

# BIMBINGAN DAN KONSELING DI SEKOLAH

Pengantar Teori dan Praktik

Editor:

Dr. Mesiono, M.Pd

Drs. Khairuddin, M.Pd

Ahmad Syarqawi, M.Pd

Perdana  
Publishing

**BIMBINGAN DAN KONSELING DI SEKOLAH**  
**Pengantar Teori dan Praktiknya**

Editor: Dr. Mesiono, M.Pd, dkk

Copyright © 2015, pada penulis  
Hak cipta dilindungi undang-undang  
All rights reserved

Penata letak: Muhammad Yunus Nasution  
Perancang sampul: Aulia Grafika

Diterbitkan oleh:

**PERDANA PUBLISHING**

Kelompok Penerbit Perdana Mulya Sarana  
(ANGGOTA IKAPI No. 022/SUT/11)

Jl. Sosro No. 16-A Medan 20224

Telp. 061-77151020, 7347756 Faks. 061-7347756

E-mail: [perdanapublishing@gmail.com](mailto:perdanapublishing@gmail.com)

Contact person: 08126516306

Cetakan pertama: Nopember 2015

**ISBN 978-602-6970-44-2**

Dilarang memperbanyak, menyalin, merekam sebagian  
atau seluruh bagian buku ini dalam bahasa atau  
bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit atau penulis

# DAFTAR ISI

Kata Sambutan Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU	v
Kata Pengantar Editor .....	vii
Daftar Isi .....	viii
<b>BAB I:</b>	
<b>KONSEP DASAR BIMBINGAN KONSELING ISLAM</b> .....	
A. Implementasi Pelayanan Konseling. Oleh Prayitno .....	1
B. Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling Menurut Perspektif Islam. Oleh: Hidayat Ma'ruf .....	3
C. Konseling Islam Pada Remaja. Oleh: H. Amiruddin, MS .....	17
D. Konseling Islam Zaman Modern. Oleh: Nashrillah .....	37
E. Substansi Visi dan Misi Pendidikan Islam dengan Konseling Pendidikan Islam. Oleh: Amiruddin Siahaan, Abdurrahman, dan Nurhidayah .....	48
	60
<b>BAB II:</b>	
<b>PROFESIONALISASI KONSELOR (GURU BK)</b> .....	
A. Pengembangan Kompetensi Konselor Pada Era Globalisasi. Oleh: Syafaruddin .....	81
B. Profesi Bimbingan dan Konseling (konselor) Dulu, Kini dan Esok. Oleh: Nefi Darmayanti .....	83
C. Strategi dan Implementasi Pengembangan Profesi Konselor Sekolah di Indonesia. Oleh: Khairuddin .....	95
D. Tantangan Profesionalisme dalam Pengembangan Karir Guru Bimbingan dan Konseling. Oleh : Nurhayani .....	101
	129 ✓
<b>BAB III:</b>	
<b>KONSELING, GLOBALISASI DAN BUDAYA</b> .....	
A. Urgensi Landasan Psikologi dalam Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling di Era Globalisasi. Oleh: Nurussakinah Daulay .....	147
B. Bimbingan Konseling dalam Melestarikan Budaya di Era Globalisasi. Oleh: Ahmad Syarqawi .....	149
	161

# TANTANGAN PROFESIONALISME DALAM PENGEMBANGAN KARIR GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

**Oleh : Nurhayani**

*[nurhayani\\_faktarbiyah1976@yahoo.co.id](mailto:nurhayani_faktarbiyah1976@yahoo.co.id)*

*Dosen Tetap Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

*Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

## A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan di Indonesia salah satu faktor yang paling penting dan sangat mempengaruhi adalah keprofesionalan guru. Pembinaan guru bimbingan konseling sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Sehubungan dengan peningkatan kualitas guru bimbingan konseling, banyak guru bimbingan konseling yang saat ini aktif mengikuti kegiatan dalam seminar, lokakarya, pelatihan, tetapi ada yang termotivasi hanya karena sertifikatnya atau perintah atasan. Hal ini tentunya tidak bisa dijadikan ukuran dalam meningkatkan profesionalitas guru bimbingan konseling. Selain itu, banyak guru bimbingan konseling yang sudah melampaui syarat minimal bahkan sudah mendapatkan ijazah Magister (S2), namun hal ini juga belum menjadi jaminan bahwa kinerja Guru bimbingan konseling akan lebih baik.

Tuntutan keprofesionalan suatu pekerjaan pada dasarnya melukiskan sejumlah persyaratan yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan memangku pekerjaan tersebut. Tanpa dimilikinya sejumlah persyaratan tersebut, maka seseorang tidak dapat dikatakan profesional.

Era globalisasi sekarang ini dunia kerja menuntut sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas. Perkembangan lingkungan yang semakin cepat

dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Tuntutan profesionalisme semakin dituntut bagi pengembangan karir seseorang yang menjalani suatu profesi pekerjaan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru bimbingan konseling karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut Robbins (1998) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, sedangkan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Pandangan Robbins disini juga bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Robbins, Luthans (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Almigo, 2004).

Jika karir seorang guru bimbingan konseling meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang ia terima dan tentunya hal ini akan menciptakan suatu kepuasan kerja sehingga membuat ia lebih merasa senang dan nyaman bekerja.

