

EFEKTIVITAS MODEL MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG PROFESI GURU BIMBINGAN KONSELING TERHADAP KOMPETENSI GURU BK DI SMP KABUPATENNIA S SELATAN TAHUN 2024

Oleh :

Nurhayati Telaumbanua

STT IKAT Jakarta

email: nurhayati.tel@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 25 Desember 2024

Revisi, 2 Januari 2025

Diterima, 13 Januari 2025

Publish, 15 Januari 2025

Kata Kunci :

Manajemen Pelatihan,

Kompetensi,

Guru,

Bimbingan Konseling.

ABSTRAK

Peran guru BK tidak hanya sebatas membantu siswa dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapinya, tetapi juga membantu mengembangkan kualitas pribadi siswa agar mampu berkembang secara optimal. Kemampuan guru dalam layanan khusus masih tergolong rendah, Salah satu cara yang dapat mengasah dan mengembangkan kompetensi guru bimbingan konseling adalah melalui pelatihan yang sistematis. Studi ini bertujuan untuk menganalisis efektifitas model manajemen palatihan pengembangan SDM terhadap kompetensi guru bimbingan konseling. Studi intervensional cross-sectional prospektif dengan survei dasar dan survei ulang telah dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh model manajemen pelatihan pengembangan DM guru bimbingan konseling. Peserta pelatihan berjumlah 84 orang yang dibagi menjadi 2 kelompok yaitu kelompok intervensi (n=42) dan kontrol (n=42). Peserta pelatihan berasal dari seluruh SMP di Kabupaten Nias Selatan yang dipilih secara purposive. Dari uji statistic *independent t-test* menunjukkan bahwa model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK efektif dalam meningkatkan kompetensi guru bimbingan konseling (p value = 0,001). Konsep pengembangan SDM guru BK yaitu *specific, measurable, achievable, realistic, and time-based* mampu untuk merumuskan tujuan pelatihan secara efektif sehingga manajemen pelatihan lebih terarah dan terukur. Model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK dapat digunakan sebagai alternatif pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru bimbingan konseling.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Nama: Nurhayati Telaumbanua

Afiliasi: STT IKAT Jakarta

Email: nurhayati.tel@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Survei awal dan hasil beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam layanan khusus masih tergolong rendah, oleh karena itu masih perlu ditingkatkan melalui berbagai strategi, termasuk pelaksanaan pelatihan. Salah satu cara yang dapat mengasah dan mengembangkan keterampilan adalah melalui pelatihan yang sistematis. Apabila layanan khusus sekolah direncanakan secara sistematis, diorganisasikan dan

dipimpin dengan sebaik-baiknya, dikoordinasikan secara berkelanjutan, serta dievaluasi secara berkesinambungan membantu meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien (Farozin et al., 2020; Gerich et al., 2017; Merlin & Brendel, 2017; Susanto, 2018; Vicera & Maico, 2019). Penelitian yang dilakukan terkait hambatan menemukan bahwa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru BK adalah tidak adanya waktu

karena jam kerja sangat terikat, sulit meninggalkan sekolah karena menjadi guru BK sendiri, memperoleh pekerjaan/tanggung jawab lain selain tugas bimbingan dan konseling dan berbeda konsep dalam membantu siswa (Nurrahmi, 2015)

Fungsi guru dalam pendidikan dan pengajaran beragam sesuai dengan tuntutan sebagai guru yang profesional. Salah satu fungsi tersebut adalah memberikan layanan khusus bagi peserta didik. Tugas layanan khusus adalah tugas yang harus dilakukan guru Bimbingan dan Konseling (BK). Layanan khusus atau pelayanan bantuan yang diselenggarakan di sekolah dengan maksud untuk memperlancar pelaksanaan pengajaran dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Peran guru BK tidak hanya sebatas membantu siswa dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapinya, tetapi juga membantu mengembangkan kualitas pribadi siswa agar mampu berkembang secara optimal (Farozin et al., 2020; Knettel et al., 2020; Nurrahmi, 2015; Popov & Spasenovic, 2014; Wong & Yuen, 2019).

