

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dari penelitian tentang spektrum petugas bimbingan di SMA ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat perbedaan pandangan di antara para pakar bimbingan dalam merumuskan spektrum petugas bimbingan di SMA (dilihat dari segi latar belakang pendidikan dalam bimbingan). Perbedaan tersebut terjadi baik dalam hal kategorisasi (level dan banyaknya kategori jenis petugas), penentuan lingkup tugas-kewenangan dan kompetensi, maupun dalam hal sebutannya. Namun di balik perbedaan tersebut, dalam segi-segi tertentu terdapat kesamaan pandang di antara mereka. Mereka sama-sama memandang bahwa semakin tinggi latar belakang pendidikan petugas bimbingan dalam bidang bimbingan berarti semakin tinggi pula kualifikasi profesionalnya. Petugas bimbingan yang lebih tinggi kualifikasi profesionalnya dipersyaratkan untuk menguasai seluruh kompetensi petugas bimbingan yang lebih rendah di samping menguasai kompetensi-kompetensi lain yang dipersyaratkan untuknya.

2. Secara aktual, spektrum petugas bimbingan di SMA masih sangat beragam. Secara garis besar, spektrum petugas bimbingan tersebut terdiri atas empat jenis, yakni (a) petugas bimbingan bukan lulusan BP/PPB dan belum pernah mengikuti pendidikan minor dan penataran bimbingan, (b) petugas bimbingan bukan lulusan BP/PPB tetapi pernah mengikuti pendidikan minor dan atau penataran bimbingan, (c) petugas bimbingan lulusan sarjana muda atau D3 BP/PPB, dan

(d) petugas bimbingan lulusan S1 BP/PPB. Semua jenis petugas bimbingan tersebut lajim disebut dengan guru BP atau kadang-kadang guru BK. Tak ada perbedaan mencolok di antara mereka (terutama antara lulusan S1 dan sarjana muda atau D3 BP/PPB serta dengan yang bukan lulusan BP/PPB tetapi pernah mengikuti pendidikan minor dan atau pentaran bimbingan) baik dalam lingkup tugas yang dilakukan maupun dalam lingkup kompetensi yang dikuasai. Sedikit perbedaan terjadi dalam hal visi bimbingan, yakni para petugas bimbingan lulusan BP/PPB menunjukkan visi yang lebih tepat dan lebih konsisten daripada yang bukan lulusan BP/PPB.

3. Spektrum petugas bimbingan yang diperkirakan layak diterapkan di SMA saat ini secara garis besar terdiri atas dua jenis petugas bimbingan, yakni (1) petugas bimbingan bukan lulusan BP/PPB berpengalaman mengajar minimal dua tahun yang ditugasi bimbingan setelah mengikuti program pendidikan penyetaraan dalam bimbingan (dengan sebutan guru pembimbing) dan petugas bimbingan lulusan BP/PPB (dengan sebutan konselor). Petugas bimbingan yang berkualifikasi pendidikan sarjana muda atau D3 BP/PPB belum dianggap sebagai konselor penuh, sehingga menduduki klasifikasi tersendiri pada kelompok konselor (dengan sebutan konselor muda). Sebutan umum bagi petugas-petugas bimbingan tersebut adalah pembimbing.

Fungsi utama guru pembimbing adalah "membantu" penyelenggaraan bimbingan di sekolah, sehingga lingkup tugas kewenangannya berkisar pada menyelenggarakan aktivitas-aktivitas administrasi dan beberapa pelayanan bimbingan yang lebih bersifat informatif dan sederhana. Tugas utama konselor muda juga masih bersifat "membantu", dalam arti belum berwenang penuh untuk menyelenggarakan seluruh aktivitas

bimbingan. Karena itu lingkup tugas kewenangannya masih banyak berkenaan dengan tugas-tugas administrasi dan pelayanan bimbingan yang sederhana, tapi dalam lingkup yang lebih luas dan lebih kompleks, ditambah dengan membantu aktivitas-aktivitas manajemen bimbingan. Konselor dianggap berwenang penuh menyelenggarakan seluruh aktivitas bimbingan, sehingga lingkup tugas kewenangannya di samping mencakup tugas-tugas administrasi dan pelayanan bimbingan juga mencakup tugas-tugas manajemen serta penelitian dan pengembangan program. Lebih lanjut tersirat suatu kesimpulan bahwa petugas bimbingan yang lebih tinggi kualifikasi profesionalnya pada dasarnya mempunyai kewenangan untuk melakukan tugas-tugas kewenangan petugas bimbingan yang lebih rendah, namun tidak berarti bahwa yang bersangkutan harus melakukan seluruhnya. Bahkan ada aktivitas-aktivitas bimbingan tertentu yang dipandang tidak perlu atau lebih baik tidak dilakukan olehnya (konselor), tetapi dilakukan oleh petugas bimbingan lain yang lebih rendah kualifikasi profesionalnya (konselor muda dan guru pembimbing).

