

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan untuk menunjukkan apakah kegiatan itu disiapkan dengan sungguh-sungguh, dan apakah pelaksanaan kegiatan sudah sesuai dengan yang diharapkan, ini cukup penting. Lebih-lebih tuntutan itu muncul atau datang dari yang biasa menggunakan jasa layanan bimbingan dan konseling di sekolah yaitu para siswa dan termasuk dari para Pengawas yang dalam tugasnya ikut bertanggung jawab terhadap jalannya layanan kegiatan bimbingan dan konseling yang ada di sekolah-sekolah.

Tuntutan dari berbagai pihak terhadap kinerja, secara khusus terhadap para guru pembimbing secara profesional semakin dibutuhkan, kerja nyata para pembimbing sudah sangat dinanti-nanti. Seperti M. Solehudin (2000:38) mengemukakan sebagai berikut.

Arus globalisasi yang semakin deras, serta menghembusnya angin kebebasan yang kian terbuka semakin menuntut para guru pembimbing untuk tampil secara lebih profesional. Dalam menghadapi kondisi seperti ini, ... layanan bimbingan sekarang ini benar-benar dipertaruhkan.

Gambaran mengenai kondisi layanan bimbingan dan konseling di masa kini mustahil akan berkembang kearah yang lebih baik, lebih maju, dan lebih berkualitas serta lebih profesional kalau guru pembimbingnya sendiri tidak memiliki hasrat dan keinginan untuk mengubahnya. Sunaryo Kartadinata (2000:5) mengemukakan sebagai berikut.

Bimbingan dan konseling bukan sekedar sebuah pekerjaan melainkan suatu profesi yang mensyaratkan pengembannya menguasai perangkat

kompetensi, sikap, dan sistem nilai, ciri kepribadian tertentu yang terinternalisasi sebagai suatu keutuhan, dan secara konsisten dinyatakan dalam cara berpikir dan bertindak sebagai instrumen untuk mempengaruhi perkembangan peserta didik.

Kinerja yang dimiliki para pembimbing saat ini dinilai masih cenderung belum begitu memuaskan atau belum sesuai dengan yang diharapkan oleh berbagai pihak. Seperti oleh siswa yang langsung merasakan upaya layanan bimbingan dan konseling di sekolah, oleh guru mata pelajaran sebagai mitra yang berada di lingkungan sekolah, oleh Kepala Sekolah yang dalam tugasnya senantiasa dituntut untuk mampu mewujudkan harapan orang tua yang memberi kepercayaan terhadap sekolah yang dipimpinnya, dan oleh Pengawas yang dalam tugasnya dituntut pula untuk mampu mewujudkan harapan masyarakat (lebih dari sekedar harapan orang tua) di tingkat wilayah baik kabupaten maupun propinsi yang menjadi mitra kepala-kepala kantor di daerah-daerah yang dipimpinnya.

Tuntutan terhadap kinerja guru pembimbing tentu tidak hanya datang dari luar atau lingkungan tempat di mana guru pembimbing itu melakukan aktivitasnya, tetapi secara sadar termasuk juga tuntutan kinerja yang berasal dari individu guru pembimbing itu sendiri. Indikasi munculnya berbagai keluhan tentang menurunnya kinerja guru pembimbing ada kecenderungan lebih disebabkan oleh kondisi internal guru pembimbing tersebut. Hilangnya gairah kerja, kurangnya dorongan untuk mengadakan inovasi-inovasi, atau mungkin kurangnya kemauan untuk mengadakan upaya-upaya meningkatkan layanan bimbingan dan konseling. Ini berarti bahwa tuntutan dalam upaya meningkatkan kinerja guru pembimbing muncul tidak hanya berasal dari lingkungan guru

pembimbing (eksternal), namun juga berasal dari dalam guru pembimbing sendiri (internal).

Sementara Pembinaan dan pengembangan guru pembimbing hingga saat ini sudah berjalan dengan berbagai langkah. Langkah-langkah itu diarahkan semata-mata untuk berusaha memperbaiki dan meningkatkan cara kerja para guru pembimbing. Namun nampaknya langkah-langkah yang diambil masih belum begitu memuaskan dan belum dapat memenuhi tuntutan dan harapan pihak-pihak yang biasa menggunakan upaya layanan Bimbingan dan Konseling sebagai tempat dalam memecahkan, menangani, dan menyelesaikan persoalan yang muncul. Hal ini diketahui dari berbagai penilaian dan pengamatan yang dilakukan oleh para pengawas di lapangan dan para peneliti yang mengkaji kondisi kinerja para guru pembimbing di sekolah.

