

ANALISIS KNOWLEDGE, SKILL DAN ABILITY (KSAS) KONSELOR SEKOLAH

Sri Milfayetty, Rahmulyani

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi fenomena belum efektifnya kinerja konselor di sekolah. Hal ini berakibat pada belum optimalnya pengembangan diri siswa di sekolah. Satu akar masalah yang ditemukan dari fenomena ini adalah belum efektifnya kompetensi personal konselor. Tujuan penelitian adalah mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan sebagai bahan analisis untuk memperjelas, memberi pemahaman tentang fenomena dimaksud dan akan digunakan untuk memprediksi upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas personal konselor di sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey kuantitatif dengan analisis deskriptif persentasi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh konselor SMA yang mengikuti PLPGBK tahun 2010 dan 2011 di Universitas Negeri Medan. Sumatera Utara. Besar sampel 250 orang yang diambil secara purposif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya Ksas konselor berada pada kategori cukup, hanya pada kompetensi berkomunikasi yang sudah berkembang baik. Selain itu ditemukan masih terdapat aspek kompetensi konselor yang berada pada kategori kurang dan kurang sekali.

Kata kunci : KSAs, kompetensi, konselor

Abstract. This study backgroud was the phenomena that indicate the uneffectiveness of councelor at school . This conditon affected the program of student development didn't work well. One of the problem found that the uneffectiveness of councelor. The aim of this study was to understand and to analyze the phenomena. The methode was survey and descriptive percentage analysis. This study indicated the Ksas of councelor were average in satisfaction level, only in communication competence councelor were good, and there was still unsatisfied in the path of competencies.

Keywords : Ksas, competency, councelor

A. PENDAHULUAN

Efektivitas personal konselor dalam institusi pendidikan dapat diukur dari kompetensi yang dimilikinya. Slocum (2009) mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan abilitinya (*ability*). Untuk menjadi efektif di dalam institusi, dengan mengacu pada pendapat Slocum (2009) bahwa konselor perlu memiliki tujuh kompetensi yakni kompetensi diri, kompetensi berkomunikasi, kompetensi mengelola perbedaan, kompetensi lintas budaya dan kompetensi mengelola perubahan, kompetensi etika dan kompetensi bekerja dalam tim. Sehingga jika terjadi masalah kinerja maka satu sumber masalah tersebut adalah kurang berkembangnya kompetensi ini secara utuh di dalam diri konselor.

Fenomena yang tampak pada konselor yang mengikuti kegiatan PLPGBK di Unimed bahwa kompetensi mereka belum berkembang optimal. Selama pelatihan ditemukan perilaku tidak dapat mengelola waktu dan menetapkan prioritas dalam mengerjakan tugas, tindakan menjaga setiap tindakan dengan penuh kesadaran bahwa sekecil apapun tindakan akan berpengaruh terhadap orang lain, kurang peka terhadap perbedaan individu dan cenderung hanya mau bekerja sama dengan orang-orang yang berasal dari daerah yang sama, kurang memiliki tanggung jawab personal dalam mencapai tujuan tim dan lain-lain. Perilaku-perilaku ini menunjukkan bahwa konselor ini bermasalah dalam kepemilikan kompetensi yang diperlukan untuk efektif di dalam organisasi.

Kondisi perilaku konselor yang demikian jarang mendapat perhatian. Pada hal ini dapat membahayakan dalam jangka panjang bagi diri guru sendiri, bagi siswa-siswa dan bagi seluruh personal yang ada di sekolah. Seharusnya keadaan ini dapat terpantau sehingga pada pelatihan konselor hal ini dapat ditingkatkan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap secara jelas kemungkinan masalah yang dialami konselor dalam kompetensi ini. Sehingga permasalahan yang akan dijawab dari penelitian ini adalah **bagaimana kondisi Ksas konselor di Sumatera Utara**. Diharapkan hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk pembinaan SDM konselor.

B. KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas personal di lingkungan kerja dapat diukur dari KSAs (*knowledge, skill and abilities*) dikemukakan Slocum dan Hellrigel (2009). Terdapat 7 jenis kompetensi di dalamnya.1) Kompetensi diri pribadi adalah pengetahuan, ketrampilan dan abiliti (KSAs) tentang kekuatan dan kelemahan diri sendiri yang berhubungan dengan tugas-tugas profesional. Beberapa indikatornya : menjaga setiap tindakan dengan penuh kesadaran bahwa sekecil apapun tindakan akan berpengaruh terhadap orang lain; dapat mengelola waktu dan menetapkan prioritas ; memahami keterbatasan diri dan meminta bantuan ketika memerlukannya; memiliki kehidupan yang mapan dan bekerja untuk mencapai tujuan; menerima tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan dalam mengelola diri, serius dalam menghadapi tantangan dan kritik, tidak membanggakan diri dan tidak sombong, bangkit cepat dari kegagalan, selalu belajar dari kesalahan, berusaha untuk belajar secara terus menerus, mengharapkan umpan balik secara terbuka dan tidak membela diri

Kompetensi berkomunikasi yaitu kemampuan dalam menggunakan media, menyampaikan dan menerima gagasan lisan atau tertulis, termasuk penggunaan IT. Indikatornya menyampaikan gagasan/ide secara efektif, memahami nilai, motivasi dan emosi orang lain, menyajikan tulisan secara jelas dan ringkas, mendengarkan orang lain dengan aktif dan tidak menaruh sak wasangka, menghargai umpan balik yang positif dan umpan balik yang negatif, menyadari dan peka terhadap pesan-pesan nonverbal.

Kompetensi keberagaman adalah kemampuan tentang penghargaan akan keaneka ragamanan, keunikan individu sebagai kekuatan potensial organisasi. Kompetensi ini menunjukkan seseorang sebagai individu yang bisa menerima perbedaan, suku, agama, ras, budaya dan lain-lain. Ia bisa menerima perbedaan sebagai kodrat alam yang jika dipelihara dengan baik mampu menghasilkan hidup harmoni untuk membangun sebuah kekuatan yang luar biasa. Beberapa indikator kompetensi keberagaman, antara lain sebagai berikut : mempertimbangkan kemungkinan perbedaan dengan orang lain, berusaha untuk belajar memandang sesuatu dari karakter dan perspektif yang berbeda, menghargai orang dari latar belakang suku dan budaya yang berbeda, peka terhadap

kebutuhan orang lain, menemukan solusi positif dengan memenangkan kedua belah pihak yang terlibat konflik, menghargai keunikan orang lain dan karakteristik kelompok sebagai sumber potensial kekuatan organisasi, peka terhadap perbedaan individu dan menemukan cara untuk kerja sama dengan orang-orang yang berbeda, menghargai ide, nilai dan tradisi orang lain, memberi peluang terhadap realita adanya perbedaan individu, berusaha membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan.

Kompetensi etika adalah kemampuan yang berhubungan dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang menunjukkan benar atau salah dalam organisasi terutama dalam membuat keputusan-keputusan atau kebijakan-kebijakan. Kompetensi ini menunjukkan kemampuan seseorang menaati berbagai norma baik berupa peraturan dan perundang-undangan serta berbagai ketentuan dalam organisasi. Ketaatan mereka yang memiliki kompetensi ini bukan karena terpaksa melainkan ada kesadaran bahwa dengan sikap demikian organisasi dan orang-orang yang ada didalamnya bisa efektif. Beberapa indikator kompetensi etika, antara lain sebagai berikut: menunjukkan kemuliaan dan perhatian terhadap orang lain dalam hubungan kerja, membatasi hal-hal yang sifatnya pribadi, mencari tahu kebenaran dan kesalahan dari suatu keputusan dan suatu tindakan yang telah diambil, bekerja dengan profesional dan taat terhadap aturan, bertahan terhadap prinsip, meskipun mendapat tekanan untuk melanggar suatu aturan, memahami prinsip-prinsip aturan dan etika, tampak dimata orang lain sebagai orang yang penuh integritas/ jujur, mengharapkan tindakan yang etis, jelas dan teratur dari orang lain, peka terhadap hak-hak orang lain, bertanggung jawab terhadap tindakan dan keputusan yang diambil serta tidak menyalahkan orang lain dan tidak lari dari tanggung jawab.

