini berarti bahwa bimbingan itu diberikan kepada setiap individu yang memerlukannya, baik kepada anak-anak, pemuda maupun orang dewasa; di dalam keluarga, sekolah, lembaga-lembaga resmi, maupun di dalam masyarakat.
4. Bimbingan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis, dengan sengaja, terus menerus dan terarah pada suatu tujuan.
5. Bantuan yang diberikan kepada individu dimaksudkan agar individu menyadari diri sendiri dan lingkungannya, menerima diri sendiri dan lingkungannya, mengambil keputusan dan mengungkapkan diri serta mengarahkan dan mewujudkan diri sendiri sehingga individu dapat mengembangkan dirinya secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki dan lingkungannya, serta mampu menyesuaikan diri dan memperbaiki kehidupannya.
6. Diselenggarakan berdasarkan prinsip demokrasi, saling menghormati dan menghargai norma serta keberadaan tiap individu.

Dalam hal pengertian konseling banyak dikemukakan oleh para ahli, seperti yang dikemukakan oleh Shertzer dan Stone (1982: 20), bahwa "*counseling is an interaction process that facilitates meaningful understanding of self and environment and results in the establishment and/or clarification of goal and values for future behavior*". Sedangkan Supriadi, D (1997: 46), merumuskan batasan konseling sebagai berikut.

konseling (disebut juga penyuluhan) adalah hubungan tatap muka antara konselor dengan klien dalam rangka membantu klien agar dapat mencapai tujuan-tujuan di atas. Dalam hal ini, konseling merupakan inti kegiatan dan salah satu teknik utama dalam bimbingan.

Dalam salah satu pernyataannya, APGA (*American Personnel Guidance Association*), mengemukakan bahwa pada dasarnya konseling merupakan hubungan antara seorang profesional yang telah dilatih secara khusus dengan seorang individu yang memerlukan bantuan untuk mengatasi kecemasannya yang masih bersifat normal, atau konflik atau masalah pengambilan keputusan (Nugent, 1981: 5). Sementara ASCA (*American School Counselor Association*), mengemukakan bahwa konseling adalah hubungan tatap muka yang bersifat *confidential*, penuh dengan sikap penerimaan, tidak bersifat menilai (*non-evaluative*) dan pemberian kesempatan dari konselor kepada klien, di mana konselor mempergunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk membantu kliennya memecahkan masalah-masalahnya (Nugent, 1981: 5-6).

Cavanagh (1982: 1-2) menyatakan bahwa konseling menunjukkan suatu hubungan antara pemberi bantuan yang terlatih dengan seseorang yang mencari bantuan di mana keterampilan pemberi bantuan dan suasana yang dibuatnya membantu orang lain belajar untuk berhubungan dengan dirinya sendiri dan orang lain dalam cara-cara yang lebih tumbuh dan produktif. Lebih jauh ia menekankan bahwa dalam pengertian konseling mengandung tujuh unsur pokok (Yusuf, 1995: 74-75), sebagai berikut.

1. Pemberi bantuan (konselor) adalah individu yang terlatih.
2. Pembimbing berada dalam hubungan dengan orang yang dibantu atas dasar saling memahami, mempercayai, menerima, dan kerjasama dalam derajat yang memadai.
3. Pembimbing membutuhkan keterampilan konseling dan kepribadian yang bersifat membantu.
4. Pembimbing membantu seorang untuk belajar.
5. Dalam konseling orang belajar untuk berhubungan dengan dirinya sendiri dan orang lain. Hal ini berarti bahwa konselor membantu orang lain agar memahami dirinya sendiri dan berhubungan dengan orang dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan dirinya.
6. Dalam konseling orang belajar untuk berhubungan dalam cara-cara yang lebih tumbuh produktif. Cara yang lebih produktif mengandung makna sebagai berikut:
 - a. orang tumbuh dalam kemampuan inter dan antar pribadi;
 - b. konseling ditujukan untuk perkembangan kepribadian dan tidak hanya memperbaiki gangguan;
 - c. konseling tidak semata-mata bagi orang yang menghadapi gangguan psikologis, tetapi juga bagi orang normal yang menghadapi hambatan dalam perkembangannya.
7. Konseling mengandung arti suatu hubungan antara pembimbing dengan seseorang yang mencari bantuan.

Merujuk pada beberapa batasan konseling yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian konseling sebagai berikut.

1. Konseling merupakan suatu hubungan tatap muka (*face to face*) dalam relasi antarpribadi (*interpersonal*) antara dua orang individu (kadang-kadang ada yang lebih) yaitu antara pembimbing (konselor) yang sudah terlatih untuk pekerjaan itu dengan klien, dimana pembimbing membantu klien melalui serangkaian wawancara/*interview* dalam serangkaian pertemuan.
2. Konseling merupakan proses belajar, di mana klien mempelajari keterampilan pemecahan masalah, pengambilan keputusan, sikap, dan tingkah laku.
3. Tujuan konseling adalah agar:
 - a. memperoleh pemahaman dan penerimaan yang obyektif tentang dirinya;
 - b. mampu mengarahkan dirinya;
 - c. mampu memecahkan sendiri masalah yang dihadapinya;
 - d. mampu mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya;
 - e. dapat menyesuaikan diri terhadap dirinya dan lingkungannya.
4. Tanggung jawab utama dalam pengambilan keputusan berada di tangan klien, dengan bantuan pembimbing.

5. Hubungan antar pribadi dan profesional antara pembimbing dan klien dibentuk berdasarkan kesukarelaan dan ditata sedemikian rupa dengan menghormati latar budaya dan norma-norma yang dianut klien.

