

# Contribution of Supervision and Professional Development to the Performance of Guidance and Counseling Teachers

Yenni Elfira\* | Herman Nirwana | Marjohan

Universitas Negeri Padang, Indonesia

Correspondence Email: [yennielfira8@gmail.com](mailto:yennielfira8@gmail.com)\*

## Keywords

Supervision, Professional Development,  
Performance

## Abstract

This study aims to describe guidance and counseling supervision, professional development of guidance and counseling teachers, and the performance of guidance and counseling teachers, as well as to analyze the contribution of supervision and professional development to guidance and counseling teacher performance. The study used a quantitative approach with descriptive methods and multiple correlation analysis on 115 guidance and counseling teachers of junior high schools (SMP), senior high schools (SMAN), and vocational schools (SMKN) in Kota Padang Panjang, and Tanah Datar Regency who were selected through purposive sampling. The research instrument was a Likert scale. The research results show that guidance and counseling supervision and professional development have been proven to provide a positive and significant contribution to the performance of guidance and counseling teachers, which shows that the combination of good supervision and optimal professional development is able to improve the overall performance of guidance and counseling teachers.

## INTRODUCTION

Bimbingan dan konseling merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan komponen pendidikan, dan sangat berperan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sebagai salah satu unsur pendidikan, layanan bimbingan dan konseling mempunyai peranan yang besar dalam membantu peserta didik untuk mengembangkan kepribadiannya dimasa yang akan datang. Kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah, diselenggarakan oleh pejabat fungsional yang secara resmi dinamakan guru BK atau konselor. Istilah konselor muncul dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 Butir 6 menyebutkan bahwa "*Konselor adalah pendidik*", yaitu "*Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong*

*belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.*

Setiap kualifikasi pendidik termasuk konselor memiliki ekspektasi kinerja yang unik. Ekspektasi kinerja guru BK atau konselor dalam menyelenggarakan pelayanan BK senantiasa digerakkan oleh motif altruistik, sikap empati, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan klien, dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan (Permendiknas Nomor 27 tahun 2008). Keberadaan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 dan Permendiknas Nomor 27 tahun 2008 tersebut menunjukkan bahwa bimbingan konseling adalah salah satu komponen yang penting dalam mendorong tercapainya tujuan pendidikan serta bentuk-bentuk upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Dalam hubungan ini guru BK merupakan faktor utama bagi pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling.

Kenyataan di lapangan, ternyata guru BK masih dihadapkan pada kritikan-kritikan, baik sebagai wujud kekecewaan atas kinerja guru BK di sekolah maupun sebagai wujud kepedulian masyarakat akan bimbingan dan konseling. Permasalahan kinerja guru BK yang dimaksud sebagaimana hasil temuan Latif (2010), Rahmayanthi (2013), Setiawan (2013), Widianingrum (2013), dan Asmaryadi (2013) mengungkapkan bahwa kinerja guru BK belum menggambarkan yang seharusnya, secara makro kinerja guru BK belum menunjukkan standar yang seyogyanya dilakukan di sekolah. Kenyataan semacam ini juga menjadi indikator bahwa kinerja pendidikan selama ini tergolong belum optimal.

Sehubungan dengan itu, Organisasi Profesi Bimbingan dan Konseling/ABKIN (2013) dalam upaya perbaikan kinerja guru BK, menguraikan lebih jelas tentang tujuan umum pelayanan BK di sekolah yaitu pelayanan BK yang diberikan kepada peserta didik diarahkan agar memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Selanjutnya tujuan khusus pelayanan konseling sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan khusus klien.

Prayitno (2013) mengemukakan jenis-jenis layanan dalam bimbingan dan konseling yaitu layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan penguasaan konten, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok, layanan konsultasi, layanan mediasi, dan layanan advokasi. Pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah dilaksanakan dengan menggunakan pola 17 plus yang mencakup keterpaduan mantap tentang tujuan, fungsi, prinsip dan asas serta landasan bimbingan dan konseling, bidang pelayanan, jenis layanan, kegiatan pendukung dan format pelayanan.