Masalah yang biasanya dialami oleh konselor berkaitan dengan kompetensi diri menjadi seorang konselor, sebagian besar diantara mereka tidak memiliki latar belakang pendidikan bidang bimbingan dan konseling, literatur yang memberikan wawasan, pengertian, dan berbagai seluk beluk teori dan praktek Survei awal dan hasil beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam layanan khusus masih tergolong rendah, oleh karena itu masih perlu ditingkatkan melalui berbagai strategi, termasuk pelaksanaan pelatihan. Salah satu cara yang dapat mengasah dan mengembangkan keterampilan adalah melalui pelatihan yang sistematis. Apabila layanan khusus sekolah direncanakan secara sistematis, diorganisasikan dan dipimpin dengan sebaik-baiknya, dikoordinasikan secara berkelanjutan, serta dievaluasi secara berkesinambungan membantu meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien (Farozin et al., 2020; Gerich et al., 2017; Merlin & Brendel, 2017; Susanto, 2018; Vicera & Maico, 2019). Penelitian yang dilakukan terkait hambatan menemukan bahwa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru BK adalah tidak adanya waktu karena jam kerja sangat terikat, sulit meninggalkan sekolah karena menjadi guru BK sendiri, memperoleh pekerjaan/tanggung jawab lain selain tugas bimbingan dan konseling dan berbeda konsep dalam membantu siswa (Nurrahmi, 2015).

Survei awal dan hasil beberapa penelitian Survei awal dan hasil beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam layanan khusus masih tergolong rendah, oleh karena itu masih perlu ditingkatkan melalui berbagai strategi, termasuk pelaksanaan pelatihan. Salah satu cara yang dapat mengasah dan mengembangkan keterampilan adalah melalui pelatihan yang

sistematis. Apabila layanan khusus sekolah direncanakan secara sistematis, diorganisasikan dan dipimpin dengan sebaik-baiknya, dikoordinasikan secara berkelanjutan, serta dievaluasi secara berkesinambungan membantu meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien (Farozin et al., 2020; Gerich et al., 2017; Merlin & Brendel, 2017; Susanto, 2018; Vicera & Maico, 2019). Penelitian yang dilakukan terkait hambatan menemukan bahwa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru BK adalah tidak adanya waktu karena jam kerja sangat terikat, sulit meninggalkan sekolah karena menjadi guru BK sendiri, memperoleh pekerjaan/tanggung jawab lain selain tugas bimbingan dan konseling dan berbeda konsep dalam membantu siswa (Nurrahmi, 2015).

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik luar biasa dari individu yang berkontribusi pada kinerja superior dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang diukur berdasarkan beberapa kriteria yang dapat diamati dan terkait dengan hubungan sebab akibat dengan kinerja yang luar biasa. Menurut definisi di atas, manajemen kompetensi adalah suatu pendekatan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, pemikiran baru dan gaya perilaku karyawan untuk kinerja pekerjaannya saat ini dan masa depan; mendorong pembentukan bahasa yang sama untuk dipahami oleh setiap anggota organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Kompetensi adalah fenomena yang menekankan pada 'kinerja efektif' seorang individu, maka diperlukan penentuan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang sesuai yang akan membentuk platform bersama untuk mencapai tingkat kinerja yang dibutuhkan. Profil kompetensi yang dibutuhkan harus didefinisikan sesuai dengan pekerjaan masing-masing dalam organisasi, karena masing-masing mungkin memerlukan set serta tingkatan yang berbeda (Anyi, 2017; Supriyanto et al., 2019; Vicera & Maico, 2019; Windasari & Yahya, 2019).

Kompetensi dianggap sebagai indikator perilaku yang penting untuk kinerja yang unggul. Di sisi lain, menurut perspektif kontemporer sehubungan dengan pendekatan dan penelitian berbasis kompetensi di bidang terkait, motif utama untuk mengembangkan kompetensi untuk menilai kinerja adalah untuk menjalin hubungan antara seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan dari seorang karyawan saat ini dengan yang akan memberikan kinerja superior di masa depan (Özçelik & Uyargıl, 2019; Testa et al., 2020)?

Berdasarkan analisis hasil beberapa penelitian di atas, maka untuk membantu guru memperoleh kualitas dari pelaksanaan pelatihan membutuhkan sebuah program Pelatihan yang memiliki manajemen yang baik (Siregar, 2018). Di era seperti sekarang dibutuhkan suatu metode yang dapat mempermudah organisasi dalam menetapkan target, rencana dan