Dinamika peran dalam dunia pendidikan terjadi dengan perubahan kurikulum. Dalam sistem kurikulum baru, guru BK akan berperan lebih besar terutama di dalam menentukan peminatan yang akan dipilih oleh siswa dan mengarahkan anak agar tidak salah pilih karir. Untuk melakukan layanan perencanaan karir ini, tentu guru BK dituntut mampu melakukan asesmen untuk mengidentifikasi minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang menjadi keunikan siswa. Untuk melakukan model peminatan sesuai kurikulum, menempatkan posisi guru BK dalam peran penting. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan pengakuan profesionalisme sebagai guru bimbingan konseling ternyata bukan hanya ditentukan dari kompetensi yang dimiliki, namun ditentukan juga oleh bagaimana kemampuan melaksanakan peran dan tanggung jawab melaksanakan tugas sesuai perubahan kurikulum yang berlaku. Guru BK dituntut meningkatkan kompetensinya dalam melakukan asesmen dan mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan. Bagaimana tuntutan profesionalisme dalam pengembangan karir guru bimbingan konseling sesungguhnya?

## B. DEFINISI PROFESIONALISME GURU BIMBINGAN DAN KONSELING & KARAKTERISTIKNYA

Istilah Profesional menurut Houle (1980) digunakan untuk mengidentifikasi semua pekerja yang menunjukkan tingkat performans yang dicapai melalui suatu pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya. Professionalisme merujuk pada hasil yang diperoleh dari pendidikan baik sebelum maupun setelah latihan (Houle 1980). Menurut Houle (1980), ada tiga kelompok karakteristik yang menggambarkan profesionalisasi suatu pekerjaan:

### 1. Conceptual Characteristics

Suatu profesi menurut Houle (1980) harus menetapkan dan mendefinisikan misi dan dasar dari apa yang diaplikasikannya. Namun definisi ini sering tidak sesuai dengan realita di lapangan. Hal ini terjadi terkait dengan fakta bahwa suatu profesi tidak konsisten dengan misi dari profesinya disebabkan karena dinamika organisasi atau respon yang muncul dari perubahan kebutuhan di masyarakat. Terkait dengan kebutuhan masyarakat juga mempengaruhi misi dari suatu profesi yang memerlukan pengetahuan yang dapat dikonstruksi dalam beragam kondisi masyarakat, terdefinisi secara kontekstual dan berubah terus menerus.

### 2. Performance characteristics

- Menguasai teori. Teori memberikan panduan yang menjelaskan dan membantu memahami berbagai problem dan kondisi bidang kerja khusus,
- Kapasitas menyelesaikan masalah. Menurut Houle (1980), suksesnya suatu profesi dilihat dari kemampuan menyelesaikan masalah-masalah rumit,
- Menggunakan pengetahuan praktis, yakni pengetahuan yang berisi teknik dan strategi yang berbasis teori dan telah terbukti manfaatnya,
- *Self-enhancement*, yaitu pencarian pengetahuan dan pemahaman dalam berbagai bidang penelitian dan spesialisasi,
- *Collective Identity*. Profesionalisasi suatu pekerjaan tergantung pada identitas yang tetap dari struktur dan system yang memaksa dan mempertahankan karakteristik yang sesuai dengan konsep kompetensi, yaitu:
  - a. *Formal training* : proses resmi untuk mendapat penjelasan teori, doktrin, hasil aplikasi dan praktek teori,

- b. *Creation of a sub-culture*. Suatu profesi hendaknya menunjukkan suatu keunikan bidangnya dibanding dengan pekerjaan lain (Rupande, Gift and Kudakwashe Danmore Keithy Tapfumaneyi, 2013)

Berdasarkan PP No. 19/2005, untuk menjadi guru yang profesional, seseorang harus memenuhi baik kualifikasi maupun kompetensi sebagai sebuah profesi. Persyaratan kualifikasi seorang guru bimbingan konseling adalah sarjana bimbingan dan konseling, sedangkan persyaratan kompetensinya ditetapkan melalui standar kompetensi. Terdapat empat kompetensi yang mutlak dimiliki seorang guru bimbingan konseling sekolah, yaitu:

1. Kompetensi Pribadi, berkenaan dengan kemandirian, kestabilan, kedewasaan, kearifan, dan kewibawaan guru bimbingan konseling,
2. Kompetensi Sosial, kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, ortu siswa, dan masyarakat,
3. Kompetensi Pedagogik, kemampuan mengelola pembelajaran/BK yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran/BK, evaluasi, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya,
4. Kompetensi Profesional, kemampuan penguasaan materi. Pembelajaran/BK secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi (Aas Saomah).

Konselor yang profesional sangat dipengaruhi oleh kualitas penguasaan ke empat kompetensi tersebut yang dilandasi oleh sikap, nilai, dan kecenderungan pribadi yang mendukung. Sistem keprofesian guru bimbingan konseling ini menuntut kepada setiap guru untuk mewujudkan kapasitas, prilaku, dan karya-karya profesional untuk memacu lebih cepat lagi peningkatan mutu pendidikan khususnya dalam menyelenggarakan pelayanan BK di sekolah. Berdasarkan PP No. 19/2005, untuk menjadi guru yang profesional, seseorang harus memenuhi baik kualifikasi maupun kompetensi sebagai sebuah profesi. Persyaratan kualifikasi seorang guru bimbingan konseling adalah sarjana bimbingan dan konseling, sedangkan persyaratan kompetensinya ditetapkan melalui standar kompetensi (Aas Saomah).

