

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 butir 6 menegaskan bahwa konselor adalah pendidik, sebagaimana juga guru mata pelajaran, dosen, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur dan fasilitator. Sebagai pendidik, konselor juga memberikan pembelajaran, mendidik, dan membantu siswa dalam mengoptimalkan kemampuan siswa serta membentuk kepribadian siswa yang memiliki budi pekerti dan intelektual yang baik. Masing-masing kualifikasi pendidik, termasuk konselor, memiliki ekspektasi kinerja yang unik. Ekspektasi kinerja konselor dalam menyelenggarakan pelayanan ahli bimbingan dan konseling senantiasa digerakkan oleh motif altruistik, sikap empatik, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan konseli, dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan (Permendiknas No. 27 tahun 2008). Daryanto dan Farid (2015:99) menjelaskan bahwa guru bimbingan konseling atau konselor harus menunjukkan kinerjanya secara profesional yang meliputi : (a) menampilkan diri sebagai konselor dengan program kerja yang jelas dan siap untuk dilaksanakan, (b) mempertahankan sikap profesional, (c) tanggung jawab untuk memahami perannya sebagai konselor profesional dan menterjemahkannya ke dalam kegiatan nyata, (d) bekerja dengan efektif dan memahami tanggung jawabnya, serta (e) memahami dan mengembangkan kompetensinya¹. Juga pada Permendiknas RI No.27 tahun 2008 dijelaskan kompetensi konselor terdiri atas empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional

¹Daryanto, Farid M. 2015. Bimbingan dan Konseling: Panduan Guru BK dan Guru Umum. Yogyakarta: Gava Media.

(Lampiran 2). Kompetensi pedagogik diantaranya berisi tuntutan bagi konselor untuk menguasai teori dan praktik pendidikan, mengaplikasikan perkembangan perilaku dan psikologi konseli, serta menguasai esensi pelayanan bimbingan dan konseling dalam jalur, jenis dan jenjang satuan pendidikan. Kompetensi kepribadian menuntut guru BK untuk menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih, menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat, menampilkan emosional yang stabil, peka, bersikap empati, serta menghormati keragaman dan perubahan, menampilkan toleransi tinggi terhadap konseli yang menghadapi stres dan frustrasi serta menampilkan kinerja berkualitas tinggi. Kompetensi sosial menuntut guru BK untuk berkolaborasi baik dengan intern sekolah maupun antar profesi, berperan dalam organisasi dan profesi bimbingan konseling. Kompetensi professional menuntut mereka menguasai konsep dan praksis assesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan dan masalah konseli, menguasai kerangka teoritis dan praksis bimbingan dan konseling, merancang program bimbingan dan konseling, mengimplementasi-kan program BK yang komprehensif, menilai proses dan hasil BK, serta memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesi.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa peran guru Bimbingan dan Konseling (guru BK) tidak mudah digantikan oleh unsur lain terutama dalam rangka membantu pengembangan kepribadian siswa sebagai generasi penerus bangsa.

Guru BK di SMP Kabupaten Deli Serdang tentu tidak terlepas dari peran penting di atas sebab kinerja yang dijalankan guru BK akan berdampak bukan hanya terhadap siswa melainkan juga terhadap guru BK tersebut. Namun berdasarkan

hasil observasi lapangan, fenomena yang terjadi di sekolah sehubungan dengan kinerja guru BK adalah masih dijumpai guru BK pada saat tahap perencanaan dalam penyusunan program BK tanpa didahului kegiatan *asesmen* atau kegiatan mengidentifikasi aspek-aspek kebutuhan siswa yang dijadikan bahan masukan bagi penyusunan program. Begitu juga dengan Rencana Pelayanan (RPL) BK kadang-kadang hanya menyalin RPL yang ada di internet atau hasil pelatihan MGBK, atau menggunakan program RPL tahun sebelumnya, hanya diganti tahunnya saja dan tidak dievaluasi apakah RPL tersebut sesuai dengan kebutuhan siswa di sekolah yang bersangkutan.

Selain fenomena tersebut di atas, secara mendasar gambaran kinerja konselor dalam tahap implementasi program belum optimal dan tidak sesuai dengan program yang ada. Pada tataran pelaksanaan kegiatan layanan, ditemukan fenomena yang dapat digambarkan yaitu : 1) Bim-bingan klasikal yang dilaksanakan oleh guru BK di sekolah belum maksimal karena terbatasnya pengetahuan guru BK tersebut tentang pelaksanaan layanan Bimbingan Klasikal. 2) Pelayanan klasikal dalam bentuk pemberian informasi tentang berbagai hal yang dipandang bermanfaat bagi peserta didik, melalui komunikasi langsung maupun tak langsung melalui media cetak maupun elektronik belum optimal, kemungkinan disebabkan oleh banyaknya tugas guru BK yang diberikan oleh Kepala Sekolah yang tidak sesuai dengan tugas guru BK tersebut serta kurangnya kemampuan beradaptasi guru BK untuk menggunakan IT. 3) Pelayanan Bimbingan kelompok untuk sebahagian sekolah masih belum memperoleh hasil yang maksimal disebabkan oleh kemampuan yang masih belum memadai dalam melakukan layanan tersebut secara profesional. 4) Pelayanan konseling individual

dilaksanakan masih sebatas pada siswa bermasalah yang dikirim oleh guru mata pelajaran atau wali kelas, selain itu teknik yang digunakan masih konvensional, kadangkala terkesan kurang kreatif menggunakan dan mengembangkan teknik-teknik pendekatan konseling. Dan 5) Pada beberapa guru Bk pelayanan konseling kelompok masih mengalami kendala disebabkan kurangnya kemampuan guru BK dalam melaksanakannya.

