



**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI SE-
KABUPATEN PATI TAHUN AJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

disusun sebagai salah satu syarat penyelesaian Studi Strata 1
untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

oleh:

**Tri Widyowati
1301411023**

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2016**

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015” ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : *Jumat*

Tanggal : *3 Juni 2016*

Panitia Ujian

Ketua



[Signature]
Dra. Sinta Saraswati, M.Pd., Kons
NIP.19606605 199903 2 001

Sekretaris

[Signature]
Mulawarman, M.Pd., Ph.D
NIP.19771223 200501 1 001

Penguji I

[Signature]

Prof. Dr. Sugiyo, M.Si
NIP.19520411 197802 1 001

Penguji II

[Signature]

Kusnarto Kurniawan, M.Pd., Kons
NIP.19710114 200501 1 002

Penguji III/Pembimbing

[Signature]
Drs. Eko Nusantoro, M.Pd., Kons
NIP.19600205 199802 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015” saya tulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Mei 2016

Penulis



Tri Widyowati
NIM. 1301411023

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Karena sejatinya tidak ada hasil yang akan mengkhianati usaha yang kita lakukan” (Tri Widyowati)

PERSEMBAHAN

Atas rahmat dan ridlo Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. *Untuk almamaterku Jurusan Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Semarang*
2. *Ibuku tercinta Kasmirotn dan Ayahku tersayang Paryono atas doa, perjuangan dan dukungan yang selalu diberikan selama ini.*

PRAKATA

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015” dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari kendala dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Drs. Eko Nusantoro, M.Pd., Kons Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Semarang, dosen pembimbing, serta penguji III yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan sabar membimbing dan memberikan motivasi hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Sugiyo, M.Si, Dosen Penguji I yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama sidang skripsi hingga perbaikan skripsi.
5. Kusnarto Kurniawan, M.Pd., Kons Dosen penguji II, yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama sidang skripsi hingga perbaikan skripsi.

6. Kepala Sekolah SMA Negeri se-Kabupaten Pati yang telah berkenan untuk memberikan izin pelaksanaan penelitian.
7. Kepala Sekolah SMA Negeri se-Kota Semarang yang telah berkenan untuk memberikan izin pelaksanaan *try out* penelitian.
8. Bapak dan Ibu guru BK di SMA Negeri se-Kabupaten Pati dan se-Kota Semarang yang telah berkenan membantu dan bekerjasama dalam pelaksanaan penelitian maupun *try out* penelitian ini.
9. Sahabat-sahabatku Fauzi Novril, Efa Yuni Prastiti, Septa Nikmatil Aliyah, Setiawati, Diana Oktaviani dan Primanita terimakasih atas segala doa, kesabaran, motivasi, kerjasama serta bantuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman jurusan bimbingan dan konseling angkatan 2011 atas kebersamaan dan kekompakannya selama ini.
11. Dan semua pihak yang telah membantu selama dilaksanakannya penelitian sampai selesai penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini memiliki kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang dapat menyempurnakan penyusunan skripsi ini penulis harapkan, sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, Mei 2016

Penulis

ABSTRAK

Widyowati, Tri. 2016. “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015*”. Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling. Pembimbing Drs. Eko Nusantoro, M.Pd.

Kata kunci : supervisi kepala sekolah, kinerja guru bimbingan dan konseling

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pengambilan data awal yang dilakukan oleh peneliti disertai data hasil wawancara kepada kepala sekolah dan guru BK yang menunjukkan bahwa 75% kepala sekolah belum memahami makna supervisi bimbingan dan konseling. Sebagai kepala sekolah sudah seharusnya memahami apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab guru di sekolah, salah satunya adalah guru bimbingan dan konseling. Berangkat dari hal itulah peneliti ingin menggali lebih dalam lagi mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor bimbingan dan konseling. Apakah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru BK. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif non eksperimen dengan lokasi penelitian adalah SMA Negeri se-Kabupaten Pati. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri se-Kabupaten Pati yang berjumlah 42 orang, sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 18 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS Windows Versi 16.

Secara deskriptif hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru BK termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 72,8%. Sedangkan dalam hasil dari analisis regresi linier sederhana diketahui : terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru BK sebesar 55%. Saran untuk kepala sekolah yaitu perlu memperdalam dan memperluas pengetahuan dan pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab guru BK yang sebenarnya, karena guru bimbingan dan konseling bukan sekedar polisi sekolah namun aset besar dalam pengembangan potensi peserta didik di sekolah. Kemudian untuk guru bimbingan dan konseling di sekolah bisa meningkatkan pelayanan bimbingan dan konseling lebih baik lagi.

DAFTAR ISI

JUDUL	
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Skripsi	12
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Hakikat Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Pengertian Guru Bimbingan dan Konseling	19
2.2.3 Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling	22
2.2.4 Aspek Kinerja Guru BK	31
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru BK	44
2.3 Supervisi yang Dilakukan Oleh Kepala Sekolah	51

2.3.1	Pengertian Supervisi Bimbingan dan Konseling	52
2.3.2	Tujuan, Fungsi dan Model Supervisi BK	55
2.3.3	Pendekatan Supervisi BK	59
2.3.4	Teknik Supervisi BK	60
2.3.5	Pengertian Kepala Sekolah	61
2.3.6	Kepala Sekolah Sebagai Supervisor BK	62
2.3.7	Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah	67
2.3.8	Langkah-Langkah Supervisi BK	69
2.3.9	Aspek-Aspek Supervisi Kepala Sekolah	71
2.4	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru BK	110
2.5	Kerangka Berfikir	114
2.6	Hipotesis	117

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	119
3.2	Variabel Penelitian	121
3.2.1	Identifikasi Variabel	121
3.2.2	Hubungan Antar Variabel	122
3.3	Definisi Operasional Variabel	124
3.3.1	Supervisi Kepala Sekolah	124
3.3.2	Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling	125
3.4	Populasi dan Sampel	125
3.4.1	Populasi	125
3.4.2	Sampel	126
3.4.3	Subjek Uji Coba	128
3.5	Metode dan Alat Pengumpul Data	130
3.6	Penyusunan Instrumen Penelitian	133
3.7	Validitas dan Reliabilitas	138
3.7.1	Validitas	138
3.7.2	Reliabilitas	141

3.8 Teknik Analisis Data	142
3.8.1 Analisis Deskriptif Persentase	143
3.8.2 Uji Analisis Statistik	144

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	152
4.1.1 Analisis Deskriptif Persentase	152
4.1.1.1 Analisis Deskriptif Supervisi Kepala Sekolah Secara Keseluruhan ...	153
4.1.1.2 Analisis Deskriptif Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling	159
4.1.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	168
4.2 Pembahasan	178
4.2.1 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Di SMA Negeri Se-Kabupaten Pati	179
4.3 Keterbatasan Penelitian	184

BAB 5 PENUTUP

5.1 Simpulan	185
5.2 Saran	186
DAFTAR PUSTAKA	188



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Populasi Penelitian Guru BK di SMA N se-Kabupaten Pati	126
3.2 Jumlah Sampel Penelitian Guru BK	128
3.3 Teknik Penskoran Jawaban	131
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Supervisi Kepala Sekolah	134
3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru BK	136
3.6 Klasifikasi Reliabilitas	142
3.7 Kriteria Penilaian Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru BK	144
4.1 Distribusi Supervisi Kepala Sekolah Secara Keseluruhan	153
4.2 Hasil Persentase Supervisi Kepala Sekolah Berdasarkan Masing- Masing Indikator	155
4.3 Distribusi Kinerja Guru BK Secara Keseluruhan	160
4.4 Hasil Persentase Kinerja Guru BK Berdasarkan Masing-Masing Indikator	161
4.5 Hasil Uji Gledser	171
4.6 Hasil Uji VIF dan Korelasi Parsial	173
4.7 Hasil Uji Korelasi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru BK	174
4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t)	175
4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	176
4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X Terhadap Variabel Y	177
4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	177

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	117
3.1 Hubungan Antar Variabel X dan Y	123
4.1 <i>Scatterplot</i> Uji Normalitas Data	170
4.2 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	171



DAFTAR LAMPRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Try Out Instrumen Supervisi Kepala Sekolah	192
2. Angket Uji Coba Supervisi Kepala Sekolah	194
3. Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Supervisi Kepala Sekolah	200
4. Kisi-Kisi Try Out Kinerja Guru BK	206
5. Instrumen Angket Uji Coba Kinerja Guru BK	208
6. Hasil Uji Coba Instrumen Kinerja Guru BK	215
7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Supervisi Kepala Sekolah	226
8. Angket Penelitian Supervisi Kepala Sekolah	228
9. Kisi-Kisi Penelitian Kinerja Guru BK	233
10. Angket Kinerja Guru BK	236
11. Teknik Analisis Data Deskriptif Persentase Supervisi Kepala Sekolah .	245
12. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru BK	249
13. Uji Asumsi Klasik	256
14. Surat Keterangan Pengambilan Data Awal	260
15. Surat Keterangan Telah Melakukan <i>Try Out</i> Penelitian	266
16. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	270
17. Dokumentasi	273
18. Daftar Nama Guru Bk Di Sma Negeri Se-Kabupaten Pati Yang Dijadikan Responden Dalam Penelitian	275

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia pendidikan nasional Indonesia berada dalam situasi “kritis” baik dilihat dari sudut internal yang berkenaan dengan kompetensi guru maupun secara eksternal yaitu tingkat pengawasan dan bimbingan dari pihak yang bertanggung jawab atas perkembangan guru di sekolah. Fakta menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia rata-rata masih rendah dan jauh ketinggalan dibandingkan negara-negara lain. Berbagai kritikan tajam yang berasal dari berbagai sudut pandang terus ditunjukkan kepada dunia pendidikan nasional dengan berbagai alasan dan kepentingan (Fattah, 2000:1).

Menurut Mangkunegara (2008: 67), ”Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Baik buruknya kinerja yang ditampilkan oleh guru tidak serta merta menjadi kesalahan dari guru itu sendiri. Ada banyak faktor yang menyebabkan kinerja guru tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Faktor tersebut berasal dari dalam maupun dari luar diri guru itu sendiri.

Pada kenyataannya pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan melalui suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan.

Pendidikan akan selalu berubah seiring dengan perubahan jaman, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi dan kondisi kehidupan saat ini. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntutan kehidupan masyarakat (Fattah, 2000: 1). Kunci utama keberhasilan pendidikan salah satunya terletak pada kualitas guru.

Seorang guru merupakan ujung tombak pelaksanaan layanan kegiatan belajar mengajar. Bukan hanya masalah akademik, akan tetapi yang harus diperhatikan adalah masalah pengoptimalisasian potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Hal ini akan berkenaan langsung dengan tugas dan tanggung jawab seorang guru BK untuk memberikan pelayanan layanan BK kepada peserta didik agar mereka tumbuh secara optimal dengan segala bakat, minat dan potensi yang mereka punyai. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh seorang guru BK yang mana terkadang justru membuat guru BK lalai akan tugas utama mereka yaitu memberikan pelayanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik karena terlalu fokus terhadap pemenuhan administratif yang harus mereka buat.

Kontrol dari kepala sekolah yang lebih menitikberatkan pada administratif membuat guru BK tidak bekerja dengan maksimal. Ditambah lagi kurangnya pengetahuan dan pemahaman kepala sekolah akan tugas dan tanggung jawab guru BK yang sebenarnya, sehingga tidak jarang kepala sekolah hanya memberikan

sedikit sekali jam pemberian layanan BK kepada peserta didik. Bahkan tidak dipungkiri guru BK yang seharusnya memberikan layanan klasikal, kelompok maupun individu kepada peserta didik berubah fungsi menjadi seorang sekretaris maupun administratif.

Hal ini sangat disayangkan karena hak yang didapat oleh peserta didik tidak maksimal. Informasi-informasi yang seharusnya mereka dapatkan dari pelayanan BK jadi terabaikan dikarenakan pengetahuan dan pemahaman kepala sekolah yang tidak mumpuni akan tugas dan tanggung jawab seorang guru BK yang sebenarnya. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh guru BK. Faktor tersebut bisa datang dari dalam diri guru BK itu sendiri maupun faktor dari luar diri guru BK itu sendiri. Selain berkenaan dengan diri guru bimbingan dan konseling sendiri yaitu kemampuan profesional yang dimilikinya, *soft skill* yang dimiliki, dan juga motivasi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang di embannya akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru bimbingan dan konseling.

Kurnia (2011) menyebutkan bahwa ada tiga hal yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu motivasi; manajemen kepala sekolah; dan supervisi kepala sekolah. Dalam konteks ini, salah satu faktor yang akan digali lebih dalam mengenai kinerja guru BK adalah supervisi kepala sekolah. Apa sebenarnya makna supervisi itu? Mengapa harus supervisi kepala sekolah? Menurut Sukardi (2008: 19) menyatakan bahwa, “supervisi adalah suatu proses sistematis dan berkelanjutan dalam pengumpulan, analisis, dan penggunaan informasi untuk mengontrol manajemen dan pengambilan keputusan dengan

maksud untuk memastikan hal-hal apapun dari suatu program yang sedang dijalankan dapat berjalan secara efektif, efisien sesuai dengan langkah atau rencana yang telah disusun sebelumnya”. Sedangkan supervisor sendiri mengandung makna seseorang yang menjalankan supervisi itu sendiri.

Supervisi bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh kepala sekolah sedikit berbeda dengan supervisi akademik pada umumnya. Seorang kepala sekolah harus mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang mumpuni supaya dapat mengikuti perkembangan bimbingan dan konseling serta tugas seorang guru bimbingan dan konseling sesuai dengan perkembangan siswa. Pelaksanaan pengawasan yang ditekankan pada proses kegiatan bimbingan dan konseling ini lebih dikenal dengan istilah supervisi bimbingan dan konseling (Ardika, 2010: 164).

Menurut pengambilan data awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Mei – 11 Juni 2015 kepada 8 SMA Negeri se-Kabupaten Pati dengan jumlah guru BK sebanyak 42 orang, didapatkan data bahwa kinerja guru BK yang ada di SMA Negeri se-Kabupaten Pati tergolong masih rendah. Hal ini tercermin dengan masih banyaknya guru BK yang belum menjalankan tanggung jawabnya dalam memberikan layanan BK. Sebanyak 62,5% guru BK tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Layanan bimbingan klasikal yang hanya satu minggu sekali, layanan bimbingan kelompok dan konseling kelompok yang masih sangat minim, serta layanan konseling individu yang dirasa masih sangat identik dengan “anak yang bermasalah”.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru BK dirasa masih sangat kurang serta masih ada guru BK yang menjadi admin sekolah. Kejadian tersebut tidak akan terjadi apabila kepala sekolah mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang memadai mengenai tugas dan tanggung jawab guru BK yang sebenarnya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah yang menetapkan persyaratan bagi guru yang dapat diangkat menjadi kepala sekolah atau kepala madrasah menjelaskan bahwa semua guru berhak menjadi kepala sekolah sepanjang telah memenuhi persyaratan yang dimaksudkan, tetapi untuk menjadi kepala sekolah guru tidak hanya dituntut untuk memenuhi persyaratan tersebut karena kedudukan kepala sekolah yang multidimensi, yaitu sebagai pemimpin lembaga pendidikan, supervisor, kepala administrasi, guru, motivator, manager, dan pengawas pembelajaran di sekolah.

Menjadi kepala sekolah memang tidak mudah, seorang kepala sekolah harus mempunyai banyak pengetahuan secara teoritis dan praktis mengenai apa yang akan dipimpinya. Dari banyaknya fungsi kepala sekolah, menjadi supervisor merupakan hal yang harus ia lakukan. Tidak terkecuali menjadi seorang supervisor guru BK. Memang disini kepala sekolah harus bekerja lebih ekstra dalam menjadi supervisor BK dikarenakan supervisi kepada guru mata pelajaran berbeda dengan supervisi yang akan dilakukan kepada guru BK. Kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu para guru memperoleh arah diri dan pemecahan diri sendiri masalah-masalah pengajaran yang mereka hadapi (Turhastuti, 2007).

Supervisi bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan berpengaruh terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Karena supervisi merupakan salah satu pendorong kinerja menjadi kearah yang lebih baik. Menjadi satu hal yang integral antara kinerja guru bimbingan dan konseling dengan supervisi yang dilakukan oleh supervisor di sekolah. Hal ini nampak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyo (2007) yang menegaskan bahwa ada pengaruh variabel eksogen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pembimbing memberikan pengaruh sebesar 27,85%.

Akan tetapi kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah lebih menekankan pada dimensi administrasi. Kepala sekolah hanya melakukan supervisi kepada guru BK dua sampai tiga kali dalam satu tahun. Tidak banyak materi atau masukan yang diberikan oleh kepala sekolah. Hanya ada beberapa catatan kecil yang diberikan kepala sekolah kepada guru BK. Kepala sekolah juga enggan menunjukkan bukti administratif yang digunakan untuk mensupervisi guru BK, bahkan terkadang kepala sekolah melakukan supervisi secara mendadak tanpa membawa lembar supervisi atau catatan yang akan diberikan kepada guru BK. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan dan pemahaman kepala sekolah terhadap tugas dan tanggung jawab guru BK memang masih kurang memadai.

Supervisi merupakan salah satu tugas pokok dan fungsi kepala sekolah, ini dapat dilihat pada program semester dan tahunan kepala sekolah, namun kenyataan hampir 80% kepala sekolah belum merealisasikan fungsi supervisi akademik dengan baik dan benar. Beberapa gejala yang dapat dilihat oleh

pengawas sekolah antara lain: kepala sekolah tidak dapat menunjukkan bukti fisik pelaksanaan supervisi akademik dan kepala sekolah enggan melakukan supervisi (Delimunthe, 2008: 103).

Kontribusi supervisi bimbingan dan konseling di sekolah memegang peranan penting dalam suatu organisasi pendidikan karena kegiatan supervisi diduga dapat meningkatkan kinerja guru termasuk didalamnya yaitu kinerja guru BK. Kegiatan supervisi memungkinkan guru-guru memperoleh arah diri dan belajar memecahkan sendiri masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran dengan imajinatif, penuh inisiatif dan kreativitas, bukan konformitas. Hal ini menunjukkan bahwa esensi adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah berfokus pada sebuah perilaku supervisor dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan, kemudian membantu para guru pembimbing untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mengangkat harapan belajar siswa ke arah yang lebih baik.

Pentingnya supervisi ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Siraj (2010: 7) yang mengemukakan bahwa supervisi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru, dan selanjutnya ia mengungkapkan pula pelaksanaan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru bimbingan konseling (konselor) yaitu peningkatan sumber daya guru bisa dilaksanakan dengan bantuan supervisor yaitu orang ataupun instansi yang melaksanakan kegiatan supervisi terhadap guru bimbingan dan konseling. Akan tetapi, permasalahan yang ada adalah apakah selama ini kepala sekolah telah melakukan supervisi kepada guru BK sebagaimana mestinya atau justru kepala

sekolah enggan melakukan supervisi karena perlu pemahaman khusus untuk memahami kinerja guru BK?

Dari penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa terdapat dampak yang positif mengenai adanya supervisi yang dilakukan. Kembali lagi bahwa salah satu fungsi supervisi adalah melayani, membimbing dan memberikan arahan kepada guru bimbingan dan konseling supaya kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Selaras dengan pendapat penulis bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja guru bimbingan dan konseling. Akan tetapi dalam kenyataan yang ada sesuai dengan pengambilan data awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Mei-11 Juni 2015 bahwa tidak semua kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru bimbingan dan konseling. Dari 8 sekolah yang telah peneliti observasi, diperoleh data sebagai berikut. 1 sekolah menolak untuk diobservasi yaitu SMA Negeri 1 Pati dengan alasan siswa mereka yang diterima menjadi mahasiswa UNNES hanya 2 orang, 1 sekolah tidak pernah mendapatkan supervisi dari kepala sekolah dan kepala sekolah juga acuh mengenai hal tersebut yaitu SMA Negeri 1 Batangan, 3 sekolah sudah melakukan supervisi dengan baik yaitu SMA Negeri 2 Pati, SMA Negeri 3 Pati dan SMA Negeri 1 Jakenan, kemudian 3 sekolah lainnya beranggapan bahwa supervisi merupakan penilaian kerja, lebih berorientasi pada penilaian dan evaluasi. Kepala sekolah juga merasa belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab guru bimbingan dan konseling.

Ada tiga kepala sekolah yang sudah melakukan supervisi dan mengerti mengenai tugas guru bimbingan dan konseling yang sebenarnya. Ada juga yang

sekedar memantau perkembangan dan memberikan motivasi, dan bahkan ada juga kepala sekolah yang sama sekali tidak pernah memberikan supervisi terhadap guru bimbingan dan konseling. Dapat dikatakan bahwa beliau bahkan terkesan acuh tak acuh terhadap kinerja guru BK nya.

Mengingat bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat penting untuk kemajuan kinerja guru bimbingan dan konseling serta digunakan sebagai evaluasi. Akan tetapi, banyak sekali yang masih salah paham dan simpang siur antara supervisi dan evaluasi yang dilakukan oleh supervisor. Karena pada dasarnya esensi supervisi itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja konselor dalam mengelola proses bimbingan, melainkan membantu konselor dalam mengembangkan kemampuan profesionalismenya (Mashudi, 2013: 18).