Masing-masing jenis petugas bimbingan di atas perlu menguasai kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat menjalankan tugas-tugas kewenangannya. Selain itu, bagi petugas bimbingan yang lebih tinggi kualifikasi profesionalnya dipersyaratkan pula untuk menguasai seluruh kompetensi petugas bimbingan yang lebih rendah.

4. Studi ini belum mempertimbangkan segi pengalaman kerja dan pangkat atau jabatan fungsional petugas bimbingan. Karena itu lingkup tugas kewenangan dan kompetensi bimbingan bagi masing-masing petugas bimbingan tersebut pada batas tertentu bisa saja mengalami perubahan sesuai dengan meningkatnya pengalaman kerja dan

atau jabatan fungsional petugas yang bersangkutan setelah memenuhi persyaratan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang didapat melalui penelitian ini, direkomendasikan beberapa hal berikut ini.

1. Rekomendasi bagi Pihak Pembuat Kebijakan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari segi kualifikasi pendidikan, para petugas bimbingan di SMA masih sangat beragam dari mulai yang berkualifikasi pendidikan sarjana BP/PPB sampai dengan yang sama sekali belum pernah mengikuti pendidikan dalam bidang bimbingan, meski hanya berupa penataran. Tak ada perbedaan tugas kewenangan di antara petugas bimbingan tersebut yang disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan mereka. Sementara di pihak lain, para pakar bimbingan umumnya memandang perlunya persyaratan pendidikan tertentu bagi petugas bimbingan di SMA, di samping perlunya pembagian tugas kewenangan di antara para petugas bimbingan sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka masing-masing dalam bidang bimbingan.

Pandangan para pakar bimbingan seperti di atas merupakan hal yang amat dimengerti dan perlu diperhatikan guna lebih mendayagunakan para petugas bimbingan di lapangan. Sebab, kalau kondisi para petugas bimbingan yang serba "sembarang" di atas dibiarkan, jelas dapat menghambat kemajuan profesi bimbingan yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan sekolah secara keseluruhan.

Untuk mengatasi kondisi yang kurang menguntungkan di atas, dipandang perlu adanya suatu panduan atau pedoman yang dapat

dijadikan acuan oleh para pengelola pendidikan di lapangan dalam melakukan penugasan terhadap para petugas bimbingan di lapangan (termasuk mengatur pembagian tugas di antara mereka) dan pedoman untuk mengatur jabatan fungsional pembimbing sebagai profesi tersendiri dalam tenaga kependidikan di sekolah. Dengan demikian, pedoman yang diperlukan tersebut sekurang-kurangnya memuat penjelasan tentang hal-hal berikut. Pertama memuat penjelasan tentang persyaratan yang seyogyanya dipenuhi untuk dapat ditugasi sebagai petugas bimbingan. Persyaratan ini sekurang-kurangnya mencakup persyaratan pendidikan, pengalaman, dan pribadi (Rochman Natawidjaja, 1977: 60-61). Dilihat dari segi pendidikan, seorang petugas bimbingan sekurang-kurangnya adalah orang yang pernah mengikuti program pendidikan kualifikasi dalam bidang bimbingan. Dilihat dari segi pengalaman (khusus bagi petugas bimbingan yang berasal dari kalangan guru), yang ditugasi bimbingan adalah yang sekurang-kurangnya berpengalaman mengajar minimal 2 tahun. Dan dilihat dari segi kepribadian, hendaknya para petugas bimbingan yang ditunjuk memiliki sifat-sifat pribadi yang cocok untuk menjadi pembimbing, seperti: sabar, ramah, memiliki keseimbangan batin, tidak lekas menarik diri dari situasi sulit. Untuk lebih akuratnya tentang persyaratan untuk menjadi petugas bimbingan ini perlu dikaji bersama dengan sekurang-kurangnya melibatkan pihak pakar bimbingan, para petugas bimbingan di lapangan, dan para pengelola pendidikan.