Dilain pihak banyaknya siswa bermasalah juga menunjukkan kekurangan maksimalan guru BK dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menjadi penilaian oleh kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah. Sebaliknya kinerja guru BK yang baik yaitu yang ditunjukkan dengan keterampilan, nilai, dan sikap yang baik serta memperlihatkan penampilan dan perbuatan yang membawa kesan positif akan dapat dirasakan oleh siswa, guru-guru lain serta kepala sekolah.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru BK di beberapa daerah masih tergolong kurang memuaskan. Hasil penelitian Marzuki² tentang profesionalisme dan kinerja guru BK SMP Negeri se Kota Metro menunjukkan bahwa terdapat 42,50% kinerja guru BK berada pada skor rata-rata (Sedang) selebihnya 25,00% berada pada skor di bawah rata-rata, dan 32,50% yang berada di atas skor rata-rata. Hasil penelitian Hajati, (2010) menunjukkan sebagian besar guru Bimbingan dan Konseling kurang menguasai kompetensi teoretik pada

² Marzuki Noor. 2013. Profesionalisme dan kinerja guru BK SMP Negeri se Kota Metro. *Journal Guidena : Journal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*. Volume 3 September 2013. p. 1

keseluruhan rumpun kompetensi.³ Dari penelitian tersebut diperoleh data bahwa penguasaan kompetensi konselor pada: (1) sikap, nilai, dan disposisi kepribadian yang mendukung berada pada kategori kurang (62%); (2) mengenal secara mendalam konseli yang hendak dilayani berada pada kategori kurang (84%); (3) menguasai kerangka teoretik BK berada pada kategori rendah (60%); (4) menyelenggarakan layanan BK yang memandirikan berada pada kategori kurang (64%); dan (5) mengembangkan profesionalitas secara ber-kelanjutan berada pada kategori rendah (54%). Data lainnya dari hasil uji kompetensi awal (UKA) guru BK peserta Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) (N=249) di Rayon109 UNJ diperoleh nilai rata-rata 49.6, dengan nilai minimum 30 dan nilai maksimum 78. Selain itu, setelah pelaksanaan PLPG tahap I-VII tahun 2013 di Rayon 109 UNJ menunjukkan hanya 57% guru BK yang menjadi peserta PLPG yang lulus dengan rata-rata nilai ujian tulis nasional (SUTN) sebesar 50.6.⁴ Studi yang dilakukan pada lingkungan pakar konseling perguruan tinggi negeri dan guru BK SMA Negeri menunjukkan bahwa tingkat kinerja aktual kompetensi guru BK secara menyeluruh berada pada tingkat sedang (67,61%), tingkat kinerja aktual kompetensi guru BK dari latar belakang konseling berada di tingkat tinggi (70,13%), sedangkan guru BK dengan latar belakang non-konseling berada pada kategori menengah (63,67%) (Murad, 2005).⁵

³ Hajati K. 2010. Model Program Peningkatan Kompetensi Konselor Sekolah Menengah Atas Berbasis Standar Kompetensi Konselor Indonesia. Disertasi Doktor pada SPS UPI Bandung, Tidak Diterbitkan.

⁴ Awaluddintjalla, Herdi. 2015. Kompetensi Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor (Guru BK/K) Lulusan Diklat Program Alih Fungsi Di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Psiko-Edukasi*. Mei 2015 (1-12).

⁵ Murad A. 2005. Standar Kualitas Kompetensi Konselor Profesional: Studi Pengembangan Standar Kompetensi di Lingkungan Pakar Konseling Perguruan Tinggi Negeri dan Konselor SMA Negeri. Disertasi diakses dari: <http://repository.upi.edu>

Hasil penelitian Disertasi yang dilakukan Hutasuhut, (2017) di SMA Negeri Kota Medan menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja Guru BK di sekolah-sekolah tersebut belum terlaksana dengan baik (Tabel 1.2).⁶ Hal ini disebabkan karena berbagai hal diantaranya karena kelemahan dalam menyusun perencanaan layanan, mengembangkan instrument, menentukan materi layanan BK dan menentukan jenis kegiatan layanan BK serta menentukan jadwal pelayanan BK.

Tabel 1.1. Kinerja Guru BK di SMA Negeri Kota Medan

No	Indikator Kinerja Guru BK	SMA Neg. 1		SMA Neg. 2		SMA Neg. 4		SMA Neg. 10		Rata-rata	
		ST	BT	ST	BT	ST	BT	ST	BT	ST	BT
1	Perencanaan Layanan BK	63,6	36,4	37,5	62,5	50,0	50,0	57,1	42,9	52,1	48,0
2	Menyusun dan Mengembangkan Instrumen	54,5	45,5	37,5	62,5	37,5	62,5	42,9	57,1	43,1	56,9
3	Menentukan Materi dan Bidang Layanan BK berdasarkan Kebutuhan Peserta Didik	45,5	54,5	50,0	50,0	25,0	75,0	42,9	57,1	40,9	59,2
4	Menentukan Jenis Kegiatan Layanan dan Pendukung	45,5	54,5	25,0	75,0	37,5	62,5	57,1	42,9	41,3	58,7
5	Menentukan Jadwal Pelaksanaan Layanan BK	63,6	36,4	50,0	50,0	25,0	75,0	42,9	57,1	45,4	54,6
6	Menentukan Sarana dan Biaya Pelaksanaan Layanan BK	54,5	45,5	50,0	50,0	37,5	62,5	28,6	71,4	42,7	57,4
Rata-rata Keterlaksanaan menurut Sekolah		54,5	45,5	41,7	58,3	35,4	64,6	45,3	54,8	42,7	57,4

Tabel 1.1 di atas tampak bahwa nilai perencanaan layanan BK di empat SMA Negeri Kota Medan menunjukkan angka yang rendah (<70). Hal ini kemungkinan disebabkan karena kurangnya pengetahuan, kemampuan serta kurangnya waktu guru BK dalam membuat perencanaan, padahal perencanaan

⁶ Hutasuhut, Edidon, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Mana-jemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru BK SMA Kota Medan. Desertasi (2017). Desertasi.

merupakan bagian terpenting dalam kinerja guru BK bahkan merupakan tugas inti guru BK. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Haryani yang mengungkapkan bahwa ada beberapa guru BK yang tidak mampu membuat rencana layanan klasikal pada program, BK karena kurangnya pengetahuan dan kurangnya waktu.⁷ Pada aspek pengembangan instrumen, nilai Guru BK di empat SMA Negeri Kota Medan juga rendah (<70). Hal ini kemungkinan disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman Guru BK dalam pembuatan instrumen tersebut. Pada aspek menentukan materi dan bidang layanan BK berdasarkan kebutuhan peserta didik, Guru BK di empat SMA Negeri Kota Medan tersebut menunjukkan nilai dibawah 75. Beberapa guru BK kemungkinan tidak memiliki kedekatan dengan peserta didik serta kurang menguasai materi BK sehingga tidak mampu menentukan bidang layanan BK yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Kinerja guru bimbingan konseling perlu dijelaskan secara terperinci agar mendapat gambaran yang jelas bagaimana seharusnya guru BK bekerja secara professional sehingga memberi dampak positif pada peningkatan prestasi hasil belajar siswa bahkan lebih jauh lagi terhadap peningkatan kualitas pendidikan Indonesia pada umumnya.