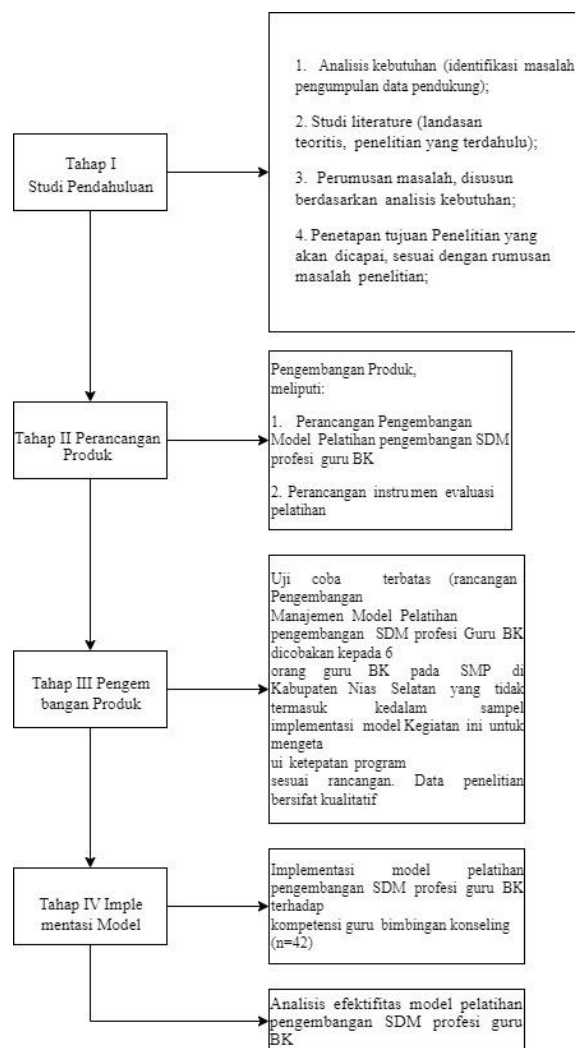
tujuan yaitu metode manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK (Yuliany & Kaihatu, 2021). Prinsip ini pertama kali diperkenalkan oleh George T. Doran pada tahun 1981 dalam *Majalah Management Review* edisi November 1981 (Mousa et al., 2019). Konsep yang terkenal untuk merumuskan tujuan pelatihan secara efektif diantaranya yaitu: “*specific, measurable, achievable, realistic, and time-based*” (Mousa, 2019).

Tulisan ini berkontribusi pada literatur teoretis dan empiris tentang efektifitas manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK. *Specific* yaitu pelatihan memiliki tujuan spesifik. *Measurable* yaitu pelatihan memiliki tujuan yang terukur. *Achievable* yaitu pelatihan memiliki tujuan yang mungkin untuk dicapai. *Realistic* adalah memiliki tujuan realistis. *Time-based* yaitu memiliki jangka waktu. Model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK dalam jurnal ini penulis memiliki tujuan satu pelatihan satu ketrampilan.

Orisinalitas dalam penelitian ini adalah model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK yang diimplementasikan kedalam pendidikan dan pelatihan guru bimbingan konseling. Temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai model pelatihan guru bimbingan konseling dalam meningkatkan kompetensi guru BK.

2. METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan studi intervensional cross-sectional prospektif dengan survei dasar dan survei ulang untuk mengevaluasi pengaruh model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK terhadap kompetensi guru bimbingan dan konseling. Untuk memvalidasi dan mengembangkan produk model manajemen pelatihan pengembangan SDM guru BK, kami melakukan *Research and Development* (R & D). Manajemen Pelatihan ini dilakukan selama tiga hari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru BK sekolah menengah pertama di Kabupaten Nias Selatan sebanyak 148 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih secara purposive dengan kriteria: pendidikan terakhir guru BK minimal Sarjana (S1-BK) dan memiliki sarana jaringan internet yang baik melalui zoom. Sampel yang menjadi peserta penelitian yang memenuhi kriteria berjumlah 84 orang yang dibagi menjadi 2 kelompok yaitu 42 orang kelompok intervensi yang diberikan pelatihan dengan pengembangan SDM profesi guru BK dan 42 orang pada kelompok kontrol dengan model pelatihan konvensional yang biasa dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Dalam menilai kompetensi guru bimbingan konseling menggunakan kuesioner terstruktur. Menjaga struktur kalimat dan format kuesioner agar lebih mudah dipahami. Sebuah panel ahli menentukan validitas konten sementara kami menggunakan sekelompok guru bimbingan konseling di lokasi yang berbeda ($n = 30$) untuk menilai validitas konten sebelum pengumpulan data. Kami menguji konsistensi internal (alfa Cronbach) dengan hasil 0,687.

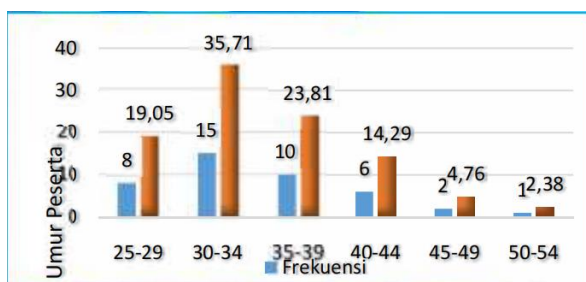
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Pendidikan Peserta Pelatihan Pengembangan SDM Profesi Guru BK

Pada umumnya responden berpendidikan S1-BK (90,48 %) dan 9,53% berpendidikan S2-BK (Magister). Berdasarkan tingkat pendidikan, semua responden memenuhi syarat sebagai Guru BK dalam melaksanakan layanan khusus di SMP.