Upaya peningkatan kinerja guru BK juga merupakan tanggung jawab sekolah dan pemerintah. Tanggung jawab sekolah antara lain diwujudkan dalam bentuk pembinaan internal yang dilakukan di sekolah. Pembinaan guru BK yang dimaksud melibatkan unsur pengawas BK yang bertindak selaku supervisor. Permendiknas No 12 Tahun 2007 menegaskan bahwa kualifikasi pengawas yaitunya memiliki pendidikan minimum magister (S2) kependidikan dengan berbasis sarjana (S1) dalam rumpun mata pelajaran yang relevan pada perguruan tinggi terakreditasi. Selain itu, pengawas hendaknya mampu menguasai berbagai kompetensi seperti

kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian pengembangan, dan kompetensi sosial.

Dalam PP No 19 tahun 2005 pasal 55 disebutkan bahwa tugas pokok pengawas yaitu melakukan supervisi manajerial dan akademik berupa pembinaan, pemantauan dan penilaian. Pengawas sekolah memiliki peran yang signifikan dan strategis dalam proses dan hasil pendidikan yang bermutu disekolah. Supervisi merupakan salah satu upaya yang dilakukan pengawas BK untuk meningkatkan kinerja guru BK. Prayitno (2001) menjelaskan bahwa penyelenggaraan supervisi dilakukan dengan mengadakan penilaian dan pembinaan melalui arahan, bimbingan, contoh, dan saran kepada guru BK di dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian jelas bahwa supervisi bimbingan konseling merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pengawas BK, jika pengawas BK kurang dalam pelaksanaan supervisi bimbingan konseling maka akan berdampak pada kinerja guru BK.

Tanggung jawab pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru BK dapat diwujudkan dengan mengikutsertakan guru BK pada berbagai bentuk pengembangan profesi. Pengembangan profesi yang dapat dilakukan oleh guru BK antara lain mengikuti program sertifikasi, pendidikan profesi konselor, MGBK, belajar mandiri, belajar diperpustakaan dan sebagainya. Menurut Saondi & Suherman (2012) pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, di samping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas yang bersangkutan dalam sekolah. Dengan kata lain, jika semakin luas pengembangan profesi guru BK melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru BK pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya Martilawati (2005) mengungkapkan bahwa solusi yang dapat dilakukan guru BK untuk dapat meningkatkan pelayanan BK yaitu dengan menambah pengetahuan tentang BK melalui MBGK, pelatihan dan lain-lain serta mendekatkan diri kepada siswa, mulai menjalin kerja sama dengan wali kelas dan guru bidang studi, membicarakan dengan kepala sekolah.

Dari grand tour yang penulis lakukan, Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar merupakan salah satu daerah yang memiliki pengawas BK yang berlatar belakang pendidikan SI BK. Jumlah guru BK yang sudah bergelar konselor atau PPK cukup banyak. Selain itu, penyelenggaraan atau pemberdayaan kegiatan MGBK efektif tiap minggunya. Berdasarkan kondisi yang peneliti temukan di daerah Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar. Untuk mengetahui kebenaran yang terjadi di lapangan, peneliti ingin melihat bagaimana kinerja guru BK SMPN, SMAN, dan SMKN di daerah tersebut? Bagaimana supervisi BK di daerah tersebut? bagaimana pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru BK di daerah tersebut. Selanjutnya apakah supervisi BK dan pengembangan profesi berkontribusi terhadap kinerja guru BK di daerah Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar.

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: 1) supervisi BK di sekolah Negeri Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar, 2) pengembangan profesi guru BK di sekolah Negeri Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar, 3) kinerja guru BK di sekolah Negeri Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar, 4) kontribusi supervisi BK terhadap kinerja guru BK di sekolah Negeri Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar, 5) kontribusi

pengembangan profesi terhadap kinerja guru BK di sekolah Negeri Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar, dan 6) kontribusi supervisi BK dan pengembangan profesi secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK di sekolah Negeri Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar.