Beberapa ahli telah membahas teori tentang kinerja dengan menggunakan pendekatan yang berbeda. Menurut Colquitt⁸ kinerja merupakan individual *outcomes* yang dipengaruhi oleh mekanisme individu (*individual mechanisme*), mekanisme organisasi (*organization mechanisme*), mekanisme kelompok (*group*

⁷ Haryani. 2017. Peningkatkan Kemampuan Menyusun Rencana Pelaksanaan Layanan Bimbingan Klasikal (Rpl Bk) Melalui Supervisi Akademik Bagi Guru Bimbingan Konseling Dikalimantan Selatan. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Ar-Rahman*. Volume 3 no 2.

⁸Colquitt, LePine, Wesson 2009 *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin

mekanisme), dan karakteristik individu (*individu characteristics*). Donnelly, Gibson dan Ivancevich (2008) menyebutkan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹ Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Ahli lain mendefinisikan kinerja sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.¹⁰ Johnson mengemukakan bahwa kinerja seseorang menunjukkan tingkat kompetensi atau profesionalismenya. Semakin kompeten seseorang dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin baik kinerjanya. Definisi ini mengukur kinerja dari kesesuaian perilaku individu dengan tujuan organisasi. Semakin sesuai perilaku individu dengan tujuan organisasi dapat dikatakan individu memiliki kinerja baik. Definisi ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Colquitt, LePine, Wesson, yang mengatakan bahwa kinerja sebagai seperangkat nilai perilaku pegawai yang mendukung, baik secara positif atau secara negatif, kepada pemenuhan tujuan organisasi.¹¹ Menurut Mangkunegara¹², kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala, kinerja yaitu perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.¹³ Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja

⁹Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2004. *Organizations Behavior Structure Processes. Tenth Edition*. New York: McGraw Hill Inc.

¹⁰Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J. 1992. *Handbook of Human Performance Technology a Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.

¹¹Colquitt, LePine, Wesson. 2009. *Loc.cit*

¹²Mangkunegara A.P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

¹³Rivai V, Sagala E.J. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga menjadi sebuah prestasi dalam mencapai tujuan yang ditunjukkan dalam tingkah laku yang ditampilkan.

Definisi lain dijelaskan oleh beberapa ahli. Colquitt, LePine, Wesson mendefinisikan kinerja sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁴ Minner mengemukakan kinerja merupakan kesesuaian perilaku kelompok dan individu dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi.¹⁵ Jika Colquitt, LePine, Wesson dan Campbell menekankan pada perilaku individu, maka Minner menekankan pada perilaku kelompok. Definisi ini mengukur kinerja dari kesesuaian perilaku individu dengan tujuan organisasi. Semakin sesuai perilaku individu dengan tujuan organisasi dapat dikatakan individu memiliki kinerja baik.

Pendekatan kinerja yang dikemukakan tokoh-tokoh tersebut diatas menekankan pada perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas standar (*task proficiency*) dengan kondisi normal namun tidak memasukkan serangkaian perilaku yang berkontribusi secara efektif saat kondisi tidak pasti atau diluar keadaan normal. Untuk merespon keterbatasan tersebut, konstruksi baru telah diperkenalkan oleh Griffin dkk (2007) yang mencakup serangkaian tanggung jawab yang diperluas¹⁶. Konstruksi ini termasuk kemampuan adaptasi dalam melaksanakan tugas (*task adaptivity*) dan kemampuan proaktif dalam melaksanakan tugas (*task proactivity*) dalam bekerja.

¹⁴ Colquitt, LePine, Wesson 2009 *Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment in The Workplace*. New York:McGraw-Hill/Irwin

¹⁵ Minner, 1992. *Industrial Organizational Psychology* New York : McGraw Hill.

¹⁶ Griffin M, Neal A, Parker S. 2007. A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*. Vol. 50, No. 2, 327-34

Kecakapan tugas (*task proficiency*) menggambarkan perilaku melaksanakan tugas-tugas formal yang telah tertulis dan terstandar. Kecakapan dalam melaksanakan tugas (*task proficiency*) relatif mudah dilakukan ketika kondisi ketidakpastian rendah dan organisasi berada dalam situasi normal. Namun organisasi tidak selalu berada dalam situasi normal dan kondusif. Pasar yang dinamis, tidak dapat diprediksi, dan teknologi yang berubah dengan cepat misalnya akan menghasilkan perubahan tak terduga pada pekerjaan. Agar kinerja menjadi efektif, individu perlu beradaptasi atau mengatasi perubahan peran kerja dan lingkungannya.

Kemampuan adaptasi dalam melaksanakan tugas (*task adaptivity*) mencerminkan sejauh mana individu mengatasi dan menanggapi, perubahan yang mempengaruhi peran mereka sebagai individu. Ketika lingkungan kerja sangat tidak pasti, individu, tim, dan organisasi tidak hanya harus bereaksi dan beradaptasi dengan berubah, tetapi juga harus mengantisipasi dan menindaklanjuti lingkungan eksternal dengan cara mandiri untuk mencapai hasil yang efektif.

Kemampuan proaktif dalam melaksanakan tugas (*task proactivity*) didefinisikan sebagai sejauh mana individu mampu mengarahkan diri mereka sendiri untuk mengantisipasi atau memulai perubahan dalam sistem. Misalnya, seorang Guru BK mungkin bersikap proaktif dalam membuat cara layanan kepada para siswa tanpa siswa tersebut datang ke ruang BK.

Konstruksi baru terkait kinerja menurut Griffin ini sangat tepat diterapkan dalam bidang pendidikan termasuk dalam menilai kinerja guru BK. Selain melaksanakan tugas standar tersebut, guru BK dituntut untuk lebih adaptif dan proaktif dalam melaksanakan tugas. Banyaknya tantangan yang dihadapi guru BK

serta pengaruh perubahan zaman menuntut guru bimbingan konseling untuk tidak sekedar melaksanakan tugas-tugas standar (*task proficiency*) tersebut di atas namun dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan zaman (*task adaptivity*) serta mampu bersikap proaktif dalam melaksanakan tugas (*task proactivity*). Ketidak-mampuan bertindak adaptif dan proaktif inilah yang menyebabkan kinerja guru bimbingan dan konseling di Indonesia rendah.