Berdasarkan pada batasan-batasan yang telah dikemukakan di atas, jelaslah bahwa adanya keterkaitan antara pendidikan dengan bimbingan konseling. Pendidikan mencakup semua bantuan, usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh pendidik terhadap peserta didik agar ia berkembang menjadi individu yang mandiri dan bertanggungjawab. Dalam hal ini tidak ditentukan siapa yang memberikan bantuan, menentukan dan mengambil putusan dalam memilih dan melaksanakan suatu tindakan. Apakah usaha itu dilakukan oleh pendidik agar supaya dilaksanakan peserta didik, atau atas upaya individu yang bersangkutan. Berbeda halnya dengan bimbingan dan konseling, di mana upaya yang dilakukan dimaksudkan agar klien menyadari siapa dirinya, bagaimana keadaannya serta memahami cara atau jalan mana yang akan ditempuhnya. Traxler dan North (1966: 3), dengan tegas menyatakan bahwa "secara ideal bimbingan dan konseling memungkinkan tiap individu untuk mengetahui kemampuan-kemampuannya, minat dan bakatnya, serta sifat-sifat kepribadiannya. Selanjutnya individu itu mungkin mengembangkan semua hal itu seluas-luasnya, memeliharanya agar tetap fleksibel sesuai dengan tuntutan lingkungan yang berubah-ubah. Dengan

kata lain dalam layanan bimbingan dan konseling, klienlah yang memilih, menentukan atau memutuskan tindakan apa yang akan dilakukannya sehubungan dengan masalah-masalah atau kondisi yang dihadapinya dengan bantuan pembimbing; sedangkan dalam pendidikan, pendidik dapat memilihkan, menentukan dan atau memutuskan apa yang akan dilakukan oleh peserta didik, di samping dapat pula menyerahkan kepada peserta didik untuk menentukan pilihannya. Dalam kondisi tertentu pendidik yang memutuskan, sedangkan peserta didik hanya menunggu apa apa yang seharusnya ia lakukan, sedangkan dalam kondisi lain peserta didiklah yang memilih dan menentukan apa yang seharusnya ia lakukan. Di samping itu dalam bimbingan selalu ada pemberian bantuan (*assistance*) kepada orang lain (klien), sedangkan dalam pendidikan dimungkinkan seseorang mendidik dirinya sendiri (*self-educated*). Arthur J. Jones (1963: 8), mengemukakan bahwa "apabila dalam suatu proses pendidikan, individu yang bersangkutan menentukan sendiri perubahan bagi dirinya atau membuat perubahan bagi dirinya sendiri, maka bimbingan tidak ada, sebab individu yang bersangkutan mendidik dirinya sendiri, tetapi kalau pendidik itu membantu individu untuk memilih, maka bimbingan baru ada".

C. Bimbingan dan Konseling Sebagai Layanan Profesional di Sekolah

Mengingat perubahan sosial yang berlangsung dengan cepat, dibarengi dengan pergeseran nilai-nilai kehidupan dalam masyarakat

serta kondisi siswa SMU yang berada dalam masa transisi, maka petugas bimbingan atau lebih dikenal guru Pembimbing pada sistem sekolah dewasa ini dituntut lebih inovatif, kreatif, dan dinamis. Layanan-layanan yang disediakan lebih kompleks dan bervariasi sesuai dengan sistem yang ada, tenaga, fasilitas, dan siswa dengan segala latar belakang dan keadaannya serta tuntutan dan perubahan dunia sekitarnya.

Mengingat siswa yang dihadapi di sekolah adalah individu normal, sedangkan tujuan bimbingan dan konseling adalah membantu siswa agar berkembang penuh dan optimal, maka bimbingan dan konseling di sekolah dewasa ini bukan lagi ditujukan bagi siswa tertentu saja, tetapi diarahkan kepada semua siswa, menyeluruh, dan merata. Tolbert (1982: 4) menyatakan "*The whole individual is the focus of help*". Di samping itu orientasi bimbingan dan konseling di sekolah bukan lagi dipusatkan pada model psikologis semata, tetapi lebih mengacu pada model *psycho-edukatif*.

Bidang garapan bimbingan dan konseling yang dapat ditelusuri sekurang-kurangnya ada empat aspek, yaitu: (1)pribadi; (2)sosial; (3)belajar; dan (4)karir. Sejalan dengan fungsi dan bidang garapan di atas, maka jenis-jenis layanan bimbingan konseling yang dapat disediakan adalah: (a)layanan orientasi; (b)layanan pemberian informasi; (c)layanan penempatan dan penyaluran; (d)layanan bimbingan kelompok; (e)layanan bimbingan pembelajaran; (f)layanan konseling perseorangan; dan (g)layanan konseling kelompok (Yusuf, 1995: 98). Di samping itu

petugas bimbingan (guru BP) sekolah juga bertanggung jawab dalam hal penyusunan, penilaian, dan pengembangan program bimbingan, pengumpulan dan penyelenggaraan himpunan data, kunjungan rumah, konferensi kasus, alih tangan kasus, penelitian dan evaluasi, melakukan koordinasi tentang program bimbingan dan konseling, melaksanakan konsultasi, dan pengembangan profesi.

Sebagai suatu profesi, wujud kebermaknaan bimbingan dan konseling banyak ditentukan oleh kualitas layanan bimbingan konseling yang dilaksanakan oleh guru Pembimbing dan kesempatan yang luas bagi para guru Pembimbing untuk mengembangkan kreativitasnya dalam layanan bimbingan konseling tersebut. Brammer (1984: 4) dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa ada tiga komponen yang perlu diperhatikan untuk menjalankan tugas bimbingan dan konseling dengan baik. Ketiga komponen itu adalah: (1)kepribadian petugas bimbingan; (2)keterampilan teknis; dan (3)kemampuan untuk menciptakan suasana kemudahan untuk berkembang pada diri klien.

1. Syarat Pribadi Guru Pembimbing

Petugas bimbingan sebagai pribadi harus mampu menampilkan jatidirinya secara utuh, tepat, dan berarti serta membangun hubungan antarpribadi (*interpersonal*) yang unik dan harmonis, dinamis, persuasif dan kreatif sehingga menjadi motor penggerak keberhasilan layanan bimbingan dan konseling. Corey (1986: 358-361), menyatakan “alat yang

paling penting untuk dipakai dalam pekerjaan seorang petugas bimbingan adalah dirinya sendiri sebagai pribadi (*ourselves as a person*). Pada bagian lain dari tulisannya itu, ia tidak ragu-ragu mengatakan bahwa "...para konselor hendaknya mengalami sebagai klien pada suatu saat, karena pengenalan terhadap diri sendiri bisa menaikkan tingkat kesadaran (*self-awareness*).