## METHODS

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis korelasi ganda. Populasi penelitian adalah guru BK SMPN, SMAN, SMKN Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 128 orang guru BK. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 orang guru BK. Penarikan sampel menggunakan teknik Purposive sampling. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini ada tiga instrumen, yaitu: supervisi, pengembangan profesi, dan kinerja guru BK, ketiga instrumen ini menggunakan skala Likert. Hasil uji reliabilitas kinerja guru BK sebesar 0,861, supervisi BK sebesar 0,966, dan pengembangan profesi sebesar 0,854. Hasil validitas rata-rata supervisi BK dan pengembangan profesi terhadap kinerja guru BK sebesar 0,361. Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisa dengan teknik regresi linier sederhana dan regresi ganda. Analisis data dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 17.00.

## RESULTS AND DISCUSSIONS

Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda, dan ada 3 analisis yaitu: 1) supervisi BK terhadap Kinerja guru BK, 2) pengembangan profesi terhadap kinerja guru BK, dan 3) supervisi BK dan pengembangan profesi terhadap kinerja guru BK.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Supervisi BK ( $X_1$ )  
terhadap Kinerja Guru BK ( $Y$ )**

Variabel	R	R Square
$X_1 Y$	0.437	0.191

Pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0.437, yang menunjukkan koefisien regresi supervisi BK terhadap kinerja guru BK. Nilai R *Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.191, berarti 19.1% besarnya kontribusi supervisi BK terhadap kinerja guru BK.

**Tabel 2. Hasil Analisi Regresi Pengembangan Profesi ( $X_2$ )  
terhadap Kinerja Guru BK ( $Y$ )**

Variabel	R	R Square
$X_2 Y$	0.523	0.273

Pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0.523, yang menunjukkan koefisien regresi pengembangan profesi terhadap kinerja guru BK. Nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.273, berarti 27.3% kontribusi pengembangan profesi terhadap kinerja guru BK.

**Tabel 10. Hasil Uji koefisien regresi Supervisi BK ( $X_1$ ) dan Pengembangan Profesi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru BK ( $Y$ )**

Variabel	R	R Square
$X_1 X_2 Y$	0.604	0.365

Pada Tabel 10 memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0.604, yang menunjukkan koefisien regresi supervisi BK dan pengembangan profesi terhadap kinerja guru BK.. Nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.365, berarti 36.5% supervisi BK dan pengembangan profesi berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK.

## PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Guru BK SMPN, SMAN, dan SMKN Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru BK secara keseluruhan berada pada kategori bagus dengan perolehan skor rata-rata sebesar 102.72 dengan besaran persentase responden sebesar 82.18%. Salah satu faktor utama bagusnya kinerja guru BK di daerah Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar yaitunya bahwa yang berprofesi sebagai guru BK di sekolah merupakan tamatan SI BK. Hal ini sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 111 tahun 2014 Pasal 1 Butir 4 yang menyatakan bahwa “Guru Bimbingan dan Konseling adalah pendidik yang berkualifikasi akademik minimal Sarjana Pendidikan (S-1) dalam bidang Bimbingan dan Konseling dan memiliki kompetensi di bidang Bimbingan dan Konseling”.

Berdasarkan hasil yang ditemukan, guru BK di SMPN, SMAN, SMKN Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar telah mampu melakukan studi kebutuhan, melakukan perencanaan, melaksanakan kegiatan sesuai yang telah direncanakan, melakukan evaluasi terhadap pelayanan yang telah dilakukan, melakukan tindak lanjut layanan, serta mampu melaporkan kegiatan yang telah dilakukan. Salah satunya seperti setiap dimulai tahun ajaran baru para guru BK melaksanakan *need assessment*, membuat program layanan BK setelah pelaksanaan studi kebutuhan, memprioritaskan permasalahan yang berat untuk diselesaikan terlebih dahulu, merencanakan semua bentuk layanan atau kegiatan pendukung, merancang program bersama-sama dengan guru BK lainnya, dan mengarsipkan secara rapi dan teratur semua bukti penyelenggaraan BK yang telah diselenggarakan, serta melaporkannya kepada guru BK/pengawas BK.