Tantangan yang dihadapi guru bimbingan konseling saat ini semakin berat. Apalagi dengan diterapkannya revolusi industri 4.0. yaitu suatu kondisi dinamis dan revolusioner adanya keterhubungan manusia, mesin dan data yang dapat mempengaruhi berbagai sektor industri, pembangunan, ekonomi serta mempengaruhi kehidupan manusia secara keseluruhan. Kemajuan teknologi memungkinkan terjadinya otomatisasi hampir di semua bidang. Dunia memperoleh internet dengan interkoneksi yang begitu cepat. Sementara itu, kepemilikan perangkat pintar di berbagai bagian dunia mengarah pada tingkat keterkaitan satu sama lain yang tak terbayangkan sebelumnya. Penetrasi alat-alat elektronik seperti *handphone* yang harganya semakin murah sudah sampai ke pelosok-pelosok dunia, baik yang mempunyai pendapatan tingkat tinggi maupun rendah dan gadget-gadget itu memberikan kemudahan dalam berbagai hal kehidupan bagi penggunanya. Namun jika tidak disikapi dengan benar, hal ini dapat memberi dampak negatif bagi siswa. Kemudahan mengakses situs-situs porno tentu akan merusak akal mereka dan mengganggu kondisi kejiwaan mereka, kecanduan terhadap game-game yang semakin canggih di gadget akan membuat mereka lupa melaksanakan tugas utama sebagai pelajar, serta pengaruh media sosial yang dapat mengubah perilaku mereka. Guru bimbingan konseling dituntut untuk mampu

beradaptasi terhadap perubahan zaman. Permasalahan-permasalahan siswa saat ini yang mungkin berbeda dengan masalah siswa beberapa dekade lalu perlu diatasi dengan berbagai cara baru atau modifikasi dari cara-cara yang telah ada sebelumnya. Bahkan guru bimbingan konseling dapat memanfaatkan teknologi tersebut untuk menghasilkan cara baru dalam melakukan konseling dengan siswa misalnya dengan menciptakan konseling online sehingga siswa tidak harus selalu tatap muka dengan guru tersebut namun guru dapat selalu memantau aktivitas siswa. Hal ini telah dilakukan oleh guru bimbingan konseling di Filipina.¹⁷

Guru BK di negara-negara lain juga menghadapi tantangan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Sekolah di Singapura saat ini memiliki sistem layanan bimbingan dan konseling yang efektif dan kinerja yang baik. Mereka merancang dan mengimplementasikan program untuk membantu siswa mengatasi masalah sosial dan kebutuhan emosional. Konselor sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam memberikan bimbingan siswa dalam program afektif di seluruh sekolah, seperti pendidikan seks dan pelatihan kecakapan hidup. Konselor sekolah mengadakan lokakarya untuk siswa, guru, dan orang tua, tentang berbagai topik berdasarkan kebutuhan yang diidentifikasi. Misalnya, mereka memberikan pelatihan keterampilan kesadaran manajemen dan kesehatan mental dan mengadakan lokakarya untuk orang tua tentang mengelola harapan dan berkomunikasi dengan anak-anak mereka selain mengajarkan keterampilan mengasuh anak. Di sekolah menengah, mereka melakukan program preventif, untuk siswa yang bermasalah dalam keluarga dan

¹⁷Bato JA, Marcial DE. 2016. Students Attitude Towards The Development of An Online Guidance Counseling System. *Information Technologies and Learning Tools*. Vol 56 No.6.

berisiko meninggalkan sekolah sebelum waktunya karena kurangnya motivasi, penyimpangan perilaku, pengaruh negatif dari teman sebaya, dan faktor-faktor lain. Pada tingkat sekolah menengah, masalah cenderung bersifat interpersonal termasuk hubungan anak laki-laki dan perempuan, konflik teman atau guru-siswa, transisi ke masa remaja serta bimbingan karir di masa depan. Namun konselor di Singapura menghadapi berbagai tantangan yang dapat menurunkan kinerja mereka. Misalnya mereka harus mengatasi konflik dari pemangku kepentingan yang berbeda (orang tua, guru, dan siswa yang dibimbing). Mereka juga harus bersabar atas kurangnya pemahaman dan apresiasi terhadap peran dan profesionalisme konselor sekolah. Mereka sering mengalami kelelahan emosional terkait pekerjaan. Seringkali, kompleksitas masalah keluarga (misalnya, perceraian atau konflik dalam keluarga) membuat mereka kewalahan. Konselor sekolah juga mengalami kendala waktu dan akses ke siswa yang membutuhkan bimbingan dan konseling. Siswa di Singapura memiliki jadwal belajar yang padat. Untuk mencari siswa yang bermasalah dan mengatur waktu untuk konseling di luar waktu belajar tidaklah mudah. Siswa tidak mau menerima konseling dan memilih untuk tidak ketinggalan pelajaran sekolah. Padahal siswa di Singapura rentan terhadap stress/tekanan karena tuntutan untuk berprestasi dan memperoleh nilai yang memuaskan. Program pengembangan belum tentu disambut oleh siswa, karena masih ada stigma yang menganggap konselor sekolah sebagai guru yang bertugas menghukum siswa bermasalah.¹⁸

Sebagaimana di Indonesia, Malaysia juga telah lama menerapkan bimbingan dan konseling di sekolah. Layanan bimbingan dan konseling diakui sebagai

¹⁸Yeo & Lee. 2014. School-based counselling in Singapore. *Journal of Asian Pacific Counselling*. 4(2), 69-79.

bagian integral dari seluruh program pendidikan dan sebagai sarana efektif untuk memaksimalkan keberhasilan dan perilaku siswa. Fokus layanan bimbingan dan konseling di sekolah Malaysia terdiri dari: (1) pengembangan kepribadian, (2) disiplin, (3) pendidikan karir dan (4) kesehatan psikososial dan mental. Konselor merancang kegiatan dan layanan intervensi yang dapat menanamkan nilai-nilai moral dan disiplin yang baik di antara siswa serta mengoordinasikan kegiatan yang dapat mendorong manajemen emosi dan pemikiran positif di kalangan siswa. Konselor sekolah berkolaborasi dengan banyak pemangku kepentingan untuk memastikan program konseling yang berkualitas dan efektif. Namun kinerja konselor di Malaysia dapat menurun karena menghadapi berbagai kendala yang meliputi: (1) batasan waktu karena terlalu banyak fungsi pekerjaan; (2) kurangnya keterampilan konseling; (3) kurangnya kerjasama dari administrator, guru dan orang tua; (4) tanggapan yang buruk dari siswa; (5) kekurangan fasilitas; dan (6) kesalahan persepsi dari guru dan administrator. Banyak konselor dibebani dengan tanggung jawab administrasi dan pengajaran. Mereka tidak dapat memenuhi tugas mereka sebagai konselor dengan waktu penuh.¹⁹