Apabila petugas bimbingan hanya menjadi reflektor perasaan, pengamat netral yang membuat penafsiran atau sebagai pribadi yang bersembunyi dibalik keamanan dari peran yang dimainkannya, ia tidak mungkin mengharapkan klien untuk berkembang ke arah yang lebih baik. Ia harus bertindak dan sekaligus sebagai model bagi kliennya. Ia menampilkan dirinya apa adanya, terbuka, dan terlibat dalam penyingkapan diri yang layak dan fasilitatif sehingga dapat mendorong klien menyatukan sifat-sifat yang sama ke dalam dirinya.

Lebih jauh Corey (1991) menyatakan kalau petugas bimbingan hanya bertumpu pada keterampilan profesional dan meninggalkan diri pribadinya, maka kegiatan-kegiatan bimbingan dan konseling akan menjadi mandul, sedangkan Tyler (1969) menekankan bahwa kompetensi intelektual, stabilitas emosi, sikap menerima dan mengerti merupakan ciri-ciri yang harus ada pada petugas bimbingan. George & Christiani dalam Yusuf (1995: 108), mengemukakan ciri-ciri petugas bimbingan yang efektif, yakni: (1) membuka diri dan menerima pengalaman sendiri;

(2)menyadari akan nilai dan pendapatnya sendiri; (3)dapat membina hubungan yang hangat dan mendalam dengan orang lain; (4)bisa membiarkan diri sendiri dilihat orang lain sebagaimana adanya; (5)menerima tanggung jawab pribadi dari perilakunya sendiri; dan (6)mengembangkan tingkat aspirasi yang realistik.

Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang petugas bimbingan dalam interelasinya dengan siswa haruslah “menghadirkan” dirinya sebagai pribadi dan menyenangkan pekerjaannya. Ia berfungsi sebagai instrumen katalisator dan agen-agen pembangkit kesadaran serta pertumbuhan klien.

2. Petugas Bimbingan Sebagai Tenaga Profesional

Bimbingan dan konseling sebagai suatu profesi merupakan pelayanan sosial yang unik, suatu pelayanan yang membutuhkan tenaga profesional yang mendapatkan pendidikan khusus dalam bidang bimbingan dan konseling. Profesi ini lebih mengacu pada pengabdian pada masyarakat demi perkembangan individu daripada mendapatkan keuntungan finansial atau kepentingan pribadi. Layanan yang bermutu dan menjangkau semua siswa di sekolah akan “menaikkan” kepedulian masyarakat sekolah akan bimbingan dan konseling serta mendorong berbagai pihak untuk berpartisipasi dalam mengembangkan bimbingan dan konseling di sekolah.

Petugas bimbingan profesional mengetahui peran dan tugas yang akan dilaksanakannya, kapan harus melaksanakan, kapan harus menghentikan serta mampu dan terampil melaksanakan tugas secara profesional. Keberadaannya di sekolah bukanlah semata-mata berhubungan dengan siswa, tetapi terkait dengan tenaga kependidikan yang lain. Petugas bimbingan sekolah hendaklah memenuhi tanggung jawabnya terhadap: (1) siswa; (2) orang tua; (3) guru; (4) kepala sekolah; (5) orang lain dalam masyarakat; dan (6) profesi.

Munro et al (1983: 48-60), mengelompokkan berbagai keterampilan yang diperlukan dalam konseling, yaitu sebagai berikut.

- a. Keterampilan memulai konseling: (1) dengan ajakan; (2) pertanyaan terbuka; (3) dengan mengikuti pokok pembicaraan; (4) dengan dorongan minimal; (5) mendengarkan dengan tepat dan aktif; (6) dengan ajakan untuk memikirkan sesuatu yang lain; (7) dengan mengajak dan menghadapkan pada situasi yang bertentangan, dan (8) dengan suasana diam.
- b. Keterampilan mengembangkan hubungan konseling; terdiri dari:
 - (1) keterampilan memberikan dorongan, seperti: (a) keterampilan mengenal perasaan; (b) mengungkapkan perasaan diri sendiri; (c) refleksi; dan (d) memahami dengan cermat;
 - (2) keterampilan memberikan pengarahan, meliputi: (a) memberikan informasi; (b) memberikan nasihat; (c) bertanya secara langsung;

(d) mempengaruhi dan mengajak; (e) menggunakan contoh pribadi; (f) memberi penafsiran; (g) mengkonfrontasikan; (h) mengupas masalah; dan (i) menyimpulkan.

Sedangkan Wayne W. Dyer et al (1977: 26-33) mengemukakan 14 kompetensi petugas bimbingan dalam melaksanakan konseling mulai dari pertemuan awal/membuka konseling sampai dengan menutup konseling. Keempat belas kompetensi dimaksud, adalah: (1) kemampuan bertanya, menjelajah, mendorong pembicaraan, mengungkapkan materi yang berkaitan dengan masalah; (2) pemberian informasi; (3) perilaku non verbal; (4) kesiapan mencapai tujuan; (5) penegasan, penekanan, dan menggarisbawahi; (6) meyakinkan, mendorong dan memberikan semangat; (7) membentuk hubungan; (8) pengujian hipotesis; (9) menyatakan kembali; (10) mengidentifikasi, menamai, menjelaskan dan memantulkan perasaan; (11) konfrontasi; (12) menginterpretasikan; (13) menyimpulkan atau merangkum materi yang penting; dan (14) mengakhiri konseling.