Hasil penelitian yang ditemukan, senada dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Lestari (2013) bahwa guru BK yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi yaitunya guru

BK telah mampu menguasai konsep dan praksis assesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah konseling. Kedua, guru BK yang telah mampu menguasai kerangka teoritik dan praktis BK. Ketiga, guru BK yang telah mampu merancang program BK. Keempat, guru BK yang telah mampu mengimplementasikan program BK yang komprehensif. Kelima, guru BK yang telah mampu menilai proses dan hasil kegiatan BK. Terakhir adalah guru BK yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika professional.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hal ini membuktikan bahwa sebagian besar guru BK SMPN, SMAN, SMKN Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar telah bekerja sesuai tanggung jawab ataupun wilayah kerjanya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Saondi & Suherman (2012:21) yang menyatakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan atau wilayah kerja guru. Prayitno, dkk (2013:103) menyatakan bahwa wilayah kerja guru BK yaitu menyelenggarakan pelayanan BK untuk seluruh peserta didik yang menjadi subyek ampuan masing-masing. Wilayah kerja yang dimaksud meliputi pokok-pokok sebagai berikut:

- 1 Seluruh substansi BK yang meliputi konsep dasar tentang BK, bidang pelayanan, jenis layanan dan kegiatan pendukung, serta aspek-aspek terkait lainnya, baik yang diselenggarakan melalui format pelayanan klasikal maupun nonklasikal, di dalam jam pembelajaran maupun di luar jam pembelajaran.
- 2 Masing-masing guru BK wajib bekerja dalam keseluruhan spektrum program pelayanan BK tersebut untuk semua peserta didik yang menjadi ampuannya.
- 3 Kegiatan guru BK atau konselor dalam spectrum program pelayanan BK tersebut dilaksanakan dengan mengikuti tahap-tahap P3M-T (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, dan tindak lanjut).
- 4 Partisipasi dalam kegiatan untuk suksesnya visi dan misi satuan pendidikan pada umumnya, khususnya dalam pengembangan potensi peserta didik, peminatan, dan kegiatan ekstra kurikuler.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa guru BK yang berkinerja di sekolah adalah para guru BK yang berkerja dengan tujuan yang tepat sesuai standar yang telah ditetapkan, salah satunya seperti melakukan studi kebutuhan, melakukan perencanaan, melaksanakan kegiatan dengan baik, melakukan evaluasi, melakukan tindak lanjut, dan membuat laporan pelayanan BK yang telah diselenggarakan.

## **2. Supervisi BK yang diterima oleh guru BK dari pengawas BK**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa penilaian guru BK terhadap supervisi BK yang diterima dari pengawas BK berada dalam kategori sangat bagus dengan rata-rata skor 106.41 dengan persentase 85.13%. Salah satu faktor utama yang menyebabkan sangat bagusnya pelaksanaan supervisi di daerah Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar yaitunya bahwa yang melakukan pelaksanaan supervisi adalah pengawas sekolah bidang BK atau pengawas BK tersebut berlatar belakang pendidikan SI BK. Hal ini sejalan dengan pendapat, Prayitno (2001:24) yang mengemukakan bahwa pengawasan bidang BK di SLTP, SMU, dan SMK diselenggarakan oleh pengawas sekolah bidang bimbingan dan konseling.