Konselor yang profesional sangat dipengaruhi oleh kualitas penguasaan keempat kompetensi tersebut yang dilandasi oleh sikap, nilai, dan kecenderungan pribadi yang mendukung. Sistem keprofesian guru bimbingan konseling ini menuntut kepada setiap guru untuk mewujudkan kapasitas, prilaku, dan karya-karya profesional untuk memacu lebih cepat lagi peningkatan mutu pendidikan khususnya dalam menyelenggarakan pelayanan BK di sekolah.

## C. URGENSI PROFESIONALISME GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI INDONESIA

Tuntutan keprofesionalan suatu pekerjaan pada dasarnya melukiskan sejumlah persyaratan yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan memangku pekerjaan tersebut. Tanpa dimilikinya sejumlah persyaratan tersebut, maka seseorang tidak dapat dikatakan profesional. Dengan demikian ia tidak memiliki kompetensi untuk pekerjaan tersebut.

Guru Bimbingan Konseling merupakan pekerjaan profesi, karenanya LPTK telah menerapkan kurikulum yang berdasarkan kompetensi. Kompetensi konselor mencakup empat hal penting yaitu kompetensi personal, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi paedagogik. Dalam hubungannya dengan tenaga profesional kependidikan, kompetensi menunjuk pada *performance* atau perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan mencakup karakteristik-karakteristik yang berorientasi pada kualitas.

Bimbingan konseling merupakan suatu proses saling berbagi antara guru bimbingan konseling dan klien (siswa). Maka tanggung jawab utama guru bimbingan konseling dalam hal ini adalah menciptakan hubungan dan menuntut siswa untuk tetap terlibat dalam hubungan yang telah terjalin. Hubungan ini berkembang lebih baik melalui tahap mengenal sampai tahap kedekatan. Eagan (2002) menyatakan bahwa:

*"The helping relationship has three phases: relationship building, challenging the client to find ways to change and facilitating positive client action. The goal in the first phase is to build a foundation of mutual trust and client understanding. In the second phase, the counsellor challenges the client to try on" new ways of thinking, feeling and behaving. In the third phase, the counsellor aids the client in facilitating actions that lead towards change and growth in the client's life outside the counselling relationship"* (Sushama J, 2013)

Dari pernyataan Eagan di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan guru bimbingan konseling dan siswa terjalin dengan baik melalui tiga tahap: membangun hubungan, menantang (mendorong siswa) menemukan berbagai cara untuk berubah (memperbaiki diri) dan membantu siswa untuk mengambil langkah/tindakan positif. Tahap pertama bertujuan untuk membangun dasar kepercayaan dan pengertian/pemahaman pada diri siswa. Tahap kedua, guru bimbingan konseling menantang/mendorong siswa untuk mencoba berbagai cara baru baik dalam hal berfikir, merasa dan mengambil tindakan. Pada tahap ketiga,

guru bimbingan konseling membantu siswa agar dapat terus berubah maju walaupun tanpa bimbingan lagi dari guru bimbingan konseling.

Keberhasilan kegiatan bimbingan dan konseling dalam mencapai tujuan bimbingan dan konseling sebagaimana yang dinyatakan Eagan di atas adalah untuk membantu individu mengembangkan diri secara optimal sesuai dengan tahap perkembangan dan predisposisi yang dimilikinya (seperti kemampuan dasar dan bakat-bakatnya) berbagai latar belakang yang ada (latar belakang keluarga, pendidikan dan status sosial ekonomi) serta sesuai dengan tuntutan-tuntutan positif lingkungan. Agar tujuan Bimbingan dan Konseling tersebut di atas dapat tercapai, guru bimbingan konseling sekolah/guru pembimbing sebagai individu yang telah mendapatkan pendidikan prajabatan di bidang bimbingan dan konseling dituntut untuk menguasai berbagai kompetensi yang mendukung profesi konseling sehingga dalam pemberian layanan terwujud proses konseling yang efektif. Hal ini sejalan dengan misi Program Pendidikan Sarjana (S1) Konseling yakni "...menyiapkan Sarjana (S1) konseling yang memiliki kemampuan umum minimal profesi konseling dan kemampuan mengimplementasikannya terutama dalam setting sekolah (Direktorat Pembinaan Pendidikan Tenaga Kependidikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi. 2004).

Pengembangan dasar standarisasi profesi konseling merupakan langkah strategis memantapkan standarisasi profesi konseling, untuk tercapainya profesionalitas dan proteksi profesi konseling baik bagi masyarakat pengguna (sasaran layanan) maupun tenaga profesional konseling di Indonesia. Dasar standarisasi profesi konseling oleh Prayitno (2005) dipandang sebagai proses pencapaian tingkat minimal kompetensi standar yang disyaratkan dalam dunia profesi konseling.

Kinerja guru bimbingan konseling yang profesional sangat dipengaruhi oleh kualitas penguasaan kompetensi yang dilandasi oleh sikap, nilai, dan kecenderungan pribadi yang mendukung. Kompetensi akademik dan profesional konselor secara terintegrasi membangun keutuhan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Upaya peningkatan profesi guru bimbingan konseling dapat di dukung dengan berbagai faktor, yaitu:

a. Ketersediaan dan Mutu Guru

Secara jujur kita akui pada masa lalu (dan masa kini) profesi guru bimbingan konseling kurang memberikan rasa bangga diri dan keberadaannya di sekolah masih dipandang sebelah mata saja. Bahkan ada guru yang malu disebut sebagai guru. Rasa *inferior* terhadap potensi lain masih melekat di hati banyak guru. Kurangnya rasa bangga itu akan mempengaruhi motivasi kerja dan citra masyarakat terhadap profesi guru. Banyak guru yang secara sadar atau tidak sadar mempromosikan keminderannya kepada masyarakat.