ACES (*Association for Counselor Education and Supervision*) merumuskan tentang "*Standard for the Preparation of Counselors and Others Personnel Services Specialists*" yang terdiri dari lima komponen, yakni: "(1) *Introduction*; (2) *Objectives*; (3) *Curriculum*; (4) *Responsibility Concerning Students in the program*; (5) *Support for the Counselor Education Program, Administratives Relations, and Institutional Resources*. Dalam bagian kurikulum dikemukakan: karakteristik umum program, pengalaman

tersupervisi dan program pengembangan. Program Inti, terdiri dari hal-hal berikut.

- 1) Pertumbuhan dan perkembangan manusia, yang menyediakan pemahaman yang luas tentang hakikat dan kebutuhan individu dalam semua tingkatan perkembangan, dengan menggunakan pendekatan psikologis, sosiologis, dan fisiologis. Juga termasuk ke dalam aspek ini: tingkah laku manusia normal dan abnormal, teori kepribadian, dan teori belajar.
- 2) Dasar-dasar sosial dan kultural.
- 3) Relasi hubungan yang bersifat membantu (*helping relationship*), yang mencakup: dasar filosofis relasi hubungan; teori konseling, praktek terbimbing dan aplikasi; teori dan praktek konsultasi; dan perkembangan konselor-klien (*self-awareness* dan *self-understanding*).
- 4) Kelompok, yang mencakup: teori dan tipe kelompok; deskripsi praktek kelompok; metode, dinamika dan keterampilan mempermudah serta praktek terbimbing.
- 5) Gaya hidup dan pengembangan karir, yang mencakup: teori pemilihan karir; hubungan pemilihan karir dan kehidupan; informasi pendidikan dan jabatan; pendekatan dalam proses pemilihan karir serta teknik-teknik eksplorasi pengembangan karir.

- 6) Penilikan individual, termasuk di dalam kelompok ini: cara pengumpulan dan interpretasi data, tes individu dan kelompok; pendekatan-pendekatan studi kasus; dan studi perbedaan individu.
- 7) Penelitian dan evaluasi, yang mencakup: statistik, rancangan penelitian, pengembangan penelitian dan usul penelitian.
- 8) Orientasi profesional, mencakup: tujuan organisasi profesi; kode etik, legalitas, standar persiapan petugas, sertifikasi, lisensi, dan peranan konselor serta petugas layanan spesialis yang lain (Tolbert, 1982: 368-369).

Untuk melengkapi program inti di atas, diberikan pula "*environmental and specialized studies*", yang akan mendukung kelancaran tugas dimana mereka akan bekerja. Misalnya, petugas bimbingan atau guru Pembimbing di SMU mengambil spesialisasi bimbingan dan konseling di SMU, serta beberapa bidang studi yang berkaitan dengan lingkungan yang menunjang kelancaran tugasnya selaku guru Pembimbing di SMU.

Selanjutnya untuk pementapan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan diberikan pula pengalaman praktek dalam situasi yang sebenarnya di bawah bimbingan petugas bimbingan yang berpengalaman. Pengalaman tersupervisi ini dapat berupa observasi, bekerja langsung dengan individu dan kelompok dalam latar (*setting*)

yang cocok, atau pengalaman tersupervisi melalui laboratorium, praktikum dan *internship* (magang).

Di samping persiapan pendidikan pre-service yang matang bagi petugas bimbingan profesional, keterandalan layanan bimbingan dan konseling di sekolah merupakan wujud lain dari kemampuan profesional petugas bimbingan. Dalam kaitan itu McCully (1968: 19-25) menyatakan bahwa ada enam tugas perkembangan yang perlu mendapat perhatian yang memungkinkan terwujudnya layanan profesional dalam bimbingan dan konseling. Keenam tugas tersebut, adalah sebagai berikut.

- 1) Pelayanan sosial yang unik, yang ditampilkan oleh petugas-petugas bimbingan harus dirumuskan sedemikian rupa sehingga secara jelas memperlihatkan perbedaan yang nyata dari pelayanan ahli atau petugas lain. Ini berarti bahwa dalam pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah, pelayanan yang ditawarkan dan dilakukan oleh petugas bimbingan jelas bedanya dari tugas atau pelayanan yang dilakukan oleh petugas lain, yang bekerja secara amatir.
- 2) Standar seleksi dan latihan bagi calon petugas bimbingan dikembangkan dan diawasi profesi. Standar ini harus mendapat persetujuan dari kelompok profesional maupun lembaga yang mempersiapkan tenaga bimbingan.

- 3) Agar standar seleksi dan latihan berguna serta menemui sasarannya, perlu dirumuskan prosedur akreditasi terhadap lembaga penyiapan petugas bimbingan.
- 4) Untuk meyakinkan pemakai jasa konseling, petugas bimbingan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan petugas bimbingan itu hendaklah memiliki kompetensi minimum, sebagai petugas bimbingan yang profesional. Sehubungan dengan itu perlu pula diselenggarakan sertifikasi yang benar-benar sah terhadap kompetensi minimum yang diharapkan.
- 5) Petugas bimbingan yang sudah memiliki sertifikasi sebagai petugas bimbingan profesional harus secara aktif memperjuangkan pengembangan dan penyelenggaraan kebebasan profesional yang memungkinkan melaksanakan pelayanan khusus yang menjadi kewajibannya.
- 6) Kelompok petugas bimbingan harus memiliki dan menerapkan kode etik yang mengatur dan mengontrol tingkah laku para anggotanya.

Sedangkan Belkin (1981: 188-189) mengemukakan lima unsur yang perlu diikuti oleh petugas bimbingan sekolah kalau ia mau diakui keterandalan layanan yang diberikannya. Kelima unsur itu adalah sebagai berikut.

- 1) Petugas bimbingan sekolah harus memulai karirnya sejak hari-hari pertama menampilkan dirinya sebagai petugas bimbingan sekolah

dengan program kerja yang jelas dan siap melaksanakan tugas tersebut.