Berkenaan dengan isu dan fakta yang telah dipaparkan di atas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan adanya supervisi dan kinerja konselor. Berdasarkan studi yang telah dilakukan peneliti terdahulu di seluruh SMA Negeri se Kabupaten Pati menunjukkan bahwa guru bimbingan dan konseling kurang mendapatkan pengarahannya dan bimbingan dari supervisor dalam mengembangkan keprofesionalannya. Dari alasan itulah yang menggugah penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, secara umum permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling SMA Negeri se-Kabupaten Pati tahun 2014/2015, dan secara khusus rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Seberapa besar distribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015?
- 1.2.2 Adakah pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar distribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015.
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1.4.1.1 Penelitian ini sebagai sarana mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dapat dipelajari dan secara khusus akan membahas lebih lanjut mengenai efektivitas supervisi dalam peningkatan kinerja guru bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri.
- 1.4.1.2 Bagi dunia pendidikan, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan ataupun rujukan yang akan digunakan pada penelitian yang akan datang serta memperdalam variabel terkait untuk diteliti lebih lanjut demi kualitas pendidikan yang lebih baik lagi.
- 1.4.1.3 Bagi peneliti, mendapatkan data serta informasi terbaru secara ilmiah guna memperdalam ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1.4.2.1 Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta memperdalam ilmu pengetahuan secara fakta yang ada di sekolah.
- 1.4.2.2 Bagi guru, penelitian ini dapat membantu guru bimbingan dan konseling untuk melaksanakan kewajibannya dalam memberikan layanan dengan sepenuh hati dan tetap memperhatikan supervisi yang diberikan oleh supervisor guna meningkatkan kualitas kinerja guru bimbingan dan konseling.

1.4.2.3 Bagi pembaca, menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai apa yang terjadi di sekolah dengan data dan fakta yang valid.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi merupakan gambaran secara garis besar mengenai keseluruhan isi skripsi untuk memudahkan pembaca dalam memahami maksud karya penulisan, beserta susunan permasalahan-permasalahan yang akan dikaji didalamnya. Secara garis besar sistematika penulisan skripsi terdiri atas 3 bagian pokok, yakni bagian awal, bagian pokok dan bagian akhir.

1.5.1 Bagian Awal

Bagian awal skripsi terdiri dari sampul, lembar berlogo, halaman judul, halaman pengesahan, pernyataan keaslian tulisan, abstrak, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, serta daftar lampiran.

1.5.2 Bagian Pokok

Bagian pokok terdiri atas lima bab yaitu:

Bab 1 Pendahuluan. Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab 2 Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi mengenai penelitian terdahulu, teori-teori yang melandasi penelitian, yakni mengenai faktor internal pelaksanaan layanan konseling individual, faktor eksternal pelaksanaan layanan konseling

individual, dan pelaksanaan layanan konseling individual, serta terdapat pula hipotesis penelitian.

Bab 3 Metode Penelitian. Bab ini membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan, yang meliputi jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, metode pengumpulan data dan instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini berisikan tentang hasil penelitian beserta dengan uraian penjelasan tentang masalah yang dirumuskan pada bab pendahuluan, selain itu pada bab ini juga dijelaskan mengenai keterbatasan dalam penelitian.

Bab 5 Penutup. Pada bab ini berisi tentang simpulan hasil penelitian beserta saran yang dapat disampaikan penulis tentang perlunya dilakukan penelitian lanjutan.

1.5.3 Bagian Akhir

Pada bagian akhir ini berisikan daftar pustaka dan lampiran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai penelitian terdahulu dan juga studi kepustakaan yang dijadikan acuan dan landasan bagi peneliti dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum mengkaji studi kepustakaan lebih lanjut, peneliti akan mencoba memaparkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan atau referensi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Hal tersebut dirasa penting karena penelitian terdahulu dapat memberikan gambaran tentang situasi, kondisi dan juga kebermanfaatan penelitian dengan tema supervisi serta kaitannya dengan kinerja guru bimbingan dan konseling.

Penelitian pertama, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) bahwa dalam kaitannya dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling mempunyai kontribusi positif dalam peningkatan kinerja guru bimbingan dan konseling. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang mempunyai kriteria presentase sebesar 23,8%. Menelaah hasil penelitian tersebut, penelitian ini kemudian berfungsi sebagai dasar utama yang digunakan peneliti dalam memperkuat latar belakang yang menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah ternyata berpengaruh terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

Penelitian kedua, berdasarkan hasil penelitian Turhastuti (2007: 56) bahwa bimbingan dan konseling dirasa memiliki peran yang strategis dalam turut membentuk kepribadian peserta didik secara menyeluruh. Di SMA/MA layanan ini sangat dibutuhkan dalam rangka membantu peserta didik mengembangkan dirinya secara optimal. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak guru bimbingan dan konseling melaksanakan tugasnya belum seperti yang diharapkan sesuai dengan konsep tugas pokok guru bimbingan dan konseling. Dalam meningkatkan kinerja guru salah satunya dapat dilakukan melalui dukungan, bimbingan dan arahan yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai supervisor. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bawasanya kinerja guru bimbingan dan konseling dipengaruhi oleh sikap profesional (faktor internal) dan supervisi bimbingan dan konseling (faktor eksternal).

Penelitian ketiga, berdasarkan hasil penelitian Siraj (2011: 11) bahwa hambatan-hambatan yang dialami kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru bimbingan konseling (konselor) adalah sarana dan prasarana yang terbatas, kurang disiplin guru, masih kurangnya pengetahuan konselor tentang pengelolaan proses belajar mengajar dan bimbingan dan konselingan yang efektif. Hasil penelitian tersebut, dalam penelitian ini berfungsi sebagai dasar dalam penentuan faktor atau hambatan dalam pelaksanaan supervisi bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Dari ketiga hasil penelitian yang telah dilakukan di atas dapat dilihat bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai kontribusi positif bagi kinerja guru bimbingan dan konseling. Walaupun bukan merupakan

faktor utama dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja guru bimbingan dan konseling, namun dalam penelitian kali ini peneliti ingin membuktikannya sendiri apakah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah itu mempunyai kontribusi positif terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri se-Kabupaten Pati tahun ajaran 2014/2015.

2.2 Hakikat Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Pada bagian ini peneliti akan mengkaji teori-teori mengenai kinerja guru bimbingan dan konseling secara mendalam. Beberapa hal yang menjadi kajiannya adalah pengertian kinerja, pengertian guru bimbingan dan konseling, kinerja guru bimbingan dan konseling, faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK, serta indikator kinerja guru BK.

2.2.1 Pengertian Kinerja

Supervisi bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan dengan maksud melihat dampak yang akan terjadi terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Apakah akan berdampak positif, sama saja atau justru berdampak negatif. Akan tetapi, sebelumnya penulis akan mengkaji pengertian dari kinerja itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2008: 67), "Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian Kushadiwijaya (dalam Turhastuti, 2007) mengemukakan

bahwa kinerja merupakan catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas pada periode tertentu. Kinerja dalam satu bidang pekerjaan atau aktivitas kerja merupakan suatu kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan profesional yang diberikan oleh lembaga pendidikan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Lembaga Administrasi Negara (dalam Mulyasa, 2004), merumuskan “kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”. Sementara menurut Kusnadi (2002) mengemukakan kinerja atau performance adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Tanpa adanya kinerja, maka tidak akan terjadi sesuatu perubahan sedikitpun, berarti tidak ada upaya untuk mencapai hasil atau target tertentu. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang didapatkan seseorang dari usaha yang dilakukannya baik hasil secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang dipikulnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, dapat dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebuah kinerja mempunyai unsur-unsur sebagai berikut : 1) tindakan sadar yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, 2) hasil kerja yang dapat dilihat dan diukur secara kuantitatif maupun kualitatif, 3) pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap orang yang bekerja dituntut untuk dapat memberikan kinerja secara optimal sesuai dengan keahlian yang dimilikinya pada tempat dia bekerja. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan

pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Untuk dapat memberikan kinerja dengan baik maka seseorang harus benar-benar profesional dan berkompeten dalam bidang pekerjaannya. Hal tersebut berlaku bagi semua bidang profesi, termasuk di dalamnya adalah profesi konselor (Devianti, 2013: 28).

Sedangkan istilah konselor sendiri menurut Winkel (2004: 167) “Konselor adalah seorang tenaga professional yang memperoleh pendidikan khusus di perguruan tinggi dan mencurahkan seluruh waktunya pada pelayanan bimbingan”. Unjuk kerja yang dilakukan konselor di sekolah sangat bervariasi, mulai dari yang kerjanya asal-asalan sampai dengan unjuk kerja yang penuh prestasi. Pola perilaku nyata yang ditunjukkan ketika sedang menjalankan tugasnya itu sering disebut sebagai kinerja.

Perilaku nyata yang dikerjakan konselor mengandung maksud bahwa aktivitas-aktivitas yang dilakukan erat kaitannya dengan tugas, fungsi dan tanggung jawab konselor, seperti: menyusun program bimbingan dan konseling (BK); menghimpun dan menganalisis data siswa; menyelenggarakan pelayanan BK kepada siswa; mengorganisasi dan mengadministrasi program BK; menyelenggarakan layanan BK yang disertai konsultasi dan kerja sama dengan pihak-pihak terkait baik yang ada di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah; mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan dan hasil program bimbingan; dan melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan organisasi profesi dan kegiatan keilmuan dalam bidang BK.

2.2.2 Pengertian Guru Bimbingan dan Konseling

Setiap penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka tidak akan lepas dari adanya subjek penelitian. Kali ini yang dijadikan subjek penelitian adalah seorang guru bimbingan dan konseling. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan “Konselor adalah pendidik” dan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 Tahun 2005 mengemukakan “Konselor adalah pelaksana pelayanan konseling di sekolah”. Dalam pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan: “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan konseling dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Kemudian menurut SKB Mendikbud dan Kepala BAKN No.0433/P/1993 dan No. 25 Tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yang dimaksud dengan Guru Bimbingan dan konseling adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik (dalam Prayitno, 2001: 8).

Seorang guru bimbingan dan konseling pastilah seseorang dengan keterampilan dan kemampuan khusus dalam bidangnya yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pemahamannya. Jika dikaitkan dengan sekolah, maka seorang guru bimbingan dan konseling tidak akan terlepas dari tugasnya yaitu berkenaan dengan layanan bimbingan individu, layanan bimbingan

kelompok dan juga layanan klasikal. Dari ketiga layanan tersebut tidak akan terlepas dari adanya kegiatan pendukung yang dapat mendukung perkembangan konselor sekolah dalam mengumpulkan data, mengolah, memberikan layanan yang tepat serta evaluasi yang dilakukan secara berkala dan berkelanjutan.

Tugas utama bimbingan adalah memperhatikan individu dan membantu menemukan jalan-jalan yang tepat sesuai dengan pandangan masyarakat untuk mengekspresikan keunikan dirinya. Dan konselor adalah guru bimbingan dan konseling yang membantu siswa untuk menjalani bimbingan tersebut. Selain itu, Konselor atau guru bimbingan dan konseling adalah guru-guru yang dipilih dari sekolah yang bersangkutan, yang diberikan beban tambahan untuk ikut bersama-sama di sekolah dalam melaksanakan layanan bimbingan sesuai dengan keahliannya. Selain itu konselor adalah seorang anggota staf sekolah dan bertanggung jawab penuh terhadap fungsi bimbingan dan mempunyai keahlian khusus dalam bidang bimbingan yang tidak dapat dikerjakan oleh seorang guru biasa. Konselor bertanggung jawab langsung kepada kepala sekolah dan hanya mempunyai hubungan kerjasama dengan guru serta anggota staf lainnya (Gunawan, 1992: 20).

Dari beberapa uraian tentang konselor di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa konselor adalah seorang tenaga profesional yang memberikan bantuan kepada orang lain (klien/siswa) yang mengalami kesulitan atau permasalahan yang tidak bisa diatasi sendiri dengan tujuan untuk memecahkan permasalahan siswa dan apabila menunjukkan persetujuan atau penerimaan akan sangat dihargai oleh siswa. Yang mana konselor tersebut bertugas secara

profesional yaitu memang benar-benar telah dipersiapkan serta dididik secara khusus untuk menguasai segala sesuatu yang berhubungan dengan bimbingan dan konseling baik dalam pengetahuan, pengalaman, dan pribadinya dalam bimbingan dan konseling.

Yang menjadi fokus bahasan dalam uraian ini ialah sumber daya manusia, khusus ketenagaan pendidikan, yaitu guru. Berbagai usaha perbaikan dan peningkatan kualitas guru baik melalui lembaga pendidikan maupun melalui penataran pendidikan dan latihan. Semua usaha itu mengarah kepada pengadaan tenaga guru yang profesional. Guru yang profesional memiliki ciri-ciri antara lain (Sahertian, 2008: 2) :

1. Memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar.
2. Memiliki rasa tanggung jawab, yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya.
3. Memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karir hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.

Seorang guru yang profesional tidak serta merta guru yang dapat mengajar semua mata pelajaran sesuai dengan apa yang dia inginkan, akan tetapi guru yang profesional adalah guru yang mempunyai keterampilan dalam bidang tertentu dan mengajar dalam bidang tertentu juga sesuai dengan keahlian dan pendidikan yang ia geluti sebagai tanda rasa tanggung jawab terhadap tugas yang sebenarnya.

2.2.3 Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Setiap orang yang bekerja dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi atas pekerjaan yang sedang ia jalankan sebagai salah satu dedikasi yang diberikan pada tempat ia bekerja. Untuk itu, seorang guru bimbingan dan konseling memerlukan sebuah bimbingan, tuntunan, arahan dan masukan yang berkenaan dengan tanggung jawab yang di embannya. Penjelasan tentang kinerja guru pembimbing tidak terlepas dari adanya sebuah hasil kerja yang didapatkan dari periode tertentu sesuai tugas dan tanggung jawabnya sebagai ahli profesional di bidangnya (konselor). Kemudian secara spesifik, Slameto (2003: 19-20) menyatakan bahwa guru bimbingan dan konseling berperan dalam hal sebagai berikut :

- a. Rancangan maksudnya bahwa guru bimbingan dan konseling mempunyai peranan dalam merencanakan isi kurikulum program belajar.

Rancangan program tersebut diantaranya adalah untuk membantu siswa memperoleh keterampilan-keterampilan akan kompetensi pribadi social, pendidikan dan karir. Dalam keterampilan pribadi-sosial siswa akan memperoleh kesadaran dan perbaikan harga diri, membuat keputusan dan penilaian yang efektif, bertanggung jawab terhadap perilakunya, mengkaji perbedaan individu dan bekerjasama serta belajar memecahkan konflik. Melalui keterampilan pendidikan siswa akan mampu menggunakan berbagai keterampilan dalam melakukan test, mencari informasi pendidikan dan

kegunaannya, memahami tujuan pendidikan dan pemilihan pendidikan yang tepat. Keterampilan perkembangan karir siswa akan dimanifestasikan dalam menganalisis minat, sikap, dan keterampilan, mengenal akibat-akibat karir yang *stereotip*, mengenal identitas karir, dan merencanakan karir di masa depan.

- b. *Delivery* guru bimbingan dan konseling hendaknya terlibat dalam mengantarkan dan mengembangkan program serta isi kurikulum. Mengalokasikan sejumlah waktu dan fasilitas atau team guru mengembangkan aktivitas belajar di kelas.

- c. Memberikan layanan konseling.

Guru bimbingan dan konseling memberikan konseling kepada siswa baik individu maupun kelompok kecil. Guru bimbingan dan konseling tidak boleh lupa bahwa konseling merupakan sesuatu yang unik. Sementara sekolah yang tidak tepat dalam penempatan pada model-model konseling akan berakibat siswa menjadi lebih bermasalah dan kemungkinan frustrasi berkepanjangan. Guru bimbingan dan konseling harus sepanjang waktu melakukan konseling kepada siswa dengan model-model social pribadi baik perorangan maupun kelompok kecil.

- d. Memberikan layanan konsultasi

Maksudnya guru bimbingan dan konseling harus melakukan kemandirian atau bekerja sama dengan pendidik lain, atau agen masyarakat

untuk membantu siswa agar memperoleh sesuatu yang lebih pada pribadi dan masalah-masalah pendidikan, baik perorangan dan kelompok kecil.

e. Koordinasi

Guru bimbingan dan konseling hendaknya mengadakan koordinasi atau kolaborasi dengan orang lain dalam menangani program orientasi kesehatan mental, seperti pengangguran. Guru bimbingan dan konseling memberi laporan bahwa masyarakat lebih menaruh perhatian pada program operasional sekolah. Guru bimbingan dan konseling ekolah hendaknya berusaha dan berkoordinasi dalam menangani program layanan lain. Dalam keseharian guru bimbingan dan konseling bertanggung jawab dan dengan sangat berhati-hati memahami segala sesuatu tentang minat siswa, sikap, dan prestasi sehingga mampu membedakan karakteristik pencapaian prestasi pribadi. Dengan demikian maka guru pembimbing seluruh waktunya tidak hanya dihabiskan untuk kegiatan-kegiatan administrative tentang pelaksanaan test saja melainkan juga untuk mengkoordinir aktivitas petugas bimbingan atau guru bimbingan dan konseling lain akan dalam pelaksanaannya tidak terjadi tumpang tindih.

f. Mengelola

Guru bimbingan dan konseling mengelola program sekolah. Direktur atau coordinator bimbingan dan konseling sekolah melakukan supervisi kepada individu dan bertanggung jawab terhadap masalah-masalah yang ditangani. Guru bimbingan dan konseling hendaknya meningkatkan program

interaksi antara siswa-siswa, guru bimbingan dan konseling-siswa dan pertemuan kelas serta program-program lain dalam dan luar yang menjadi wilayahnya. Sebagai manajer di sekolah program bimbingan/ konseling mencakup perkembangan dan menciptakan anggapan masyarakat dan program layanan masyarakat melalui program surat kabar, media local dan presentasi di masyarakat. Agar kegiatan pengelolaan berjalan efektif dan efisien maka Nurihsan dan Sudianto (2005: 27) mengemukakan bahwa dalam pengelolaan bimbingan konseling hendaknya dilaksanakan secara jelas, sistematis dan terarah.

g. Evaluasi

Guru bimbingan dan konseling melakukan evaluasi untuk mengetahui kemampuan siswa, sikap di masyarakat. Guru bimbingan dan konseling memperoleh informasi data evaluasi dari berbagai sumber. Salah satu sumber informasi adalah evaluasi umum yang mencakup/meliputi data sejumlah sesi konseling kelompok, seberapa besar informasi-informasi baru, melaksanakan konferensi kasus dengan orang tua, melaksanakan panggilan orang tua dan wakil-wakil/tokoh masyarakat. Penilaian kegiatan bimbingan konseling juga dimaksudkan untuk menentukan derajat kualitas kemajuan kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan program bimbingan konseling di sekolah dengan mengacu pada kriteria atau patokan-patokan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran seorang guru bimbingan dan konseling itu sangat kompleks sekali karena menyangkut berbagai kalangan, mulai dari kalangan sekolah, orang tua siswa dan masyarakat. Kinerja guru bimbingan dan konseling sebagai tenaga profesional yang memiliki keahlian dan pengalaman khusus dalam bidang bimbingan dan konseling, yang memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu mulai dari perencanaan program kurikulum pembelajaran, mengembangkan kurikulum pembelajaran, memberikan layanan konseling, memberikan layanan konsultasi, mengadakan kerjasama dengan berbagai pihak (pihak sekolah, orang tua siswa dan masyarakat), melakukan supervisi terhadap siswa dan rekan kerja, serta evaluasi segala sesuatu kegiatan yang telah ia laksanakan.

Kinerja seorang guru bimbingan dan konseling memang dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, salah satunya melihat peran yang menjadi tanggung jawab guru bimbingan dan konseling seperti yang telah dijelaskan diatas. Secara tersirat sebenarnya dalam teori yang di kemukakan oleh Slameto sudah menggambarkan bahwa kinerja guru bimbingan dan konseling itu dapat di ukur secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja yang dilakukan oleh guru bimbingan dan konseling di jadikan sebagai tolak ukur seberapa jauh tugas dan tanggung jawab yang di embannya telah berhasil dilaksanakan dengan baik. Kinerja tersebut juga dapat dilihat dari bagaimana seorang guru bimbingan dan konseling (BK) merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi tugas dan tanggung jawabnya tersebut.

Terkait dengan kinerja guru BK tersebut, maka Prayitno (1997: 129) membagi menjadi lima tahapan yaitu: (1) tahapan pertama merencanakan program, (2) tahap kedua melaksanakan program, (3) tahap ketiga evaluasi pelaksanaan program, (4) tahap keempat analisis hasil pelaksanaan program, (5) tahap kelima tindak lanjut pelaksanaan program. Penjabaran lebih lanjut dari kelima tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan Program Satuan Layanan

Dalam merencanakan suatu program satuan layanan hal-hal yang perlu dilakukan adalah :

- a. Menetapkan materi layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan atau permasalahan siswa yang akan dikenai layanan.
- b. Menetapkan tujuan atau hasil yang ingin dicapai.
- c. Menetapkan sasaran kegiatan, yaitu siswa asuh yang akan dikenai kegiatan layanan.
- d. Menetapkan bahan, sumber bahan, dan atau narasumber, serta personil yang terkait dan perannya masing-masing.
- e. Menetapkan metode, teknik khusus, media dan alat ang digunakan, sesuai dengan ciri khusus jenis layanan yang direncanakan.
- f. Menetapkan rencana penilaian.
- g. Mempertimbangkan keterkaitan layanan yang direncanakan dengan kegiatan lainnya.
- h. Menetapkan waktu dan tempat.