2. Rekomendasi bagi Para Pengelola Pendidikan SMA

Di samping keadaan para petugas bimbingan yang belum tertata sebagaimana diutarakan di atas, dari hasil penelitian ini juga ditemukan masih adanya sejumlah kompetensi bimbingan yang belum dikuasai dan adanya sejumlah tugas bimbingan yang belum dilaksanakan oleh para

petugas bimbingan di lapangan. Kompetensi-kompetensi yang belum dikuasai terutama berkenaan dengan penerapan beberapa teknik bimbingan yang bersifat praktis, sedangkan aktivitas-aktivitas bimbingan yang belum dilakukan terutama berkenaan dengan aktivitas-aktivitas yang bersifat pengembangan. Kondisi kerja yang demikian bukan merupakan "lahan" yang sehat untuk bertumbuhkembangnya bimbingan di lapangan bahkan sebaliknya dapat mendorong para petugas bimbingan di lapangan terjebak ke dalam suasana ketidakteraturan dan rutinitas kerja yang membosankan.

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh para pengelola pendidikan di lapangan berkenaan dengan penanganan kondisi aktivitas bimbingan yang kurang menguntungkan di atas. Sehubungan dengan kondisi ketenagaan yang masih beraneka, ada beberapa hal yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memilih dan menetapkan petugas bimbingan, meskipun belum adanya ketentuan tertulis yang pasti tentang hal ini. Pertama dilihat dari segi latar belakang pendidikan, orang-orang yang berpendidikan bimbingan (khususnya lulusan BP/PPB) perlu diprioritaskan untuk menjadi petugas bimbingan. Jangan sampai terjadi kasus orang-orang yang tidak berpendidikan bimbingan menjadi pembimbing, sementara lulusan BP/PPB sendiri malah menjadi guru bidang studi, kecuali ada alasan tertentu yang tak dapat dihindari. Kedua dalam hal pembagian tugas, di samping pengalaman kerja, kualifikasi pendidikan petugas juga merupakan hal yang perlu diperhatikan. Logisnya, petugas bimbingan yang berpengalaman kerja lebih lama dan atau berpendidikan lebih tinggi diberi tanggung jawab yang lebih kompleks daripada petugas yang baru dan atau berpendidikan bimbingan lebih rendah. Ketiga, unsur kepribadian dan minat terhadap bimbingan juga

merupakan hal yang perlu diperhitungkan dalam memilih personel bimbingan.

Berkenaan dengan upaya pengembangan staf dan program bimbingan, hal yang perlu dilakukan berkisar pada tindakan-tindakan berikut ini. Pertama, perlunya memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada petugas bimbingan untuk memanfaatkan kesempatan penataran dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh organisasi profesi, perguruan tinggi yang berwenang, maupun yang diprogramkan dan dikelola sendiri dengan melibatkan pihak-pihak yang dipandang perlu. Dalam hal ini tidak sekedar kesempatan yang diberikan, tetapi sekaligus dengan dukungan sarana dan dana yang diperlukan. Kedua dalam hal supervisi, hendaknya tidak terbatas pada segi-segi administratif belaka, namun perlu lebih ditekankan pada segi kualitas pelayanan bimbingan yang diselenggarakan, di samping sekaligus memberikan masukan dan koreksi yang dapat dijadikan bahan untuk memperbaiki dan mengembangkan program bimbingan. Ketiga, unsur pemberian motivasi juga merupakan hal yang amat penting dalam membina dan memberikan dukungan terhadap upaya pengembangan kemampuan profesional para petugas bimbingan. Para petugas bimbingan yang berprestasi dan berkreasi bagi pengembangan program bimbingan hendaknya mendapat perhatian dan kemudahan tertentu, khususnya berkenaan dengan pengembangan karir dan jabatan fungsional petugas yang bersangkutan.

3. Rekomendasi bagi Lembaga Pendidikan Petugas Bimbingan

Di samping ditemukan adanya kompetensi-kompetensi bimbingan tertentu yang masih belum dikuasai oleh para petugas bimbingan (termasuk oleh petugas bimbingan lulusan BP/PPB), dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa para petugas bimbingan lulusan BP/PPB belum

menunjukkan unjuk kerja yang betul-betul berbeda daripada petugas bimbingan yang bukan lulusan BP/PPB, khususnya dengan yang pernah mengikuti penataran dan atau program pendidikan minor bimbingan. Perbedaan yang ditemukan lebih terbatas pada segi visi dan kompetensi pengetahuan bimbingan. Jadi, perbedaan kualifikasi pendidikan para petugas dalam bidang bimbingan belum tampil secara jelas dalam unjuk kerja mereka di lapangan. Kondisi demikian mengindikasikan perlunya beberapa pembenahan dalam penyelenggaraan pendidikan tenaga bimbingan.