- 2) Petugas bimbingan harus selalu mempertahankan sikap profesional tanpa mengganggu keharmonisan hubungannya dengan personil lainnya di sekolah itu dan dengan siswa.
- 3) Merupakan tanggung jawab petugas bimbingan profesional untuk memahami perannya sebagai petugas bimbingan profesional dan menerjemahkannya ke dalam kegiatan nyata.
- 4) Petugas bimbingan sekolah akan dapat efektif apabila ia memahami tanggung jawabnya kepada semua siswa, baik yang gagal, yang menimbulkan gangguan, yang berkemungkinan putus sekolah, yang mengalami kesulitan dalam belajar, yang mengalami masalah emosional, yang istimewa (*gifted*), yang berpotensi rata-rata, yang pemalu dan yang menarik diri dari khalayak ramai maupun yang bersikap menarik perhatian atau yang mengambil muka pada petugas bimbingan dan personil lainnya.
- 5) Petugas bimbingan harus memahami dan mengembangkan kompetensi untuk membantu siswa yang mengalami masalah dengan kadar yang cukup serius dan yang menderita gangguan emosional melalui berbagai kegiatan dan program di sekolah dan dalam bentuk layanan lainnya.

Dari keseluruhan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah, baik ditinjau dari tanggung jawab maupun ruang lingkup garapan jauh lebih kompleks dari pada masa-masa sebelumnya. Kompleksitas dan keberagaman tugas tersebut membutuhkan petugas bimbingan profesional yang dipersiapkan secara matang melalui pendidikan.

D. Kode Etik Konselor Indonesia

Kode Etik konselor Indonesia merupakan pegangan bagi setiap konselor (guru Pembimbing di sekolah) dalam melaksanakan tugasnya. Patokan-patokan yang telah ditetapkan tidak ubahnya seperti jalan lurus yang akan ditempuh dan pengatur diri petugas bimbingan. Andaikata tetap berjalan pada rel yang telah ditentukan, kesalahan tidak akan terjadi dan tujuan akan tercapai. Apabila seseorang keluar dari patokan yang sudah ada, akan selalu diingatkan oleh organisasi profesi dan kalau melangkah lebih jauh maka sanksi akan diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kode Etik konselor Indonesia menampilkan tiga bagian utama, dengan susunan lengkap Kode Etik dimaksud sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan

Landasan kode etik konselor adalah: (a) Pancasila, mengingat bahwa profesi konseling merupakan usaha layanan terhadap sesama manusia dalam rangka ikut membina warga negara yang bertanggungjawab; dan

(b) tuntutan profesi, mengacu kepada kebutuhan dan kebahagiaan klien sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Bab II Kualifikasi dan kegiatan profesional konselor

1. Nilai, sikap, keterampilan, dan pengetahuan

- a. Agar dapat memahami orang lain dengan sebaik-baiknya, konselor harus terus menerus berusaha menguasai dirinya. Ia harus mengerti kekurangan-kekurangan dan prasangka-prasangka pada dirinya sendiri, yang dapat mempengaruhi hubungannya dengan orang lain dan mengakibatkan rendahnya mutu layanan profesional serta merugikan klien.
- b. Dalam melakukan tugasnya membantu klien, konselor harus memperlihatkan sifat-sifat sederhana, rendah hati, sabar, menepati janji, dapat dipercaya, jujur, tertib, dan hormat.
- c. Konselor harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap saran atau peringatan yang diberikan kepadanya, khususnya dari rekan-rekan seprofesi dalam hubungannya dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan tingkah laku profesional sebagaimana diatur dalam kode etik ini.
- d. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, konselor harus mengusahakan mutu kerja yang setinggi mungkin. Untuk itu ia harus terampil menggunakan teknik-teknik dan prosedur-prosedur khusus yang dikembangkan atas dasar kaidah-kaidah ilmiah.

2. Pengakuan kewenangan

Untuk dapat bekerja sebagai konselor, diperlukan pengakuan keahlian kewenangan oleh organisasi profesi atas dasar wewenang yang diberikan kepadanya oleh pemerintah.

3. Kegiatan profesional

a. Penyimpanan dan Penggunaan Informasi

Catatan tentang diri klien yang meliputi data hasil wawancara, testing, surat menyurat, perekaman, dan data lain, semuanya merupakan informasi yang bersifat rahasia dan hanya boleh digunakan untuk kepentingan klien. Penggunaan data/informasi untuk keperluan riset atau pendidikan calon konselor dimungkinkan, sepanjang identitas klien dirahasiakan. Penyampaian informasi mengenai klien kepada keluarga atau kepada anggota profesi lain, membutuhkan persetujuan klien. Penggunaan informasi tentang klien dalam rangka konsultasi dengan anggota profesi yang sama atau yang lain dapat dibenarkan, asalkan untuk kepentingan klien dan tidak merugikan klien.

b. Keterangan mengenai bahan profesional hanya boleh diberikan kepada orang yang berwenang menafsirkan dan menggunakannya.

c. Kewajiban konselor untuk menangani klien berlangsung selama ada kesepakatan antara klien dengan konselor. Kewajiban berakhir

jika hubungan konseling berakhir, klien mengakhiri hubungan kerja atau konselor tidak lagi bertugas sebagai konselor.

4. Testing

- a. Suatu jenis alat tes hanya diberikan oleh petugas yang berwenang menggunakan dan menafsirkan hasilnya. Konselor harus selalu memeriksa dirinya apakah ia mempunyai wewenang yang dimaksud.
- b. Testing diperlukan bila dibutuhkan data tentang sifat atau ciri kepribadian yang menuntut adanya perbandingan dengan sampel yang lebih luas, misalnya taraf inteligensia, minat, bakat khusus, dan kecenderungan dalam pribadi seseorang.
- c. Data yang diperoleh dari hasil testing itu harus diintegrasikan dengan informasi lain yang telah diperoleh dari klien sendiri atau dari sumber lain.
- d. Data hasil testing harus diperlakukan setaraf data dan informasi lain tentang klien.
- e. Konselor harus memberikan orientasi yang tepat kepada klien mengenai alasan digunakannya tes dan apa hubungannya dengan masalahnya. Hasilnya harus disampaikan kepada klien dengan disertai penjelasan tentang arti dan kegunaannya.