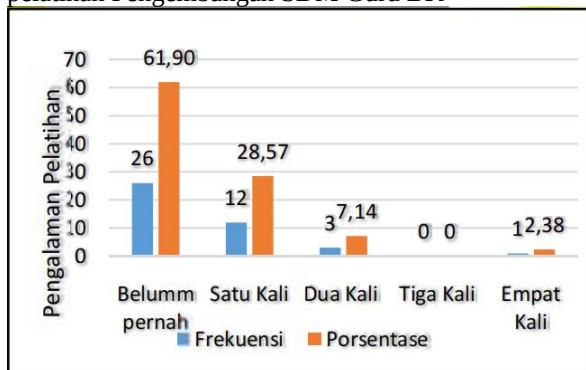
Umur Peserta pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK

Umur responden pelatihan pada umumnya (35,71 %) pada kelompok umur 30-34 tahun.



Gambar 2. Umur Peserta Pelatihan Pengembangan SDM guru BK

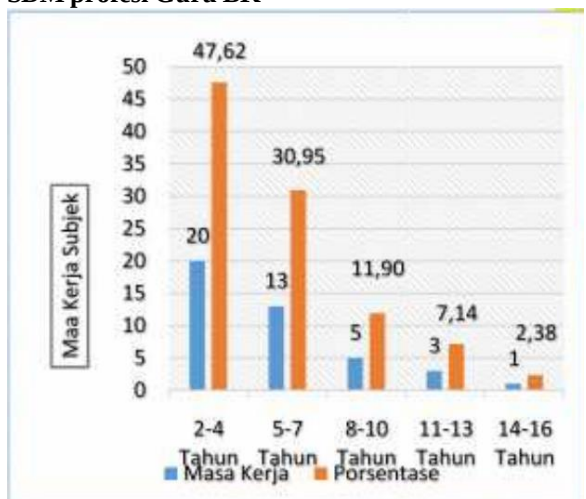
Pengalaman Mengikuti Pelatihan peserta pelatihan Pengembangan SDM Guru BK



Gambar 3. Pengalaman Mengikuti Pelatihan selama Bertugas

Gambar 3. menunjukkan bahwa peserta pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK pada umumnya (61,90 %) belum pernah mengikuti pelatihan, 28,57 % pernah mengikuti pelatihan 1 kali, 7,14 % pernah mengikuti pelatihan 2 kali, dan 2,38% pernah mengikuti pelatihan 4 kali.

Masa Kerja Peserta Pelatihan Pengembangan SDM profesi Guru BK



Gambar 4. Masa Kerja Peserta Pelatihan Pengembangan SDM Guru BK

Informasi yang ditunjukkan pada gambar 4, pada umumnya peserta pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK (47,62 %) mempunyai masa kerja 2-4 tahun, 30,95 % mempunyai masa kerja 5-7 tahun, 7,14% mempunyai masa kerja 8-10 Tahun, 7,14 % mempunyai masa kerja 11-13

Tahu, dan 2,38 % mempunyai masa kerja 14-16 tahun.

Efektifitas model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK

Pengaruh model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK terhadap kompetensi guru bimbingan konseling dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Efektifitas pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK terhadap kemampuan guru BK dalam memberikan layanan konseling

Variabel	Perlakuan Mean±SD (n= 6)	Kontrol Mean±SD (n=6)	p value between group
Kemampuan			
Sebelum	43,57 ± 9,158	43,33 ± 11,862	0.090 ^{a)}
Sesudah	86,79 ± 5,163	46,00 ± 12,281	0.001 ^{a)}
Gain	43,21 ± 10,717	2,67 ± 2,720	0.001 ^{b)}

a) Perbedaan rerata antar kelompok (pretest perlakuan & pre test kontrol) dianalisis dengan menggunakan uji statistic independent t test, pada significant level of 5%

b) Perbedaan rerata antar kelompok (gain perlakuan & kontrol) dianalisis dengan menggunakan uji statistic independent t test, pada significant level of 5%.

Dari tabel dua diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kemampuan guru BK dalam memberikan konseling sebelum dilakukan uji coba pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK adalah 43,57 dengan standard deviasi 9,158. Setelah dilakukan uji coba pelatihan guru BK berbasis SMART, rerata kemampuan guru BK dalam memberikan konseling naik menjadi 86,79 dan standard deviasi 5,163 dengan kenaikan rerata kemampuan (GAIN) sebesar 43,21.