Rencana program satuan layanan tersebut selanjutnya dituangkan kedalam format khusus yang telah disediakan.

2. Melaksanakan Program Satuan Layanan

Program yang telah direncanakan itu selanjutnya dilaksanakan melalui :

a. Persiapan Pelaksanaan

- (a) Persiapan fisik (tempat dan perabot), perangkat keras
- (b) Persiapan bahan, perangkat lunak
- (c) Persiapan personil
- (d) Persiapan keterampilan menerapkan atau menggunakan metode, teknik khusus, mesin dan alat.
- (e) Persiapan administrasi

b. Pelaksanaan kegiatan, sesuai dengan rencana:

- (a) Penerapan metode, teknik khusus, media dan alat
- (b) Penyampaian bahan, pemanfaatan sumber bahan
- (c) Pengaktifan nara sumber
- (d) Efisiensi waktu
- (e) Administrasi pelaksanaan

3. Evaluasi Pelaksanaan Program Layanan

- a) Mengamati partisipasi dan aktivitas siswa dalam kegiatan layanan
- b) Mengungkapkan pemahaman siswa atas bahan-bahan yang disajikan atau pendalaman siswa atas masalah yang dialaminya.
- c) Mengungkapkan kegunaan layanan bagi siswa dan perolehan siswa sebagai hasil partisipasi atau aktivitasnya dalam kegiatan layanan

d) Mengungkapkan minat siswa tentang perlunya layanan lebih lanjut

4. Analisis hasil pelaksanaan program layanan

Fokus utama analisis hasil pelaksanaan layanan bimbingan di SMU meliputi dua hal yaitu:

- a. Status perolehan siswa dan atau perolehan Guru Bimbingan dan konseling sebagai hasil kegiatan, khususnya dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.
- b. Analisis diagnosis dan prognosis terhadap kenyataan yang ada setelah dilakukannya kegiatan layanan.

Hasil dari tahap analisis berupa deskripsi tentang status perolehan siswa atau Guru bimbingan dan konseling, serta hasil analisis diagnosis dan prognosis.

5. Tindak Lanjut Pelaksanaan Program Layanan

Upaya tindak lanjut didasarkan pada hasil analisis sebagaimana telah dilaksanakan pada tahap keempat. Sesuai dengan hasil analisis tersebut, setidaknya ada tiga hal pokok yang dapat dilakukan Guru Bimbingan dan konseling sebagai upaya tindak lanjut:

- 1) Memberikan tindak lanjut “singkat dan segera“, misalnya berupa pemberian penguatan, penugasan kecil (siswa diminta melakukan sesuatu yang berguna bagi dirinya);
- 2) Menempatkan atau mengikutsertakan siswa yang bersangkutan dalam jenis layanan tertentu;

Membentuk program satuan layanan yang baru, sebagai kelanjutan atau pelengkap layanan yang terdahulu. Satuan layanan yang baru ini kembali diselenggarakan melalui lima tahap secara berurutan (Prayitno, 1997: 129-134).

Jadi dari pemaparan yang telah dijelaskan secara rinci seperti diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru bimbingan dan konseling dapat dilihat dari bagaimana ia merencanakan program yang akan dilaksanakan, pengelolaan pada proses pelaksanaan program layanan yang dilaksanakan, serta evaluasi secara rutin dan kontinyu guna mendapatkan *feed back* dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Dengan demikian kinerja seorang guru bimbingan dan konseling nantinya akan dapat dilihat secara kuantitatif maupun kualitatif serta dapat dilihat juga perkembangan yang ada, apakah kinerja yang dilaksanakan guru bimbingan dan konseling mengalami kemajuan kearah yang lebih baik, sama saja ataupun justru mengalami kemunduran karena tidak dapat mencapai target yang telah dijadikan patokan keberhasilan.

2.2.4 Aspek Kinerja Guru BK

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu, baik itu secara kualitas dan kuantitas. Berhasil atau tidaknya suatu kinerja dikatakan baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitasnya. Kinerja juga merupakan sesuatu yang dapat diukur dan mempunyai kriteria tertentu untuk menempatkan bahwa kinerja itu baik atau tidak. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Arifin, 2012) ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu

dengan melihat kualitas kerjanya, kuantitas kerjanya, ketepatan waktunya, efektivitasnya, kemandirian, dan komitmen kerjanya. Selain itu, indikator kinerja guru bimbingan dan konseling dapat dilihat sebagai berikut (dalam Ismanto):

1. Guru BK/Konselor dapat melakukan evaluasi proses dan hasil program pelayanan BK.
2. Guru BK/Konselor dapat melakukan penyesuaian kebutuhan peserta didik/konseling dalam proses pelayanan BK.
3. Guru BK/Konselor dapat menginformasikan hasil pelaksanaan evaluasi pelayanan BK kepada pihak terkait.
4. Guru BK/Konselor dapat menggunakan hasil pelaksanaan evaluasi untuk merevisi dan mengembangkan program pelayanan BK berdasarkan analisis kebutuhan.

Sebuah indikator memang sangat dibutuhkan guna mengukur sesuatu hal akan ketercapaian terhadap sesuatu sesuai dengan perencanaan awal. Pentingnya sebuah indikator dalam kinerja juga selaras dengan apa yang dikatakan oleh Dally (2010: 34) mengungkapkan bahwa perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju terciptanya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Terdapat lima indikator yang umum digunakan, yaitu:

1. Input, merupakan indikator segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM, informasi, serta kebijakan.

2. Output, merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun nonfisik.
3. Outcome, yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka waktu menengah.
4. Manfaat, yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Dampak, merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Masalah-masalah internal dan eksternal masih menjadi bagian kendala pelaksanaan kinerja guru bimbingan dan konseling atau konselor di sekolah. Penguasaan kompetensi dan keterampilan sebagai bentuk kualitas sumber daya manusia juga menjadi sisi sentral terkendalanya kinerja guru bimbingan dan konseling atau konselor di sekolah. Maka untuk itu peran evaluasi dan supervisi sangat diperlukan, tidak hanya sebagai kendali operasional, namun juga untuk mencari jalan keluar atau solusi dari permasalahan yang di hadapi oleh guru bimbingan dan konseling atau konselor. Menilai proses dan hasil kegiatan BK dilakukan melalui pemantauan. Guru BK melakukan penyesuaian proses pelayanan bimbingan dan konseling, menginformasikan hasil pelaksanaan evaluasi pelayanan bimbingan dan konseling kepada pihak terkait, menggunakan hasil pelaksanaan evaluasi untuk merevisi dan mengembangkan program bimbingan dan konseling.

Berkenaan dengan dengan hal tersebut, sebuah kinerja merupakan patokan adanya pelaksanaan kegiatan baik itu secara terencana ataupun tidak. Segala

sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh guru bimbingan dan konseling dalam kegiatan belajar mengajar akan berkenaan dengan hasil yang diperolehnya yaitu berupa kinerja guru bimbingan dan konseling. Adapun untuk melihat suatu kinerja dapat dikatakan naik atau tidaknya, maka dalam penelitian kali ini akan membahas lebih lanjut mengenai indikator apa saja yang digunakan dalam menilai sebuah kinerja tersebut. Kinerja yang dimaksudkan tidak terlepas dari apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab seorang guru BK. Tugas dan tanggung jawab tersebut telah dijelaskan secara rinci pada sub bab sebelumnya. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan dalam modulnya yang berjudul instrument penilaian kerja guru bimbingan dan konseling/konselor. Secara lebih rinci penulis akan memaparkan beberapa hal yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur keberhasilan sebuah kinerja dikatakan meningkat, tetap atau justru meningkat menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Indikator yang pertama, berkenaan dengan perencanaan layanan bimbingan dan konseling.
2. Indikator kedua, berkenaan dengan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling.
3. Indikator ketiga, berkenaan dengan analisis hasil pelaksanaan program bimbingan dan konseling.

4. Indikator keempat, berkenaan dengan evaluasi pelaksanaan program bimbingan dan konseling, dan
5. Indikator kelima, berkenaan dengan tindak lanjut layanan bimbingan dan konseling.

Kelima indikator diatas digunakan sebagai tolak ukur adanya peningkatan kinerja guru bimbingan dan konseling dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan sebelumnya sehingga indikator tersebut nanti dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang akan digunakan oleh peneliti. Indikator diatas dugambarkan secara umum sesuai dengan pendapat-pendapat para ahli diatas dan dirangkum secara umum untuk menentukan indikator kinerja guru BK. Secara lebih lengkap maka dapat dijelaskan mengenai indikator kinerja guru bimbingan dan konseling secara lengkap adalah sebagai berikut.

2.2.4.1 Perencanaan Layanan Bimbingan dan Konseling

Terlaksananya kegiatan bimbingan dan konseling dengan lancer tidak terlepas dari perencanaan yang baik. Perencanaan (*planning*) adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan (persiapan menyusun suatu keputusan berupa langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu). Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang logis, masuk akal, realistik, nyata.

Untuk memulai sebuah perencanaan diperlukan landasan atau dasar untuk merumuskan program pendidikan diantaranya: merumuskan objek pendidikan

yang layak untuk masyarakat, menentukan tujuan apa yang diinginkan atau dikehendaki dari pendidikan, pembentukan area kehadiran, mengembangkan program pendidikan untuk masyarakat dan lain sebagainya. Rencana kegiatan (*action plans*) diperlukan untuk menjamin peluncuran program bimbingan dan konseling dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Rencana kegiatan adalah uraian detail dari program yang menggambarkan struktur isi program, baik kegiatan di sekolah/madrasah maupun luar sekolah/madrasah untuk memfasilitasi peserta didik mencapai tugas perkembangan atau kompetensi tertentu. Atas dasar komponen program di atas dilakukan hal-hal sebagai berikut (Kartadinata, 2007: 38-39).

- a. Identifikasi dan rumuskan berbagai kegiatan yang harus/perlu dilakukan. Kegiatan ini diturunkan dari perilaku/tugas perkembangan/ kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta didik.
- b. Pertimbangkan porsi waktu yang diperlukan untuk melaksanakan setiap kegiatan di atas. Apakah kegiatan itu dilakukan dalam waktu tertentu atau terus menerus. Beberapa banyak waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pelayanan bimbingan dan konseling dalam setiap komponen program perlu dirancang dengan cermat. Perencanaan waktu ini didasarkan kepada isi program dan dukungan manajemen yang harus dilakukan oleh konselor.
- c. Inventarisasi kebutuhan yang diperoleh dari *need assesment* ke dalam tabel kebutuhan yang akan menjadi rencana kegiatan. Rencana kegiatan dimaksud dituangkan ke dalam rancangan kegiatan untuk selama satu tahun. Rencana ini bias berbentuk matriks, program tahunan dan program semesteran.
- d. Program bimbingan dan konseling sekolah/madrasah yang telah dituangkan dalam rencana kegiatan perlu dijadwalkan ke dalam bentuk kalender kegiatan. Kalender kegiatan mencakup kalender tahunan, semesteran, bulanan dan mingguan.
- e. Program bimbingan dan konseling perlu dilaksanakan dalam bentuk (a) kontak langsung, dan (b) tanpa kontak langsung dengan peserta didik. Untuk kegiatan kontak

langsung yang dilakukan secara klasikal di kelas (pelayanan dasar) perlu dialokasikan waktu terjadwal 2 (dua) jam pelajaran per kelas per minggu. Adapun kegiatan bimbingan tanpa kontak langsung dengan peserta didik dapat dilaksanakan melalui tulisan (seperti e-mail, buku-buku, brosur, atau majalah dinding), kunjungan rumah (*home visit*), konferensi kasus, dan alih tangan.

Dari kutipan diatas, secara konseptual sebuah perencanaan itu meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Perencanaan merupakan kegiatan yang harus didasarkan pada fakta, data dan keterangan kongkret.
- b. Perencanaan merupakan suatu pekerjaan mental yang memerlukan pemikiran, imajinasi, dan kesanggupan melihat masa yang akan datang.
- c. Perencanaan mengenai masa yang akan datang dan menyangkut tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan terhadap hambatan yang mengganggu kelancaran usaha.

Pada intinya perencanaan dibuat sebagai upaya untuk merumuskan yang sesungguhnya ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan serta bagaimana suatu yang ingin dicapai tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian rumusan rencana kegiatan tertentu. Dengan kata lain (*planning*) adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan (persiapan menyusun suatu keputusan berupa langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu).

Hal tersebut selaras dengan apa yang telah dikemukakan oleh Prayitno (1997) mengenai perencanaan program bimbingan dan konseling yang memuat diantaranya adalah :

- a. Menetapkan materi layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan atau permasalahan siswa yang akan dikenai layanan.
- b. Menetapkan tujuan atau hasil yang ingin dicapai.
- c. Menetapkan sasaran kegiatan, yaitu siswa asuh yang akan dikenai kegiatan layanan.
- d. Menetapkan bahan, sumber bahan, dan atau narasumber, serta personil yang terkait dan perannya masing-masing.
- e. Menetapkan metode, teknik khusus, media dan alat yang digunakan, sesuai dengan ciri khusus jenis layanan yang direncanakan.
- f. Menetapkan rencana penilaian.
- g. Mempertimbangkan keterkaitan layanan yang direncanakan dengan kegiatan lainnya.
- h. Menetapkan waktu dan tempat.

Rencana program satuan layanan tersebut selanjutnya dituangkan kedalam format khusus yang telah disediakan. Sebuah perencanaan memang harus dipertimbangkan secara matang, karena jika perencanaan yang telah digagas tidak disertai oleh kematangan dan berfikir dan merencanakan sesuatu maka dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling nantinya akan mengalami sebuah permasalahan.

2.2.4.2 Pelaksanaan Layanan Bimbingan dan Konseling

Pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Pelaksanaan bimbingan dan konseling pasti berkenaan dengan suatu proses pemberian layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam <http://kbbi.web.id/laksana>, pelaksanaan merupakan sebuah proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan dan lain sebagainya). Seorang konselor harus berhati-hati dan secara seimbang melaksanakan kegiatan bimbingan dan konseling supaya tidak terjadi adanya ketidakseimbangan pemberian layanan konseling terhadap siswa. Dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling terdapat dua aspek penting tentang konsep dasar dan fungsi pendidikan yang dikemukakan dalam UU No.20 Tahun 2003, memberikan peluang dan ruang yang sangat terbuka bagi peran bimbingan dan konseling dalam keseluruhan system pendidikan nasional (Suherman, 2011: 1).

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Teori dan Praksis BK
 - a. Guru BK/Konselor dapat mengimplementasikan prinsip pendidikan dan dimensi pembelajaran dalam pelayanan BK.

- b. Guru BK/Konselor dapat mengimplementasikan praksis pendidikan dalam pelayanan BK.
 - c. Guru BK/Konselor dapat membedakan esensi layanan BK pada jalur satuan pendidikan formal, nonformal dan informal.
 - d. Guru BK/Konselor dapat membedakan esensi layanan BK pada jenis dan jenjang satuan pendidikan usia dini, dasar dan menengah, serta tinggi.
 - e. Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan hakikat pelayanan BK (tujuan, prinsip, azas, dan fungsi).
 - f. Guru BK/Konselor memberi kesempatan kepada peserta didik/konseli memperoleh pelayanan BK sesuai dengan pertumbuhan fisik dan perkembangan psikologis.
 - g. Guru BK/Konselor memberi kesempatan kepada peserta didik/konseli memperoleh pelayanan BK sesuai dengan bakat, minat, dan potensi pribadi.
 - h. Guru BK/Konselor memberi kesempatan kepada peserta didik/konseli memperoleh pelayanan BK untuk mengembangkan sikap, perilaku dan kebiasaan belajar.
2. Persiapan Layanan BK
- a. Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan dasar-dasar pelayanan BK dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL)
3. Pelaksanaan Layanan BK
- a. Guru BK/Konselor dapat mengimplementasikan berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung yang ada dalam RPL (Satlan/Satkung).

- b. Guru BK/Konselor dapat memfasilitasi pengembangan kehidupan pribadi, sosial, kemampuan belajar dan perencanaan karir.
- c. Guru BK/Konselor dapat menerapkan pendekatan/model konseling dalam pelayanan BK.
- d. Guru BK/Konselor dapat melaksanakan pendekatan kolaboratif dengan pihak terkait dalam pelayanan BK.
- e. Guru BK/Konselor dapat mengelola sarana dan biaya pelaksanaan pelayanan BK.

4. Penilaian Keberhasilan Layanan BK

- a. Guru BK/Konselor dapat melakukan penilaian proses dan hasil pelayanan BK.

Pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling yang telah dipaparkan secara rinci seperti diatas menggambarkan betapa pelik dan rumitnya kegiatan bimbingan dan konseling yang sebenarnya. Seperti tujuan awal yang telah digambarkan dalam UU No.20 Tahun 2003 bahwa “untuk mencapai keberhasilan layanan bimbingan dan konseling sesuai dengan amanat Sistem Pendidikan Nasional maka dalam pelaksanaannya harus merupakan tanggung jawab seluruh personel pendidikan. Artinya layanan bimbingan dan konseling bukan hanya tanggung jawab konselor tetapi juga tanggung jawab pimpinan sekolah (kepala sekolah dan wakil kepala sekolah), wali kelas, guru bidang, tenaga administratif sampai orang tua dan masyarakat bertanggung jawab atas keberhasilan layanan bimbingan dan konseling sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing (Suherman, 2011: 7).

Dari pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling dapat dibagi atas empat sub bab yaitu pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling yang berkenaan dengan teori dan praktik, pelaksanaan yang berkenaan dengan persiapan layanan BK, pelaksanaan layanan BK (inti dari kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling), serta penilaian keberhasilan layanan yang telah diberikan kepada siswa.

2.2.4.3 Evaluasi Pelaksanaan Program Layanan BK

Evaluasi program bimbingan dan konseling merupakan proses pemberian penilaian terhadap keberhargaan dan keberhasilan program Bimbingan dan Konseling yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data serta analisis data yang akan dijadikan dasar untuk membuat keputusan. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008), evaluasi merupakan sebagai proses pengumpulan informasi (data) untuk mengetahui efektivitas (keterlaksanaan dan ketercapaian) kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan dalam upaya mengambil keputusan. Pengertian lain dari evaluasi ini adalah suatu usaha mendapatkan berbagai informasi secara berkala, berkesinambungan dan menyeluruh tentang proses dan hasil dari perkembangan sikap dan perilaku, atau tugas-tugas perkembangan para siswa melalui program kegiatan yang telah dilaksanakan.

Kriteria atau patokan yang dipakai untuk menilai keberhasilan pelaksanaan program layanan bimbingan dan konseling di sekolah adalah mengacu pada

terpenuhi atau tidak terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan siswa dan pihak-pihak yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung berperan membantu siswa memperoleh perubahan perilaku dan pribadi ke arah yang lebih baik. Dalam keseluruhan kegiatan layanan bimbingan dan konseling, penilaian diperlukan untuk memperoleh umpan balik terhadap keefektivan layanan bimbingan yang telah dilaksanakan. Dengan informasi ini dapat diketahui sampai sejauh mana derajat keberhasilan kegiatan layanan bimbingan. Berdasarkan informasi ini dapat ditetapkan langkah-langkah tindak lanjut untuk memperbaiki dan mengembangkan program selanjutnya. Kegiatan evaluasi bertujuan untuk mengetahui keterlaksanaan kegiatan dan ketercapaian tujuan dari program yang telah ditetapkan. Adapun fungsi evaluasi program bimbingan dan konseling di sekolah adalah:

1. Memberikan umpan balik (*feed back*) kepada guru bimbingan dan konseling konselor untuk memperbaiki atau mengembangkan program bimbingan dan konseling.
2. Memberikan informasi kepada pihak pimpinan sekolah, guru mata pelajaran, dan orang tua siswa tentang perkembangan sikap dan perilaku, atau tingkat ketercapaian tugas-tugas perkembangan siswa, agar secara bersinergi atau berkolaborasi meningkatkan kualitas implementasi program BK di sekolah.

Dari beberapa pemaparan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa evaluasi pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Mengamati partisipasi dan aktivitas siswa dalam kegiatan layanan

- b. Mengungkapkan pemahaman siswa atas bahan-bahan yang disajikan atau pendalaman siswa atas masalah yang dialaminya.
- c. Mengungkapkan kegunaan layanan bagi siswa dan perolehan siswa sebagai hasil partisipasi atau aktivitasnya dalam kegiatan layanan
- d. Mengungkapkan minat siswa tentang perlunya layanan lebih lanjut

2.2.4.4 Analisis Hasil Pelaksanaan Program Layanan BK

Fokus utama analisis hasil pelaksanaan layanan bimbingan di SMA meliputi dua hal yaitu:

- a. Status perolehan siswa dan atau perolehan guru bimbingan dan konseling sebagai hasil kegiatan, khususnya dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.
- b. Analisis diagnosis dan prognosis terhadap kenyataan yang ada setelah dilakukannya kegiatan layanan.

Menganalisis suatu hasil pelaksanaan program layanan BK dirasa penting karena hal ini akan dijadikan sebagai tindak lanjut pemberian treatment selanjutnya. Layanan apa yang akan diberikan kepada peserta didik serta diagnosis seperti apa yang sedang dibutuhkan oleh peserta didik. Seorang guru BK harus menguasai dan memahami dengan benar bagaimana cara mendiagnosis dan menetapkan prognosis suatu permasalahan siswa. Bisa jadi jika guru BK tidak memahami dengan baik, maka tindak lanjut yang akan dilakukan sia-sia atau justru memunculkan spekulasi baru dan memunculkan masalah yang baru juga.