Teori-teori dan hasil-hasil kajian ilmiah tentang bimbingan dan konseling sudah disebar dan meluas, yang dibicarakan melalui pertemuan-pertemuan, seminar, lokakarya, dan berbagai kesempatan, namun nampaknya masih tetap belum juga mampu mendorong para guru pembimbing untuk melakukan tindakan yang berarti. Furqon dkk.(2000 : 26) menjelaskan sebagai berikut.

Selama ini, upaya peningkatan kinerja guru, termasuk guru pembimbing, terus dilakukan baik melalui pendidikan kualifikasi (misalnya peningkatan kualifikasi guru dari D 3 ke S 1) maupun melalui berbagai program pendidikan yang sifatnya penyegaran seperti penataran, seminar, lokakarya, dan sebagainya. Namun penyelenggaraan pendidikan dan penataran semacam itu lajimnya belum memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam meningkatkan kinerja profesional guru dan guru pembimbing di sekolah.

Selain itu M.D. Dahlan (1987:4) mengemukakan pula sebagai berikut.

Di Indonesia, kecenderungan perkuliahan konseling masih menekankan akan penguatan teori, dan kurang memperhatikan aplikasinya dalam tugas konseling. Petugas bimbingan konseling di sekolah masih merasakan kesulitan dalam mengimplementasikan teori bimbingan dan konseling. Apalagi apabila dilihat banyaknya teori dan pendekatan yang harus mereka cernakan.

Guru, dalam hal ini guru pembimbing memiliki arti yang tidak dapat disepelekan dalam mengupayakan agar proses pendidikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dedi Supriadi (1998:178) menjelaskan : “Semua orang tahu bahwa dalam semua ikhtiar pendidikan, guru mempunyai peranan kunci, ... Apa yang kita siapkan dalam pendidikan berupa sarana dan prasarana, biaya dan kurikulum, hanya akan berarti jika diberi arti oleh guru”.

Penilaian sebagai bentuk kegiatan dapat menunjukkan apakah guru itu memiliki arti atau tidak, andal atau tidak, dalam merealisasikan program-program yang direncanakannya, dan dari hasil penilaianpun dapat dilihat kinerja dari guru-guru yang di dalamnya termasuk guru pembimbing. Sehubungan dengan hal tersebut Rose & Nyre (Munandir, 1996:278) menjelaskan bahwa : “Melalui penilaian bisa ditunjukkan bukti-bukti keandalan, atau ketaandalan, program-program bimbingan”.

Untuk mendukung pelaksanaan penilaian kinerja berarti kriteria penilaian yang selama ini digunakan dianggap perlu ditinjau, selanjutnya perlu mencari alternatif bentuk penilaian yang bisa mengungkap perilaku guru pembimbing secara menyeluruh atau secara komprehensif. Sehingga diharapkan sesuai dengan fungsinya, kegiatan penilaian secara objektif betul-betul dapat dijadikan bahan

umpan balik untuk upaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru pembimbing di sekolah. Di era sekarang ini rumusan yang dapat digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja guru pembimbing dituntut perlu memiliki objektivitas yang mencakup semua aspek perilaku seperti diantaranya : cara kerja, kualitas, dan tuntutan bagi para pembimbing dan hal lainnya.

Sehubungan dengan hal tersebut berarti kebutuhan akan penilaian secara komprehensif saat ini harus sudah dimiliki dan diterapkan sebagai alat yang akan digunakan untuk mengetahui kondisi guru pembimbing dilihat dari kinerja yang dilakukannya. Petunjuk Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling (1994:22) menjelaskan sebagai berikut.