Pada kelompok kontrol dilihat bahwa rata-rata kemampuan guru BK dalam memberikan konseling pada pengukuran pertama adalah 43,33 dengan standard deviasi 11,862. Rata-rata kemampuan Guru BK dalam memberikan konseling pada tahap awal pengukuran tidak jauh berbeda yaitu 43,57 pada kelompok perlakuan dan 43,33 pada kelompok Kontrol. Hasil uji statistic menunjukkan tidak ada perbedaan rerata kemampuan guru BK sebelum pada kelompok perlakuan dan rerata kemampuan guru BK sebelum pada kelompok kontrol (value = 0,09). Setelah pengukuran kedua pada kelompok kontrol, rerata pengetahuan naik menjadi 46,00 dan standard deviasi sebesar 12,281 dengan rerata kenaikan (GAIN) sebesar 2,33.

Dari uji statistic independeth t test menunjukkan ada perbedaan rerata antara kelompok perlakuan dan kelompok kontrol yang artinya pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK efektif dalam meningkatkan kemampuan Guru BK dalam memberikan konseling (p value< 0,05).

Pembahasan

Model pelatihan ini menunjukkan efektif dalam meningkatkan kemampuan Guru BK. Dengan demikian model pelatihan ini adalah salah satu alternatif pelatihan pendidikan dalam jabatan, sebagai cara pengembangan kualitas dan keterampilan Guru BK, dan SDM di lingkungan lembaga pendidikan umumnya secara lebih efektif. Model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK yang dikembangkan pada SMP di Kabupaten Nias Selatan dapat digunakan sebagai alternatif pelatihan karena efektif dalam arti model pelatihan ini secara empirik terbukti dapat meningkatkan kompetensi Guru BK dalam melaksanakan layanan khusus.

Pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK sangat praktis karena dapat memperbaiki keterampilan dan kemampuan guru BK yang berdampak pada peningkatan kompetensi guru BK dalam memberikan layanan konseling kepada siswa. Upaya memperbaiki keterampilan dan kemampuan praktis diperlukan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif (Nurrahmi, 2015; Vicera & Maico, 2019). Faktor yang mempengaruhi pengetahuan: Pendidikan, Proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dan merupakan usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Semakin tinggi pendidikan/keterampilan seseorang maka semakin cepat menerima dan memahami suatu informasi sehingga pengetahuan yang dimiliki juga semakin tinggi yang akan berdampak kepada peningkatan kompetensi (Nurrahmi, 2015; Supriyanto et al., 2019; Windasari & Yahya, 2019).

Kemampuan pengembangan SDM profesi guru BK dalam melaksanakan layanan khusus dapat membantu para siswa meningkatkan kemampuannya pada empat bidang, 10 jenis layanan, dan enam kegiatan pendukung bimbingan dan konseling yang pada gilirannya para siswa mandiri dalam hal pribadi, sosial, belajar dan karier kelak.

Mathin, (2014:13) mengatakan bahwa *“training is an activity leading to skilled behavior, the process of teaching employees the basic skills they need to perform their jobs”*. Temuan penelitian kami ini juga diperkuat oleh penelitian di Swiss yang dilakukan oleh (Norberg, 2019) *“The results of the descriptive analysis of the proportion of material variables are in the good category, this is because the teacher as a training participant is satisfied with the material presented and the program is very well organized”*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya tujuan pelatihan adalah interaksi pembelajaran yang tercipta dalam pelatihan antara peserta dan pelatih, dan metode belajar dalam pelatihan juga harus memperhatikan sasaran peserta latih. Metode yang digunakan dalam pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK dimana instruktur menggunakan metode bervariasi sehingga materi dapat disajikan dengan baik dan lancar, teknik

berkomunikasi membuat peserta betah dan dapat mencerna materi pelatihan dengan baik dalam sebuah tim dengan peserta orang dewasa.

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2016:77), metode latihan dan pengembangan *On the job* para peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas, dengan cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian pelatih tersebut memerintahkan untuk mempraktekannya, hal tersebut telah dilakukan oleh instruktur pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK, dalam praktek memperlihatkan video bimbingan kelompok, lalu diikuti oleh para guru BK sebagai peserta.

Penyelenggaraan pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK, tujuan yang ditetapkan sangat spesifik misalnya pelatihan bimbingan kelompok, pelatihan konseling kelompok dan lainnya, sehingga pelatihan yang direncanakan tidak mengambang dalam perencanaan, pengorganisasiannya jelas dan terukur, seseorang jelas tugasnya apa yang dikerjakan penyelenggara, apa yang dikerjakan instruktur, apa yang dikerjakan peserta semua terukur dan tidak tumpang tindih.