2.2.4.5 Tindak Lanjut Pelaksanaan Program Layanan BK

Upaya tindak lanjut didasarkan pada hasil analisis sebagaimana telah dilaksanakan pada tahap keempat. Sesuai dengan hasil analisis tersebut, setidaknya ada tiga hal pokok yang dapat dilakukan Guru Bimbingan dan konseling sebagai upaya tindak lanjut:

- a. Memberikan tindak lanjut “singkat dan segera“, misalnya berupa pemberian penguatan, penugasan kecil (siswa diminta melakukan sesuatu yang berguna bagi dirinya);
- b. Menempatkan atau mengikutsertakan siswa yang bersangkutan dalam jenis layanan tertentu;

Membentuk program satuan layanan yang baru, sebagai kelanjutan atau pelengkap layanan yang terdahulu. Satuan layanan yang baru ini kembali diselenggarakan melalui lima tahap secara berurutan (Prayitno, 1997: 129-134).

2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru BK

Kinerja merupakan sebuah hasil yang didapatkan setelah seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan keahlian dan keterampilan masing-masing yang di miliki. Kinerja (*performance*) seseorang dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan merupakan salah satu penunjang kinerja guru bimbingan dan konseling. Hal ini dimaklumi bahwa apabila seseorang dalam suasana hati yang kurang bersemangat dalam bekerja, maka hasil kinerja yang dihasilkan juga tidak akan memuaskan. Ditambah lagi susana kerjasama antar

guru bimbingan dan konseling satu sama lain, dukungan yang diberikan oleh atasan (kepala sekolah) dan juga faktor eksternal lainnya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Selain itu, berkenaan dengan diri guru bimbingan dan konseling sendiri yaitu kemampuan profesional yang dimilikinya, *soft skill* yang dimiliki, dan juga motivasi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang di embannya akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru bimbingan dan konseling.

Kurnia (2011) menyebutkan bahwa ada tiga hal yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu motivasi; manajemen kepala sekolah; dan supervisi kepala sekolah. Dampak psikologis terhadap kinerja guru dari adanya motivasi yang tinggi dan supervisi kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki keinginan kuat pada pengetahuan dan berinovasi serta kreatif dalam pembelajaran, didukung pula dengan adanya supervisi kepala sekolah, maka hasil kerja guru menunjukkan hasil yang positif.

Peningkatan kinerja guru juga didorong oleh berbagai faktor dari internal maupun eksternal seorang guru, seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa (2007: 227) yaitu:

a. Dorongan untuk bekerja

Kecenderungan dan intensitas perbuatan seseorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri orang yang bersangkutan. Demikian halnya guru, dalam mengembangkan Rencana pelaksanaan pembelajaran, tentu dipengaruhi oleh keinginankeinginan yang kuat

sesuai peranannya, maka akan berusaha melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan upaya penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran secara optimal.

b. Tanggung jawab terhadap tugas

Setiap guru memiliki tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab guru merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru yang bertanggung jawab, akan berusaha melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

c. Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebarkannya. Dalam kaitannya dengan minat guru terhadap pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, berarti dalam diri guru terdapat perasaan suka atau tidak suka untuk mengembangkan atau tidak rencana pelaksanaan pembelajaran setiap akan melakukan pembelajaran, dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

d. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

e. Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

f. Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

g. Hubungan interpersonal sesama guru

Hubungan interpersonal sesama guru dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial disekitarnya, disamping hasil perubahan yang bersifat fisik, seperti suasana kerja, dan kondisi fisik gedung sekolah.

h. Adanya pelatihan

Melalui pelatihan yang berupa kegiatan MGMP, penataran, seminar, dll diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam

pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran (*effective teaching*).

i. Kelompok diskusi terbimbing

Untuk menunjang pengembangan guru dalam mengembangkan kompetensi guru, perlu dibentuk kelompok diskusi terbimbing, untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

j. Layanan perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku dan sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.

Dari pemaparan diatas dapat dilihat bahwa faktor eksternal dari kinerja guru dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah, karena dalam faktor yang diungkapkan oleh Mulyasa (2007: 227) berkaitan dengan penghargaan atas tugas, diskusi kelompok, perhatian kepala sekolah, dan adanya pelatihan-pelatihan yang dibina oleh kepala sekolah. Selain itu, didukung pula teori yang mengungkapkan bahwa supervisi kepala sekolah menjadi salah satu faktor kinerja

guru dapat meningkat. Kemudian hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Sagala (2010: 172), menyatakan bahwa “faktor yang menjadi penyebab rendahnya profesional guru yaitu bantuan supervisi oleh pengawas sekolah yang tidak memadai, bantuan supervisi dari kepala sekolahnya yang tidak membantu, disamping itu juga tidak ada sejawat guru yang pantas menjadi teman untuk tukar pengalaman”.

Kemudian selain faktor ekstern yang mempengaruhi kinerja guru BK juga terdapat beberapa hal dari dalam diri guru BK sendiri yang akan mempengaruhi kinerjanya. Dari pengertian, peran, tugas dan tanggung jawab seorang guru bimbingan dan konseling yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, peneliti dapat mengklasifikasikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru bimbingan dan konseling adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai

persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

3. Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Ketiga hal tersebut dirasa sudah cukup kompleks jika dijelaskan lebih rinci lagi. Suatu pekerjaan apapun pastilah mempunyai faktor yang membuat pekerjanya semakin bersemangat untuk bekerja atau bahkan terlihat lesu untuk bekerja. Hal tersebut tidak semata-mata berasal dari dalam diri pekerja sendiri, akan tetapi faktor dari luar diri pekerja juga sangat berpengaruh.

Dari penjabaran yang telah dikemukakan diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja seseorang itu pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal (faktor yang terdapat dari dalam diri konselor itu sendiri) dan factor eksternal ekstern (faktor yang berasal dari luar diri konselor atau dari lingkungan sekitar konselor bekerja). Selain itu, sesuai dengan tema awal yang akan diteliti oleh peneliti yaitu mengenai supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling yang akan diungkap lebih lanjut, kemudian ingin mengetahui apakah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling ataukah tidak.

Hal itu ternyata dapat digambarkan dalam faktor yang mempengaruhi kinerja guru bimbingan dan konseling salah satunya telah digambarkan pada pendapat Mulyasa diatas pada poin ke tiga yang berbunyi “hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara

pimpinan organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*)". Hal tersebut mencerminkan bahwa kontribusi dari seorang pemimpin (kepala sekolah) sangat berperan dalam rangka meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling. Kontribusi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru bimbingan dan konseling adalah dengan melakukan supervisi secara berkala, sistematis dan kontinu kepada guru bimbingan dan konseling. Kemudian melakukan evaluasi agar mendapatkan hasil dan perkembangan kinerja guru bimbingan dan konseling agar mengetahui apakah setelah dilakukan supervisi, kinerja guru bimbingan dan konseling akan berubah kearah yang lebih baik, sama saja, ataukah justru mengalami kemunduran hasil kinerja karena guru bimbingan dan konseling merasa tidak leluasa dalam memberikan layanan kepada siswa.

2.3 Supervisi yang Dilakukan Oleh Kepala Sekolah

Pada bagian ini peneliti akan mengkaji teori-teori yang menjadi dasar agar lebih memahami mengenai supervisi terutama yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hal ini dirasa penting karena supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru BK akan sedikit berbeda dengan supervisi yang dilakukan kepada guru mata pelajaran. Beberapa hal yang menjadi kajian adalah pengertian supervisi bimbingan dan konseling, tujuan, fungsi & model supervisi BK, pendekatan supervisi BK, teknik supervisi BK, pengertian kepala sekolah, kepala sekolah sebagai supervisor BK, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, langkah-langkah supervisi BK, dan aspek supervisi BK.

2.3.1 Pengertian Supervisi Bimbingan Dan Konseling

Istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris yaitu *supervision*, terdiri atas kata *super*, berarti atas atau lebih dan *vision*, berarti lihat atau awasi. Jadi, supervisi dapat diartikan melihat dari atas atau pengawasan. Kemudian secara etimologi, supervisi berarti pengawasan, penilikan dan pembinaan. Sedangkan secara terminologi, supervisi adalah bantuan berbentuk pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik (Mashudi, 2013: 173). Selanjutnya menurut Sukardi (2008: 19) menyatakan bahwa, “supervisi adalah suatu proses sistematis dan berkelanjutan dalam pengumpulan, analisis, dan penggunaan informasi untuk mengontrol manajemen dan pengambilan keputusan dengan maksud untuk memastikan hal-hal apapun dari suatu program yang sedang dijalankan dapat berjalan secara efektif, efisien sesuai dengan langkah atau rencana yang telah disusun sebelumnya”.

Secara eksplisit supervisi dapat diartikan sebagai proses yang sistematis dan berkelanjutan dengan cara pengumpulan, menganalisis, dan penggunaan informasi untuk mengontrol, membina dan memberikan pengarahan kepada seluruh personalia sekolah guna mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik secara demokratis. Menurut Prayitno (2001: 24) mengemukakan bahwa “kegiatan pengawasan bimbingan dan konseling dapat dimengerti sebagai *kegiatan pengawas sekolah yang menyelenggarakan kepengawasan dengan tugas pokok mengadakan penilaian dan pembinaan melalui arahan, bimbingan, contoh dan saran kepada guru bimbingan dan konseling (atau guru kelas) dan tenaga*

lain dalam bidang bimbingan dan konseling di sekolah". Sedangkan Abimanyu dalam Hartono (2007: 22) menyatakan supervisi bimbingan konseling adalah usaha untuk mendorong, mengkoordinasikan dan menuntun pertumbuhan petugas bimbingan konseling/guru bimbingan dan konseling secara berkesinambungan baik secara individual maupun secara kelompok agar lebih memahami dan lebih dapat bertindak secara efektif dalam melaksanakan layanan bimbingan konseling.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi bimbingan dan konseling merupakan suatu usaha pembinaan yang diberikan oleh seseorang professional kepada suatu staf tertentu baik secara individu maupun kelompok dengan cara yang sistematis dan kontinyu dalam rangka mendorong, mengkoordinasikan dan menuntun pertumbuhan petugas bimbingan konseling/guru bimbingan dan konseling agar lebih memahami dan bertindak efektif dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling.

Supervisi ditinjau dari segi kegunaan atau kepentingannya, Thaib (2005: 7) membagi supervisi menjadi tiga kelompok utama, yaitu supervisi akademik, supervisi klinik (non akademik), dan supervisi administrasi. Supervisi yang menjadi fokus penelitian kali ini adalah supervisi akademik. Supervisi akademik adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu proses pendidikan yang dilaksanakan di madrasah yang didukung dengan optimalisasi peran guru, ketersediaan sarana dan prasarana, desain kurikulum, sistem pembelajaran dan mekanisme penilaian dan pengukuran. Tujuannya adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan situasi dan proses pembelajaran agar menjadi lebih baik dan berkualitas. Sementara Glickman

dalam Ibrahim Bafadal (1979: 100) mendefinisikan Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran.

Karena tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah berpengaruhnya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru BK, maka fokus yang diambil adalah masih berkenaan dengan tujuan supervisi yang ingin mengembangkan kemampuan profesional guru bimbingan dan konseling serta perbaikan proses belajar mengajar. Kemudian dalam menunjang adanya pencapaian supervisi akademik yang dilakukan, Arikunto (1988: 154) mengemukakan pengembangan model supervisi yang didasarkan atas teori dan praktek untuk meningkatkan mutu pegajaran tersebut dilandaskan oleh beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran tidak ada orang lain kecuali guru-guru itu sendiri.
2. Guru-guru semestinya diberi kebebasan untuk meningkatkan kualitas mengajar mereka sendiri sesuai dengan keunikannya.
3. Setiap perubahan di dalam tingkah laku mengajar memerlukan dorongan atau dukungan social sebagai stimulasi profesional dan intelektual.
4. Dengan pola supervisi yang tradisional nampaknya kualitas pengajaran sukar dicapainya.
5. Peningkatan kualitas pengajaran nampaknya akan lebih tinggi keberhasilannya apabila digunakan pendekatan yang tidak mencekam, dengan situasi yang menyenangkan, santai, yaitu dengan perlakuan yang

bersifat kekeluargaan. Peningkatan dalam situasi kepapakan, bukan sebagai atasan akan mencapai hasil lebih efektif.

2.3.2 Tujuan, Fungsi dan Model Supervisi BK

Setiap kegiatan yang dilakukan baik itu bersifat formal ataupun nonformal pasti mempunyai sebuah tujuan yang ingin dicapai. Dari tujuan itulah maka suatu kegiatan mempunyai tolak ukur dan arah kemana kegiatan tersebut harus bermuara. Begitupula dengan diadakannya kegiatan supervisi bimbingan dan konseling yang mempunyai tujuan tertentu.

Dalam buku petunjuk pelaksanaan supervisi di sekolah disebutkan bahwa tujuan supervisi membantu memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan sekolah sehingga tercapai kondisi kegiatan belajar mengajar yang sebaik-baiknya. Sedangkan Abimanyu (2005: 2) menyatakan bahwa tujuan supervisi bimbingan konseling adalah untuk: (1) Mengendalikan kualitas pelaksanaan layanan bimbingan konseling dan hasilnya, (2) Mengembangkan profesionalisme petugas bimbingan konseling /guru bimbingan dan konseling dan (3) memotivasi petugas bimbingan konseling /guru bimbingan dan konseling agar dapat berkelanjutan melaksanakan kegiatankegiatan bimbingan konseling, menemukan dan memperbaiki kesalahan dan kekurangan. Berdasarkan tujuan supervisi bimbingan konseling diharapkan kualitas guru bimbingan dan konseling semakin baik dan lebih profesional, sehingga kinerjanya akan semakin baik. Oleh sebab itu supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah sangat diperlukan dalam

rangka meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling dalam melaksanakan tugas pokok fungsionalnya.

Bertitik tolak dari tujuan supervisi bimbingan konseling tersebut di atas, maka fungsi supervisi bimbingan konseling pada hakekatnya adalah melayani dan membantu guru bimbingan dan konseling yang mengalami kesulitan di dalam melaksanakan tugas pokoknya, hal ini sesuai dengan Depdikbud (1994: 20) disebutkan bahwa fungsi kepengawasan layanan bimbingan antara lain memantau, menilai, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kegiatan layanan bimbingan di sekolah.

Menurut Mashudi (2013: 171) fungsi dari supervisi BK adalah memonitor, mencatat, memberi dukungan, mengukur dan menilai kinerja dan mendorong untuk merefleksi. Fungsi-fungsi tersebut kemudian termanifestasikan dalam kegiatan berikut:

1. Mengontrol kegiatan-kegiatan dari para personel bimbingan, yaitu bagaimana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing.
2. Mengontrol adanya kemungkinan hambatan-hambatan yang ditemui oleh para personel bimbingan dalam melaksanakan tugas.
3. Memungkinkan dicarinya jalan keluar terhadap hambatan-hambatan dan permasalahan-permasalahan yang ditemui.
4. Memungkinkan terlaksananya program bimbingan secara lancar kearah pencapaian tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi supervisi bimbingan dan konseling adalah untuk memantau, menilai, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kegiatan layanan bimbingan dan konseling yang ada di sekolah. Selain itu, seorang supervisor harus mampu memberikan pengarahan dan tetap menjaga komunikasi dengan guru bimbingan dan konseling agar fungsi dari supervisi itu dapat dicapai dengan baik. Dengan adanya tujuan dan fungsi supervisi bimbingan dan konseling yang jelas, maka kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi diharapkan mampu melampaui dan menjalankan hal tersebut dengan baik.

Kemudian bertolak dari tujuan dan fungsi supervisi bimbingan dan konseling, dalam melakukan supervisi baik secara eksplisit maupun implisit akan menggunakan model supervisi tertentu. Yang dimaksud dengan model dalam uraian ini ialah suatu pola, contoh: acuan dari supervisi yang diterapkan. Ada berbagai model yang berkembang (dalam Trisman, 2015).

1. Model Supervisi Yang Konvensional (Tradisional)

Pemimpin cenderung untuk mencari-cari kesalahan. Perilaku supervisi ialah mengadakan inspeksi untuk mencari kesalahan dan menemukan kesalahan. Kadang-kadang bersifat memata-matai. Perilaku seperti ini disebut snoopervision (memata-matai). Sering disebut supervisi yang korektif.

2. Model Supervisi Yang Bersifat Ilmiah

Supervisi yang bersifat ilmiah memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Dilaksanakan secara berencana dan kontinu.

- b. Sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu.
- c. Menggunakan instrument pengumpulan data.
- d. Ada data yang obyektif yang diperoleh dari kesalahan yang riil.

3. Model Supervisi Klinis

Supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional

4. Model Supervisi Artistik

Mengajar adalah suatu pengetahuan (*Knowledge*), mengajar itu suatu keterampilan (*Skill*), tapi mengajar juga suatu kiat (*art*). Sejalan dengan tugas mengajar supervisi juga sebagai kegiatan mendidik. Dapat dikatakan bahwa supervisi adalah suatu pengetahuan, suatu keterampilan dan juga suatu kiat. Supervisi itu menyangkut bekerja untuk orang lain (*working for the others*), bekerja dengan orang lain (*working with the others*), bekerja melalui orang lain (*working through the others*).

Dari keempat model yang telah dipaparkan diatas, satu model dengan yang lainnya mempunyai karakteristik berbeda-beda dan ciri yang menonjol diantara satu dengan lainnya. Semuanya mempunyai kekurangan dan kelebihanya masing-masing. Penggunaan model supervisi yang diaplikasikan oleh kepala

sekolah tergantung kepada situasi, kondisi, faktor internal dan eksternal dari sekolah itu sendiri.

2.3.3 Pendekatan Supervisi BK

Menurut Sahertian (2008: 46-50), ada tiga pendekatan yang digunakan dalam melaksanakan supervisi, yaitu:

2.3.3.1 Pendekatan Langsung (Direktif)

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Karena supervisor memberikan arahan secara langsung. Karena supervisor memberikan arahan langsung, sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Oleh karena konselor ini mengalami kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi. Supervisor dapat menggunakan penguatan (*reinsforcement*) atau hukuman (*punishment*). Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor, seperti menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolak ukur, dan menguatkan.

2.3.3.2 Pendekatan Tidak Langsung (Nondirektif)

Pendekatan nondirektif adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang bersifat tidak langsung. Perilaku supervisor tidak langsung menunjukkan permasalahan, tetapi ia terlebih dahulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan para konselor. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada konselor untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami. Konselor mengemukakan masalahnya, sedangkan supervisor mencoba mendengarkan dan

memahami apa yang dialami oleh konselor. Perilaku supervisor dalam pendekatan nondirektif adalah mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan masalah.

2.3.3.3 Pendekatan Kolaboratif

Yang dimaksud dengan pendekatan kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan pendekatan nondirektif menjadi pendekatan baru. Pada pendekatan ini, baik supervisor maupun konselor, bersepakat menetapkan struktur, proses, dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi konselor. Dengan demikian, pendekatan dalam supervisi berhubungan pada dua arah, dari atas kebawah dan dari bawah keatas. Perilaku supervisor adalah menyajikan, menjelaskan, mendengar, memecahkan masalah, dan negosiasi.

Dari ke tiga pendekatan diatas, kepala sekolah bebas menggunakan pendekatan yang mana saja sesuai dengan kebutuhan supervisi yang akan dilakukannya. Walaupun secara teoritik pendekatan dalam melakukan supervisi bimbingan dan konseling dapat dijelaskan secara terperinci, akan tetapi dalam penerapan pendekatan ini dilapangan akan terlihat implisit dan lebih menekankan pada rasa humanistik.

2.3.4 Teknik Supervisi BK

Ada bermacam-macam teknik supervisi dalam upaya pembinaan kemampuan konselor, yang meliputi pertemuan staf, kunjungan supervisi, bulletin professional, perpustakaan professional, laboratoriu kuraikulum, penilaian

konselor, demonstrasi bimbingan, pengembangan kurikulum, pengembangan petunjuk bimbingan, darmawisata, lokakarya, kunjungan antar kelas, bacaan profesional, dan survey masyarakat sekolah (Mashudi, 2013: 177). Sedangkan menurut Gwyn, teknik-teknik supervisi tersebut bisa dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu teknik supervisi individu dan teknik supervisi kelompok.

2.3.5 Pengertian Kepala Sekolah

Secara etimologi, kepala sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau *kekepalasekolahan*. Istilah kepala sekolah, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Selain sebutan kepala sekolah, ada juga sebutan lain, yaitu administrasi sekolah (*school administrator*), pimpinan sekolah (*school leader*), mamajer sekolah (*school manajer*), dan sebagainya (Basri, 2014: 39).

Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah". Kata "kepala" dapat diartikan ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara "sekolah" berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo (2002: 83) mengartikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Sementara Rahman, dkk. (2006: 106) mengungkapkan bahwa "Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah". Wijono (1989: 342), "kepala

sekolah adalah jabatan karir profesi, yaitu jabatan yang menuntut keahlian untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban dan tugas-tugasnya secara sangkil”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

2.3.6 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor BK

Kiprah supervisor menjadi bagian integral dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Pengawasan sekolah itu penting karena merupakan mata rantai terakhir dan kunci dari proses manajemen. Kunci penting dari proses manajemen sekolah yaitu nilai fungsi pengawasan sekolah terletak terutama pada hubungannya terhadap perencanaan dan kegiatan-kegiatan yang didelegasikan (Robbins 1997). Kepala sekolah memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan secara optimal. Setiap kepala sekolah harus memiliki perhatian yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Perhatian tersebut harus ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya secara optimal.

Menurut Mulyasa, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena kepala sekolah adalah pengelola pendidikan pada tingkat sekolah. Maka dari itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah. Sebagaimana yang dicantumkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.28 tahun 1990 tentang pendidikan dasar pasal 12 ayat 1 yang berbunyi:

“kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana”.

Seorang kepala sekolah harus mempunyai kemampuan dan keterampilan yang mumpuni. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 menjelaskan tentang standar kepala sekolah. Salah satu kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. Kompetensi supervisi ini merupakan kompetensi yang penting, disamping kompetensi lain. Kompetensi kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai kemampuan dalam memberikan pembinaan kepada guru untuk memperbaiki kualitas pembelajaran. Selain itu, sebagai supervisor pendidikan kepala sekolah harus mempunyai keterampilan-keterampilan tertentu yaitu keterampilan dalam kepemimpinan, keterampilan proses kelompok, keterampilan dalam hubungan insani, keterampilan administrasi dan keterampilan dalam evaluasi. Akan tetapi masalah lain yang kerap dihadapi supervisi dalam bidang pendidikan adalah peran kepala sekolah yang seharusnya bisa menjalankan tugasnya sebagai supervisor justru belum bisa memahami betul apa subjek dan objek yang akan disupervisi serta ranah apa saja yang harus disupervisi. Hal ini sesuai dengan pendapat Ametembun (1975: 256) bahwa “dalam melaksanakan tugasnya, kebanyakan petugas/pejabat itu masih dan lebih melakukan fungsinya sebagai seorang Administrator daripada seorang Supervisor”. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai supervisor BK hendaknya memahami struktur program bimbingan dan konseling dan dapat memberikan pembinaan dan pengawasan agar

sekolah memiliki program bimbingan dan konseling yang dapat dilaksanakan dengan baik.

Berkaitan dengan kinerja guru, peranan dan perhatian kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru dapat dilakukan melalui supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Sebagaimana sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, bahwa supervisi mempunyai delapan fungsi yaitu : mengkoordinasi semua usaha sekolah, memperlengkapi kepemimpinan sekolah, memperluas pengalaman guru-guru, menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, memberi fasilitas dan penilaian terus menerus, menganalisis situasi belajar mengajar, memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf, serta memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru (Sahertian, 2000: 19).

Supervisi berfungsi membantu mengembangkan kemampuan guru agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka peranan supervisor ditentukan oleh tujuan dan fungsi supervisi itu sendiri. Berdasarkan fungsi supervisi yang ada delapan itu Piet A. Sahertian (2000) mengutip pendapat Peter F. Olivia bahwa seorang supervisor dapat berperan sebagai koordinator, sebagai konsultan, sebagai pemimpin kelompok dan sebagai evaluator.

1. Supervisor sebagai Koordinator

Sebagai koordinator seorang supervisor kepala sekolah dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, membagi berbagai tugas guru dan anggota staf lainnya ke dalam berbagai tugas. Kepala Sekolah juga berperan sebagai kekuatan sentral untuk menggerakkan dan mengarahkan kehidupan sekolah demi tercapainya keberhasilan sekolah.

2. Supervisor sebagai Konsultan

Sebagai konsultan seorang supervisor Kepala Sekolah memberi bantuan kepada para guru dan staf lainnya untuk memecahkan masalah yang dialami guru atau staf lainnya secara individual maupun secara kelompok. Misalnya membantu guru dalam menerjemahkan kurikulum dari pusat ke dalam bahasa belajar mengajar, membantu guru-guru dalam meningkatkan program belajar mengajar baik dalam membantu rencana pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar maupun dalam menilai proses dan hasil belajar mengajar. Demikian pula masalah-masalah khusus yang dihadapi guru juga bisa dikonsultasikan kepada kepala sekolah sebagai supervisor, baik menyangkut kesulitan dalam mengajarkan tiap mata pelajaran atau masalah-masalah pribadi guru yang lain yang berpengaruh besar terhadap ketenangan kerja. Ketenangan merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan kinerja seseorang.

3. Supervisor sebagai Pemimpin Kelompok

Sebagai pimpinan Kepala Sekolah (supervisor) harus dapat memimpin sejumlah guru dan staf dalam mengembangkan potensi kelompok. Kepala Sekolah

sebagai pemimpin kelompok harus dapat mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Misalnya pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional guru-guru secara bersama-sama. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut.

- a. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat.
- d. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai seekolah yang lain.
- e. Bekerja dengan tim manajemen.
- f. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

4. Supervisor sebagai Evaluator

Seorang supervisor (Kepala Sekolah) sebagai evaluator berarti menjadi penilai program yang telah dilaksanakan. Kepala Sekolah dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar mengajar dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan Evaluasi bertujuan menjamin kinerja yang dicapai

agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan untuk kepentingan tersebut evaluasi perlu membandingkan kinerja aktual dengan kinerja standar.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditegaskan bahwa peranan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah penting. Sebagai supervisor kepala sekolah dapat membantu, memberikan suport dan mengikutsertakan guru dalam perbaikan pembelajaran. Supervisi dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia, yaitu guru-guru baik yang bersifat personal maupun profesional. Jadi, supervisi dilaksanakan bukan untuk mencari-cari kesalahan guru, bukan pula untuk memberi pengarahan guru secara terus menerus. Kalau terus menerus mengarahkan, selain tidak demokratis juga tidak memberi kesempatan kepada guru-guru untuk belajar mandiri dalam arti profesional. Padahal salah satu ciri guru yang profesional adalah guru-guru yang memiliki otonomi dalam arti bebas mengembangkan diri sendiridan atas kesadaran sendiri. Kalau standar kinerja guru sudah dimiliki dan dilaksanakan oleh guru atas kesadaran sendiri, maka akan terciptalah kinerja yang baik dan para guru. Semua itu tidak bisa terlepas dari kepemimpinan Kepala Sekolah. Keberhasilan guru dalam mencapai kinerja yang baik adalah keberhasilan Kepala Sekolah.

2.3.7 Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: "*Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah,*

pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan penyalahgunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Sebagai salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugasnya.

Adapun tugas-tugas kepala sekolah seperti yang dikemukakan Wahjosumidjo (dalam Basri, 2014) adalah sebagai berikut.

1. Bekerja dengan dan melalui orang lain.
2. Dengan waktu dan sumber yang terbatas, kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan.
3. Berpikir secara analitik dan konseptual.
4. Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah.
5. Kepala sekolah adalah seorang politisi.
6. Kepala sekolah adalah seorang diplomat.
7. Kepala sekolah mengambil keputusan sulit.
8. Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya.

Sedangkan Ngalim Purwanto (2000: 119-120), tugas dari kepala sekolah sebagai supervisor adalah sebagai berikut :

1. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
2. Berusaha dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.
3. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
4. Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
5. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau untuk mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau POMPG dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

Menjadi kepala sekolah tidaklah mudah karena harus mengemban tugas dan tanggung jawab yang besar. Tidak semua guru bisa menjadi kepala sekolah karena harus melewati seleksi yang ketat dan mempunyai kriteria sendiri untuk menjadi kepala sekolah. Karena tugas dan tanggung jawab yang besar itulah, maka seorang kepala sekolah diharapkan berasal dari seorang guru yang profesional dan berkompeten di berbagai bidang.

2.3.8 Langkah-Langkah Supervisi BK

Pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah harus sesuai dengan aturan yang ada, oleh sebab itu Prayitno dalam Hartono (2007) menyatakan “dalam melaksanakan supervisi bimbingan konseling, supervisor hendaknya bekerja sesuai dengan proses yang teratur yaitu melalui langkah-langkah: (a) perencanaan program supervisi, (b) pengumpulan dan penilaian data, (c) menganalisis hasil penilaian, (d) melaksanakan pembinaan, (e) menyusun laporan hasil supervisi”. Pengawasan menjadi efektif jika diperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya, diantaranya melakukan kajian komprehensif tentang teknik supervisi yang digunakan oleh supervisor yang menggunakan pendekatan dengan cara melakukan observasi tanpa melakukan analisis dan interpretasi. Jika tahapan supervisi dibagi menjadi tiga bagian (pembicaraan awal, observasi, analisis dan interpretasi serta pembicaraan akhir), maka supervisi

dilakukan sebagai berikut (Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008: 28-29):

1. Pembicaraan Awal

Dalam pembicaraan awal, supervisor “memancing” apakah dalam mengajar guru menemui kesulitan. Pembicaraan ini dilakukan secara informal.

2. Observasi

Jika perlu bantuan, maka supervisor mengadakan observasi kelas. Dalam observasi supervisor masuk kelas dan duduk di belakang tanpa mengambil catatan. Ia mengambil kegiatan kelas.

3. Analisis dan Interpretasi

Sesudah melakukan observasi, supervisor kembali ke kantor dan memikirkan kemungkinan kekeliruan guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar. Jika menurut supervisor, jika guru telah menemukan jawaban maka supervisor maka tidak akan memberi nasihat kalau tidak di minta.

4. Pembicaraan Akhir

Jika perbaikan telah dilakukan, pada periode tertentu guru dan supervisor mengadakan pembicaraan akhir. Dalam pembicaraan akhir, supervisor berusaha membicarakan apa yang sudah di capai guru, dan menjawab kalau ada pertanyaan dan menanyakan kalau guru-guru perlu bantuan lagi.

5. Laporan

Laporan disampaikan secara deskripsi dengan interpretasi berdasarkan judgment supervisor. Laporan ini ditulis untuk guru, kepala sekolah atau atasan kepala sekolah (Kakandep), untuk bahan perbaikan selanjutnya.

2.3.9 Aspek-Aspek Supervisi Kepala Sekolah

Setiap kegiatan yang dilakukan dalam lingkup sekolah tidak terlepas dari adanya pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Sama halnya ketika seorang supervisor melakukan salah satu tugas manajemennya yaitu supervisi, pasti hal tersebut juga tidak akan terlepas dari adanya objek maupun subjek yang akan disupervisi olehnya. Penentuan objek ataupun subjek dalam supervisi dirasa sangat penting karena hal itulah nanti yang akan digunakan sebagai sumber acuan pelaksanaan supervisi. Pada dasarnya objek pengkajian supervisi adalah perbaikan situasi belajar-mengajar dalam arti yang lebih luas. Oleh karena itu lebih lanjut akan dibahas siapa saja dan apa saja yang menjadi objek supervisi kepala sekolah khususnya pada guru bimbingan dan konseling.

Dalam pelaksanaannya kegiatan supervisi diarahkan pada pembinaan dan pengembangan aspek-aspek yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang terlibat langsung dan bertanggungjawab atas proses pembelajaran di kelas, sehingga yang menjadi fokus atau sasaran utama supervisi adalah yang berkaitan dengan guru. Unsur-unsur yang ada dalam diri guru yang menjadi sasaran supervisi dikemukakan oleh Syamsuar Muchtar (1987: 172), “bahwa yang menjadi ruang lingkup pembinaan supervisi meliputi kemampuan

guru dalam merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai proses pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut dari hasil pengamatan, penilaian atau penelitian”.

Menurut Suharsimi Arikunto (2004: 33), salah satu komponen yang menjadi sasaran supervisi adalah guru yang dibagi menjadi tiga tingkatan supervisi di sekolah. Pada tingkat supervisi akademik meliputi perhatian siswa yang sibuk belajar, penampilan guru dalam menjelaskan materi pelajaran, ketrampilan guru dalam menggunakan alat peraga, ketelitian guru dalam menilai hasil belajar siswa di kelas atau mengoreksi pekerjaan tes.

Menurut Olivia dalam Piet A. Sahertian (2000: 27), “yang menjadi sasaran supervisi yaitu memperbaiki pengajaran, pengembangan kurikulum, dan pengembangan staf”. Pendapat tersebut kemudian diperjelas kearah yang lebih spesifik bahwa sasaran atau objek supervisi yaitu perbaikan kurikulum, perbaikan proses pembelajaran, pengembangan staf, dan pemeliharaan dan perawatan moral dan semangat kerja guru. Beberapa sasaran tersebut saling berkaitan satu sama lain misalnya dalam rangka memperbaiki proses pembelajaran, maka perbaikan kurikulum dan peningkatan kompetensi atau kemampuan guru menjadi hal yang mutlak untuk dilaksanakan.

Bertolak belakang dengan hal tersebut, jika ditinjau dari objek yang disupervisi, ada tiga macam supervisi, yaitu (Arikunto,2004, 33).

1. Supervisi Akademik, yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang langsung berada dalam

lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu.

2. Supervisi administrasi, yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksananya pembelajaran.
3. Supervisi lembaga, yang menebarkan dan menyebarkan objek pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada seantero sekolah. Jika supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan.

Dari ketiga penjelasan diatas, peneliti memfokuskan penelitian yang akan dibahas lebih lanjut adalah mengenai supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Karena pokok permasalahan yang akan dibahas menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu. Pembelajaran sendiri menurut <https://id.wikipedia.org/> merupakan:

“Proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses perolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik”.

Dengan adanya proses pembelajaran yang diberikan oleh guru secara baik, maka diharapkan kinerja guru juga semakin baik. Begitupula dengan guru BK yang mana tugas utamanya adalah sebagai fasilitator peserta didik untuk mengembangkan dirinya. Oleh karena itu peran guru BK di dalam sekolah sangat penting sekali. Kinerja yang dilakukan oleh guru BK tentunya tidak luput dari adanya campur tangan seorang kepala sekolah dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan bantuan non materiil kepada guru BK. Nah, dalam pembahasan lebih lanjut akan dipaparkan mengenai objek pengkajian supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang meliputi tiga hal yaitu pengembangan kurikulum, memperbaiki pengajaran dan pengembangan staf.

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa objek kajian supervisi pada dasarnya adalah perbaikan situasi belajar-mengajar dalam arti yang lebih luas. Sedangkan Olivia (dalam Sahertian, 2000: 26-32), mengemukakan sasaran supervisi pendidikan meliputi tiga domain, yaitu:

1. Pengembangan kurikulum
2. Memperbaiki pengajaran
3. Pengembangan staf

Kemudian ketiga hal tersebut dapat di paparkan secara lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengembangan Kurikulum

Sejak diberlakukannya Kurikulum 2013 dan dikeluarkannya Permendikbud Nomor 81 A berikut lampirannya, konsekuensinya adalah seluruh lembaga pendidikan di bawah Kemendikbud harus melaksanakannya.

Meskipun sasaran pertama yang harus melaksanakan adalah sekolah-sekolah tertentu yang ditunjuk, tetapi pada kenyataannya banyak daerah kabupaten dan kota yang memberlakukan pada seluruh sekolah yang ada didaerahnya. Hal ini menunjukkan adanya semangat yang tinggi menuju perubahan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan masa depan bangsa.

Implementasi dari Kurikulum 2013 untuk layanan bimbingan dan konseling di sekolah telah disebutkan pada bagian VIII dari permendikbud tersebut yang meliputi konsep dan strategi layanan bimbingan dan konseling, diantaranya adanya pelayanan peminatan sebagai bagian dari layanan penempatan dan penyaluran pada bidang belajar dan karir. Pelayanan arah peminatan/lintas minat/pendalaman minat memberikan kesempatan pada peserta didik untuk mengembangkan secara maksimal kemampuan dan minatnya.

Pelaksanaan Kurikulum 2013 bagi Guru BK masih banyak mengalami berbagai kendala, terutama pada pelaksanaan pelayanan arah peminatan siswa, yang disebabkan karena belum adanya kesamaan pemahaman antara seluruh komponen sekolah. Untuk itu sosialisasi kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan serta pengampu kebijakan akan sangat membantu mengatasi semua kendala tersebut. Dengan pertimbangan hal inilah campur tangan seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam memahami lebih dalam kurikulum yang sedang diberlakukan di sekolah.

Berkenaan dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling dapat tercermin salah satunya adalah dalam

pembinaan dan pengembangan kurikulum yang ada. Karena dengan adanya pembinaan yang baik dan benar, maka guru akan mengetahui arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam pengaplikasian kurikulum tersebut. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Arikunto (1988: 154) bahwa pengembangan model supervisi yang didasari pada teori dan praktik secara baik dan benar akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pengajaran yang dilakukan oleh guru, khususnya guru bimbingan dan konseling. Dalam Permen Diknas No.22/2006 tentang Standar isi, pelayanan bimbingan dan konseling diletakkan sebagai bagian dari kurikulum yang isinya dipilih menjadi (a) kelompok mata pelajaran, (b) muatan local, (c) materi pengembangan diri, yang harus “disiapkan” oleh konselor kepada peserta didik. Dari ketiga poin tersebut terlihat jelas bahwa yang menjadi pokok tugas dan tanggung jawab konselor sekolah terletak pada poin ke tiga yaitu memberikan pelayanan dan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik sebagai tindakan untuk mempersiapkan peserta didik itu sendiri kearah masa depan. Pengembangan diri ini didasarkan pada *need assesment* yang dilakukan oleh konselor sekolah di awal tahun pelajaran agar layanan yang diberikan tepat guna dan sesuai kebutuhan peserta didik.

Kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru BK berpangkal pada suatu kurikulum, dan dalam proses pembelajaran guru BK juga berorientasi pada tujuan kurikulum. Pada satu sisi, guru BK pengembang kurikulum. Pada sisi lain, guru BK adalah pembelajar siswa, yang secara kreatif membelajarkan siswa sesuai dengan kurikulum sekolah. Hal itu menunjukkan bahwa tugas pembelajaran dipersyaratkan agar guru memahami kurikulum. Guru BK sebagai pembelajar

mengetahui kondisi, situasi, dan bertanggung jawab atas tercapainya hasil belajar. Pada sisi lain guru BK juga bertanggung jawab atas keberlakuan dalam pembangunan kurikulum. Oleh karena itu, sewajarnya guru BK berperan optimal dalam pengembangan kurikulum. Peran guru BK dalam pengembangan kurikulum dapat dilihat dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut: (i) perumusan tujuan khusus pembelajaran, (ii) perencanaan kegiatan pembelajaran yang efektif, (iii) pelaksanaan program pembelajaran dalam pembelajaran sesungguhnya, (iv) mengevaluasi proses belajar dan hasil belajar siswa, dan (v) mengevaluasi interaksi antara komponen-komponen kurikulum yang di implementasikan. Kelima kegiatan tersebut merupakan tuntutan bagi guru yang professional dalam rangka ikut serta pengembangan kurikulum.

Harus dipahami lebih dalam bahwa makna pembelajaran bukan hanya untuk guru mata pelajaran saja, akan tetapi pembelajaran merupakan milik semua guru termasuk guru BK. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa makna pembelajaran disini mengacu pada proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses perolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik.

Dalam konstruk dan isinya Kurikulum Tahun 2013 mementingkan terselenggaranya proses pembelajaran secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif serta memberi ruang yang

cukup bagi prakarsa bagi kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis siswa. Proses belajar yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan ilmiah (*scientific approach*) dengan penilaian hasil belajar berbasis proses dan produk.

Kurikulum 2013 memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan kemampuan dan minat. Atas dasar prinsip perbedaan kemampuan, kurikulum 2013 kepada peserta didik untuk memiliki tingkat penguasaan di atas standar yang telah ditentukan (dalam sikap, keterampilan dan pengetahuan), beragam program sesuai dengan minat peserta didik, dan beragam pengalaman belajar yang sesuai dengan kemampuan awal dan minat peserta didik.

Seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2013), substansi bimbingan dan konseling disiapkan untuk memfasilitasi satuan pendidikan dalam mewujudkan proses pendidikan yang memperhatikan dan menjawab ragam kemampuan, kebutuhan, dan minat sesuai dengan karakteristik peserta didik. Khusus untuk SMA/MA dan SMK/MAK) bimbingan dan konseling dimaksudkan untuk membantu satuan pendidikan dalam memfasilitasi peserta didik dalam memilih dan menetapkan program peminatan akademik bagi peserta didik SMA/MA dan peminatan vokasi bagi peserta didik SMK/MAK serta pemilihan mata pelajaran lintas peminatan khusus bagi peserta didik SMA/MA. Selain itu bimbingan dan konseling juga dimaksudkan untuk memfasilitasi guru bimbingan dan konseling (guru BK) atau konselor sekolah untuk menangani dan membantu peserta didik

yang secara individual mengalami masalah psikologis atau psikososial, seperti sulit berkonsentrasi, rasa cemas, dan gejala perilaku menyimpang.