Ada beberapa hal yang dapat dan perlu dilakukan sehubungan dengan penyelenggaraan pendidikan tenaga bimbingan. Pertama membenahi sistem seleksi calon mahasiswa. Kita ketahui bahwa penerimaan calon mahasiswa PPB yang berlangsung sekarang hanya didasarkan pada segi kemampuan kognitif, padahal untuk menjadi pembimbing atau konselor yang qualified tidak cukup hanya mampu secara intelektual, melainkan perlu didukung oleh pemilikan kualitas pemilikan ciri-ciri pribadi yang cocok untuk jabatan tersebut. Jadi kalau dimungkinkan, dalam penyeleksian calon mahasiswa PPB tidak saja unsur kemampuan intelektual yang dipertimbangkan, tetapi juga unsur-unsur pribadi lainnya yang dipandang perlu. Kedua menata dan merumuskan kembali tujuan dan isi program atau kurikulum pendidikan tenaga bimbingan secara jelas sesuai dengan level dan jenis tenaga bimbingan yang dihasilkan. Perbedaan level pendidikan dalam bidang bimbingan itu perlu tercermin pula dalam isi programnya. Jangan sampai apa yang dibahas dalam program penataran (pendidikan kualifikasi bagi calon guru pembimbing), program D3, S1, atau bahkan dengan program yang lebih tinggi daripada itu sama saja, sehingga menghasilkan lulusan yang tidak

jelas perbedaan kualifikasi profesionalnya. Bahkan lebih jauh daripada itu, materi program penataran yang bersifat penyegaran pun perlu dirancang dan ditata letak perbedaannya, dalam arti ada materi-materi program penataran yang perlu diikuti secara umum oleh para petugas bimbingan, tetapi ada pula materi-materi program penataran yang mungkin hanya cocok diikuti oleh jenis petugas bimbingan tertentu pula. Ketiga berkenaan dengan proporsi isi kurikulum, perlu lebih diseimbangkan antara bobot pembinaan pengetahuan teoretis dan pembinaan kemampuan praktis. Kurikulum jurusan PPB (FIP IKIP Bandung) yang selama ini berlangsung tampak masih sangat kurang memuat hal-hal yang mengarah kepada pembinaan kemampuan praktis, sehingga amat difahami kalau para lulusannya kurang mampu menampilkan unjuk kerja bimbingan yang benar-benar berbeda dengan yang bukan lulusan BP/PPB. Kurikulum jurusan PPB yang baru (1992) tampak sudah lebih memperhatikan pembinaan unsur kemampuan praktis ini, tinggal kita melengkapinya dengan unsur-unsur lainnya yang dipandang perlu sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lokal perguruan tinggi setempat. Keempat pembenahan-pembenahan yang dilakukan di atas tidak akan berjalan secara efektif tanpa didukung oleh perlengkapan dan pendayagunaan sarana dan fasilitas yang memadai. Salah satu sarana yang perlu diperhatikan dan cukup esensial di sini adalah laboratorium jurusan PPB. Jurusan PPB (khususnya di IKIP Bandung) sudah memiliki laboratorium ini, namun pengelolaan dan pendayagunaannya belum ditangani secara efektif. Agar keberadaan laboratorium tersebut benar-benar dapat mendukung pencapaian tujuan jurusan PPB, khususnya dalam membina dan memantapkan kemampuan profesional para lulusan, ada beberapa hal yang perlu disiapkan dan dibenahi, yakni: (1) penyiapan tenaga

khusus yang benar-benar terampil dan kompeten serta bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan-kegiatan laboratorium, (2) melengkapi sarana dan perlengkapan laboratorium sesuai dengan yang diperlukan, (3) mengembangkan program laboratorium yang benar-benar terarah dan terintegrasi dengan program perkuliahan secara keseluruhan, (4) ditingkatkannya kerja sama dengan para dosen, khususnya para dosen yang memegang perkuliahan praktek. Kelima untuk lebih meningkatkan kualitas keberhasilan pengalaman praktek tersebut, tidak saja praktek laboratorium yang dibenahi, melainkan juga pengalaman praktek di lapangan secara langsung. Hal yang dirasakan amat perlu ditingkatkan berkenaan dengan penyelenggaraan praktek ini adalah pengawasan dan pemberian masukan dari dosen pembimbing terhadap mahasiswa. Selama ini, dalam berpraktek para praktikan lebih banyak diamati oleh para guru BP pamong di sekolah setempat, sehingga walaupun mereka mendapat masukan dari guru pamong tersebut, arah masukannya lebih mengacu kepada kegiatan-kegiatan rutin yang dilakukan oleh guru pamong yang bersangkutan. Di sinilah perlunya dosen pembimbing lebih banyak terlibat dalam mengamati penampilan para praktikan serta sekaligus memberikan masukan dan koreksinya sesuai dengan permasalahan yang ditemukan di saat praktek.