- f. Hasil testing hanya dapat diberitahukan kepada pihak lain sejauh pihak lain yang diberitahu itu ada hubungannya dengan usaha bantuan kepada klien dan tidak merugikan klien.
- g. Pemberian suatu jenis tes harus mengikuti pedoman atau petunjuk yang berlaku bagi tes yang bersangkutan.

5. Riset

- a. Dalam melakukan riset, di mana tersangkut manusia dengan masalahnya sebagai subyek, harus dihindari hal-hal yang dapat merugikan subyek yang bersangkutan.
- b. Dalam melaporkan hasil riset di mana tersangkut klien sebagai subyek, harus dijaga agar identitas subyek dirahasiakan.

6. Layanan Individual: hubungan dengan klien

- a. Konselor harus menghormati harkat pribadi, integritas dan keyakinan klien.
- b. Konselor harus menempatkan kepentingan kliennya di atas kepentingan pribadinya. Demikian pun dia tidak boleh memberikan layanan bantuan di luar bidang pendidikan, pengalaman, dan kemampuan yang dimilikinya.
- c. Dalam menjalankan tugasnya, konselor tidak mengadakan pembedaan atas dasar suku, bangsa, warna kulit, kepercayaan atau status sosial ekonomi.

- d. Konselor tidak akan memaksa untuk memberikan bantuan kepada seseorang dan tidak akan mencampuri urusan pribadi orang lain tanpa izin dari orang yang bersangkutan.
- e. Konselor bebas memilih siapa yang akan diberi bantuan, akan tetapi dia harus memperhatikan setiap permintaan bantuan, lebih-lebih dalam keadaan darurat atau apabila banyak orang yang menghendaki.
- f. Kalau konselor sudah turun tangan membantu seseorang, maka dia tidak akan melalaikan klien tersebut, walinya atau orang yang bertanggung jawab padanya.
- g. Konselor harus menjelaskan kepada klien sifat hubungan yang sedang dibina dan batas-batas tanggung jawab masing-masing, khususnya sejauhmana dia memikul tanggung jawab terhadap klien.
- h. Hubungan konselor mengandung kesetiaan ganda kepada klien, masyarakat, atasan, dan rekan-rekan sejawat. Apabila timbul masalah dalam soal kesetiaan ini, maka harus diperhatikan kepentingan pihak-pihak yang terlibat dan juga tuntutan profesinya sebagai konselor. Dalam hal ini terutama sekali harus diperhatikan ialah kepentingan klien.
- i. Apabila timbul masalah antara kesetiaan kepada klien dan lembaga tempat konselor bekerja, maka konselor harus menyampaikan

situasinya kepada klien dan atasannya. Dalam hal ini klien harus diminta untuk mengambil keputusan apakah dia ingin meneruskan hubungan konseling dengannya.

- j. Konselor tidak akan memberikan bantuan profesional kepada sanak keluarga, teman-teman karibnya, sehingga hubungan profesional dengan orang-orang tersebut mungkin dapat terancam oleh kaburnya peranan masing-masing.
 - k. Klien sepenuhnya berhak untuk mengakhiri hubungan dengan konselor, meskipun proses konseling belum mencapai suatu hasil yang konkret. Sebaliknya konselor tidak akan melanjutkan hubungan apabila klien ternyata tidak memperoleh manfaat dari hubungan itu.
7. Konsultasi dan hubungan dengan rekan atau ahli lain
- a. Dalam rangka pemberian layanan kepada seorang klien, kalau konselor merasa ragu-ragu tentang suatu hal, maka ia harus berkonsultasi dengan rekan-rekan selingkungan profesi. Akan tetapi, untuk itu ia harus mendapat izin terlebih dahulu dari kliennya.
 - b. Konselor harus mengakhiri hubungan konseling dengan seorang klien bila pada akhirnya dia menyadari tidak dapat memberikan pertolongan kepada klien tersebut, baik karena kurangnya kemampuan/keahlian maupun keterbatasan pribadinya. Dalam hal

ini konselor akan mengizinkan klien untuk berkonsultasi dengan petugas atau badan lain yang lebih ahli, atau ia akan mengirimkan kepada orang atau badan ahli tersebut, tetapi harus atas dasar persetujuan klien.

- c. Bila pengiriman ke ahli lain disetujui klien, maka akan menjadi tanggung jawab konselor untuk menyarankan kepada orang atau badan yang mempunyai keahlian khusus.
- d. Bila konselor berpendapat klien perlu dikirim ke ahli lain, akan tetapi klien menolak pergi kepada ahli yang disarankan oleh konselor, maka konselor mempertimbangkan apa baik-buruknya kalau hubungan mau diteruskan lagi.

Bab III Hubungan kelembagaan dan hak serta kewajiban konselor

1. Jika konselor bertindak sebagai konsultan pada suatu lembaga, maka harus ada pengertian dan kesepakatan yang jelas antara dia dengan pihak lembaga dan dengan klien yang menghubungi konselor di tempat lembaga itu. Sebagai seorang konsultan, konselor harus tetap mengikuti dasar-dasar pokok profesi dan tidak bekerja atas dasar komersial.
2. Prinsip-prinsip yang berlaku dalam layanan individual, khususnya tentang penyimpanan serta penyebaran informasi tentang klien dan hubungan konfidensial antara konselor dengan klien, berlaku juga bila konselor bekerja dalam hubungan kelembagaan.