Uraian yang menggambarkan rendahnya kinerja Guru BK di atas sejalan dengan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti terkait dengan kinerja Guru BK di SMP Negeri se Kabupaten Deli Serdang yang menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja Guru BK masih terpenuhi dalam kategori Sedang pada hal kinerja Guru BK pada abad milenial yang penuh dengan interaksi komunikatif berbasis Informasi Teknologi yang canggih masa kini seharusnya sudah dapat

¹⁹Rahman AM, Atan AN. 2013. A Guidance And Counseling Model Practiced Within Malaysian Schools. International Journal of Education and Research. Vol 1 No.4.

dilaksanakan dengan hasil yang berada pada kategori baik bahkan sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti sebagai mana tercantum dalam Tabel 1.2 tampak bahwa sebagian besar indikator kinerja Guru BK masih dalam kategori Sedang. Hasil penelitian pendahuluan ini dikuatkan dengan hasil pengamatan peneliti pada saat mengajar mahasiswa Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan di Universitas Negeri Medan yang diikuti oleh Guru-guru BK dari berbagai daerah di Provinsi Sumatera Utara maupun dari beberapa daerah lain di luar Provinsi Sumatera Utara. Selengkapnya hasil penelitian pendahuluan terhadap Kinerja Guru BK SMP Negeri se Kabupaten Deli Serdang dapat dicermati pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Pendahuluan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP Deli Serdang

Dimensi	Indikator Kinerja Guru bimbingan dan konseling/Konselor	Indeks
Kecakapan melaksanakan tugas (<i>task proficiency</i>)	1. Melaksanakan pekerjaan/tugas inti BK dengan baik	3,5
	2. Memastikan tugas layanan BK selesai dengan benar (dengan melakukan laiseg, laijapan, laijapang)	2,4
	3. Menyelesaikan tugas menggunakan prosedur standar	2,5
Kemampuan beradaptasi dalam melaksanakan tugas (<i>task adaptivity</i>)	1. Mampu beradaptasi terhadap perubahan tugas-tugas inti BK	3,5
	2. Mempelajari ketrampilan baru untuk membantu beradaptasi terhadap perubahan dalam tugas pokok BK	2,6
	3. Mampu mempelajari tugas, teknologi dan prosedur baru	2,6
Kemampuan proaktif dalam melaksanakan tugas (<i>task proactivity</i>)	1. Mampu menghasilkan ide inovatif untuk kesempurnaan layanan BK	3,0
	2. Memiliki inisiatif cara terbaik untuk melaksanakan tugas	2,4
	3. Membuat perubahan cara melakukan tugas-tugas menjadi efektif	2,6

Gibson, dkk²⁰ menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: a) faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang; b) faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; c) faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan. Mengacu pada penjelasan Gibson Ivancevich dan Donnelly di atas dapat dijelaskan bahwa faktor individu dan psikologis memegang peran penting dalam peningkatan kinerja, sedangkan faktor organisasi hanya bersifat memfasilitasi tercapainya kinerja yang optimal. Faktor individu dan psikologis disini menyangkut aspek nilai-nilai personal seperti sifat altruis, kecerdasan emosional, kesadaran situasi, serta kemampuan mengambil keputusan.

Altruisme dapat dimasukkan ke dalam faktor psikologi. Menurut Hoffman, altruisme merupakan suatu tindakan yang bertujuan menolong kepentingan orang lain disaat orang lain itu berada dalam kesulitan, sedangkan yang kedua ialah membantu orang lain yang membutuhkan pertolongan dengan tanpa menunjukkan identitas.²¹ Myers, mendefinisikan altruisme sebagai suatu tindakan yang berupa perhatian dan pertolongan tanpa menjanjikan adanya imbalan.²² Altruisme digunakan untuk menunjukkan perilaku yang menghasilkan manfaat bagi orang yang ditolong dan perilaku itu membutuhkan pengorbanan diri dari pihak penolong. Menurut Campbell, perilaku altruis memungkinkan terjadinya

²⁰ James L. Gibson, John. M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr.. 2004. *Organizations : Behavior Structure Processes. Tenth Edition*. New York: McGraw Hill Inc

²¹Hoffman ML. 2000. *Empathy and moral development: Implications for caring and justice*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

²² Myers D.G. 1999. *Social Psychology (6th Ed)*. New York: McGraw Hill Inc.

reproduksi serta kerjasama dengan orang lain sehingga secara bertahap proses ini akan mendukung dalam perkembangan sosial yakni berupa dorongan untuk menolong orang lain.²³ Pada pihak lain, altruisme juga merupakan perilaku yang dipelajari, melalui observasi, modelling, serta identifikasi.²⁴ Adanya rasa kepedulian tinggi yang bersumber pada empati berimplikasi pada peningkatan pelayanan, dan hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja Guru BK. Guru BK yang selalu menghadapi siswa dengan berbagai karakteristik dan permasalahannya dituntut untuk memiliki empati yang tinggi sebagai salah satu aspek altruism agar pelaksanaan layanan konseling berjalan lancar dan siswa merasa nyaman berkonsultasi dengan guru BK. Diduga sikap altruisme guru BK mempengaruhi kinerja Guru BK tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nikolaou (2003) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara altruism dengan kinerja.²⁵

Selain altruisme, faktor psikologi lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja²⁶. Menurut Agustian, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.²⁷

²³ Sears, Freedman, Peplau. 1991. *Psikologi Sosial. Edisi Kelima. Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

²⁴ Campbel, Savery. 1976. *Contemporary Introduction to Social Psychology*. New York: McGraw Hill Book Company.

²⁵ Nikolaou, I. 2003. Fitting the person to the organization: examining the personality job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 639-648.

²⁶ Patton, W & Lokan J. 2001. Perspectives on Donald Super's Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 1(1-2), 31-48.

²⁷ Agustian, AG. 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga.