Munthe, (2016:1) menegaskan bahwa untuk membantu guru memperoleh kualitas dari pelaksanaan pelatihan membutuhkan sebuah program pelatihan yang memiliki manajemen yang baik. Hal senada dikemukakan oleh Siregar (2018:157), manajemen yang baik adalah bagaimana tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien dibutuhkan suatu metode yang dapat mempermudah organisasi dalam menetapkan target, rencana dan tujuan yaitu model pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK (Yuliany & Kaihatu, 2021).

Prinsip pengembangan SDM profesi guru BK merupakan pedoman yang dipergunakan untuk menentukan sasaran atau target daripada suatu project bahkan penetapan sasaran sebuah organisasi (Mousa et al., 2019; Yuliany & Kaihatu, 2021). Sementara menurut Lawlor (2012) dalam (Desjardins, 2021) bahwa penentuan sasaran atau target yang tepat merupakan hal yang sangat penting dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja suatu tim karena adanya fokus yang jelas terhadap apa yang akan dicapainya. Tujuan pengembangan SDM profesi guru BK digunakan untuk merumuskan dan mencapai sasaran secara efektif dan dapat digunakan bersamaan dengan evaluasi dan ulasan (Selvik et al., 2020). Pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK, jelas bahwa sasaran pelatihan dengan sasaran dan target adalah peningkatan kompetensi sehingga peserta termotivasi dan fokus sehingga efektif meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan layanan khusus di sekolah.

Perencanaan pada pelatihan Pengembangan SDM Profesi Guru BK

Perencanaan merupakan faktor penting dalam sebuah program pelatihan. Perencanaan yang baik akan dapat membantu lembaga penyelenggara dalam melaksanakan kegiatannya dengan terpadu sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Tujuan perencanaan pelatihan adalah untuk menentukan secara sistematis tahapan kegiatan diklat yang akan dilaksanakan, menentukan aspek-aspek atau unsur yang menjadi fokus pada pelaksanaan diklat, menentukan model yang digunakan dalam desain diklat, dan menentukan bahan, media, metode yang digunakan dalam pelaksanaan diklat. Perencanaan pelatihan meliputi menetapkan tujuan, menyusun strategi, dan menetapkan metode pelatihan (Hambali & Luthfi, 2017; Siregar, 2018).

Tujuan sangat penting karena berfungsi sebagai pemandu arah dari seluruh kegiatan pelatihan. Tujuan pelatihan yang ingin dicapai dirumuskan secara jelas (*sepesific*), terukur (*measurable*) dan dapat dicapai (*achievable*). Dalam hal ini ditetapkan tujuan pelatihan terdiri dari tujuan umum maupun tujuan khusus. Tujuan umum, menggambarkan tujuan yang ingin dicapai pada akhir pelatihan (*tenggat waktu/time bound*). Tujuan khusus; menguraikan secara lebih spesifik, tujuan yang ingin dicapai untuk tercapainya tujuan umum pelatihan. Tujuan pelatihan yang dilakukan pada penelitian kami dengan pengembangan SDM profesi guru BK ini adalah untuk meningkatkan kompetensi guru bimbingan dan konseling dengan tujuan khususnya memberikan satu pelatihan dengan satu ketrampilan (Irawan et al., 2018; Sanjaya, 2006).

Penyusunan strategi pelatihan ini dilakukan untuk mengatur mekanisme pelatihan agar pelaksanaannya efektif dan efisien. Strategi merupakan respon secara terus menerus maupun adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang dapat mempengaruhi suatu organisasi. Strategi model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK yang dilakukan tergambar dari tahapan manajemen model pelatihan yang dilakukan.

Tahapan manajemen model pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK, dilakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut; *Pertama*, (a) analisis kebutuhan pelatihan, (b) menentukan sasaran pelatihan, menyusun kurikulum dan silabus pelatihan, (c) membuat panduan pelatihan, (d) menentukan metode pembelajaran, (e), menentukan sarana dan prasarana pembelajaran yang disediakan, (f) menentukan kriteria widyaiswara untuk fasilitator, (g) seleksi peserta pelatihan, (h) menentukan biaya pelatihan. *Kedua*; membuat jadwal pelatihan (*Rundown* pelatihan) yang terdiri dari materi dasar, materi pokok, materi penunjang dengan jumlah jam pembelajaran 32 jam yang terdiri dari teori dan praktek dan relevan (*relevant*) dengan tugas peserta dan program sekolah yang mengutuh dari peserta. Dilaksanakan melalui *zoom* selama tiga hari. Suatu pelatihan dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan

tersebut dapat mencapai tujuan organisasi (sekolah), meningkatkan kemampuan sumber daya, memuaskan pelanggan dan dapat meningkatkan proses-proses internal (Dovhopolyk & Smyrnova, 2021; Noto et al., 2018; Rezeki et al., 2012).