Berdasarkan hasil yang ditemukan, pengawas BK selama ini senantiasa memberikan layanan kepada guru secara individu maupun secara berkelompok. Pelayanan individu diberikan pengawas BK kepada guru BK dengan cara mengunjungi para guru BK dua kali dalam semester ke sekolah untuk memberikan pembinaan, pemantauan dan penilaian kepada guru BK. Sedangkan pelayanan berkelompok dilakukan oleh pengawas dengan menghadiri setiap pelaksanaan MKBK. Hal ini, senada dengan pendapat Oliva (dalam Aedi, 2014:14) yang menyatakan bahwa "Supervision merupakan layanan kepada guru, baik secara individual maupun secara berkelompok".

Temuan lainnya, menurut guru BK pembinaan yang diberikan oleh pengawas BK yang pernah diterima seperti arahan dan bimbingan tentang keputusan dan peraturan terbaru tentang BK, membahas kesesuaian antara rencana program BK, memberikan masukan agar mempergunakan teknologi dalam penyelenggaraan layanan BK, memberikan masukan tentang perbaikan program pelayanan BK, pengawas BK setiap datang ke sekolah selalu mengunjungi ruangan BK, pengawas BK senantiasa menginformasikan aspek-aspek yang akan dinilai sebelum menyelenggarakan supervisi, dalam artinya supervisi yang dilakukan oleh guru BK selama ini tidak semata-mata melihat kesalahan guru BK dalam penyelenggaraan BK melainkan membina dan membimbing para guru BK. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh

Dari hasil temuan, dapat disimpulkan bahwa secara umum pengawas BK di Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar telah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor yang professional. Sebagaimana pendapat Aedi (2014:260) yang menyatakan bahwa ciri supervisor yang professional antara lain sebagai berikut.

- 1 Supervisor yang dapat membangkitkan dan memberikan stimulus kepada para guru sehingga dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 2 Supervisor yang dapat melakukan berbagai upaya baik secara langsung atau tidak langsung untuk melengkapi media dan alat pembelajaran sehingga proses belajar mengajar yang ada lebih efisien dan efektif.
- 3 Supervisor yang bersama dengan para guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- 4 Supervisor yang dapat membina kerjasama yang baik dan harmonis di antara guru-guru.
- 5 Supervisor yang berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dengan bidang masing-masing.
- 6 Supervisor yang dapat membina hubungan kerjasama antara sekolah dengan komite sekolah dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

### 3. Pengembangan Profesi Guru BK

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengembangan profesi guru BK berada dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 74.84 dengan persentase 83.16%. Ini berarti secara umum guru BK memiliki pengembangan profesi yang tinggi. Salah satu faktornya adalah cukup banyaknya guru BK di daerah Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar yang bergelar konselor. Selain itu berdasarkan hasil yang ditemukan, salah satu pengembangan profesi yang

dilakukan oleh guru BK yaitu senantiasa mengikuti MGBK sebagaimana yang telah dijadwalkan walaupun dengan biaya sendiri, mengikuti seminar, mengikuti workshop, mengikuti setiap rapat yang diselenggarakan sekolah untuk membahas perkembangan BK, dan senantiasa berusaha menjalin komunikasi yang efektif dengan guru BK lainnya untuk berbagi ilmu tentang BK.

Hal ini sesuai dengan pendapat Aedi (2014:353) yang mengemukakan bahwa bentuk-bentuk kegiatan yang dapat dilakukan untuk pengembangan profesi guru antara lain:

- 1 Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru
- 2 Program penyetaraan dan sertifikasi
- 3 Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi
- 4 Program supervisi pendidikan
- 5 Program pemberdayaan MGMP
- 6 Simposium guru
- 7 Program pelatihan tradisional lainnya
- 8 Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah
- 9 Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah
- 10 Melakukan penelitian
- 11 Mengikuti berita aktual dari media pembelajaran
- 12 Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi
- 13 Menggalang kerjasama dengan teman sejawat.

Ini berarti secara umum pengembangan profesi yang telah dilakukan guru BK memungkinkan terjadinya perubahan paradigma terhadap perubahan peran dan fungsi guru BK SMPN, SMAN, SMKN Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar selama ini.