Seorang guru harus memiliki keyakinan dengan sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya. Mutu seorang guru juga harus diperhatikan agar nantinya menghasilkan generasi yang membanggakan.

b. Pendidikan Profesi Guru bimbingan konseling

Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1 Kependidikan dan S1/D IV Non Kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Khusus Guru Bimbingan dan Konseling diatur pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 27 tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor. Khusus bagi program PPG BK/K oleh karena spesifikasi konteks tugas dan ekspektansi kinerjanya, maka tujuan PPG BK/K adalah untuk menghasilkan guru bimbingan dan konseling atau konselor yang mampu menyelenggarakan bimbingan dan konseling yang memandirikan melalui layanan BK komprehensif.

c. Mekanisme Pembinaan dalam Jabatan

Terdapat beberapa upaya dalam penyelenggaraan berbagai aspek dan tahap penanganan pembinaan dalam jabatan profesional guru bimbingan konseling. Ketiga upaya itu adalah sebagai berikut: (a) mekanisme dan prosedur penghargaan aspek layanan ahli bimbingan dan konseling perlu dikembangkan, (b) Sistem sistem kepengawasan di jenjang SLTA yang berlaku sekarang jelas memerlukan penyesuaian-penyesuaian yang mendasar, (c) Keterbukaan informasi dan kesempatan untuk meraih kualifikasi formal yang lebih tinggi, misalnya jenjang S1 sampai dengan S3 yang relevan dengan keilmuan bimbingan dan konseling.

d. Peranan Organisasi Profesi

Pengawasan mutu layanan suatu bidang profesional dilakukan oleh kelompok ahli yang dipandu oleh nilai-nilai profesi yang sejati, yaitu pengabdian keahlian bagi kemaslahatan orang banyak. Organisasi profesi sangat berperan untuk meningkatkan profesionalitas guru khususnya guru bimbingan konseling. Dalam hal ini guru bimbingan konseling di sekolah bisa masuk dan menjadi bagian dari organisasi profesi guru yaitu PGRI dan organisasi profesi konselor yaitu ABKIN.

## D. TANTANGAN PROFESIONALISME DALAM PENGEMBANGAN KARIR GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

Karir merujuk pada aktivitas dan posisi yang ada dalam kecakapan khusus, jabatan, dan pekerjaan/tugas dan juga aktivitas yang diasosiasikan dengan masa kehidupan kerja seorang individu. Istilah yang dikedepankan dalam pendefinisian karir ini adalah aktivitas dan posisi seseorang. Jika seseorang beraktivitas atau menduduki suatu posisi dalam suatu lingkungan sosial, sementara untuk melakukan hal itu ia harus memiliki kecakapan khusus, mengerjakan tugas-tugas tertentu dan menjabat, maka bisa dikatakan bahwa orang tersebut berkarir. Demikian juga, jika seseorang dalam suatu rentang masa bekerja untuk memperoleh nafkah bagi kehidupan diri dan keluarganya, maka dikatakan bahwa orang tersebut memiliki karir.

Pengembangan karir merujuk pada proses pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja sepanjang hayat. Sehingga dengan pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan, dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat serta kepribadian. Pengembangan (*development*) juga lebih dititikberatkan pada pemberian kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan diri para karyawan. Kesempatan yang demikian bukan hanya terbatas pada upaya perbaikan kinerja karyawan saat ini, namun lebih berorientasi ke jangka panjang. Dimana pengembangan diarahkan untuk menyiapkan karyawan guna memegang tanggungjawab atas suatu jabatan/pekerjaan di masa datang.

Pengembangan karir ini meliputi pengembangan keyakinan dan nilai seseorang berkenaan dengan dunia kerjanya, yakni orang tersebut harus meyakini 'kebenaran' dari apa yang ia lakukan (pekerjaan) untuk kehidupannya itu dan menerapkan nilai-nilai yang mendorong kemajuan kehidupannya, misalnya: kerajinan, keuletan, kejujuran, pantang menyerah dan hemat. Penyesuaian minat dan bakat dengan pekerjaan yang ia geluti juga merupakan upaya pengembangan karir yang sedikit banyak mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Keterampilan-keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan dunia kerjanya pun perlu ditingkatkan agar karirnya bisa berkembang. Meningkatkan kebiasaan-kebiasaan hidup efektif turut juga mengembangkan kehidupan karir seseorang karena

dengan memiliki kebiasaan hidup yang efektif tersebut karakteristik kepribadiannya semakin berkualitas.