Pengorganisasian implementasi model pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK sebagai salah satu tahap kegiatan untuk melaksanakan pelatihan setelah ditempuh tahap perencanaan, yaitu tahap pengorganisasian dengan maksud untuk melaksanakan langkah-langkah yang mendukung kelancaran pelaksanaan pelatihan sebagai proses ujicoba lapangan, yaitu untuk menentukan lima faktor pendukung yakni: menetapkan materi, menentukan metode, memilih pelatih, mempersiapkan sarana prasarana, dan melakukan penelitian dan pengumpulan data tentang aspek objek yang akan dikembangkan.

Materi pelatihan yang digunakan dalam implementasi model pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK didasarkan pada hasil identifikasi kebutuhan belajar peserta, dan tujuan yang telah dirumuskan. Materi pelatihan menggunakan sumber berupa bahan belajar yang disusun oleh narasumber/peneliti. Materi pelatihan, di samping merujuk pada hasil identifikasi kebutuhan dan tujuan yang dirumuskan, juga disesuaikan dengan rambu-rambu yang ditentukan dalam standar kompetensi Guru BK. Materi dikemas sesuai dengan kebutuhan dalam pelatihan yang relevan dengan upaya peningkatan kemampuan Guru BK melaksanakan layanan khusus.

Pelatihan atau training biasanya dilakukan agar para Guru bimbingan konseling semakin terampil dalam melakukan tugasnya, khususnya jika ada teknologi baru yang harus mereka kuasai. Namun, pelatihan juga bisa diberikan agar para Guru BK memiliki wawasan atau kemampuan baru yang dapat menunjang tugasnya di sekolah. Pelatihan dapat dilakukan secara internal, maupun eksternal. Pelatihan internal berarti bahwa pelatihan dilakukan di dalam lingkungan sekolah. Dalam pelaksanaannya, trainer bisa berasal dari sekolah itu sendiri atau sekolah bekerja sama dengan sekolah lain untuk menyelenggarakan pelatihan, atau dari pihak pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan. Sedangkan pelatihan eksternal dilakukan dengan mengirimkan guru ke lembaga atau instansi pelatihan.

Pelatihan Peningkatan kemampuan guru agar mampu melaksanakan proses pembelajaran atau layanan khusus. Pelatih pada pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK ini ahli di bidangnya sehingga mampu memberi hasil yang diharapkan oleh penyelenggara dan peserta pelatihan. Kriteria ahli adalah seorang yang telah bergelar doktor atau pemilik kompetensi level 9 pada KKKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) yang sesuai dengan bidangnya (Sugiyono, 2019:457). Hasil yang diharapkan yaitu menguasai kompetensi

profesional dan pedagogik sesuai dengan unit kompetensi yang dipelajari dan memiliki performa dan karakter sebagai pendidik bagi peserta didiknya, Widyaishwara sebagai tenaga pendidik memiliki peran dan fungsi yang sangat menentukan kualitas setiap kegiatan Pendidikan dan Latihan.

4. KESIMPULAN

Uji statistic independent t test menunjukkan ada perbedaan rerata kompetensi guru bimbingan konseling antara kelompok perlakuan dan kelompok kontrol yang artinya model manajemen pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK efektif dalam meningkatkan kompetensi guru bimbingan konseling ($p\text{-value} < 0,05$). Konsep pelatihan pengembangan SDM profesi guru BK yaitu: *specific, measurable, achievable, realistic, and time-based* mampu untuk merumuskan tujuan pelatihan secara efektif.