Dalam keseluruhan kegiatan layanan bimbingan dan konseling penilaian diperlukan untuk memperoleh umpan balik terhadap keefektifan layanan bimbingan dan konseling yang telah dilaksanakan. Penilaian perlu diprogramkan secara sistematis dan terpadu. Kegiatan penilaian baik mengenai proses maupun hasil perlu dianalisis untuk kemudian dijadikan dasar dalam tindak lanjut perbaikan dan pengembangan program layanan bimbingan.

Setelah kriteria penilaian berikutnya yang perlu diperhatikan pula tentang kinerja profesional guru pembimbing yang dalam hal ini M.Solehudin (2000:38) menjelaskan bahwa :” ... kinerja profesional yang dimaksud mencakup tiga unsur pokok berikut : kualitas pribadi, manajemen bimbingan dan konseling, dan penyelenggaraan layanan bimbingan”.

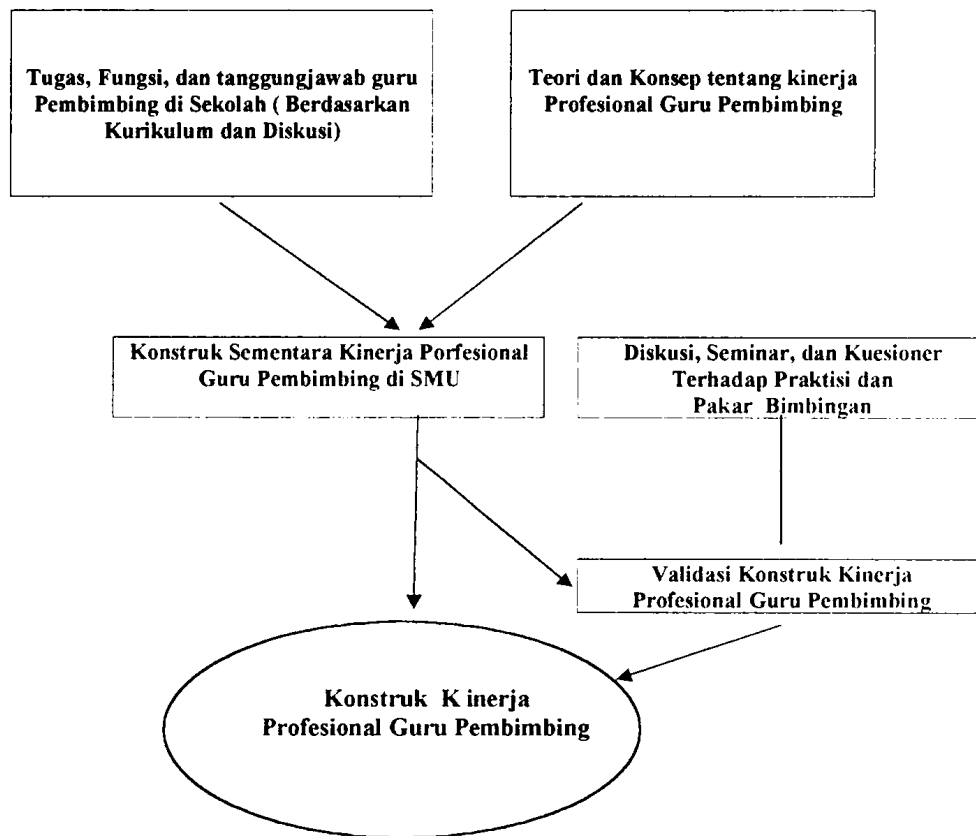
Secara lebih rinci, unsur-unsur kinerja profesional guru pembimbing tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 :
Unsur-unsur Kinerja Profesional Guru Pembimbing di Sekolah