Individu yang mempunyai persepsi bahwa karir adalah tujuan hidup, maka karyawan tersebut akan terobsesi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai karir yang diinginkan. Perhatian terhadap pengembangan karir akan mendorong karyawan untuk lebih menggali kemampuan-kemampuan potensial. Hal ini didasari karena pengembangan karir merupakan salah satu kebutuhan seseorang untuk dapat mengaktualisasikan diri terhadap pekerjaan. Individu yang membutuhkan pengembangan diri akan berusaha mencapai suatu posisi melalui jalur tertentu dengan meningkatkan kinerja masing-masing individu sesuai kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Aas Saomah, terdapat lima tahapan pengembangan karir, yaitu:

1. *Growth* (lahir – usia 14 atau 14 tahun)  
Tahapan Growth ini merupakan tahap perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang diasosiasikan dengan konsep diri. Pada rentang usia ini, pengembangan karir yang dapat dilakukan terutama oleh guru/orang tua pada anak dan remaja adalah dengan memberikan pemahaman mengenai hidup mandiri dan mengapa kita harus bekerja; memperkenalkan sejumlah pekerjaan termasuk di dalamnya pemahaman segala sesuatu tentang pekerjaan tersebut; dan termasuk berkenaan dengan upaya bagaimana memperoleh pekerjaan/karir yang dimaksud.
2. *Exploratory* (usia 15-24)  
Tahap Exploratory merupakan fase tentatif yang didalamnya pilihan dipersempit tapi tidak final. Pengembangan karir pada tahapan ini diarahkan pada pengerucutan pilihan karir yang paling memungkinkan bagi seseorang. Minat, bakat, dan latar belakang pendidikan menjadi bahan pertimbangan dalam pengerucutan pilihan karir seseorang.
3. *Establishment* (usia 25-44)  
Tahap Establishment merupakan tahap coba-coba dan stabilisasi melalui pengalaman kerja. Pengembangan karir pada tahapan ini sudah pada tataran 'aksi' dimana pengembangan karir pada tahapan ini sudah pada tataran 'aksi' dimana seseorang sudah mulai masuk pada dunia kerja/karir yang ia pilih. Jika memang sesuai dengan apa yang ia cita-citakan/inginkan, maka ia akan berusaha menstabilkan diri dalam dunia kerja yang ia geluti.
4. *Maintenance* (usia 45-64)  
Tahap Maintenance merupakan proses penyesuaian yang terus menerus untuk meningkatkan posisi dan situasi kerja. Pada tahapan ini pengembangan



karirnya diarahkan pada bagaimana melakukan proses penyesuaian baik keyakinan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat meningkatkan posisinya ke arah yang lebih baik lagi dan menciptakan situasi kerja yang membuatnya lebih nyaman bekerja.

#### 5. *Decline* (usia 65+)

Tahap *Decline* merupakan tahap pertimbangan pra pensiun, keluar kerja, dan pensiun. Pengembangan karir pada tahapan ini adalah berkenaan dengan pembukaan wawasan berkenaan dengan pensiun sehingga seseorang dapat mempersiapkan diri di saat ia harus pensiun nanti. Jika sudah pensiun, pengembangan karirnya berkenaan dengan bagaimana ia memanfaatkan waktu pensiunnya dengan semaksimal mungkin untuk kebaikan diri dan orang-orang yang terdekatnya.

Karir guru bimbingan konseling di sekolah meliputi dua hal, yaitu:

1. Karir Struktural, berhubungan dengan kedudukan seseorang di dalam struktur organisasi tempat ia bekerja, misalnya menjabat sebagai Wali Kelas, PKS, Wakasek, Kepala Sekolah, dan lain-lain.) Karier ini memiliki tuntutan tanggung jawab tertentu bagi seorang guru, sehingga wawasan/pengetahuan, sikap, dan keterampilan seorang guru bimbingan konseling harus ditingkatkan untuk menjawab tuntutan yang dimaksud.
2. Karir Fungsional, berhubungan dengan tingkatan/pencapaian formal seseorang di dalam profesi yang ia geluti, contohnya guru madya, guru dewasa, guru pembina, guru profesional. Agar dapat mengalami kenaikan karier, seorang guru bimbingan konseling perlu mengerjakan sejumlah tugas-tugas profesional yang memiliki nilai kredit tertentu dan dibuktikan dengan dokumen-dokumen legal. Akumulasi nilai kredit yang dimaksud harus dapat memenuhi jumlah nilai tertentu yang ditetapkan pemerintah. Kedua jenis karir guru bimbingan konseling di sekolah tersebut dapat dicapai tentunya dengan sejumlah pemerolehan kompetensi-kompetensi guru bimbingan konseling yang tinggi (Aas Saomah).

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh guru bimbingan konseling untuk dapat meningkatkan kompetensinya agar karier yang ia geluti dapat berkembang maksimal, yaitu:

1. menghadiri/berpartisipasi dalam forum atau kegiatan ilmiah profesional (seminar, simposium, pelatihan, dan lain-lain),
2. membuat karya tulis ilmiah/populer, karya seni, karya teknologi,
3. melaksanakan penelitian/pengkajian kerja profesional baik individual

maupun kolaboratif (Lesson Study, PTK/PTBK, dan penelitian jenis lainnya) (Aas Saomah).