5. REFERENSI

- Anyi, E. M. E. (2017). The role of guidance and counselling in effective teaching and learning in schools: The Cameroonian perspective. *International Journal of Educational Technology and Learning*, 1(1), 11–15.
- Cimailing, N., Fitria, H., & Missriani, M. (2021). The Important Role of the School Committees in Implementing School Based Management. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 5187–5194.
- Desjardins, C. (2021). Don't be too SMART but SAVE your goals—proposal for a renewed goal-setting formula for Generation Y. *Journal of Applied Leadership and Management*, 9, 73–87.
- Dovhopolyk, K., & Smyrnova, I. (2021). Smart-Complex in the Vocational Training of a Modern Teacher. *Professional Pedagogics*, 1(22), 58–68. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2021.22.58-68>
- Farozin, M., Kurniawan, L., & Irani, L. C. (2020). *The Role of Guidance and Counseling in Character Education*. 462(Isgc 2019), 112–116. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200814.025>
- Gerich, M., Trittel, M., & Schmitz, B. (2017). Improving Prospective Teachers' Counseling Competence in Parent-Teacher Talks: Effects of Training and Feedback. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 27(2), 203–238. <https://doi.org/10.1080/10474412.2016.1220862>
- Hambali, M., & Luthfi, M. (2017). Manajemen kompetensi guru dalam meningkatkan daya saing. *Journal of Management in Education*, 2(1), 10–19.
- Irawan, M. A., Madhakomala, R., & Matin, M. (2018). The evaluation of the school principals candidates training program in LPMP of West Nusa Tenggara Province. *Proceeding of International Conference on Educational Management and Administration (PICEMA 2018), Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 337, 89–96.
- Kamaruzzaman, K. (2017). Analisis faktor penghambat kinerja guru bimbingan dan konseling sekolah menengah atas. *Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial*, 3(2), 229–242.
- Knettel, B. A., Luke, M. M., Kiweewa, J. M., Nsubuga, H., Darkis, J. T., Afriyie, O., & Ojiambo, D. (2020). Stakeholder Perspectives on School- Based Guidance and Counseling in Uganda: Emerging Priorities for Student Support and Teacher Training. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 42(1), 81–96. <https://doi.org/10.1007/s10447-019-09390-w>
- Merlin, C., & Brendel, J. M. (2017). A supervision training program for school counseling site supervisors. *Clinical Supervisor*, 36(2), 304–323. <https://doi.org/10.1080/07325223.2017.1328629>
- Mousa, M., Abdelwahed, S., & Kluss, J. (2019). Review of fault types, impacts, and management solutions in smart grid systems. *Smart Grid and Renewable Energy*, 10(04), 98.
- Norberg, K. (2019). The Swedish national principal training programme: a programme in constant change. *Journal of Educational Administration and History*, 51(1), 5–14.
- Noto, M. S., Harisman, Y., Maarif, S., & Amam, A. (2018). *Developing Smart-Based Teaching And Learning Sets On Geometry At Senior High School In Central Java*. March 2021. <https://doi.org/10.2991/ice-17.2018.76>
- Nurrhmi, H. (2015). Kompetensi profesional guru bimbingan dan konseling. *Jurnal Dakwah Alhikmah*, 9(1), 45–55.
- Özçelik, G., & Uyargıl, C. B. (2019). Performance Management Systems: Task-Contextual Dilemma Owing to the Involvement of the Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior. *European Management Review*, 16(2), 347–362. <https://doi.org/10.1111/emre.12167>
- Popov, N., & Spasenovic, V. (2014). School Counseling: A Comparative Study in 12 Countries. *Industrija*, 42(4), 55–77.
- Putri, A. A. F., Putri, A. F., Andrinigrum, H., Rofiah, S. K., & Gunawan, I. (2019). Teacher function in class: A literature review. *5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019)*. Atlantis Press.
- Ramadani, D., & Herdi, H. (2021). STUDI KEPUSTAKAAN MENGENAI KINERJA

- GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DALAM PERENCANAAN PROGRAM BIMBINGAN DAN KONSELING DI SEKOLAH. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 7(1), 42–52.
- Rezeki, S. R. S., AR, M. A. R. M., & Harun, C. Z. H. C.Z. (2012). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Pada Bkpp Aceh. *JURNAL SERAMBI ILMU*, 13(2), 81–90.
- Sanjaya, W. (2006). *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*.
- Selvik, J. T., Stanley, I., & Abrahamsen, E. B. (2020). SMART Criteria for Quality Assessment of Key Performance Indicators Used in the Oil and Gas Industry. *International Journal of Performability Engineering*, 16(7).
- Simanjuntak, J. M. (2019). *Manajemen Pengembangan Profesional Dosen Berkelanjutan Untuk Memperbaiki Mutu Perguruan Tinggi: Kerangka Pengembangan Model Pelatihan Penelitian Dan Publikasi Karya Ilmiah Dosen Berbasis Produk Di STT Kharisma Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Siregar, E. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153–166.
- Supriyanto, A., Hartini, S., Syamsudin, S., & Sutoyo, A. (2019). Indicators of professional competencies in research of Guidance and Counseling Teachers. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(1), 53–64.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, N. H. (2018). Mengurai problematika pendidikan nasional berbasis teori motivasi abraham maslow dan david maclelland. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 47(1), 30–39.
- Testa, F., Todaro, N., Gusmerotti, N. M., & Frey, M. (2020). Embedding corporate sustainability: An empirical analysis of the antecedents of organization citizenship behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(3), 1198–1212. <https://doi.org/10.1002/csr.1875>
- Vicera, C. R., & Maico, E. G. (2019). Impact of school heads management styles on the teacher's instructional competence and school performance. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 45(1), 64–74.
- Wahyuni, S. (2020). Assessment dalam Bimbingan dan Konseling. *Hikmah*, 10(2).
- Windasari, W., & Yahya, M. Z. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 188–192