Menurut Goleman, kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengenali perasaan diri sendiri, dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.²⁸ Ciri-ciri kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan perasaan ketika sedang bergembira, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban pikiran ketika menumpuk tidak melumpuhkan kemampuan dalam berpikir, dan selalu berdoa. Peranan kecerdasan emosi dalam bekerja menurut Goleman²⁹ dapat mempengaruhi naik dan turunnya kinerja seseorang. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti, beban kerja yang berlebihan, imbalan yang tidak memadai, perlakuan tidak adil, kurangnya otonomi, hilangnya sambung rasa, dan konflik nilai. Kecerdasan emosi berbeda dari kemampuan akademis dan sekaligus merupakan bagian penting dalam kehidupan praktis sehari-hari, diantara kecerdasan praktis yang sedemikian dihargai tinggi di tempat kerja misalnya jenis kepekaan yang memungkinkan manajer secara efektif menangkap pesan-pesan yang tak terucap. Goleman, menjelaskan emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (motivator) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya. Selanjutnya Goleman menyatakan bahwa kecerdasan intellegensi (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Namun kecerdasan emosilah yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.

²⁸Goleman, Daniel. 2000. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

²⁹Goleman, Daniel. 2004. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Hasil penelitian pendahuluan di SMP se Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa Guru BK memiliki kategori Sedang pada kinerjanya terlihat dari indikator kemampuan beradaptasi dalam melaksanakan tugas. Kemampuan ini tentunya berdampak pada sikap guru BK dalam menghadapi siswanya seperti kurang bersikap tenang dalam menghadapi siswa yang bermasalah bahkan ikut panik saat menghadapi siswa yang melakukan perlawanan. Kestabilan emosi mereka juga cenderung rendah. Padahal kemampuan mengelola emosi serta tidak panik pada situasi genting merupakan salah satu indikator kemampuan beradaptasi dalam melaksanakan tugas (*task adaptivity*) yang harus dimiliki Guru BK sebagai wujud kinerja mereka. Kemungkinan kecerdasan mereka mengelola emosi kurang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis dan Burckle³⁰; serta didukung pula hasil penelitian yang dilakukan Cherniss³¹ yang menemukan bahwa beberapa konsultan dan agen penjualan yang memiliki skor kompetensi EQ yang tinggi ternyata menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian lain yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan kinerja yaitu Chipain (2003); Sakdanur (2005); Sukasno (2005); Trihandini (2005); Van Rooy dan Visweswaran (2004)³². Hasil penelitian Sala (2000) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosi positif dan signifikan dengan kinerja, ketika individu memiliki kesadaran diri dan kesadaran sosial maka ratingnya akan signifikan dengan penilaian organisasi³³. Guru BK

³⁰ Boyatzis, R.E & Burckle M. 1999. *Psychometric Properties of The ECI*. The Hay/McBer Group

³¹ Cherniss, C. 1998. *Working with emotional intelligence. The consortium for research on emotional intelligence in organizations*. New Jersey: Rutgers University

³² Chipain 2003. *Emotional Intelligence and Its Relationship with Sales Succes*. DePaul University.

³³ Sala, F. 2002. *Emotional Competence Inventory (ECI). Technical Manual*. McClelland Ceter for Research and Innovation. Hay Acquisition Company I, Inc

dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi siswa bermasalah merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan layanan BK. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Demikian juga dengan kesadaran situasi dibutuhkan seseorang untuk melakukan tugasnya dengan efektif, dalam mencapai suatu tujuan. Untuk itu, performansi tugas merupakan dasar dari tingkatan dari kelengkapan terhadap kesadaran situasi. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah akan menghasilkan kesadaran situasi yang tidak lengkap dan kurang akurat. Kesadaran situai menjadi penting karena akan menjadikan sistem yang kompleks dan penambahan dinamika menjadi lebih besar.³⁴

Guru BK dituntut untuk memiliki kesadaran situasi yang tinggi dalam melaksanakan layanan BK. Mereka harus mencari tahu hal-hal baru yang sedang digemari remaja, permasalahan-permasalahan kekinian yang mungkin dialami siswa serta hal-hal baru dalam berbagai bidang yang berpengaruh terhadap prestasi dan kehidupan siswa. Hal ini berguna untuk membantu mereka mengambil keputusan yang tepat dalam setiap permasalahan siswa. Ketepatan dalam mengambil keputusan ini akan berdampak pada kinerja guru BK tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Kreitner dan Kinicki, yang menyatakan bahwa pengambilan keputusan dapat dijadikan salah satu prediktor kinerja³⁵. Hasil penelitian pendahuluan di SMP se kabupaten Deli Serdang menunjukkan kinerja

³⁴ Klamklay J. 2002. Individual differences and situation awareness. Dissertation. ProQuest Information and Learning 300 North Zeeb Road, Ann Arbor, MI 48106-1346 USA.

³⁵ Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior: Key concepts, Skill & Best Practice*. New York: McGraw-Hill.

Guru BK masih dalam kategori Sedang pada aspek kemampuan proaktif dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut terlihat dari kemampuan guru BK menghasilkan ide inovatif untuk kesempurnaan layanan BK, masih dalam kategori Sedang memiliki inisiatif untuk melakukan cara terbaik dalam melaksanakan tugas serta kemampuan melakukan perubahan dalam melaksanakan tugas-tugas menjadi efektif. Selain itu beberapa pernyataan terkait indikator kinerja yang adaptif seperti mencari tahu permasalahan-permasalahan baru dalam dunia remaja yang mungkin dialami peserta didik, memberikan jalan keluar jangka pendek saat keadaan darurat, serta bertindak tepat dalam mengatasi peserta didik yang melakukan perlawanan saat konseling, masih memiliki nilai Sedang pada Guru BK se Kabupaten Deli Serdang. Hal ini kemungkinan terjadi karena kesadaran situasi yang rendah pada Guru BK. Diduga kurang memiliki kesadaran atas situasi lingkungan yang cenderung berubah mempengaruhi kinerja Guru BK. Pada hal di era informasi dan teknologi sekarang ini diharapkan kinerja guru BK berada pada kategori Tinggi.