3. Setiap konselor yang bekerja dalam hubungan kelembagaan turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan peraturan kerja sama dengan pihak atasan atau bawahannya, terutama dalam rangka layanan konseling dengan menjaga rahasia pribadi yang dipercayakan kepadanya.
4. Peraturan-peraturan kelembagaan yang diikuti oleh semua petugas dalam lembaga harus dianggap mencerminkan kebijaksanaan lembaga itu dan bukan pertimbangan pribadi. Konselor harus bertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasannya. Sebaliknya dia berhak pula mendapat perlindungan dari lembaga itu dalam menjalankan profesinya.
5. Setiap konselor yang menjadi anggota staf suatu lembaga harus mengetahui tentang program-program yang berorientasi kepada kegiatan-kegiatan dari lembaga itu dari pihak lain, pekerjaan konselor harus dianggap sebagai sumbangan khas dalam mencapai tujuan lembaga itu.
6. Jika dalam rangka pekerjaan dalam suatu lembaga, konselor tidak cocok dengan ketentuan-ketentuan atau kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berlaku di lembaga itu, maka ia harus mengundurkan diri dari lembaga tersebut.
7. Konselor yang tidak bekerja dalam hubungan kelembagaan diharapkan mentaati kode etik jabatannya sebagai konselor dan berhak

untuk mendapat dukungan serta perlindungan dari rekan-rekan seprofesi.

8. Kalau konselor merasa perlu untuk melaporkan sesuatu hal tentang klien kepada pihak lain (misalnya pimpinan badan tempat ia bekerja), atau kalau ia diminta keterangan tentang klien oleh petugas suatu badan di luar profesinya, dan ia harus juga memberikan informasi itu, maka dalam memberikan informasi itu harus sebijaksana mungkin dengan berpedoman pada pegangan bahwa dengan berbuat begitu klien tetap dilindungi dan tidak dirugikan.
9. Konselor tidak dibenarkan menyalahgunakan jabatannya untuk maksud mencari keuntungan pribadi atau maksud-maksud lain yang dapat merugikan klien, ataupun menerima komisi atau balas jasa dalam bentuk yang kurang wajar.
10. Konselor harus selalu mengkaji tingkah laku dan perbuatannya apakah tidak melanggar kode etik ini.

E. Kerangka Konseptual Perumusan Program Kerja MGP melalui Pendekatan Analisis SWOT

Untuk memberikan gambaran teoretis tentang perumusan program kerja MGP, merujuk pada pendapat Herman J. Peters dan Bruce Shertzer (1974: 111-113) dalam buku *Guidance Program Development and Management*. Mengacu pada buku dimaksud, tahapan pengembangan

program bimbingan konseling dapat dirangkum dalam tahapan sebagai berikut.

1. Perencanaan (*Planning*)

Dalam tahapan perencanaan ini dirumuskan materi kegiatan apa saja yang memungkinkan untuk dirumuskan dalam perumusan program kerja. Untuk menggali informasi dalam tahap perencanaan ini, biasanya perlu dilakukan analisis kebutuhan dari subyek yang akan menjadi fokus dari implementasi program kerja yang dirumuskan. Misalnya dalam kaitannya dengan analisis kebutuhan perumusan program kerja MGP, maka dapat digali analisis kebutuhan dari guru Pembimbing dan siswa dalam kaitannya dengan layanan bimbingan konseling di sekolah.

2. Membuat Keputusan (*Decision-Making*)

Pada tahap ini merupakan tahap untuk memutuskan bentuk program kerja MGP yang akan dilaksanakan. Paling tidak ada dua faktor yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam tahap pembuatan keputusan ini, yakni: (1) rasional dari program kerja yang akan dilaksanakan ditinjau dari prinsip dan konsep layanan bimbingan konseling; dan (2) tingkat signifikansi dari program kerja yang dirumuskan dalam upaya mengembangkan potensi siswa.

3. Koordinasi (*Coordination*)

Dalam tahap ini, perumus program melakukan analisis bagaimana program kerja yang telah diputuskan dapat diimplementasikan secara efektif dengan melibatkan berbagai pihak. Misalnya dalam kaitannya dengan perumusan program kerja MGP, maka dalam implementasinya dapat berkoordinasi dengan berbagai pihak terkait, seperti dengan kepala sekolah, guru Pembimbing, Dinas Pendidikan Kota Bandung, dan kalangan akademisi atau pakar Pembimbing dari perguruan tinggi.

4. Mengarahkan (*Directing*)

Dalam tahap ini, perumus program menjelaskan bagaimana teknik implementasi dari program kerja yang telah dirumuskan. Petunjuk teknik dan petunjuk pelaksanaan diperlukan untuk memberikan arahan yang jelas kepada pihak-pihak yang didelegasikan dalam pelaksanaan program kerja yang telah dirumuskan.

5. Mengembangkan (*Developing*)

Merupakan tahap pelaksanaan dari program kerja yang telah dirumuskan, di mana pihak pengembang program memberikan ruang dan waktu untuk mengembangkan program kerja yang telah dilaksanakan selama proses implementasi atas dasar manfaat dan efektivitas hasil.