Kompetensi lintas budaya adalah kemampuan mengenali dan saling menghargai perbedaan-perbedaan apapun untuk menjamin efektivitas perilaku organisasi. Kompetensi ini menunjukkan kemampuan individu dapat menerima, menghargai bahkan mencairkan sekat-sekat budaya untuk membangun budaya organisasi. Mencairkan sekat budaya tidak berarti menghapuskan budaya tersebut, melainkan menjadikannya menjadi budaya inklusif dalam budaya organisasi. Beberapa indikator kompetensi lintas budaya, antara lain sebagai berikut: memahami dan mengapresiasi, mampu berpikir global dan bertindak secara lokal, bekerja efektif dengan orang dari budaya yang berbeda, menyukai pengalaman menyelami budaya yang berbeda, belajar dengan orang lain dari budaya yang berbeda, mengetahui agar setiap budaya perlu dilestarikan, menyadari bahwa perbedaan budaya dapat mengakibatkan berbagai resiko, akan tetapi berusaha menggunakan peraturan untuk meminimalisasikannya, mengetahui bahwa perbedaan pria dan wanita di masyarakat berpengaruh terhadap hubungan interpersonal, bekerja efektif dengan orang dari latar belakang budaya berbeda.

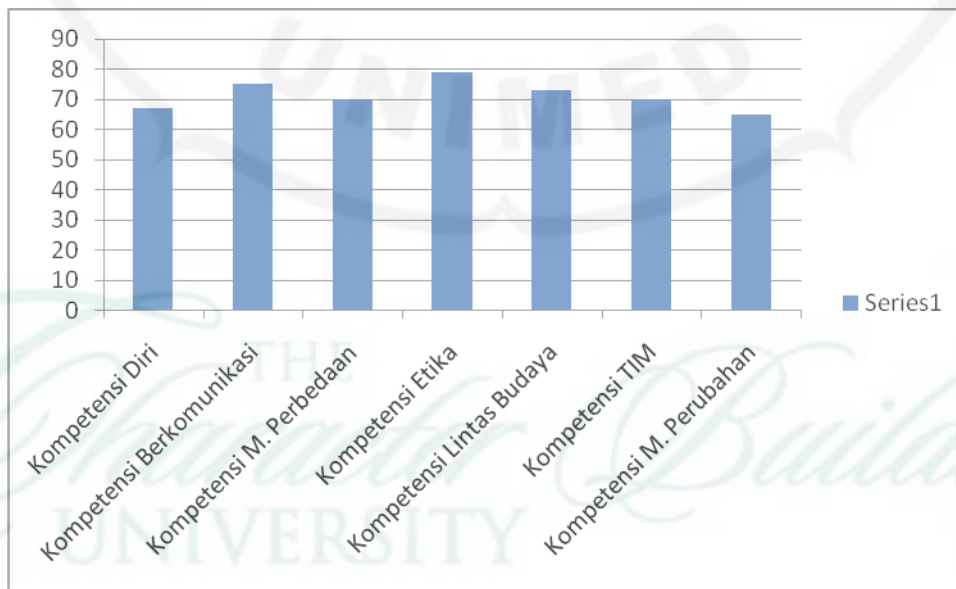
Kompetensi tim adalah kemampuan yang berhubungan dengan kesiapan bekerja dalam tim, untuk, memberi dukungan, kepemimpinan mencapai sasaran organisasi. Bekerja efektif dalam tim: memberi semangat kepada tim dan merayakan setiap keberhasilan, menunjukkan tanggung jawab personal dalam mencapai tujuan tim, memperhatikan dinamika dalam bekerja kelompok dan memunculkan topik relevan untuk di diskusikan, mementingkan kerja sama tim dan kerjasama antar kelompok, mencegah cara berpikir "kita" lawan mereka, mendorong dan menghargai orang lain untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas-tugas, memberi semangat dan dukungan terhadap tumbuhnya kreativitas tim, bersedia berbagi dengan orang lain, mendorong anggota tim untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan, dapat