No.	ASPEK KINERJA	SUB-ASPEK (INDIKATOR)
01	Hubungan Antar Pribadi	a. Penerimaan dan penghargaan terhadap orang lain b. Kecenderungan untuk membantu orang lain c. Empati terhadap masalah orang lain d. Ketrebukaan dan ketulusan e. Kehangatan dan perhatian f. Stabilitas emosi
02	Etos Kerja dan Komitmen Profesional	a. Motivasi berprestasi b. Komitmen terhadap profesi bimbingan c. Ulet menghadapi rintangan d. Kemandirian dalam bekerja e. Kepedulian terhadap organisasi profesi
03	Etika dan Moral dalam Berprilaku	a. Agama sebagai acuan moral b. Norma budaya sebagai acuan moral c. Kode etik profesi bimbingan d. Nilai-nilai kemanusiaan universal
04	Dorongan dan upaya Pengembangan diri	a. Dorongan dan upaya untuk meningkatkan kemampuan b. Partisipasi dalam kegiatan ilmiah c. Gemar melakukan penelitian dan evaluasi diri d. Menelaah hasil penelitian dan karya ilmiah
05	Kemampuan Pemecahan Masalah dan Penyesuaian Diri	a. Pemahaman terhadap berbagai situasi baru dan permasalahan yang dihadapi. b. Kemampuan untuk mencari menemukan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. c. Kemampuan untuk menyesuaikan diri secara sehat dengan berbagai tuntutan lingkungan
06	Upaya Pemberian Bantuan kepada Siswa	a. Penyelenggaraan bantuan terhadap siswa dalam menyusun rencana individual b. Penyelenggaraan kegiatan bimbingan / konseling kelompok. c. Penyelenggaraan layanan konseling khusus terhadap siswa yang memerlukan.
07	Manejemen BK di sekolah	a. Menyusun Program BK di sekolah b. Mengorganisasikan dan mengadministrasikan program c. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan dan hasil bimbingan
08	Instrumentasi Bimbingan	a. Mengembangkan instrumen b. Mengadministrasikan dan menafsirkan hasilnya c. Memanfaatkan hasil pengukuran untuk BK
09	Penyelenggaraan Layanan Bimbingan	a. Layanan bimbingan kepada siswa b. Layanan konsultasi dan kerjasama dengan pihak lain c. Kemampuan pemecahan masalah

Rumusan diatas berdasarkan hasil penelitian dianggap sudah cukup valid dan obyektif (uji validitas terlampir) untuk digunakan sebagai acuan dalam mengadakan studi kinerja profesional guru pembimbing. Karena rumusan kinerja profesional guru pembimbing di atas dilakukan melalui suatu studi yang komprehensif dengan melibatkan penggunaan data dan informasi yang kompleks dan beragam baik jenis, sumber, maupun teknik untuk mengumpulkannya. Seperti

dapat dilihat pada alur pengembangan konstruk kinerja profesional guru pembimbing di sekolah di bawah ini :



Bagan 1 : Alur Pengembangan Konstruk Kinerja Profesional Guru Pembimbing di Sekolah

Rumusan diatas mulai dari unsur-unsur kinerja hingga sampai pada penjelasan tentang alur pengembangan konstruk kinerja profesional guru pembimbing merupakan gambaran yang membuka wawasan penulis untuk melakukan suatu langkah nyata dalam kaitannya dengan akuntabilitas kinerja profesional guru pembimbing dalam hal ini M. Solehudin (2000:41) menguraikan bahwa :



Rumusan kinerja profesional guru pembimbing yang dihasilkan dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan seperti untuk kepentingan studi akuntabilitas kinerja guru pembimbing, pengembangan berbagai program pendidikan dan pelatihan, pengembangan penelitian tindakan kolaboratif, penyempurnaan kurikulum pendidikan tenaga konselor, dan sejenisnya.

Dengan memperhatikan uraian diatas penulis terdorong untuk mengadakan penelitian yang diberi judul PERSEPSI SISWA DAN PENGAWAS TENTANG KINERJA PROFESIONAL GURU PEMBIMBING DI SLTP. Diharapkan melalui penelitian ini akan menjawab persoalan yang erat kaitannya dengan pelaksanaan kinerja profesional dari guru pembimbing. Selain itu penelitian ini diharapkan pula dapat lebih memperjelas arah upaya yang perlu dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan bentuk dan sistem pelaksanaan kinerja profesional guru pembimbing yang ada di SLTP.

B. Perumusan Masalah

Memperhatikan judul penelitian, termasuk uraian yang melatar belakangnya, secara rinci di bawah ini akan dikedepankan rumusan masalah sebagai acuan dalam memahami dan mengarahkan langkah-langkah penelitian yang akan ditempuh.