#### **4. Supervisi BK berkontribusi terhadap kinerja guru BK**

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat kontribusi supervisi BK ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru BK ( $Y$ ). Temuan ini diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data yang menunjukkan bahwa kontribusi supervisi BK terhadap kinerja guru BK sebesar 19.1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa supervisi BK berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru BK diterima kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus supervisi BK yang diterima guru BK di SMPN, SMAN, SMKN Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar akan berpengaruh terhadap kinerja guru BK.

Hasil penelitian yang ditemukan, senada dengan pendapat Supardi (2013) yang menyatakan bahwa supervisi merupakan faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap profesional guru. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa supervisi yang bagus dapat mempengaruhi profesional guru.

Hasil penelitian yang ditemukan, juga senada dengan pendapat Masaong (2013:8) yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran yaitu melalui supervisi. Program supervisi biasanya berisikan kegiatan yang akan dijalankan untuk memperbaiki kinerja guru dalam meningkatkan situasi pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya (Suhardan, 2010:52).



Namun bagusnya supervisi tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru BK. Setidaknya ada 80.9% lagi faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru BK. Seperti pandangan Yamin & Maisah (2010:129) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK.

Hal ini juga senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofi (2004) yang menyatakan bahwa usaha memenuhi kebutuhan, kemampuan dan persepsi terhadap tugas mempengaruhi kinerja seorang guru. Selanjutnya hasil penelitian yang ditemukan oleh Riskiwati (2014) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi guru BK, dan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK dalam penyelenggaraan pelayanan BK di sekolah.

## **5. Pengembangan profesi berkontribusi terhadap kinerja guru BK**

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat kontribusi pengembangan profesi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru BK ( $Y$ ). Temuan ini diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data yang menunjukkan bahwa kontribusi pengembangan profesi terhadap kinerja guru BK sebesar 27.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan profesi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru BK diterima kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru BK di SMPN, SMAN, SMKN Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru BK.

Hasil penelitian yang ditemukan, sejalan dengan pendapat Suherman & Saondi (2012:31) yang menyatakan bahwa semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

Namun tingginya pengembangan profesi juga tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru BK, karena masih ada sekitar 72.7% lagi faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru BK. Hal ini sebagaimana pendapat Robbins dalam Supardi (2013:47) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi kemampuan dasar dengan motivasi. Dapat diartikan tinggi pun pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru BK, jika tidak ada motivasi untuk mengaplikasikannya maka tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja guru BK itu sendiri. Dari sisi ini terlihat, bahwa selain pengembangan profesi, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru BK.

## **6. Supervisi BK dan pengembangan profesi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru BK**

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat kontribusi supervisi BK ( $X_1$ ) dan pengembangan profesi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru BK ( $Y$ ). Temuan ini diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data yang menunjukkan bahwa kontribusi supervisi BK dan pengembangan profesi terhadap kinerja guru BK sebesar 36.5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa supervisi bimbingan dan konseling dan pengembangan profesi

berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru BK diterima kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus supervisi yang diterima guru BK dari pengawas BK di sekolah dan pengembangan profesi yang tinggi oleh guru BK di SMPN, SMAN, SMKN Kota Padang Panjang dan Kabupaten Tanah Datar akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru BK.

Supervisi bimbingan dan konseling dan pengembangan profesi merupakan dua faktor diantara banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru pembimbing. Kedua faktor tersebut tentunya tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja guru BK. sebagaimana yang dikemukakan oleh Supardi (2013:52) yang menyatakan bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Jadi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, masih ada 63.5% baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja guru BK selain supervisi BK dan pengembangan profesi, seperti uraian berikut ini.