Pengambilan keputusan juga penting dalam kinerja. Menurut Stoner, pengambilan keputusan adalah proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara pemecahan masalah.³⁶ Pengambilan keputusan termasuk dalam faktor individu. Menurut Colquit, LePine dan Wasson, *Decision making refers to the process of generating and choosing from a set of alternatives to solve a problem* (pengambilan keputusan mengacu pada proses membangkitkan dan memilih sejumlah alternatif untuk memecahkan suatu masalah). Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly, pengambilan keputusan berarti cara untuk mencapai beberapa hasil atau pemecahan beberapa masalah, keluaran suatu proses dengan

³⁶Stoner J.A.F., 1982. *Management*. New Jersey: Prectice-Hall Inc

melibatkan banyak kekuatan³⁷. Gibson dan Ivancevich menyatakan bahwa pengambilan keputusan berarti cara untuk mencapai beberapa hasil atau pemecahan beberapa masalah, keluaran suatu proses dengan melibatkan banyak kekuatan. Robbins dan Judge, menyatakan pengambilan keputusan terjadi sebagai reaksi dari sebuah masalah yaitu ketidaksesuaian antara keadaan sebenarnya dengan keadaan yang diharapkan sehingga dibutuhkan pertimbangan sejumlah alternatif tindakan.³⁸ Menurut Stephen P. Robbins, pengambilan keputusan adalah penentuan pilihan di antara dua atau lebih alternatif, sedangkan menurut George R. Terry, pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada.³⁹ Hal ini sejalan dengan definisi Luthans, yang menyebutkan pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif⁴⁰ dan Greenberg dan Baron, yang menyatakan pengambilan keputusan merupakan proses menentukan pilihan dari beberapa alternative.⁴¹ Menurut Supranto, pengambilan keputusan adalah memilih salah satu alternatif terbaik di antara sekian banyaak alternatif⁴². Seorang yang memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan dapat membuat keputusan yang baik untuk memajukan bidang kerjanya dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Pengambilan keputusan menurut Stoner mengandung tiga pengertian, yaitu:

(1) ada pilihan atas dasar logika atau pertimbangan, (2) ada beberapa alternatif

³⁷Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2004. *Organizations Behavior Structure Processes. Tenth Edition.* New York: McGraw Hill Inc.

³⁸ Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.

³⁹ Terry, George R. 2008. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Alih bahasa J. Smith DFM. Jakarta, Bumi Aksara.

⁴⁰ Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

⁴¹Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. 2008. *Behavior In Organization. Eighth Edition.* New Jersey: Prentice Hall.

⁴² Supranto J. 1998. *Teknik Pengambilan Keputusan.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

yang harus dipilih salah satu yang terbaik, dan (3) ada tujuan yang ingin dicapai dan keputusan itu makin mendekati pada tujuan tersebut.⁴³ Dee, menjelaskan bahwa pengambilan keputusan merupakan suatu proses kognitif yang tidak tergesa-gesa dan terdiri dari rangkaian tahapan yang dapat dianalisa, diperhalus, dan dipadukan untuk menghasilkan ketepatan serta ketelitian yang lebih besar dalam menyelesaikan masalah dan memulai tindakan.⁴⁴

Hasil penelitian pendahuluan pada guru BK di SMP Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa Guru BK memiliki kinerja yang berada pada kategori Sedang pada aspek *task proactivity* yang ditandai dengan guru BK kurang memiliki inisiatif, cara terbaik untuk melaksanakan tugas. Hal ini tentu berdampak pada kemampuan guru BK dalam mengambil keputusan diantaranya kemampuan mengambil keputusan jangka pendek saat keadaan darurat, keputusan untuk meminta bantuan pihak lain atau menyelesaikannya sendiri saat genting, serta terburu-buru dalam memutuskan tanpa melihat dari berbagai perspektif. Padahal pengambilan keputusan yang tepat apalagi saat genting didukung kesadaran akan situasi lingkungan akan mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Kreitner dan Kinicki, yang menyatakan bahwa pengambilan keputusan dapat dijadikan salah satu prediktor kinerja⁴⁵. Diduga kesulitan dalam pengambilan keputusan serta kurang memiliki kesadaran atas situasi lingkungan yang cenderung berubah mempengaruhi kinerja Guru BK.

⁴³ Stoner J.A.F., 1982. *Management*. New Jersey: Prectice-Hall Inc.

⁴⁴ Dee, Gullies Ann. 1996. *Decision Making*. [Http://bloodynerdy.blogspot. Co.id](http://bloodynerdy.blogspot.com)

⁴⁵ Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior: Key concepts, Skill & Best Practice*. New York: McGraw-Hill.

Endsley mengemukakan kinerja dipengaruhi secara langsung oleh pengambilan keputusan, sedangkan pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kesadaran situasi. Misalnya, ketika guru BK mengambil keputusan tentang penyelesaian permasalahan siswa atau memberi masukan terkait prestasi belajar maupun karir siswa berdasarkan data yang tepat, maka keputusan yang diambil semakin tepat. Termasuk keputusan melanjutkan pendidikan dimana, jurusan yang harus diambil serta keputusan terkait memberhentikan siswa.

Pengambilan keputusan dibutuhkan pada situasi di mana pada kondisi yang kurang tepat atau ketidaksesuaian menyesuaikan dengan tujuan jangka panjang untuk membiarkan stimulus dari luar membimbing perilaku. Pengambilan keputusan berhubungan dengan control diri internal dari berpikir dan bertindak.⁴⁶ Berkaitan dengan pengambilan keputusan seseorang membutuhkan kesadaran terhadap situasi yang dihadapinya. Endsley, menyatakan bahwa kesadaran situasi terhadap elemen-elemen yang ada dilingkungan tidak terbatas dengan waktu dan tempat.⁴⁷ Lebih lanjut Endsley juga menyatakan bahwa kesadaran situasi mencakup beberapa faktor yang meliputi yaitu: persepsi, yaitu mendapatkan beberapa fakta; keseluruhan, yaitu memahami fakta-fakta yang berhubungan dengan kemampuan pengetahuan seseorang terhadap situasi; proyeksi, yaitu pandangan bagaimana situasi yang memungkinkan untuk memberikan tindakan yang berasal dari berbagai sumber; prediksi, yaitu evaluasi terhadap bagaimana berbagai sumber dari situasi mempengaruhi proyeksi kita. Untuk membangun kesadaran situasi tidak hanya

⁴⁶Miyake A., Friedman N. P., Emerson M. J., Witzki A.H., Howerter A. & Wager T.D. 2000. The unity and diversity of executive functions and their contributions to complex frontal lobe tasks: A latent variable analysis. *Cognitive Psychology*. 41, 49–10.