4. Rekomendasi bagi Organisasi Profesi Bimbingan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan terhadap bimbingan sebagai profesi tersendiri belum sepenuhnya terjelma. Kualifikasi profesional para petugas bimbingan di lapangan masih sangat beragam, begitupun program-program penataran dan penyelenggaranya. Keadaan demikian merekomendasikan beberapa hal kepada organisasi profesi bimbingan (IPBI). Pertama, perintisan upaya ke arah penerapan

sistem akreditasi terhadap program-program pendidikan dan pelatihan bimbingan serta sistem sertifikasi dan lisensi terhadap para petugas bimbingan. IPBI perlu memiliki suatu tim khusus yang merancang dan menyiapkan program ini sebagai bahan masukan kepada pihak yang berwenang. Kedua, pengupayaan diakuinya petugas bimbingan sebagai jabatan tersendiri dalam tenaga kependidikan lengkap dengan jenjang kepangkatan dan jabatan fungsionalnya. Berkenaan dengan perihal ini, termasuk pula penjelasan tentang persyaratan yang perlu dipenuhi oleh para petugas bimbingan yang bukan lulusan BP/PPB, seandainya yang bersangkutan dimungkinkan untuk menduduki jabatan konselor secara penuh setelah berpengalaman kerja dalam bimbingan selama masa tertentu.

5. Rekomendasi bagi Para Praktisi Bimbingan di Lapangan

Dengan hasil penelitian sebagaimana diungkapkan pada bagian terdahulu, ada beberapa rekomendasi yang perlu bagi para praktisi bimbingan di sekolah. Pertama, pembagian tugas yang tidak sekedar didasarkan pada jumlah kelas atau siswa, tetapi juga didasarkan pada segi kualifikasi pendidikan atau kualifikasi profesional petugas bimbingan yang bersangkutan. Ini amat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan bimbingan, di samping untuk menghindari terjadi salah praktek dalam bimbingan. Kedua, perintisan aktivitas-aktivitas yang bersifat pengembangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas-aktivitas bimbingan yang selama ini diselenggarakan lebih terbatas pada aktivitas-aktivitas yang bersifat rutin. Keadaan demikian di samping dapat berdampak negatif kepada petugas yang bersangkutan (berupa kejenuhan dan terhambatnya perkembangan karir

yang bersangkutan), juga dapat menghambat perkembangan profesi dan dinamika bimbingan di lapangan. Ketiga, peningkatan kemampuan profesional petugas bimbingan, khususnya para petugas bimbingan bukan lulusan BP/PPB yang sama sekali belum pernah penataran dan program pendidikan minor bimbingan, melalui berbagai program penataran dan pelatihan yang ada.

5. Rekomendasi bagi Peneliti Lebih Lanjut

Penelitian ini baru menggarap sebagian materi pengkajian berkenaan dengan profesionalisasi petugas bimbingan, yakni dimensi kategorisasi petugas bimbingan (terbatas pada petugas bimbingan yang terlibat langsung sebagai personel bimbingan) dilihat dari latar belakang pendidikan. Sedangkan dimensi peningkatan dan pembinaan profesionalitas petugas bimbingan sama sekali belum terjamah dalam penelitian ini. Karena itu ada beberapa rekomendasi kepada para peneliti lebih lanjut yang tertarik dengan permasalahan ini. Pertama, meneliti hal serupa dengan lingkup yang lebih luas baik dalam segi jenis-jenis petugas bimbingan (mencakup pula petugas bimbingan yang tidak terlibat sebagai personel bimbingan secara langsung -- guru dan kepala sekolah) maupun jumlah subjek yang ditelitinya. Penelitian seperti itu dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif daripada hasil penelitian yang didapat melalui penelitian ini. Kedua, mengkaji program-program pendidikan yang perlu diselenggarakan untuk mempersiapkan calon petugas bimbingan yang profesional. Ini dapat dilakukan dengan menganalisis program-program pendidikan bimbingan yang ada serta membandingkannya dengan program pendidikan yang diharapkan. Melalui studi ini akan diketahui unsur-unsur program pendidikan yang dipan-

dang perlu dipertahankan serta kelemahan-kelemahan apa yang dipandang perlu diperbaiki. Studi lain yang dapat dilakukan berkenaan dengan hal ini adalah studi penelitian yang diarahkan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan suatu program pendidikan bimbingan yang dipandang perlu, namun program pendidikan tersebut belum terselenggara di lapangan.