Menurut Santrock (2002:94) menyatakan tiga teori pokok yang menggambarkan cara bagaimana individu membuat pilihan menyangkut karier adalah:

1. *Developmental theory of career choice* yang dikemukakan oleh Eli Ginzberg menyatakan bahwa individu melalui tiga fase dalam pemilihan karier, yaitu:
  - a. Fase fantasi (sampai pada usia 11 tahun). Pada usia kanak-kanak masa depan sepertinya memiliki kesempatan yang tidak terbatas.
  - b. Fase tentative (11-17 tahun). Masa ini merupakan masa transisi dari fase fantasi pada anak-anak menuju pengambilan keputusan yang realistic pada masa dewasa muda. Remaja mengalami kemajuan dari menilai minat mereka menjadi menilai kemampuan sampai menilai *value* yang mereka miliki.
  - c. Fase realistic (17-18 tahun). Pada fase ini terjadi perubahan cara berfikir dari yang subjektif menjadi pemilihan karir yang lebih realistic. Individu mengeksplorasi lebih luas pilihan karier yang ada, lebih memfokuskan pada pemilihan karir tertentu dan pada akhirnya memilih pekerjaan tertentu dalam suatu karier.
2. *Self concept theory* yang dikemukakan oleh Donald Super. Konsep diri individu berpengaruh penting dalam pemilihan kariernya. Banyak perubahan perkembangan dalam konsep diri tentang pekerjaan terjadi pada waktu remaja dan dewasa muda sebagai berikut:
  - a. Pada usia 14-18 tahun (fase kristalisasi), remaja mengembangkan gagasan tentang bekerja yang berhubungan dengan konsep diri global,
  - b. Pada usia 18- 22 tahun (fase pengkhususan), mereka mulai mempersempit pemilihan karir dan memilih perilaku yang memungkinkan mereka memasuki beberapa tipe karir,
  - c. Pada usia 21-24 tahun (fase implementasi). Orang dewasa muda mulai menyelesaikan pendidikan dan pelatihan serta mulai memasuki dunia kerja,
  - d. Pada usia 25-35 tahun (fase stabilisasi) adalah keputusan memilih dan menyesuaikan dengan karir tertentu,
  - e. Pada usia diatas 35 tahun (fase konsolidasi), individu berusaha memajukan karir dan mencapai posisi yang lebih tinggi (Santrok, 2002).

Menurutnya eksplorasi karier pada masa remaja adalah unsur kunci dari konsep diri tentang karier pada remaja.

3. *Personality type theory* oleh Jhon Holland. Menurutnya penting membangun keterkaitan atau kesesuaian antara tipe kepribadian individu dengan pemilihan karir tertentu. Ia yakin jika individu menemukan karier yang cocok dengan kepribadiannya maka mereka lebih memungkinkan menikmati pekerjaan dan bertahan dengan pekerjaannya. Ada enam tipe kepribadian dasar yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu *realistic, investigative, artistic, social, konvensional* dan *entrepreneur*.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, sedangkan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Pandangan Robbins disini juga bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Robbins, Luthans (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Almigo, Nuzsep Almigo, 2004).

SKB Mendikbud dan Kepala BAKN No 0433/P/0 tahun 1993 serta SK Mendikbud No 05/0/1995 merinci tugas pokok tersebut, dikaitkan dengan standar prestasi kerja dan jenjang jabatan disebutkan bahwa standar prestasi kerja Guru Pembimbing adalah:

- a. Untuk guru pembimbing sampai dengan jabatan Guru dewasa Tingkat I, dengan standar prestasi meliputi :
  - (1) Persiapan program Bimbingan dan Konseling,
  - (2) Penyajian (pelaksana) program bimbingan dan konseling,
  - (3) Evaluasi (hasil) pelaksanaan bimbingan dan konseling.
- b. Untuk Guru pembimbing yang berpangkat/ jabatan Guru Pembina sampai guru utama, dengan standar prestasi meliputi:
  - (1) Analisis hasil pelaksanaan bimbingan dan konseling,
  - (2) Penyusunan program tindak lanjut pelaksanaan bimbingan dan konseling,
  - (3) Pengembangan profesi.

Belkin (1975) menegaskan enam prinsip untuk menegakkan dan menumbuhkan kembangkan pelayanan Bimbingan dan Konseling di sekolah (Prayitno & Amti, 1996):

- 1) Guru bimbingan konseling harus memulai karirnya sejak awal dengan program yang jelas dan memiliki kesiapan yang tinggi untuk melaksanakan program tersebut,

- 2) Guru bimbingan konseling harus selalu mempertahankan sikap profesional tanpa mengganggu keharmonisan hubungan antara guru bimbingan konseling dengan personil sekolah lainnya dan siswa,
- 3) Guru bimbingan konseling bertanggung jawab untuk memahami peranannya sebagai guru bimbingan konseling profesional dan menerjemahkan perannya kedalam kegiatan yang nyata,
- 4) Guru bimbingan konseling bertanggung jawab kepada semua siswa,
- 5) Guru bimbingan konseling harus memahami dan mengembangkan kompetensinya untuk membantu siswa-siswa yang mengalami masalah,
- 6) Guru bimbingan konseling harus mampu bekerja sama dengan efektif dengan kepala sekolah.

Guru bimbingan konseling yang disebut diatas tidak akan muncul dengan sendirinya namun melalui pengembangan dan peneguhan sikap dan ketrampilan, wawasan dan pemahaman profesional yang mantap. Maka untuk menjalankan kegiatan layanan konseling yang profesional Guru Pembimbing perlu melengkapi dirinya dengan berbagai kemampuan yang terwujud dalam berbagai jenis layanan konseling dan kegiatan pendukungnya, kemampuan pengelolaan, kemampuan bekerjasama dalam suatu tim serta kemampuan berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi konseling dimana seluruh kemampuan ini terwakili didalam kompetensi utama minimal.