⁴⁷Endsley, M. R. 1995. Toward Theory of Situation Awareness in Dynamic System. *Journal of Human Factor* 37(1), 32-64. Texas: Texas Tech University.

pertama-tama menerima secara menyeluruh, kemudian proyeksi dan akhirnya memprediksi, namun hal tersebut berlaku secara terus menerus dan terjadi secara cepat pada otak saat bekerja. Seperti saat mendapat informasi kemudian siap untuk memproses informasi tersebut secara luas dan akan berdampak pada tujuan. Dengan kata lain hal tersebut disebut sebagai penilaian situasi.

Selain hasil-hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, hasil-hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara kinerja dengan altruisme, kecerdasan emosional, kesadaran situasi, serta kemampuan pengambilan keputusan sebagaimana tertera pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3 Penelitian-penelitian Terkait Kinerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Chi-Sum Wonga, Kenneth S. Lawb	The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study	Kecerdasan emosional berkorelasi positif terhadap kinerja pemimpin
2	Milaniak et al. 2017	The role of empathy and altruism in organ donation decision making among nursing and paramedic students	Altruisme berpengaruh positif terhadap ketepatan dalam mengambil keputusan
3	Endsley M.R	Toward a Theory of Situation Awareness in Dynamic System	Kesadaran situasi yang baik akan mempengaruhi kualitas keputusan selanjutnya kualitas keputusan akan mempengaruhi kinerja
4	Jayarathna D.Y., Werrakody WAS	Impact of Decision Making, Reward Management on Job Performance: Mediation of Job Satisfaction: A Case of a Private Banks in Sri Lanka	Kemampuan mengambil keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan uraian di atas kiranya perlu dilakukan penelitian terkait dengan pengaruh-pengaruh variabel altruisme, kecerdasan emosional, kesadaran situasi, serta kemampuan pengambilan keputusan terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling di Satuan Pendidikan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan kinerja guru BK sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dapat diketahui bahwa permasalahan kinerja guru BK dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal guru BK tersebut. Peningkatan kinerja guru BK hanya mungkin dapat terlaksana secara bermakna jika faktor-faktor penentunya dapat diidentifikasi secara ilmiah dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya. Oleh karenanya perlu dipertanyakan hal-hal sebagai berikut : Bagaimana upaya menumbuhkan, memelihara dan meningkatkan kinerja guru BK? Faktor apa sajakah yang menentukan tinggi rendahnya Kinerja guru BK ? Apakah faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru BK? Apakah keterampilan dan pengetahuan Guru BK dapat meningkatkan Kinerja guru BK? Apakah kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan Kinerja Guru BK? Apakah iklim organisasi dapat meningkatkan Kinerja Guru BK? Apakah pemberian penghargaan dapat meningkatkan Kinerja Guru BK? Mengapa terjadi perbedaan pada model kinerja yang dikemukakan oleh para ahli?

1.3. Pembatasan Masalah

Melihat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru BK, yang teridentifikasi dalam latar belakang, dan ditemukannya berbagai perbedaan pendapat diantara para ahli mengenai kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya dibatasi pada variabel-variabel Altruisme, Kecerdasan Emosional, Kesadaran Situasi, dan Pengambilan Keputusan difokuskan pada sumbangannya terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling pada satuan pendidikan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) se Kabupaten Deli Serdang.

1.4. Rumusan Masalah

Bagaimanakah model kinerja guru BK dibangun berdasarkan hubungan kausal assosiatif antara variabel eksogenius yaitu Altruisme, Kecerdasan Emosional, Kesadaran Situasi, dan Pengambilan Keputusan dengan variabel endogenous yaitu Kinerja yang adaptif diimplementasikan pada guru BK SMP se Kabupaten Deli Serdang. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Altruisme berpengaruh langsung kepada Pengambilan Keputusan?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung kepada Pengambilan Keputusan?
3. Apakah Kesadaran Situasi berpengaruh langsung kepada Pengambilan Keputusan?
4. Apakah Altruisme berpengaruh langsung kepada Kinerja Guru BK?
5. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung kepada Kinerja Guru BK?
6. Apakah Kesadaran Situasi berpengaruh langsung kepada Kinerja Guru BK?
7. Apakah Pengambilan keputusan berpengaruh langsung kepada Kinerja Guru BK?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menemukan model kinerja guru BK yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus yaitu altruisme, kecerdasan emosional, kesadaran situasi, dan pengambilan keputusan dengan variabel endogenous yaitu variabel kinerja yang adaptif diimplementasikan pada guru BK SMP se Kabupaten Deli Serdang. Serta untuk mengetahui :

1. Pengaruh langsung Altruisme terhadap Pengambilan Keputusan
2. Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Pengambilan Keputusan
3. Pengaruh langsung Kesadaran Situasi terhadap Pengambilan Keputusan
4. Pengaruh langsung Altruisme terhadap Kinerja Guru BK
5. Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru BK
6. Pengaruh langsung Kesadaran Situasi terhadap Kinerja Guru BK
7. Pengaruh langsung Pengambilan keputusan terhadap Kinerja Guru BK

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat untuk kepentingan pengembangan kajian teori kinerja guru terutama guru BK SMP.

Secara rinci dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan ilmu yang relevan dengan kajian penelitian ini, khususnya kajian tentang kinerja guru BK dilihat dari karakteristik pribadi seperti altruisme, kecerdasan emosi, kesadaran situasi serta pengambilan keputusan.

b. Temuan ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan informasi tentang kinerja guru BK SMP serta faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu altruisme, kecerdasan emosional, kesadaran situasi dan pengambilan keputusan. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan yang berarti bagi berbagai pihak terutama guru BK berkaitan dengan kinerja mereka. Secara rinci dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan terkait peningkatan kinerja Guru BK SMP se Kabupaten Deli Serdang.
2. Bagi Kepala Sekolah sebagai pedoman dalam memaksimalkan kinerja guru BK.
3. Bagi guru BK sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja mereka.
4. Bagi siswa dapat meningkatkan layanan guru BK kepada siswa sehingga meningkatkan hasil belajar mereka.
5. Bagi Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK), dapat mengembangkan program kerja dan pelatihan-pelatihan yang berfokus pada peningkatan kinerja guru BK yang dibangun oleh altruisme, kecerdasan emosional, kesadaran situasi dan pengambilan keputusan.
6. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi dalam mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.