memanfaatkan potensi kelompok dan teknologi informasi untuk mencapai tujuan kelompok.

Kompetensi perubahan adalah kemampuan untuk mengadaptasi perubahan sesuai dengan perkembangan kebutuhan, teknologi untuk perkembangan organisasi. Kompetensi ini menunjukkan kemampuan individu dalam organisasi untuk melakukan terobosan ke arah pembaharuan (inovasi), sehingga kinerja organisasi terus bertumbuh dan berkembang. Beberapa indikator kompetensi perubahan, antara lain sebagai berikut : menunjukkan keahlian dalam memimpin perubahan, memahami cara mendiagnosa tekanan terhadap perubahan, mempersiapkan orang-orang mengelola perubahan, belajar, berbagi dan menerapkan pengetahuan baru untuk memperbaiki tim, departemen dan organisasi secara keseluruhan, mengetahui cara mendiagnosa budaya organisasi, menggunakan teknologi yang bervariasi untuk mencapai perubahan secara sukses, memahami berbagai desain organisasi yang dapat digunakan untuk melakukan perubahan organisasi, memiliki sifat yang positif terhadap perubahan dan ide-ide baru, dapat bernegosiasi dalam menyelesaikan konflik yang sering menjadi bagian yang signifikan terhadap perubahan, memahami bagaimana perubahan budaya organisasi di dalam organisasi.

Mengacu pada kompetensi yang dikemukakan Slocum (2009) ini, maka seorang konselor akan efektif di dalam institusi pendidikan jika kompetensi Ksasnya berada pada kategori baik. Akan efektif di dalam tugas-tugasnya karena kompetensi ini pada hakikatnya adalah kompetensi personal yang mencerminkan kepribadian. Berdasarkan skala yang disusunnya maka efektivitas personel individu di dalam organisasi akan dicapai jika berada pada kategori baik.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Grafik 1: Kondisi Kompetensi Konselor

Data ini menunjukkan bahwa kompetensi yang sudah berkembang pada kategori baik baru kompetensi berkomunikasi, sedangkan kompetensi lainnya yakni kompetensi diri, kompetensi mengelola perbedaan, kompetensi etika, kompetensi lintas budaya, kompetensi bekerjasama dalam tim dan kompetensi mengelola perubahan pada umumnya masih berada pada kategori kurang.

Jika dielaborasi perkompetensi maka tampak pada Tabel 1 berikut ini bahwa masih terdapat kompetensi yang berada pada kategori kurang dan kurang sekali.

Tabel 1 : Keadaan Ksas Konselor

Kompetensi (Ksas)	Baik	Cukup	Kurang	Krg Sekali
	%	%	%	%
Diri	35	50	15	0
Berkomunikasi	60	30	10	0
Mengelola Perbedaan	30	45	20	5
Etika	45	50	5	0
Lintas Budaya	27	43	17	3
TIM	30	60	10	0
Mengelola Perubahan	23	47	25	5

Data keadaan dan Ksas konselor menunjukkan bahwa guru-konselor di Sumatera Utara belum memiliki kompetensi yang membuat mereka efektif di dalam institusi pendidikan. Keadaan ini kemungkinan besar disebabkan karena hanya kompetensi berkomunikasi yang mereka miliki yang baru berkembang dengan baik. Meskipun pada umumnya kompetensi lainnya berada pada kategori cukup, sesungguhnya kondisi kompetensi personal mereka ini masih memperhatikan karena masih terdapat yang berada pada kategori kurang bahkan kurang sekali. Tentu saja keadaan ini tidak menguntungkan karena dapat diprediksi ketika konselor masih bermasalah dengan kompetensi dirinya pastilah tidak akan efektif dalam mengembangkan kompetensi pribadi siswa di sekolah.