Kemudian dalam pengembangan kurikulum yang ada seorang kepala sekolah harus memahami kurikulum yang sedang diterapkan dalam pelayanan bimbingan dan konseling yang diberikan kepada peserta didik. Terdapat komponen dasar layanan yang harus dipahami oleh kepala sekolah sebagai supervisor guru BK, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Jenis Layanan meliputi :

- 1) Layanan Orientasi yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik memahami lingkungan baru, seperti lingkungan satuan pendidikan bagi siswa baru, dan obyek-obyek yang perlu dipelajari, untuk menyesuaikan diri serta mempermudah dan memperlancar peran di lingkungan baru yang efektif dan berkarakter.
- 2) Layanan Informasi yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik menerima dan memahami berbagai informasi diri, sosial, belajar, karir/ jabatan, dan pendidikan lanjutan secara terarah, objektif dan bijak.
- 3) Layanan Penempatan dan Penyaluran yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik memperoleh penempatan dan penyaluran yang tepat di dalam kelas, kelompok belajar, peminatan/lintas minat/pendalaman minat, program latihan, magang, dan kegiatan ekstrakurikuler secara terarah, objektif dan bijak.

- 4) Layanan Penguasaan Konten yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik menguasai konten tertentu, terutama kompetensi dan atau kebiasaan dalam melakukan, berbuat atau mengerjakan sesuatu yang berguna dalam kehidupan di sekolah/madrasah, keluarga, dan masyarakat sesuai dengan tuntutan kemajuan dan berkarakter-cerdas yang terpuji, sesuai dengan potensi dan peminatan dirinya.
- 5) Layanan Konseling Perseorangan yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik dalam mengentaskan masalah pribadinya melalui prosedur perseorangan.
- 6) Layanan Bimbingan Kelompok yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik dalam pengembangan pribadi, kemampuan hubungan sosial, kegiatan belajar, karir/jabatan, dan pengambilan keputusan, serta melakukan kegiatan tertentu sesuai dengan tuntutan karakter yang terpuji melalui dinamika kelompok.
- 7) Layanan Konseling Kelompok yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik dalam pembahasan dan pengentasan masalah yang dialami sesuai dengan tuntutan karakter-cerdas yang terpuji melalui dinamika kelompok.
- 8) Layanan Konsultasi yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik dan atau pihak lain dalam memperoleh wawasan, pemahaman, dan cara-cara dan atau perlakuan yang perlu

dilaksanakan kepada pihak ketiga sesuai dengan tuntutan karakter-cerdas yang terpuji.

- 9) Layanan Mediasi yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik dalam menyelesaikan permasalahan dan memperbaiki hubungan dengan pihak lain sesuai dengan tuntutan karakter-cerdas yang terpuji.
- 10) Layanan Advokasi yaitu layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik untuk memperoleh kembali hak-hak dirinya yang tidak diperhatikan dan/atau mendapat perlakuan yang salah sesuai dengan tuntutan karakter-cerdas yang terpuji.

b. Kegiatan Pendukung Layanan meliputi:

- 1) Aplikasi Instrumentasi yaitu kegiatan mengumpulkan data tentang diri siswa dan lingkungannya, melalui aplikasi berbagai instrumen, baik tes maupun non-tes.
- 2) Himpunan Data yaitu kegiatan menghimpun data yang relevan dengan pengembangan peserta didik, yang diselenggarakan secara berkelanjutan, sistematis, komprehensif, terpadu, dan bersifat rahasia.
- 3) Konferensi Kasus yaitu kegiatan membahas permasalahan peserta didik dalam pertemuan khusus yang dihadiri oleh pihak-pihak yang dapat memberikan data, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya masalah peserta didik melalui pertemuan, yang bersifat terbatas dan tertutup.

- 4) Kunjungan Rumah yaitu kegiatan memperoleh data, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya masalah peserta didik melalui pertemuan dengan orang tua dan atau anggota keluarganya.
 - 5) Tampilan Kepustakaan yaitu kegiatan menyediakan berbagai bahan pustaka yang dapat digunakan peserta didik dalam pengembangan pribadi, kemampuan sosial, kegiatan belajar, dan karir/ jabatan.
 - 6) Alih Tangan Kasus yaitu kegiatan untuk memindahkan penanganan masalah peserta didik ke pihak lain sesuai keahlian dan kewenangan ahli yang dimaksud.
- c. Format Layanan meliputi:
- 1) Individual yaitu format kegiatan bimbingan dan konseling yang melayani peserta didik secara perorangan.
 - 2) Kelompok yaitu format kegiatan bimbingan dan konseling yang melayani sejumlah peserta didik melalui suasana dinamika kelompok.
 - 3) Klasikal yaitu format kegiatan bimbingan dan konseling yang melayani sejumlah peserta didik dalam satu kelas rombongan belajar.
 - 4) Lapangan yaitu format kegiatan bimbingan dan konseling yang melayani seorang atau sejumlah peserta didik melalui kegiatan di luar kelas atau lapangan.
 - 5) Pendekatan Khusus/Kolaboratif yaitu format kegiatan bimbingan dan konseling yang melayani kepentingan peserta didik melalui pendekatan kepada pihak-pihak yang dapat memberikan kemudahan.

- 6) Jarak Jauh yaitu format kegiatan bimbingan dan konseling yang melayani kepentingan siswa melalui media dan/ atau saluran jarak jauh, seperti surat dan sarana elektronik.

Kemudian kepala sekolah juga harus memahami adanya beberapa strategi bimbingan dan konseling yang menjadi tanggung jawab guru BK, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Program Layanan

Dari segi unit waktu sepanjang tahun ajaran pada satuan pendidikan, ada lima jenis program layanan yang disusun dan diselenggarakan dalam pelayanan bimbingan dan konseling, yaitu sebagai berikut :

- 1) Program Tahunan yaitu program pelayanan bimbingan dan konseling meliputi seluruh kegiatan selama satu tahun ajaran untuk masing-masing kelas rombongan belajar pada satuan pendidikan.
- 2) Program Semesteran yaitu program pelayanan bimbingan dan konseling meliputi seluruh kegiatan selama satu semester yang merupakan jabaran program tahunan.
- 3) Program Bulanan yaitu program pelayanan bimbingan dan konseling meliputi seluruh kegiatan selama satu bulan yang merupakan jabaran program semesteran.
- 4) Program Mingguan yaitu program pelayanan bimbingan dan konseling meliputi seluruh kegiatan selama satu minggu yang merupakan jabaran program bulanan.

5) Program Harian yaitu program pelayanan bimbingan dan konseling yang dilaksanakan pada hari-hari tertentu dalam satu minggu. Program harian merupakan jabaran dari program mingguan dalam bentuk Satuan Layanan atau Rencana Program Layanan dan/atau Satuan Kegiatan Pendukung atau Rencana Kegiatan Pendukung pelayanan bimbingan dan konseling.

b. Penyelenggaraan Layanan

Sebagai pelaksana pelayanan bimbingan dan konseling, Guru Bimbingan dan Konseling atau Konselor bertugas dan berkewajiban menyelenggarakan layanan yang mengarah pada (1) pelayanan dasar, (2) pelayanan pengembangan, (3) pelayanan peminatan studi, (4) pelayanan terapeutik, dan (5) pelayanan diperluas.

1) *Pelayanan Dasar*, yaitu pelayanan mengarah kepada terpenuhinya kebutuhan siswa yang paling elementer, yaitu kebutuhan makan dan minum, udara segar, dan kesehatan, serta kebutuhan hubungan sosio-emosional. Orang tua, guru dan orang-orang yang dekat (significant persons) memiliki peranan paling dominan dalam pemenuhan kebutuhan dasar siswa. Dalam hal ini, Guru Bimbingan dan Konseling atau Konselor pada umumnya berperan secara tidak langsung dan mendorong para significant persons berperan optimal dalam memenuhi kebutuhan paling elementer siswa.

- 2) *Pelayanan Pengembangan*, yaitu pelayanan untuk mengembangkan potensi peserta didik sesuai dengan tahap-tahap dan tugas-tugas perkembangannya. Dengan pelayanan pengembangan yang cukup baik siswa akan dapat menjalani kehidupan dan perkembangan dirinya dengan wajar, tanpa beban yang memberatkan, memperoleh penyaluran bagi pengembangan potensi yang dimiliki secara optimal, serta menatap masa depan dengan cerah. Upaya pendidikan pada umumnya merupakan pelaksanaan pelayanan pengembangan bagi peserta didik. Pada satuan-satuan pendidikan, para pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dominan dalam penyelenggaraan pengembangan terhadap siswa. Dalam hal ini, pelayanan bimbingan dan konseling yang dilaksanakan oleh Guru Bimbingan dan Konseling atau Konselor selalu diarahkan dan mengacu kepada tahap dan tugas perkembangan siswa.
- 3) *Pelayanan Arah Peminatan/Lintas Minat/Pendalaman Minat Studi Siswa*, yaitu pelayanan yang secara khusus tertuju kepada peminatan/lintas minat/pendalaman minat peserta didik sesuai dengan konstruk dan isi kurikulum yang ada. Arah peminatan/lintas minat/pendalaman minat ini terkait dengan bidang bimbingan pribadi, sosial, belajar, dan karir dengan menggunakan segenap perangkat (jenis layanan dan kegiatan pendukung) yang ada dalam pelayanan Bimbingan dan Konseling. Pelayanan peminatan/lintas

minat/pendalaman minat peserta didik ini terkait pula dengan aspek-aspek pelayanan pengembangan tersebut di atas.

- 4) *Pelayanan Terapeutik*, yaitu pelayanan untuk menangani permasalahan yang diakibatkan oleh gangguan terhadap pelayanan dasar dan pelayanan pengembangan, serta pelayanan peminatan. Permasalahan tersebut dapat terkait dengan kehidupan pribadi, kehidupan sosial, kehidupan keluarga, kegiatan belajar, karir. Dalam upaya menangani permasalahan peserta didik, Guru Bimbingan dan Konseling atau Konselor memiliki peran dominan. Peran pelayanan terapeutik oleh Guru Bimbingan dan Konseling atau Konselor dapat menjangkau aspek-aspek pelayanan dasar, pelayanan pengembangan, dan pelayanan peminatan.
- 5) *Pelayanan Diperluas*, yaitu pelayanan dengan sasaran di luar diri siswa pada satuan pendidikan, seperti personil satuan pendidikan, orang tua, dan warga masyarakat lainnya yang semuanya itu terkait dengan kehidupan satuan pendidikan dengan arah pokok terselenggaranya dan suksesnya tugas utama satuan pendidikan, proses pembelajaran, optimalisasi pengembangan potensi peserta didik. Pelayanan diperluas ini dapat terkait secara langsung ataupun tidak langsung dengan kegiatan pelayanan dasar, pengembangan peminatan, dan pelayanan terapeutik tersebut di atas.

c. *Waktu dan Posisi Pelaksanaan Layanan*

Semua kegiatan mingguan (kegiatan layanan dan/ atau pendukung bimbingan dan konseling) diselenggarakan di dalam kelas (sewaktu jam pembelajaran berlangsung) dan/atau di luar kelas (di luar jam pembelajaran)

1) Di dalam jam pembelajaran:

- (a) Kegiatan tatap muka dilaksanakan secara klasikal dengan rombongan belajar siswa dalam tiap kelas untuk menyelenggarakan layanan informasi, penempatan dan penyaluran, penguasaan konten, kegiatan instrumentasi, serta layanan/kegiatan lain yang dapat dilakukan di dalam kelas.
- (b) Volume kegiatan tatap muka klasikal adalah 2 (dua) jam per kelas (rombongan belajar per minggu dan dilaksanakan secara terjadwal.
- (c) Kegiatan tatap muka nonklasikal diselenggarakan dalam bentuk layanan konsultasi, kegiatan konferensi kasus, himpunan data, kunjungan rumah, tampilan kepustakaan, dan alih tangan kasus.

2) Di luar jam pembelajaran:

- (a) Kegiatan tatap muka nonklasikal dengan siswa dilaksanakan untuk layanan orientasi, konseling perorangan, bimbingan kelompok, konseling kelompok, mediasi, dan advokasi serta kegiatan lainnya yang dapat dilaksanakan di luar kelas.
- (b) Satu kali kegiatan layanan/pendukung bimbingan dan konseling di luar kelas/di luar jam pembelajaran ekuivalen dengan 2 (dua) jam pembelajaran tatap muka dalam kelas.

- (c) Kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling di luar jam pembelajaran satuan pendidikan maksimum 50% dari seluruh kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling, diketahui dan dilaporkan kepada pimpinan satuan pendidikan.

Program pelayanan bimbingan dan konseling pada masing-masing satuan pendidikan dikelola oleh Guru Bimbingan dan Konseling atau Konselor dengan memperhatikan keseimbangan dan kesi-nambungan program antarkelas dan antarjenjang kelas, dan mensinkronisasikan program pelayanan bimbingan dan konseling dengan kegiatan pembelajaran mata pelajaran dan kegiatan ekstra kurikuler dengan mengefektifkan dan mengefisienkan penggunaan fasilitas satuan pendidikan.

Pelayanan bimbingan dan konseling arah peminatan kelompok mata pelajaran dan mata pelajaran yang dilakukan oleh Guru BK dipahami sebagai upaya advokasi dan fasilitasi perkembangan peserta didik agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (arahan Pasal 1 angka 1 UU Nomor 20 Tahun 2003 Sisdiknas) sehingga mencapai perkembangan optimum. Perkembangan optimum bukan sebatas tercapainya prestasi sesuai dengan kapasitas intelektual dan minat yang dimilikinya, melainkan sebagai sebuah kondisi perkembangan yang memungkinkan peserta didik mampu mengambil pilihan dan keputusan secara sehat dan bertanggung

jawab serta memiliki daya adaptasi tinggi terhadap dinamika kehidupan yang dihadapinya.

Pada jenjang pendidikan menengah umum yaitu di SMA/MA, Guru BK atau konselor membantu peserta didik menentukan minat terhadap kelompok mata pelajaran pilihan yang tersedia, menentukan mata pelajaran pilihan di luar mata pelajaran kelompok minatnya, dan menentukan minat pendalaman materi mata pelajaran untuk mendapatkan kesempatan mengikuti mata kuliah di perguruan tinggi, selama peserta didik yang bersangkutan berada di kelas XII dan atas kerjasama sekolah dengan perguruan tinggi. Pada jenjang pendidikan menengah kejuruan, yaitu di SMK, Guru BK atau konselor membantu peserta didik menentukan minat dalam memilih program keahlian yang tersedia, dan menentukan mata pelajaran keahlian pilihan di luar mata pelajaran program keahlian minatnya. Guru BK atau konselor di SMA/MA dan SMK membantu peserta didik menentukan minatnya untuk melanjutkan ke perguruan tinggi sesuai dengan kemampuan dasar umum (kecerdasan), bakat, minat, dan kecenderungan pilihan masing-masing peserta didik.

Guru BK atau Konselor melalui pelayanan BK membantu siswa dalam memilih dan menentukan arah peminatan kelompok mata pelajaran berdasarkan kekuatan dan kemungkinan keberhasilan studinya. Oleh karena itu Guru BK atau Konselor bekerjasama dengan Guru Mata Pelajaran, Guru Wali Kelas mengidentifikasi kemampuan, bakat, minat, dan kecenderungan pilihan masing-masing siswa serta dukungan dari orang tua sehingga akan dapat menjalani

kehidupan dalam belajar yang sesuai dengan kekuatan dirinya, efektif, bermakna, kreatif, menyenangkan, dan dinamis serta kemungkinan keberhasilan tinggi.

Pelayanan BK arah peminatan peserta didik memberikan kesempatan yang cukup luas bagi peserta didik untuk menempatkan diri pada jalur yang lebih tepat dalam rangka penyelesaian studi secara terarah, sukses, dan jelas dalam arah pendidikan selanjutnya. Wilayah arah peminatan kelompok mata pelajaran ini, dalam keseluruhan program pendidikan satuan pendidikan dasar dan menengah merupakan bidang pelayanan BK yang menjadi wilayah tugas pokok Guru BK atau Konselor dalam kerangka keseluruhan program pelayanan BK pada satuan pendidikan. Sedangkan pendalaman materi mata pelajaran merupakan bidang pelayanan pembelajaran yang menjadi wilayah tugas pokok Guru Mata Pelajaran dalam kerangka keseluruhan program pembelajaran pada satuan pendidikan.

Pelayanan BK tentang arah peminatan peserta didik merupakan peluang dan sekaligus tantangan yang begitu besar bagi Guru BK atau Konselor, untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diamanatkan dalam kurikulum 2013. Untuk itu Guru BK atau konselor perlu mencermati secara mendalam makna peminatan dalam kurikulum 2013 dan melaksanakan tugas, tanggungjawab, dan peran profesi secara kompeten demi kemartabatan dan *public trust* suatu profesi bimbingan dan konseling. Ini merupakan kesempatan dan peluang yang baik untuk menunjukkan bahwa Guru BK atau Konselor melalui pelayanan bimbingan dan konseling akan mampu membantu peserta didik untuk memilih dan menentukan arah peminatan kelompok mata pelajaran dan mata pelajaran sesuai dengan kondisi potensi peserta didik sehingga akan membantu kelancaran dan

keberhasilan dalam belajar. *The right man on the right place* akan dapat diwujudkan, kemungkinan untuk berhasil dalam belajar tinggi. Pelayanan arah peminatan kelompok mata pelajaran dan mata pelajaran bagi siswa berada dalam wilayah manajemen BK dan bagian dari manajemen satuan pendidikan secara menyeluruh.

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa tugas seorang guru BK sangat banyak sekali. Begitupula tugas seorang kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu memahami tugas-tugas seseorang yang disupervisi. Sebagai seorang pemimpin dan sebagai supervisor, kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam pengembangan dan pembinaan pendidikan, yang berkaitan dengan proses belajar mengajar dan kurikulum dengan semua pelaksanaannya (Basri, 2104: 139).

2. Peningkatan Proses Pembelajaran

Sasaran kedua ialah memperbaiki proses pembelajaran. Yang dimaksud proses pembelajaran disini ialah pemberian pelayanan bimbingan dan konseling oleh guru BK kepada peserta didik. Dasar pemikiran penyelenggaraan bimbingan dan konseling di sekolah atau di madrasah bukan semata-mata terletak pada ada atau tidak adanya landasan hukum (perundang-undangan) atau ketentuan dari atas, namun yang lebih penting adalah menyangkut upaya memfasilitasi peserta didik yang selanjutnya disebut konseli, agar mampu mengembangkan potensi dirinya atau mencapai tugas-tugas perkembangannya (menyangkut aspek fisik, emosi, intelektual, sosial, dan moral-spiritual). Dengan adanya tanggung jawab guru BK

yang besar, maka butuh seorang *mood booster*, penyemangat, membimbing, mengarahkan dan juga mencari solusi bersama untuk meningkatkan kualitas layanan yang ia berikan kepada peserta didik. Nah, disini tugas supervisor ialah mendorong guru-guru untuk mengembangkan berbagai model rancangan pembelajaran (Sahertian, 2000: 27).

Guru bimbingan dan konseling/konselor bertugas menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah sesuai dengan petunjuk pelaksanaan BK. Sebagai pelaksana utama, tenaga inti, tugas guru bimbingan dan konseling/konselor adalah sebagai berikut (Mashudi, 2013: 170) :

a. Memasyarakatkan bimbingan dan konseling

Konseli sebagai seorang individu yang sedang berada dalam proses perkembangan atau menjadi (*on becoming*), yaitu berkembang kearah kematangan atau kemandirian. Untuk mencapai kematangan tersebut, konseli memerlukan bimbingan karena mereka masih kurang memiliki pemahaman atau wawasan tentang dirinya dan lingkungannya, juga pengalamn dalam menentukan arah kehidupannya. Disamping itu, terdapat suatu keniscayaan bahwa proses perkembangan konselitidak berlangsung secara mulus, atau bebas dari masalah. Dengan kata lain, proses perkembangan itu tidak selalu berjalan dalam alur linier, lurus, atau searah dengan potensi, harapan dan nilai-nilai yang dianut.

Perkembangan konseli tidak lepas dari pengaruh lingkungan, baik fisik, psikis maupun sosial. Sfat yang melekat pada lingkungan adalah

perubahan. Perubahan yang terjadi dalam lingkungan dapat mempengaruhi gaya hidup (*life style*) warga masyarakat. Apabila perubahan itu sulit untuk diprediksi, atau diluar jangkauan kemampuan, maka akan melahirkan kesenjangan perkembangan perilaku konseli, seperti terjadi stagnasi (kemandegan) perkembangan, masalah-masalah pribadi atau penyimpangan perilaku. Perubahan lingkungan yang diduga mempengaruhi gaya hidup, dan kesenjangan perkembangan tersebut, diantaranya: pertumbuhan jumlah penduduk yang cepat, pertumbuhan kota-kota, kesenjangan tingkat sosial ekonomi masyarakat, revolusi teknologi informasi, pergeseran fungsi atau struktur keluarga, dan perunahan struktur masyarakat dari agraris ke industry (Kartadinata, dkk., 2007: 8).