1. Bagaimana pandangan (persepsi) siswa tentang kinerja profesional yang dimiliki guru pembimbing ?
2. Bagaimana penilaian pengawas tentang kinerja profesional yang dimiliki guru pembimbing di SLTP ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian akan lebih terarah apabila memiliki kejelasan apa yang ingin dicapai dan diperoleh, dengan kata lain dalam penelitian harus terlebih dahulu dikemukakan apa yang menjadi tujuan diadakannya penelitian. Sehubungan dengan hal itu di bawah ini akan diuraikan tujuan penelitian yang ingin dicapai :

1. Ingin mengetahui gambaran mengenai pandangan (persepsi) siswa tentang kinerja yang dimiliki guru pembimbing ?
2. Ingin mengetahui hasil penilaian tentang kinerja profesional yang dimiliki guru pembimbing SLTP ?

Manfaat yang akan diberikan dari hasil penelitian ini adalah dapat dijadikan pegangan bagi para pengawas, kepala sekolah, koordinator pembimbing, guru pembimbing dalam menentukan langkah kearah yang lebih baik.

Manfaat lain yang bisa diperoleh dari penelitian ini dapat memperjelas kemungkinan upaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja profesional guru pembimbing sebagai tindak lanjut dari hasil penilaian pengawas dan pandangan siswa dalam kinerja professional guru pembimbing.

D. Asumsi-asumsi Penelitian

1. Pengembangan program pelayanan bimbingan dan konseling ditempuh melalui pemanfaatan yang maksimal dari hasil pengukuran dan penilaian terhadap individu yang terlibat dalam proses pelayanan dan program bimbingan dan konseling itu sendiri.



2. Keberhasilan program bimbingan menuntut berbagai upaya dari seluruh personel sekolah. Agar memperoleh efektifitas program secara maksimum, maka sekolah seharusnya memiliki guru pembimbing yang profesional, yang memiliki pemahaman dan keterampilan dalam memberikan bimbingan, penilaian, dan perkembangan siswa.
3. Program bimbingan dan konseling merupakan komponen yang terpadu dengan program pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemberian layanan bimbingan merupakan tugas bersama semua personel sekolah (terutama guru pembimbing), sesuai dengan kinerjanya masing-masing.
4. Penilaian perlu diprogramkan secara sistematis dan terpadu. Kegiatan penilaian baik mengenai proses maupun hasil perlu dianalisis untuk kemudian dijadikan dasar dalam tindak lanjut untuk perbaikan dan pengembangan program layanan bimbingan.

E. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif, yaitu suatu metode untuk meneliti status kelompok manusia, suatu objek, set kondisi, dan sistem pemikiran pada masa sekarang. Tujuannya adalah membuat gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antar fenomena yang diteliti.

Penelitian deskriptif dijelaskan oleh Yatim Riyanto (2001:19) sebagai berikut.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian

deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan menguji hipotesis.

Adapun langkah yang diambil untuk mengumpulkan data penelitian menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut : Studi Kepustakaan, observasi , wawancara dan kuesioner/angket kinerja profesional guru pembimbing untuk siswa.

F. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di wilayah Kecamatan Lembang atau Wilayah Bandung Barat Utara, yaitu di SLTP Negeri 1 Lembang, SLTP Negeri 2 Lembang, dan SLTP Negeri 3 Lembang

G. Sistematika

Tesis ini penulis susun mengacu kepada sistematika karangan sebagai berikut.

Bab Pertama Pendahuluan, yang meliputi : Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan Penelitian, asumsi-asumsi, Metode penelitian, lokasi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab Kedua, Persepsi siswa dan penilaian pengawas tentang Kinerja Profesional Guru Pembimbing yang meliputi : Konsep dasar persepsi siswa dan penilaian pengawas, kinerja profesional guru pembimbing, persepsi siswa dan penilaian pengawas tentang kinerja professional guru pembimbing.

Bab Ketiga, Metode Penelitian yang meliputi : Metode penelitian, Teknik pengumpulan data, pengembangan instrumen, populasi dan sampel, dan analisis penelitian.

Bab Keempat, Deskripsi Hasil Penelitian dan Pembahasannya yang meliputi : Deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab Kelima, Kesimpulan dan Rekomendasi yang meliputi : Kesimpulan dan rekomendasi.

Daftar pustaka

Lampiran-lampiran.

Daftar Riwayat Hidup