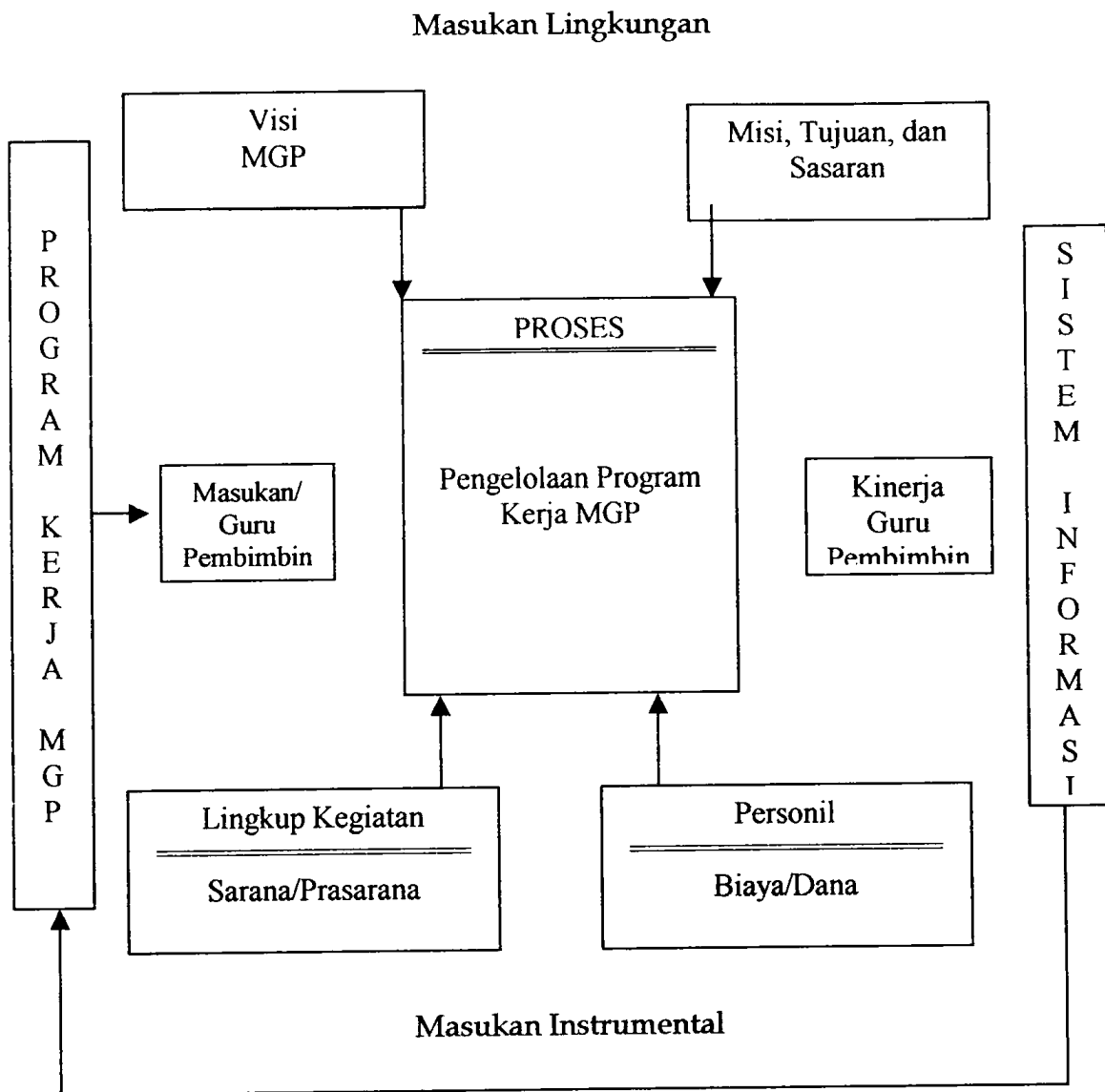
6. Evaluasi (*Evaluating*)

Adalah tahap yang memfokuskan untuk menilai tingkat efektivitas dalam proses pelaksanaan program kerja dan analisis dampak dari pelaksanaan program kerja terhadap kualitas perilaku dari pihak yang menjadi subyek pelaksanaan program kerja dimaksud.

7. Perencanaan untuk tahap berikutnya (*Planning Future Steps*)

Dalam tahap ini merupakan kesimpulan dan refleksi dari analisis hasil evaluasi di mana dirumuskan upaya perbaikan dan pengembangan program kerja untuk tahap atau kegiatan berikutnya.

Dalam kaitannya dengan aplikasi pendekatan analisis SWOT, maka Rochman Natawidjaja dalam Jurnal Psikopedagogia (2000: 81) mengemukakan pentingnya untuk melakukan mawas diri atau penilaian diri sendiri (*self-evaluation*) terhadap aspek-aspek kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dihadapi. Dalam konteks perumusan program kerja MGP, maka penilaian diri sendiri (*self-evaluation*) tersebut dilakukan terhadap aspek-aspek internal (kekuatan dan kelemahan) dan aspek-aspek eksternal (peluang dan tantangan) dalam pengelolaan MGP tersebut. Misalnya, secara rinci Rochman Natawidjaja, (Jurnal Psikopedagogia, 2000: 82) menggambarkan konsep penilaian diri sendiri melalui analisis SWOT pada upaya mengidentifikasi komponen-komponen secara sistemik sebagaimana disajikan dalam gambar 3.



Gambar 3

**Analisis Sistemik Mengenai Komponen-Komponen yang Perlu Dikaji Dalam Penilaian-Diri Program Kerja MGP
(Dimodifikasi dari Rochman Natawidjaja, 2000: 83)**

Pada gambar 3 dapat dipahami prinsip umum bahwa produk dari penilaian diri melalui analisis SWOT akan bermuara pada perumusan program kerja sebagai wujud dari pengembangan program kerja yang telah ada. Dengan demikian, perumusan program kerja MGP melalui pendekatan analisis SWOT akan memiliki makna sebagai bentuk

perumusan perencanaan strategik. Dalam perencanaan strategik tersebut, pada akhirnya akan dimunculkan kriteria alternatif. Wheelen & Hunger, Tilles (1963) yang dikutip Salusu (1996: 387), merumuskan beberapa pertanyaan yang dapat digunakan dalam menentukan kriteria penilaian diri sendiri ketika merumuskan alternatif, sebagai berikut.

1. Apakah strategi itu mencakup suatu tingkat risiko yang dapat diterima?
2. Apakah strategi itu ke dalam, selalu konsisten, artinya apakah konsisten dengan misi, tujuan, sasaran, kekuatan, sumber daya, dan nilai-nilai manajemen, dan karyawan?
3. Apakah strategi itu bertentangan dengan strategi-strategi yang lain dalam organisasi?
4. Apakah strategi itu konsisten dengan lingkungan?
5. Apakah strategi itu sesuai dengan sumber daya yang tersedia?
6. Apakah strategi itu mempunyai jangka waktu yang sesuai?
7. Apakah strategi itu mencakup kegiatan menghasilkan produk baru untuk pemasaran baru?
8. Apakah strategi itu dapat dilaksanakan?