Nah, dari pemaparan diatas dapat dipastikan bahwa peran guru bimbingan dan konseling dalam memasyarakatkan layanan bimbingan dan konseling sangat penting sekali. Karena dengan adanya layanan BK yang dikenalkan ke peserta didik serta penerapannya yang dilakukan secara tepat dan benar akan menghasilkan peserta didik yang mawas diri, memahami dirinya sendiri dan lingkungan yang mempengaruhi tumbuh kembangnya. Bimbingan yang diberikan guru BK kepada peserta didik dirasa akan mempengaruhi perkembangan peserta didik ke arah yang lebih baik. Hal ini dilakukan untuk mencegah hal-hal negatif yang akan menimpa peserta didik, misalnya salah pergaulan.

b. Merencanakan program bimbingan

Jauh sebelum memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik, guru BK pasti mempunyai sebuah rancangan rencana pembuatan program BK. Rancangan maksudnya bahwa guru bimbingan dan konseling mempunyai peran dalam merencanakan isi kurikulum program belajar mengajar. Dalam merencanakan program satuan layanan BK, ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh guru BK yaitu :

- 1) Menetapkan materi layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan atau permasalahan siswa yang akan dikenai layanan.
- 2) Menetapkan tujuan atau hasil yang ingin dicapai.
- 3) Menetapkan sasaran kegiatan, yaitu siswa asuh yang akan dikenai kegiatan layanan.
- 4) Menetapkan bahan, sumber bahan, dan atau narasumber, serta personil yang terkait dan perannya masing-masing.
- 5) Menetapkan metode, teknik khusus, media dan alat yang digunakan, sesuai dengan ciri khusus jenis layanan yang direncanakan.
- 6) Menetapkan rencana penilaian.
- 7) Mempertimbangkan keterkaitan layanan yang direncanakan dengan kegiatan lainnya.
- 8) Menetapkan waktu dan tempat.

Rencana program satuan layanan tersebut selanjutnya dituangkan kedalam format khusus yang telah disediakan. Seorang kepala sekolah

mempunyai peranan penting dalam perencanaan program BK yang dibuat oleh guru bimbingan dan konseling. Salah satunya adalah memberikan informasi berkenaan dengan data siswa yang dibutuhkan oleh guru BK, alokasi waktu jam pelayanan BK, menyepakati waktu untuk dilaksanakannya supervisi dan lain sebagainya. Oleh karena itu, semua kegiatan yang dilakukan oleh guru BK tidak akan terlepas dari campur tangan seorang kepala sekolah.

c. Melaksanakan seluruh pelayanan bimbingan

Setelah merencanakan program yang akan dibuat oleh guru BK, selanjutnya yaitu melaksanakan program layanan BK yang akan dituangkan lebih rinci pada program harian. Adapun program yang telah direncanakan tersebut selanjutnya dilaksanakan melalui:

1) Persiapan Pelaksanaan

- (a) Persiapan fisik (tempat dan perabot), perangkat keras
- (b) Persiapan bahan, perangkat lunak
- (c) Persiapan personil
- (d) Persiapan keterampilan menerapkan atau menggunakan metode, teknik khusus, mesin dan alat.
- (e) Persiapan administrasi

2) Pelaksanaan kegiatan, sesuai dengan rencana:

- (a) Penerapan metode, teknik khusus, media dan alat
- (b) Penyampaian bahan, pemanfaatan sumber bahan
- (c) Pengaktifan nara sumber
- (d) Efisiensi waktu

(e) Administrasi pelaksanaan

Nah, disini tugas kepala sekolah sebagai supervisor dapat diterapkan dengan cara mengontrol kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru BK, yaitu dengan cara memantau bagaimana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing guru BK (Mashudi, 2013: 171).

d. Menilai proses dan hasil pelayanan bimbingan, serta kegiatan pendukungnya

Setelah melaksanakan layanan bimbingan dan konseling, guru BK tidak semata-mata langsung mengakhirinya begitu saja. Ada tahapan selanjutnya yang harus ia lakukan agar mendapatkan hasil sementara dari apa yang telah ia berikan kepada peserta didik. Adanya evaluasi pproses dan hasil akan membantu guru BK dalam mengetahui sejauh mana pemahaman peserta didik dalam memahami apa yang telah disampaikan oleh guru BK dalam layanan BK serta pemahaman peserta didik untuk memahami dirinya sendiri.

Adapun evaluasi tersebut dilaksanakan sebagai berikut :

- 1) Mengamati partisipasi dan aktivitas siswa dalam kegiatan layanan
- 2) Mengungkapkan pemahaman siswa atas bahan-bahan yang disajikan atau pendalaman siswa atas masalah yang dialaminya.
- 3) Mengungkapkan kegunaan layanan bagi siswa dan perolehan siswa sebagai hasil partisipasi atau aktivitasnya dalam kegiatan layanan
- 4) Mengungkapkan minat siswa tentang perlunya layanan lebih lanjut

Adapun peran seorang kepala sekolah dalam hal ini adalah memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan, dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh peserta didik sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh (Basri, 2014: 114). Selain itu peran seorang kepala sekolah juga digambarkan dalam fungsinya sebagai pemimpin, yaitu pengawasan (*controlling*). Dalam hal ini kepala sekolah memberikan pengawasan, tindakan atau usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja guru BK sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk, atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.

e. Melaksanakan kegiatan pendukung bimbingan

Selain melaksanakan layanan pokok bimbingan dan konseling, dalam bimbingan dan konseling dapat dilakukan sejumlah kegiatan lain yang disebut kegiatan pendukung. Kegiatan pendukung pada umumnya tidak ditunjukkan secara langsung untuk memecahkan masalah atau mengentaskan masalah klien, melainkan untuk memungkinkan diperolehnya data dan keterangan lain serta kemudahan-kemudahan atau komitmen yang akan membantu kelancaran dan keberhasilan kegiatan layanan terhadap peserta didik (klien). Kegiatan pendukung ini ada pada umumnya dilaksanakan tanpa kontak langsung dengan sasaran layanan (Prayitno, 2001: 90).

Saat seorang guru BK melakukan kegiatan pendukung layanan pokok, hal tersebut juga tidak terlepas dari campur tangan kepala sekolah. Menurut Basri (2013), kegiatan atau usaha yang dapat dilakukan dalam rangka pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah salah satunya adalah “mengadakan

dan melengkapi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media intruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar mengajar yang baik”. Maksudnya adalah kepala sekolah sebisa mungkin memfasilitasi segala kegiatan yang dilakukan oleh guru BK selama hal tersebut masih berkenaan dengan layanan yang ia berikan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhan. Akan tetapi tidak semua guru BK di sekolah yang mendapatkan fasilitas yang lengkap dari kepala sekolah dikarenakan kepala sekolah kurang memahami betul tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh guru BK.

f. Melaksanakan tindak lanjut berdasarkan hasil penilaian

Upaya tindak lanjut didasarkan pada hasil analisis sebagaimana telah dilaksanakan. Sesuai dengan hasil analisis tersebut, setidaknya ada dua hal pokok yang dapat dilakukan guru BK sebagai upaya tindak lanjut:

- 1) Memberikan tindak lanjut “singkat dan segera“, misalnya berupa pemberian penguatan, penugasan kecil (siswa diminta melakukan sesuatu yang berguna bagi dirinya);
- 2) Menempatkan atau mengikutsertakan siswa yang bersangkutan dalam jenis layanan tertentu;

Tindak lanjut ini dilakukan oleh guru BK guna mengetahui perkembangan lebih lanjut mengenai permasalahan yang dialami oleh peserta didik. Penanganan yang tepat serta tindak lanjut yang baik juga dapat menimbulkan rasa ketertarikan peserta didik kepada pelayanan BK selanjutnya. Peran kepala sekolah disini adalah ikut memberikan motivasi,

memberikan bimbingan serta menjalankan peranannya sebagai pemimpin sekolah. Sebagai pemimpin sekolah dan supervisor BK, kepala sekolah hendaknya melaksanakan kegiatan berikut : 1) mengawasi kelancaran kegiatan, 2) mengarahkan pelaksanaan kegiatan, 3) mengevaluasi (menilai) pelaksanaan kegiatan, dan membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana dan sebagainya (Daryanto, 2008: 82).

g. Mengadministrasikan layanan dan kegiatan pendukung bimbingan

Pelayanan bimbingan dan konseling yang dilaksanakan secara efektif akan memberikan sumbangan yang berarti bagi keberhasilan pendidikan di sekolah. Bantuan terhadap siswa dalam mengatasi masalah belajar, masalah pribadi, masalah sosial, masalah karir merupakan tugas dari pada pelayanan bimbingan dan konseling. Pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah merupakan usaha membantu siswa dalam pengembangan kehidupan pribadi, kehidupan sosial, kegiatan belajar, serta perencanaan dan pengembangan karir. Pelayanan bimbingan dan konseling memfasilitasi pengembangan siswa, secara individual, kelompok dan atau klasikal, sesuai dengan kebutuhan, potensi bakat, minat, perkembangan, kondisi serta peluang-peluang yang dimiliki (Depdiknas, 2006:4).

Banyaknya kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah harus di jadwalkan dan di administrasikan dengan baik. Dengan adanya pengadministrasian yang baik, selain menjadi tanggung jawab dan tagihan sebagai dasar bukti telah melaksanakan pelayanan bimbingan dan konseling,

pengadministrasian yang baik juga dapat membantu guru BK memberikan pelayanan yang lebih baik karena semua sudah terjadwal, tertulis dan terklasifikasi menurut peranannya masing-masing. Hal ini dirasa sangat membantu meringankan beban seorang guru BK yang dirasa mempunyai tanggung jawab yang sangat besar. Sedangkan peran kepala sekolah dalam hal ini adalah sebagai evaluator. Yang berarti menjadi penilai program layanan yang telah dilaksanakan oleh guru BK.

Kepala sekolah dapat membantu guru BK dalam menilai hasil dan proses mengikuti layanan BK. Evaluasi ini dilakukan untuk menjamin kinerja yang dicapai agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan untuk kepentingan tersebut. Evaluasi perlu membandingkan kinerja actual dan kinerja standar. Apakah tujuan awal yang ingin dicapai oleh guru BK dalam memberikan layanan BK sudah tercapai atau belum. Hal ini dilakukan guna menunjang agar pemberian layanan lebih baik lagi kedepannya.

h. Mempertanggung jawabkan tugas dan kegiatan dalam pelayanan bimbingan

Semua kegiatan yang dilakukan oleh guru BK harus dipertanggung jawabkan olehnya. Bukti tanggung jawab yang dilakukan guru BK adalah memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik sebagaimana mestinya. Mengikuti perkembangan jaman dan isu global guna memperluas pengetahuan maupun *soft skill* yang dimiliki oleh guru BK. Tindak lanjut yang dilakukan oleh guru BK juga patut dipertanggung

jawabkan untuk menindak lanjuti pemecahan masalah yang sedang di alami oleh peserta didik serta materi pencegahan dan pengembangan potensi peserta didik secara maksimal.

Nah, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana” (Basri, 2014: 76). Hal itu menunjukkan bahwa peran dan tanggung jawab kepala sekolah sangat besar di dunia pendidikan, salah satunya adalah dalam pembinaan tenaga kependidikan. Dan yang menjadi salah satu tanggung jawab pembinaan kepala sekolah adalah guru BK. Pembinaan ini dilakukan dengan cara mensupervisi secara berkala dan terjadwal. Pembinaan yang dilakukan ini juga harus bersifat kontinyu, karena salah satu bukti pembinaan yang kontinyu adalah dengan adanya tindak lanjut dari setiap kegiatan yang telah dilakukan oleh guru BK. Seorang guru BK harus mempertanggungjawabkan apa yang telah ia berikan kepada peserta didik serta mempertanggungjawabkan kegiatannya di depan kepala sekolah. Salah satunya dengan menunjukkan bukti adanya kegiatan lanjutan dan administrative yang mendukung kegiatan tersebut. Dengan demikian, kerjasama antara guru BK dengan kepala sekolah akan berjalan dengan baik dengan tujuan utama yaitu memperbaiki situasi belajar mengajar dalam hal pemberian layanan bimbingan dan konseling.

Dari ke delapan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tugas kepala sekolah dalam rangka peningkatan proses pembelajaran khususnya untuk guru BK sangat kompleks sekali. Kepala sekolah harus mempunyai *soft skill* dasar guna menunjang kemampuan supervisi yang dimilikinya. Adapaun syarat dasar seorang pemimpin yaitu memiliki kemampuan dasar berupa *technical skills*, *human skills*, dan *conceptual skill*, serta pengetahuan dan keterampilan profesional (Basri, 2014: 87). Kemampuan ini mendasari peran utama kepala sekolah sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan dan pencapaian misi pendidikan.

3) Pengembangan Sumber Daya Guru BK

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang perluya supervisi bahwa guru-guru itu perlu tumbuh dalam jabatannya, maka setiap guru harus berusaha untuk mengembangkan dirinya. Pengembangan ini dipandang usaha yang datang dari guru itu sendiri untuk meningkatkan kualitas profesi mengajarnya. Setelah dipaparkan beberapa hal mengenai objek atau sasaran supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru BK, maka kini dalam meninjau objek tersebut difokuskan lagi pada pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Supervisor melaksanakan pembinaan, pembinaan disini dilakukan kepada guru bimbingan dan konseling dan juga tenaga lainnya. Pembinaan kepada guru bimbingan dan konseling dapat meliputi beberapa hal yakni; memberikan arahan tentang proses bimbingan dan konseling mengenai konsep ilmu praktis dan teoritis BK, memberikan contoh tentang proses bimbingan dan konseling baik admisnitratifnya maupun praktinya (kinerja lapangan), memberikan saran kepada pemimpin

instansi-instansi terkait dengan peningkatan kemampuan guru, membina pelaksanaan dan pemeliharaan lingkungan sekolah (Sahertian, 2000: 32).

Di dalam proses pemberian pelayanan BK, guru BK memegang peranan yang sangat penting. Untuk itu diharapkannya hasil maksimal dari perannya, guru BK perlu dicermati perilakunya, baik sehari-hari maupun yang diidealkan. Apabila dilihat secara utuh, unsur-unsur dalam proses pembelajaran adalah guru, konteks, siswa, kurikulum, metode, sarana. Keenam unsur ini dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan BK. Namun diantara keenam unsur tersebut, guru BK merupakan satu-satunya unsur yang mampu mengubah unsur-unsur lain menjadi bervariasi. Sebaliknya, unsur-unsur yang lain tidak dapat mengubah guru BK menjadi bervariasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru BK merupakan unsur yang mempunyai peran amat penting bagi terwujudnya pelayanan BK, menurut kualitas yang dikehendaki.

Di samping unsur-unsur di dalam proses pemberian layanan BK, hal ini yang perlu dicermati adalah faktor-faktor yang ada dalam diri guru BK sendiri yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan BK yang dihasilkan. Ada tiga faktor penting yang dapat diperhitungkan, yaitu: kemampuan umum guru, pandangan sendiri guru terhadap profesi guru yang dipilih, dan sikapnya dalam menjalankan tugas sebagai guru (Arikunto, 1990: 227). Kemudian dibawah pimpinan Prof. Dr. Tjokorde Raka Joni, P3G berhasil merumuskan tiga kemampuan penting yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Ketiga kemampuan tersebut dikenal dengan “Tiga Kompetensi”, yaitu (a) kompetensi profesional, (b) kompetensi personal, dan (3) kompetensi sosial.

Penjelasan lebih lanjut untuk masing-masing kompetensi akan dibahas lebih lanjut sebagai berikut.

- a. Kompetensi Profesional, artinya bahwa guru BK harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.
- b. Kompetensi Personal, artinya bahwa guru BK harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber identifikasi bagi subjek. Arti lebih terperinci adalah bahwa ia memiliki kepribadian yang patut diteladani seperti yang dikemukakan oleh Ki Hadjar Dewantoro: “ Ing ngarso sung tuladha, ing madyo manguk karso, tut wuri handayani”.
- c. Kompetensi Sosial, artinya bahwa guru BK harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah, dengan pegawai tata usaha, dan tidak lupa juga dengan anggota masyarakat di lingkungannya.

Dalam pengembangan sumber daya guru BK dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan cara pengembangan kompetensi melalui kurikulum dengan komposisi yang menunjang, ikut berpartisipasi dalam mewujudkan wawasan almamater, melaksanakan TRIKARYA yaitu institusional, professional, dan transpolitisasi, kemudian menghimpun diri dalam kelompok profesi,

penguasaan bidang yang sempit dan tunggal, serta mempertimbangkan faktor intern dan ekstern yang ada dalam diri guru itu sendiri (Arikunto, 1990: 250-253).

Dengan demikian, adanya pengembangan sumber daya guru BK kiranya sangat dibutuhkan guna menunjang kompetensi serta wawasan yang ia punyai. Karena seorang guru BK merupakan kunci dari adanya proses pemberian layanan BK. Mengapa demikian? Karena guru BK dapat merubah suasana pelayanan BK akan tetapi unsur yang lain tidak dapat merubah kemampuan guru BK itu sendiri. Apalagi berkenaan dengan guru bimbingan dan konseling yang senantiasa harus mengikuti perkembangan jaman supaya apa yang diberikan kepada peserta didik tepat sasaran dan tepat guna. Proses pembelajaran yang diberikan oleh guru tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah saja, akan tetapi juga memberikan informasi yang sekiranya dibutuhkan oleh peserta didik serta mempersiapkan peserta didik untuk menatap masa depan yang lebih kompleks.

Hal itulah yang menjadi dasar mengapa pengembangan sumber daya guru BK sangat diperlukan. Dari beberapa penjelasan yang telah diungkapkan diatas, maka untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kompetensi professional yang ada, berikut disajikan rumusan “Sepuluh Kompetensi Profesional Guru” yang dihasilkan oleh P3G (Arikunto, 1990: 239-240) :

- a. Menguasai bahan
 - 1) Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah.
 - 2) Menguasai bahan pendalaman / aplikasi bidang studi.
- b. Mengelola program belajar mengajar
 - 1) Merumuskan tujuan intruksional
 - 2) Mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar.
 - 3) Memilih dan menyusun prosedur intruksional yang tepat.
 - 4) Melaksanakan proses belajar mengajar.

- 5) Mengetahui kemampuan (entry behavior) anak didik.
- 6) Merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.
- c. Mengelola kelas
 - 1) Mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran
 - 2) Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.
- d. Menggunakan media dan sumber
 - 1) Mengetahui, memilih dan menggunakan media.
 - 2) Membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana
 - 3) Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar
 - 4) Mengembangkan laboratorium
 - 5) Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar
 - 6) Menggunakan *micro-teaching unit* dalam program pengalaman lapangan
- e. Mengetahui landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi belajar siswa untuk pendidikan pengajaran
- h. Mengetahui fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
 - 1) Mengetahui fungsi dan program layanan dan penyuluhan di sekolah
 - 2) Menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
 - 1) Mengetahui penyelenggaraan administrasi sekolah
 - 2) Menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Mengetahui prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Nah, dari uraian diatas dapat dipahami bahwa adanya pengembangan sumber daya manusia itu sangat dibutuhkan. Mengapa? Di penghujung abad kedua puluh dan memasuki millennium ketiga yang ditandai dengan era globalisasi, semua bangsa berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia. Termasuk sumber daya pendidikan. Yang menjadi fokus bahasan dalam uraian ini adalah sumber daya manusia, khususnya tenaga kependidikan khususnya guru. Berbagai usaha perbaikan dan peningkatan kualitas guru baik melalui lembaga pendidikan dan latihan. Semua usaha itu mengarah kepada pengadaan tenaga guru

yang professional. Guru yang professional memiliki ciri-ciri antara lain (Sahertian, 2008: 2):

- a. Memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendididkan mengajar.
- b. Memiliki rasa tanggung jawab yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya.
- c. Memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karir hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.

Menurut Sahertian (2008), ada dua metafora untuk menggambarkan pentingnya pengembangan sumber daya guru. *Pertama*, jabatan guru diumpamakan dengan sumber air. Sumber air itu harus terus-menerus bertambah, agar sungai itu dapat mengalirkan air terus-menerus. Bila tidak, sumber air itu akan kering. Demikianlah bila seorang guru tidak pernah membaca informasi yang bar, tidak menambah ilmu pengetahuan tentang apa yang diberikan kepada peserta didik, maka ia tidak mungkin memberikan ilmu dan pengetahuan dengan cara yang lebih menyegarkan kepada peserta didik. *Kedua*, jabatan guru diumpamakan dengan sebatang pohon buah-buahan. Begitupula dengan jabatan guru yang perlu tumbuh dan berkembang. Baik pertumbuhan pribadi (*personal growth*) maupun pertumbuhan profesi (*professional growth*). Setiap guru perlu menyadari bahwa pertumbuhan dan pengembangan profesi adalah suatu *condition sine qua non*. Itulah sebabnya setiap guru harus belajar terus menerus, membaca informasi yang paling baru, dan mengembangkan ide-ide yang kreatif. Itulah sebabnya diperlukan usaha mengembangkan sumber daya pendidikan, khususnya sumberdaya manusia, salah satunya adalah guru BK.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa sumber daya guru bertumbuh dan berkembang, maka berikut ini dijelaskan mengapa guru sebagai salah satu komponen sumber daya pendidikan memerlukan bantuan supervisi. Perlunya supervisi pengembangan sumber daya guru dapat di dekati dari dua sudut pandang. Pertumbuhan dari dalam diri guru itu sendiri dan pertumbuhan karena ditantang oleh faktor-faktor eksternal yang kadang kala menjadi faktor pendorong tapi sering kali menjadi kendala bagi guru dalam melakukan tugasnya. Pengembangan personel ini dapat dilakukan secara formal maupun informal. Pengembangan formal diselenggarakan dan menjadi tanggung jawab lembaga bersangkutan melalui penataran, tugas belajar, lokakarya dan sejenisnya. Sedangkan pengembangan informal merupakan tanggung jawab pegawai sendiri dilaksanakan secara mandiri atau bersama dengan rekan kerjanya. Teknik pengembangan cara informal antara lain adalah mengikuti perkembangan pendidikan melalui kepustakaan, telaah atau percobaan suatu metode belajar, menambah pengetahuan melalui bacaan, mengikuti kegiatan ilmiah. Secara lebih rinci supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat digambarkan dengan beberapa aktifitas sebagai berikut (Daryanto, 2008: 175) :

- a. Menyampaikan gagasan, prosedur dan bahan material untuk menilai dan mengembangkan kurikulum.
- b. Mengembangkan pedoman, petunjuk, cara dan bahan penunjang lainnya untuk melaksanakan kurikulum.