- 1 Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan, dan demografis: umur, asal-usul, dan jenis kelamin.
- 2 Variabel organisasional terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
- 3 Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.
- 4 Variabel situasional yaitu faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis pelatihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa semakin bagus supervisi BK yang diterima dari pengawas BK dan semakin tinggi pengembangan profesi guru BK maka semakin bagus pula kinerja guru BK, dan begitu sebaliknya jika supervisi BK yang diterima dari pengawas BK tidak bagus dan pengembangan profesi yang rendah maka kinerja guru BK tidak akan bagus pula.

## CONCLUSIONS

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa adanya kontribusi positif dan signifikan antara supervisi BK terhadap kinerja guru BK, yang berarti semakin baik pelaksanaan supervisi BK maka semakin baik pula kinerja guru BK. Selain itu, pengembangan profesi guru BK juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru BK, sehingga semakin tinggi tingkat pengembangan profesi maka semakin meningkat pula kinerja guru BK. Secara simultan, supervisi BK dan pengembangan profesi terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru BK, yang menunjukkan bahwa kombinasi supervisi yang baik dan pengembangan profesi yang optimal mampu meningkatkan kinerja guru BK secara keseluruhan.

Dengan hasil yang ditemukan, diharapkan untuk peningkatan kinerja guru BK kearah lebih optimal lagi, pengawas BK senantiasa selalu meningkatkan peran aktifnya dalam rangka melakukan pengawasan pelaksanaan BK di sekolah, membantu dan melayani guru BK, tetap melakukan supervisi BK secara rutin dan terencana. Bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain seperti, motivasi, kepemimpinan, lingkungan sekolah,

kesejahteraan yang berpengaruh terhadap kinerja guru pembimbing selain faktor supervisi BK maupun pengembangan profesi guru.

## REFERENCES

- Abimanyu, S. (2005). "Supervisi Bimbingan dan Konseling (BK) di Sekolah". *Makalah*, disajikan dalam Konvensi XIV dan Konggres X Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia, Semarang, 13-16 April 2005, (<http://tsanawiyahnlengkongnganjuk-njk.sch-id.net/informasi-2897.html>), diakses 27 Agustus 2014).
- ABKIN. (2013). *Panduan Umum Pelayanan Bimbingan dan Konseling*. Padang: UNP.
- Aedi, N. (2014). *Pengawasan Pendidikan (Tinjauan teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Latif, A. (2010). "Praktik dan Prospek Penyelenggaraan Pelayanan Konseling Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Kota Padang Panjang". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi S2 BK, PPs UNP.
- Lestari, M. (2013). "Kompetensi Profesional Guru BK dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling". *Jurnal*. (Online), diakses 27 Februari 2015.
- Martilawati. (2005). "Aplikasi Program Pelayanan Bimbingan dan Konseling serta Hambatan-Hambatan dan Solusinya". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi S2 BK, PPs UNP.
- Masaong, A. K. (2013). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor*. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah*. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Prayitno. (2001). *Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayitno. (2013). *Pembelajaran Melalui Pelayanan BK di Satuan Pendidikan*. Padang: UNP.
- Rahmayanthi, R. (2013). "Kinerja Konselor Sekolah dalam Penyusunan Program Bimbingan dan Konseling pada Konselor Sekolah se-Kabupaten Lampung Tengah". *Jurnal*. (Online), diakses 27 Februari 2015.
- Riskiwati, C. D. (2014). "Faktor-faktor Hambatan Profesionalisasi Guru BK di SMA Negeri Se-Kota Purwoketo". *Jurnal*. (Online). IJGC 3 (3) (2014), diakses 27 Februari 2015.

- Rofi, M. (2004). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Kabupaten Magelang". *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. (Online). Nomor 2 Tahun VI. diakses 27 Februari 2015.
- Saondi, O., & Suherman, A. (2012). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Suhardan, D. (2010). *Supervisi Profesional*. Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Widianingrum, T. (2013). "Analisis Kinerja Profesionalisme Konselor di SMA Negeri 2 Bandar Lampung". *Jurnal*. (Online), diakses 27 Februari 2015.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Gaung Persada.