Beberapa kondisi yang ditemukan pada penelitian ini yang diperkirakan menyebabkan kompetensi ini kurang berkembang di dalam diri mereka antara lain adalah : kemampuan untuk menerima tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan dalam mengelola diri, kemauan berusaha untuk belajar secara terus menerus, kesadaran dan kepekaan terhadap pesan-pesan nonverbal, kemampuan mempertimbangkan kemungkinan perbedaan dengan orang lain, kemauan berusaha untuk belajar memandang sesuatu dari karakter dan perspektif yang berbeda, kemampuan menemukan solusi positif dengan memenangkan kedua belah pihak yang terlibat konflik, kemauan mencari tahu kebenaran dan kesalahan dari suatu keputusan dan suatu tindakan yang telah diambil, kemampuan bertahan terhadap prinsip, meskipun mendapat tekanan untuk melanggar suatu aturan, kemampuan mampu berpikir global dan bertindak secara lokal, bekerja efektif dengan orang dari budaya yang berbeda, kemauan budaya yang berbeda, kemauan belajar dengan orang lain dari budaya yang berbeda, kemampuan memunculkan topik relevan untuk di diskusikan, kemauan untuk mementingkan kerja sama tim dan kerjasama antar kelompok, kemampuan mencegah cara berpikir “kita” lawan mereka, mendorong dan menghargai orang lain untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas-tugas, kemampuan dalam memimpin perubahan, kemampuan memahami cara mendiagnosa tekanan terhadap perubahan,

mempersiapkan orang-orang mengelola perubahan, belajar, berbagi dan menerapkan pengetahuan baru untuk memperbaiki tim, kemampuan menggunakan teknologi yang bervariasi untuk mencapai perubahan secara sukses.

Berdasarkan hasil analisis terhadap aspek-aspek Ksas yang masih kurang berkembang ini semakin jelaslah kelihatan penyebab kurang efektifnya konselor di sekolah. Oleh karena itu tidak ada pilihan lain kecuali menemukan strategi efektif dalam meningkatkan Ksas konselor ini.

D. PENUTUP

Kurang efektifnya konselor di Sumatera Utara dalam menjalankan tugasnya pada institusi pendidikan dilatarbelakangi *knowledge, skill, abilities* pada tujuh kompetensi yaitu kompetensi diri, berkomunikasi, mengelola perbedaan, etika, lintas budaya, kerjasama tim dan mengelola perubahan. Oleh karena itu agar kondisi ini dapat tumbuh dengan baik maka seyogyanya setiap konselor dapat mengembangkan dirinya secara mandiri. Bagi institusi pendidikan kiranya perlu untuk memperhatikan pengembangan SDM konselor dalam hal ini sehingga dalam kegiatan penguatan konselor dapat dimasukkan kegiatan pengembangan kompetensi personal ini. Dalam konteks PLPGBK disarankan agar materi kompetensi sosial dapat dikembangkan sehingga mencakup pengembangan Ksas ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bateman & Snel. (2008). *Management*. New York : Mc.Graw Hill.

Kinicki and Robert (2010). *Organizational Behavior*. New York. Mc.Graw Hill.

Laurier J.Mullin.(2005). *Management and Organizational Behavior*. Edinburg Gate Harlow.Prentice Hall.Inc.

Slocum and Herriegel. (2009). *Principles of Organizational Behavior*. South western: ISE

Sri Milfayetty. (2009) Pengaruh Kebutuhan Transendensi, Kesadaran Berorganisasi, Kejelasan Peran, Pencapaian Tujuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (*Disertasi*) Jakarta: PPs UNJ.