- c. Merencanakan perbaikan metode proses belajar mengajar secara formal melalui penatran, lokakarya, seminar, sanggar kerja, diskusi, dan kunjungan dinas.
- d. Membina dan mengembangkan organisasi profesi seperti: Musyawarah Guru Budang Studi, Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), kelompok kerja penilik sekolah (KKPS).
- e. Membina, membimbing dan mengarahkan guru-guru kepada peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan melaksanakan proses belajar mengajar.
- f. Menilai kurikulum, sarana prasarana, prosedur berdasarkan tujuan pendidikan.

Dari pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebagai penanggung jawab kegiatan pendidikan di sekolah/madrasah secara menyeluruh, khususnya pelayanan bimbingan dan konseling. Tugas kepala sekolah/madrasah adalah mengkoordinasi segenap kegiatan yang direncanakan, di programkan, dan berlangsung di sekolah/madrasah sehingga pelayanan pengajaran, latihan dan bimbingan dan konseling merupakan suatu kesatuan yang terpadu, harmonis dan dinamis.

- a. Menyediakan sarana dan prasaran, tenaga dan berbagai fasilitas lainnya untuk kemudahan bagi terlaksananya layanan bimbingan dan konseling yang efektif dan efisien.

- b. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program, penilaian dan upaya tindak lanjut pelayanan bimbingan dan konseling.
- c. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah/madrasah kepada pihak-pihak terkait, terutama Dinas Pendidikan yang menjadi atasannya.
- d. Menyediakan fasilitas, kesempatan dan dukungan dalam kegiatan kepengawasan yang dilakukan oleh pengawas sekolah madrasah bidang bimbingan dan konseling.

2.4 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru BK

Tenaga kependidikan, terutama guru merupakan jiwa dari sekolah. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, sampai pada timbal jasa merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah. Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan ini harus dilakukannng secara terus menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Untuk itu kepala sekolah profesional merupakan tuntutan bagi setiap sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi yang baik sebagai pemimpin sekolah, kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi merupakan salah satunya. Supervisi kepala sekolah yang dilaksanakan dengan efektif dan efisien

akan membantu guru dalam pembelajaran serta dapat meningkatkan kinerja guru. Kompetensi ini mutlak harus dimiliki supervisor seperti yang tertulis dalam Permendiknas No.13 tahun 2007 yaitu meliputi kegiatan-kegiatan: “(1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) Melakukan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang tepat; (3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan Profesionalisme guru.”

Jika kepala sekolah sudah mempunyai syarat yang mumpuni sebagai supervisor, maka guru bimbingan dan konseling sebagai partner bekerja juga harus mengimbangnya. Seorang guru bimbingan dan konseling harus memberikan dedikasi yang terbaik untuk peserta didiknya. Walaupun terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, Kurnia (2011) menyimpulkan bahwa ada tiga hal yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu motivasi; manajemen kepala sekolah; dan supervisi kepala sekolah. Supervisi yang dilakukan dengan efektif dan efisien akan menimbulkan adanya peningkatan kinerja yang baik juga. Penelitian ini juga didukung dengan adanya penelitian sebelumnya oleh Alimi (2012) bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ditambahkan pula oleh Teta (2011) tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan fasilitas mengajar terhadap kinerja guru di SMAN 2 Sukoharjo, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan baik dari

supervisi kepala sekolah maupun fasilitas mengajar terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.

Supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah bertujuan untuk membantu guru bimbingan dan konseling dalam memperbaiki dan meningkatkan pelaksanaan pelayanan bimbingan konseling di sekolah agar dapat berjalan dengan baik. Sedangkan tugas guru bimbingan dan konseling adalah membantu siswa agar dapat mempersiapkan diri dalam mengikuti pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Oleh sebab itu agar guru bimbingan dan konseling dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka segala aktivitas pelayanan guru bimbingan dan konseling perlu memperoleh pengawasan dari kepala sekolah artinya kepala sekolah memberikan bantuan, bimbingan dan pembinaan kepada guru bimbingan dan konseling agar mampu mengembangkan pelayanan bimbingan konseling di sekolah yang menjadi tugasnya. Jika pelaksanaan kepengawasan atau supervisi bimbingan konseling dapat dilaksanakan dengan baik, terencana dan berkesinambungan maka guru bimbingan dan konseling merasa diperhatikan sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.

Supervisi adalah suatu usaha kepala sekolah dalam menstimulasi secara kontinu perkembangan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian, mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan setiap murid secara kontinu serta mampu lebih cakap berpartisipasi dalam interaksi belajar-mengajar. Supervisi kepala sekolah

dilakukan dalam rangka mengarahkan dan memperbaiki kinerja guru secara keseluruhan.

Supervisi bukanlah suatu penemuan “kesalahan” juga bukan usaha perbaikan kesalahan, tetapi mengarahkan guru secara konstruktif. Permulaan yang baik bagi supervisi guru sendiri meninjau segala masalah yang dialaminya, tidak ada guru yang tidak mempunyai kesalahan. Dari kesalahan-kesalahan inilah mereka dapat memperbaiki diri dan memperoleh kecakapan dan kesanggupan. Dalam konteks kinerja guru, upaya-upaya meningkatkan kinerja sangatlah tergantung dari semua elemen sekolah terutama kepala sekolah untuk memberikan informasi, menciptakan hubungan, dan memberikan solusi yang tepat. Dalam konteks ini maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru (Syarif, 2011: 134-135).

Kemudian diperkuat lagi dengan adanya hasil penelitian Direktorat Jendral Peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan departemen pendidikan nasional tahun 2008 menemukan bahwa kepala sekolah masih lemah dalam kompetensi manajerial dan supervisi. Hal ini dilansir dalam Tempo interaktif.com bahwa: “hampir semua kepala sekolah lemah dibidang kompetensi manajerial dan supervisi. Padahal dua kompetensi itu merupakan kekuatan kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan baik”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang akan dilakukan kali ini diharapkan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan bahwa adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja

guru BK di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki andil yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru. Karena dengan fungsinya sebagai seorang supervisor, kepala sekolah mampu membantu dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin sering kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Guru akan merasa setiap gerak-geriknya diamati sehingga akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya sebagai seorang guru. Di sisi lain, supervisi kepala sekolah juga mampu menjadi bahan evaluasi bagi guru. Hal ini juga diperkuat dengan adanya pendapat Syarif (2011) bahwa dalam konteks kinerja guru, upaya-upaya meningkatkan kinerja sangatlah tergantung dari semua elemen sekolah terutama kepala sekolah untuk memberikan informasi, menciptakan hubungan, dan memberikan solusi yang tepat. Semakin sering supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru bimbingan dan konseling. Sebaliknya, apabila kepala sekolah lebih bersifat acuh terhadap guru bimbingan dan konseling, maka kinerja guru bimbingan dan konseling juga terasa tidak terarah dan tidak terkontrol dengan baik sudah sejauh mana pengembangan layanan dan pelayanan yang mereka lakukan.

2.5 Kerangka Berfikir

Kinerja merupakan sebuah hasil yang di dapatkan seseorang dari usaha yang dilakukan baik hasil secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang dipikulnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sebuah kinerja yang baik atau tidaknya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara garis besar dibedakan menjadi dua yaitu faktor eksternal maupun faktor internal.

Menurut Mangkunegara (2008: 67), "Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Karena sebuah kinerja merupakan hal yang dapat diukur, maka dalam penelitian kali ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan dalam modulnya yang berjudul instrumen penilaian kerja guru bimbingan dan konseling/konselor bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Indikator yang pertama, berkenaan dengan perencanaan layanan bimbingan dan konseling.
2. Indikator kedua, berkenaan dengan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling.
3. Indikator ketiga, berkenaan dengan analisis hasil pelaksanaan program bimbingan dan konseling.
4. Indikator keempat, berkenaan dengan evaluasi pelaksanaan program bimbingan dan konseling, dan
5. Indikator kelima, berkenaan dengan tindak lanjut layanan bimbingan dan konseling.

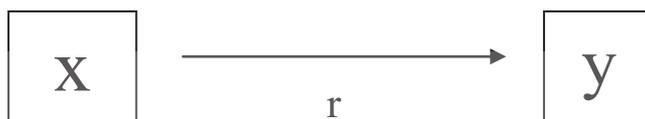
Kemudian Sukardi (2008: 19) menyatakan bahwa, “supervisi adalah suatu proses sistematis dan berkelanjutan dalam pengumpulan, analisis, dan penggunaan informasi untuk mengontrol manajemen dan pengambilan keputusan dengan maksud untuk memastikan hal-hal apapun dari suatu program yang sedang dijalankan dapat berjalan secara efektif, efisien sesuai dengan langkah atau rencana yang telah disusun sebelumnya”. Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan kinerja guru BK juga akan lebih baik lagi. Hal ini juga tercermin dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK yang salah satunya menyebutkan bahwa supervisi berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh guru BK.

Supervisor didefinisikan sebagai peninjau, yaitu orang yang meninjau hasil karya orang lain dengan tanggung jawab kualitas. Supervisi adalah proses dimana seseorang profesional (supervisor) membantu, bekerja dengan, atau membimbing orang yang sedang melakukan suatu pekerjaan untuk menjadi seorang praktisi yang lebih baik. Supervisor tidak hanya harus berpengalaman, tetapi juga harus memiliki pengetahuan teoritis dan praktis di lapangan. Supervisi dalam prakteknya menekankan pada kativitas memperbaiki pelaksanaan tugas. Program supervisi bertumpu pada prinsip yang mengakui bahwa setiap manusia itu mempunyai potensi untuk berkembang. Dengan demikian supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya meningkatkan dan memperbaiki.

Berdasarkan uraian mengenai kinerja guru BK dan supervisi kepala sekolah diatas diharapkan adanya supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah akan berdampak positif pada suatu kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA

Negeri se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015. Untuk lebih jelasnya alur pemikiran diatas dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut.

2.1 Gambar Kerangka Berfikir



Keterangan :

X = Supervisi

Y = Kinerja Guru BK

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2000: 64). Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan hipotesis asosiatif. Dimana hipotesis asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Contoh rumusan masalahnya adalah “Adakah pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Pati Tahun Ajaran 2014/2015?”

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji ini dinamakan hipotesis kerja (H_a). Sebagai lawannya adalah hipotesis nol (H_0) atau nihil. Hipotesis kerja disusun berdasarkan atas teori yang dipandang handal, sedangkan hipotesis nol dirumuskan karena teori yang digunakan masih diragukan kehandalannya. Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif (Sugiyono,

2012: 99). Penentuan suatu hipotesis pada sebuah penelitian didasarkan pada bagaimana peneliti merumuskan permasalahannya. Melihat bagaimana paradigma dari judul penelitian yang diambil. Kemudian setelah itu peneliti menetapkan batasan masalah serta rumusan masalah yang akan dibahas lebih lanjut di dalam penelitian tersebut. Melihat dari sisi bagaimana peneliti merumuskan sebuah masalah juga dapat dijadikan dasar untuk menarik sebuah hipotesis. Misal mempunyai satu variabel dependen dan satu variabel independen yang akan dibahas lebih lanjut, akan tetapi cara perumusan masalah berbeda maka penentuan hipotesis juga akan berbeda pula serta hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap untuk statistik uji hipotesisnya (Sugiyono, 2012: 218).

Oleh karena itu, berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan pada bab 1 maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.
- Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri se-Kabupaten Pati dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara umum pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMA Negeri se-Kabupaten Pati menunjukkan kategori baik. Dari tiga indikator yang digunakan sebagai tolok ukur semuanya mempunyai nilai rata-rata baik dengan persentase sebesar 72,8%. Sedangkan kinerja guru BK juga menunjukkan kategori baik dengan persentase sebesar 79,2%.
2. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab 4 bahwa hasil dari penelitian tersebut menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap guru bimbingan dan konseling. Supervisi kepala sekolah memberi sumbangan 55% terhadap kinerja guru BK. Hal ini menunjukkan bahwa adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan hal yang penting. Suatu kinerja yang baik dari guru BK tidak terlepas dari campur tangan seorang kepala sekolah. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2009) bahwa dalam kaitannya dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling

mempunyai kontribusi positif dalam peningkatan kinerja guru bimbingan dan konseling. Jadi, dapat disimpulkan bahwa adanya supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru BK di SMA Negeri se-Kabupaten Pati.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Guru BK

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guuru bimbingan dan konseling di SMA Negeri se-Kabupaten Pati secara keseluruhan tergolong baik. Penelitian ini juga dapat dijadikan masukan untuk guru bimbingan dan konseling agar senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam melayani peserta didik. Sehingga pelayanan BK yang diberikan oleh guru bimbingan dan konseling lebih memadai dan bervariasi agar peserta didik tidak bosan dengan pelayanan yang diberikan.

2. Untuk Kepala Sekolah

Untuk segenap kepala sekolah yang ada di SMA Negeri se-Kabupaten Pati agar lebih sering melakukan supervisi kepada guru bimbingan dan konseling. Kemudian bagi kepala sekolah yang belum melakukan supervisi atau belum memahami seluk beluk kinerja guru bimbingan dan konseling seperti apa, harap meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya mengenai hal tersebut. Karena

menurut peneliti hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan mental dan moral peserta didik.

3. Untuk Mahasiswa Bimbingan dan Konseling

Hasil penelitian ini agar dapat dijadikan rujukan serta dapat dijadikan bahan belajar mengenai variabel-variabel yang digunakan sebagai penelitian yaitu supervisi kepala sekolah dan kinerja guru bimbingan dan konseling.



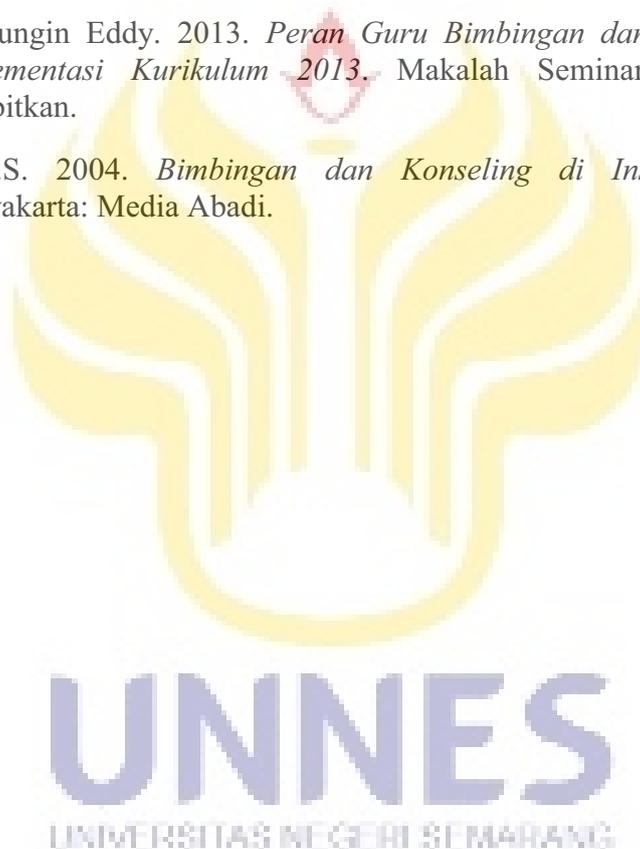
DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, Soli. 2005. *Supervisi Bimbingan dan Konseling (BK) di Sekolah. Makalah, disajikan dalam Konvensi XIV dan Kongres X Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia*, di Semarang 13-16 April 2005.
- Ametembun, N.A. 1975. *Supervisi Pendidikan Penuntun Bagi Para Pembina Pendidikan Kepala Sekolah dan Guru-Guru*. Bandung: Carya Remaja.
- Ardika, I Putu Gede. 2010. “Kontribusi Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Pada Sma Negeri Di Kabupaten Badung”. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*. ISSN 1858 – 4543.
- Arifin, Noor. 2012. “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara”. *Jurnal Economia*, Vol.8 No.1, hlm 13.
- Arikunto, Suharsimi. 1988. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Basri, Hasan. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia Bandung.
- Cahyono, Edy. Dkk. 2014. *Buku Panduan Penulisan Proposal, Tugas Akhir, Skripsi dan Artikel Ilmiah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Dally, Dadang. 2010. *Balanced Scorecard Suatu Pendekatan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Daryanto, H M. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Delimunthe, Zulkifli. 2008. “Model Pendampingan Kepala Sekolah dalam Melakukan Supervisi Akademik di SD Negeri 060915 Medan Sunggal”. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*. Vol. 5 No.1, hlm 103.
- Depdikbud. 1994. *Petunjuk Pelaksanaan Supervisi pendidikan di Sekolah*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- Devianti, Yulinda Agnes. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor Di Smp Negeri Se Kota Semarang Tahun 2013*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. 2008. *Metode dan Teknik Supervisi*. Pengawas Sekolah Pendidikan Menengah.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gunawan, Yusuf. 1992. *Pengantar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Hartono, Lastony Budi. 2007. *Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Bimbingan Konseling Dengan Kinerja Guru Pembimbing Smp Negeri Se Kabupaten Jepara*. Tesis. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ismanto, Heri Saptadi. Tanpa tahun. *Meningkatkan Kinerja Konselor Dalam Pelaksanaan Pelayanan Profesional BK Di Sekolah*. Peranan Kepala Sekolah, Guru, dan Guru Pembimbing dalam Implementasi Kurikulum 2013 untuk Peningkatan Mutu Pendidikan dalam Procding Seminar Nasional.
- Kartadinata, Sunaryo. Dkk. Alam 2007. *Rambu-Rambu Penyelenggaraan Bimbingan Dan Konseling Dalam Jalur Pendidikan Formal*. Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Tanpa tahun. *Instrument Penilaian Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling/Konselor*. Modul. Tidak diterbitkan.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi dari Teori ke Praktik*. Bandung : Alfabeta.
- Margono. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mashudi, Farid. 2013. *Panduan Evaluasi Dan Supervisi Bimbingan Dan Konseling*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bndung: PT Remaja Rosdakarya.
- Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru. 2007. Semarang. Diperbanyak oleh LPMP.
- Prayitno, dkk. 1997. *Seri Pemandu Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling di Sekolah: Buku III: SMU*. Jakarta : Penebar Aksara.
- Prayitno. 2001. *Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Purwanto, Ngaliman. 2002. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sahertian, Piet A. 2008 *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siraj. 2011. *Peningkatan Kinerja Konselor Melalui Peran Supervisi Pendidikan Pada Sma Negeri 1 Makmur Kabupaten Bireuen*. Medan. Online dalam digilib.unimed.ac.id (diunduh pada 14 April 2015).
- Slameto, 2003. *Pengaruh guru Bimbingan & Konseling dalam hubungan dengan kemandirian belajar dan prestasi belajar pada siswa sekolah satu SMU Swasta Unggulan*. Thesis. Unnes.
- Sugiyono. 2007. *Model Kinerja Guru Pembimbing Sekolah Menengah Atas Di Eks Karesidenan Semarang Tahun 2007*. Disertasi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Uman. 2011. *Manajemen Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Rizqi Press.
- Sukardi, Ketut Dewa. 2008. *Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syarif, Maryadi H. 2011. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Media Akademika*. Vol.26, No.1, hlm 134-135.
- Thaib, Amin, M. Dkk., 2005, *Standat Supervisi dan Evaluasi Pendidikan pada Madrasah Aliyah*. Jakarta: Ditmapenda.
- Trisman, Larosa Stanislaus. 2015. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pembimbing di SMA Negeri se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014*. Skripsi. Medan: Universitas Negeri Medan.

- Turhastuti. 2007. *Pengaruh Supervisi Bimbingan Dan Konseling, Sikap Professional Terhadap Kinerja Guru Pembimbing*. Tesis. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Dan Menengah Bagian Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional.
- Wibowo, Da'i. 2009. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes*. Tesis. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Wibowo, Mungin Eddy. 2013. *Peran Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Makalah Seminar Nasional. Tidak diterbitkan.
- Winkel, W.S. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.



LAMPIRAN 18

Daftar Nama Guru BK Di SMA Negeri Se-Kabupaten Pati
Yang Dijadikan Responden Dalam Penelitian

No.	Nama Sekolah	Nama Guru BK
1.	SMA N 1 JAKENAN	1. Ega Avila, S.Pd
		2. Sumari, S.Pd
		3. Sri Kustini, S.Pd
		4. Siti Markonah, S.Pd
		5. Bibit Zumrotun, S.Psi
2.	SMA N 2 PATI	1. Edy Kurniawan, S.Pd
		2. Andi S, S.Pd
		3. Diah Wulandari, S.Psi
		4. Ifan Ma'ruf, S.Pd
		5. Ragil Haryo Yudiartanto, S.Pd
		6. Wahyu, S.Pd
3.	SMA N 3 PATI	1. Dra. Tutik Haryanti
		2. Mujiannie, S.Pd., M.Si
		3. Drs. Mujiyanto, M.Si
		4. Aniek N S, S.Pd
		5. Dwi Haryono, S.Pd
		6. Risa Dyah M, S.Pd
		7. Ratnawati, S.Pd