Kompetensi profesi konseling yang dirumuskan di sini mengacu kepada enam bidang pelayanan profesi konseling sebagai utama minimal karena materi kompetensi tersebut bersifat esensial dan pokok serta tidak boleh dikurangi, yang harus dikuasai oleh semua keahlian konseling, apabila kompetensi utama minimal itu telah dikuasai dengan baik. KUM profesi konseling merupakan keterpaduan kemampuan personal, keilmuan dan teknologi, serta sosial yang secara menyeluruh membentuk kemampuan standard profesi konseling.

Diknas (2004) menjelaskan tentang pengelompokan dari Kompetensi Utama Minimal, yakni:

1. Kompetensi Pengembangan Kepribadian (KPK), yaitu kompetensi berkenaan dengan perkembangan pribadi yang berimandan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, berkepribadian mantap, mandiri dan mempunyai rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan,
2. Kompetensi landasan Keilmuan dan Ketrampilan (KKK), yaitu kompetensi berkenaan dengan bidang keilmuan sebagai landasan ketrampilan yang hendak dibangun,

3. Kompetensi Keahlian Berkarya (KKB), yaitu kompetensi berkenaan dengan kemampuan keahlian berkarya dengan penguasaan ketrampilan yang tinggi,
4. Kompetensi Prilaku Berkarya (KPB), yaitu kompetensi yang berkenaan dengan prilaku berkarya berlandaskan dasar-dasar keilmuan dan profesi sesuai dengan pilihan karier dan profesi,
5. Kompetensi Berkehidupan Bermasyarakat Profesi (KBB), yaitu kompetensi berkenaan dengan pemahaman kaidah berkehidupan dalam masyarakat profesi sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya.

Perubahan peran guru bimbingan konseling dikarenakan adanya perubahan kurikulum yang ditetapkan menteri pendidikan Nasional tentunya mempengaruhi tanggung jawab guru bimbingan konseling dalam melaksanakan tugas layanan BK di kelas yakni koordinasi, konsultasi, instructional leadership, advokasi siswa dan keamanan sekolah (Nazli, 2008). Perubahan tanggung jawab guru bimbingan konseling ini memerlukan adanya pelatihan tambahan bagi guru bimbingan konseling guna menyiapkan guru bimbingan konseling yang profesional. Sebagaimana diberitakan Harian Kompas (Rabu, 23 Januari 2013) bahwa kebutuhan Guru Bimbingan dan Konseling sebanyak 92.572 orang, maka perlu penyiapan Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor secara sungguh-sungguh dan profesional.

Dengan berpayung pada UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, penyiapan guru bimbingan dan konseling/konselor profesional disiapkan di LPTK melalui pendidikan akademik S1 bidang Bimbingan dan Konseling dan Pendidikan Profesi Konselor sebagai suatu keutuhan sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 27/2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor Indonesia.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dilaksanakan dalam upaya mewujudkan guru yang profesional, bermatabat dan sejahtera; sehingga guru dapat berpartisipasi aktif untuk membentuk insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. PKB mencakup tiga kegiatan:

1. Pengembangan Diri, meliputi: (a) mengikuti diklat fungsional; dan (b) melaksanakan kegiatan kolektif guru,
2. Publikasi Ilmiah, meliputi: (a) membuat publikasi ilmiah hasil penelitian; dan (b) membuat publikasi buku,
3. Karya Inovatif, meliputi: (a) menemukan teknologi tepat guna, (b) menemukan/menciptakan karya seni; (c) membuat/memodifikasi alat pelajaran; (d) mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

Tujuan umum PKB di atas adalah untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Namun demikian, Dinamika peran dalam dunia pendidikan terjadi dengan perubahan kurikulum. Perubahan kurikulum akan turut merubah peran guru bimbingan konseling. Kurikulum 2013 misalnya, ketika diberlakukan akan menempatkan posisi guru bimbingan konseling dalam peran penting. Layanan bimbingan dan konseling sebagai salah satu layanan pendidikan memiliki peran strategis untuk membantu siswa agar dapat mengambil keputusan dalam rangka memilih, meraih dan mempertahankan karirnya guna mewujudkan kehidupan yang produktif dan sejahtera.

Sistem peminatan tentu membutuhkan peran guru bimbingan konseling untuk mengarahkan anak ke minatnya, serta untuk menjadi warga masyarakat yang peduli kemaslahatan umum. Ada tujuh kompetensi yang dituntut untuk dimiliki guru bimbingan konseling dalam implementasi kurikulum 2013, yaitu:

1. Pemetaan karakteristik dan kebutuhan peserta didik,
2. Pemetaan karakteristik dan arah kompetensi dasar lulusan,
3. Pengembangan program secara komprehensif dan kontinyu,
4. Melakukan evaluasi dan supervise program, proses, dan hasil layanan,
5. Melibatkan guru lain dan tenaga ahli profesional peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling,
6. Pemahaman makna dan arah pendidikan nasional,
7. Pemahaman makna dan arah BK di sekolah,
8. Pemahaman bakat, minat dan kemampuan peserta didik,
9. Pemahaman tentang kondisi saat ini dan peluang karir masa depan,
10. Peningkatan kolaborasi antar profesi,
11. Peningkatan kemampuan evaluasi dan pengembangan program komprehensif,
12. Peningkatan kemampuan konseling dasar (Uman, 2013).

Maka dengan perubahan kurikulum, Guru bimbingan konseling dituntut meningkatkan kompetensinya dalam melakukan asesmen dan mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan.

## E. PENUTUP

Perhatian terhadap pengembangan karir akan mendorong guru bimbingan konseling untuk lebih menggali kemampuan-kemampuan potensial karena pengembangan karir sebagai guru bimbingan konseling merupakan salah satu kebutuhan untuk dapat mengaktualisasikan diri terhadap pekerjaan.

Guru bimbingan konseling yang membutuhkan pengembangan diri akan berusaha mencapai suatu posisi melalui jalur tertentu dengan meningkatkan kinerja sesuai kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, idealnya seorang guru bimbingan konseling harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karier dan konsekuensi dari tingkatan karier tersebut bagi dirinya baik berupa tanggung jawab/kewajiban maupun ganjaran yang akan ia peroleh sekaligus harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karier ke tingkatan yang lebih tinggi tersebut.

Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang guru bimbingan konseling memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir dan profesinya itu. Upaya untuk meningkatkan karier sebagai guru bimbingan konseling akan turut membantunya dalam meningkatkan kompetensi diri sehingga dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara professional.

Adanya ketetapan standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor Indonesia merupakan tantangan profesionalisme bagi pengembangan karier guru bimbingan dan konseling ke depan. Bagi guru-guru yang hasil penilaian kerjanya masih berada di bawah standar kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar yang diharapkan; sementara itu bagi guru-guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKB-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesian agar dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka memberikan layanan pembelajaran atau bimbingan dan konseling yang berkualitas kepada peserta didik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aas Saomah, Pengembangan Karir Guru Dan Konselor . Bandung:UPIBandung. ([https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=376140679169304&id=140579556058752](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=376140679169304&id=140579556058752))
- Agus, Akhmadi. Optimalisasi peran guru bimbingan konseling dalam kurikulum baru. Surabaya : jurnal edukasi mpa 322 / juli 2013.
- Almigo, Nuzsep Almigo, Hubungan antara kepuasan kerja, imbalan, dan masa Kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Pupuk sriwidjaja Palembang. Yogyakarta : UGM, Tesis (tidak diterbitkan), 2004.
- Bhosale, Sushama J. Diversity And Social Justice Issues In Counselling. Golden Research Thoughts. Volume-3, Issue-2, August-2013.
- Direktorat Pembinaan Pendidikan Tenaga Kependidikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi. *Dasar Standarisasi Profesi Konseling*. Bagian Proyek Peningkatan Tenaga Akademik Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2004.
- Fitriana, Siti. Pembinaan dan pengembangan guru bimbingan konseling melalui penilaian kinerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan. IKIP PGRI Semarang. Artikel ilmiah prosiding, 2012.
- Prayitno, & Amti, Erman, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, Jakarta, Ikrar Mandiri Abadi. 1998.
- Rupande, Gift and Kudakwashe Danmore Keithy Tapfumaneyi. The Challenges of Professionalising Counseling in Africa. *International Journal of Advanced Research*, Volume 1, Issue 5, 565-570, 2013.
- Santrock, John W, *Life Span Development*. Jilid II., Alih Bahasa, Juda Damanik. Jakarta, Erlangga, 2002.
- Nazli, Serap, Ögretmenler\_n deg\_sen rehberl\_kH\_zmetler\_n\_ve kend\_roller\_n\_algilamalari (teacher's perception of changing guidance services and their own roles). Istanbul. *Balikesir üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi cilt 11 sayi 20 aralik ss.11-25, 2008*.
- Uman, Suherman, *Implementasi bimbingan dan konseling Dalam kurikulum 2013. Makalah disampaikan bagi koordinator bimbingan dan konseling DKI Jakarta, 4 juni 2013*. Universitas Pendidikan Indonesia.

# BIMBINGAN DAN KONSELING DI SEKOLAH

## Pengantar Teori dan Praktik

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin penuh tantangan, maka bimbingan dan konseling turut serta dalam menelaah problem-problem yang terjadi di masyarakat dengan melakukan penelitian dan telaah teori yang untuk memberikan solusi dan membantu setiap individu yang memiliki masalah untuk mencapai kedewasaan secara optimal.

Buku ini merupakan kumpulan tulisan yang dipersembahkan dalam rangka seminar internasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara. Kumpulan tulisan ini merupakan hasil penelitian dan telaah pustaka sebagai kerangka teoritik bimbingan dan konseling yang dikaitkan dengan fenomena/isu-isu masa kini yang dianggap penting untuk dikaji. Kemudian disajikan dalam bentuk prosiding untuk dipublikasikan kepada seluruh aktivis pendidikan. Hadirnya buku prosiding ini, diharapkan dapat memperluas cakrawala kajian bimbingan dan konseling dikalangan akademisi dan praktisi konselor di sekolah dan masyarakat. Termasuk didalamnya para mahasiswa, guru bimbingan dan konseling, supervisor bimbingan dan konseling dan masyarakat luas.

**Perdana**  
Publishing

PENERBIT BUKU UMUM & PERGURUAN TINGGI  
Jl. Soero No.16A Medan 20224, Tel 061-77151020  
Fax 071-7347756 Email. perdanapublishing@gmail.com

ISBN 978-602-6970-44-2



9 786026 970442