

## PENGARUH SERTIFIKASI PENDIDIK TERHADAP KINERJA KONSELOR DALAM PELAKSANAAN LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING DI SEKOLAH

Fransisca Mudjijanti

Program Studi Bimbingan dan Konseling-FKIP  
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the differences between the performance of counselors having educator certification and those having no educator certification in providing guidance and counseling services in schools. The population of this study were all counselors of junior high schools, senior high schools, vocational high schools, in the City of Madiun. The research samples taken with purposive sampling technique were 62 counselors consisting of 31 counselors who were certified and 31 counselors who were not. The data collection technique was a questionnaire with 4 alternative answers. The data analysis technique was descriptive percentage (DP and t-test. Descriptive percentage analysis results showed that the performance of counselors having certification and the performance of those having no certification were both excellent in the implementation of guidance and counseling services in schools. The mean of the performance of counselors having educator certification was 1.1 higher than the mean score of the performance of counselors having no educator certification. The results of the t test showed a significant value of  $0.718 > \alpha$  (0.05), then  $H_0$  was rejected meaning there is no effect of educator certification on the performance of counselors in carrying out guidance and counseling services in schools.*

**Keywords:** *Counselor Performance, Educator Certificate*

### A. Pendahuluan

#### 1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan UU RI No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan". Konselor sekolah sebagai pendidik harus senantiasa meningkatkan kinerja mereka untuk mengembangkan tujuan sekolah yaitu pengembangan kepribadian yang optimal setiap peserta didik. Dalam melakukan tugasnya, konselor sekolah dituntut untuk bekerja secara profesional dalam membimbing maupun memberikan layanan kepada peserta didik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan setiap peserta didik dalam mencapai perkembangan kepribadian yang optimal yaitu adanya ketercapaian kinerja konselor yang baik dan memenuhi profesionalitas guru. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik, konselor harus melaksanakan tugasnya dengan baik

pula. Kinerja konselor merupakan proses perilaku kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaannya. Tugas konselor adalah mengenal peserta didik dengan berbagai karakteristiknya dan membantu pengembangan diri peserta didik sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat, minat, dan kepribadian peserta didik di sekolah, agar lebih optimal dalam segala bidang. Hal tersebut dapat dilakukan melalui layanan Bimbingan dan Konseling dengan format perorangan, kelompok, maupun klasikal.

Kinerja konselor dalam pelaksanaan layanan Bimbingan dan Konseling yang dimaksud yaitu kesesuaian pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling yang terdiri atas layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan penguasaan konten, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok, layanan konsultasi, dan layanan mediasi sesuai dengan prosedur pelaksanaannya di sekolah.

Untuk menciptakan kualitas pendidikan seperti pada uraian di atas maka pemerintah merujuk pada ketentuan Pasal 42 ayat 1 UU Sisdiknas 2003, menuntut bahwa guru dan dosen wajib memiliki sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

Tujuan sertifikasi guru secara umum yaitu menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan menyadari hal ini maka guru tidak akan mencari jalan lain guna memperoleh sertifikat profesi kecuali mempersiapkan diri dengan belajar yang benar untuk menghadapi sertifikasi. Dengan demikian, maka sertifikasi akan membawa dampak positif, yaitu meningkatnya kualitas guru. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa baik guru mapel maupun guru pembimbing atau konselor sekolah yang telah memiliki sertifikat pendidik dalam kinerjanya bisa dikatakan baik, karena telah mengikuti kegiatan sertifikasi guru.

Berdasarkan pengamatan di lapangan secara umum yang terjadi di beberapa sekolah di Kota Madiun, adanya pandangan kepala sekolah dan guru bahwa kinerja konselor yang telah memperoleh sertifikat pendidik secara teori lebih baik dari konselor yang belum memperoleh sertifikat pendidik. Karena untuk memperoleh sertifikat pendidik tidak mudah, harus melalui tes maupun PLPG. Ada juga pandangan kepala sekolah dan guru bahwa kinerja konselor yang belum memperoleh sertifikat pendidik lebih baik dari konselor yang telah mendapatkan sertifikat pendidik karena merasa kelayakan hidupnya sebagai seorang guru telah dipenuhi.

Fenomena lain masih adanya konselor bersertifikat pendidik mengurus siswa yang sering terlambat, membolos, berkelahi, bahkan sampai menghukumnya. Hal lain yang terjadi yaitu adanya konselor yang belum bersertifikat pendidik memiliki

kinerja lebih baik dari konselor yang telah bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling. Konselor yang belum bersertifikat pendidik lebih memahami pelaksanaan konseling individu dan mengerti mengenai azas kerahasiaan konseli/ peserta didik. Konselor yang telah bersertifikat pendidik, seharusnya menjaga masalah konseli dalam pelaksanaan konseling individu dan tidak menceritakannya dengan guru lain.

Dari uraian tersebut, peneliti tertarik meneliti pengaruh sertifikasi pendidik terhadap kinerja konselor dalam pelaksanaan layanan Bimbingan dan Konseling di sekolah di Kota Madiun .

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, masalah pokok yang ingin diteliti yaitu “ apakah ada perbedaan kinerja konselor bersertifikat pendidik dengan konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan layanan Bimbingan dan Konseling?”. Dari rumusan masalah pokok tersebut dijabarkan menjadi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling di sekolah di Kota Madiun?
- b. Bagaimana kinerja konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling di sekolah di Kota Madiun?
- c. Apakah ada perbedaan kinerja antara konselor yang telah bersertifikat pendidik dengan konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling di sekolah di Kota Madiun?
- d. Kinerja manakah yang lebih baik antara konselor yang telah bersertifikat pendidik dengan konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam memberikan layanan bimbingan konseling di sekolah di Kota Madiun?

## **3. Tujuan Penelitian**

Memperhatikan rumusan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai:

- a. Kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dalam memberikan layanan bimbingan konseling di sekolah di Kota Madiun.
- b. Kinerja konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam memberkan layanan bimbingan konseling di sekolah di Kota Madiun.
- c. Perbedaan kinerja konselor yang telah bersertifikat endidik dengan konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling di sekolah di Kota Madiun.
- d. Kinerja yang lebih baik antara konselor yang telah bersertifikat pendidik dengan konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling di sekolah di Kota Madiun

## **4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah perkembangan ilmu pendidikan khususnya bimbingan dan konseling serta dapat meningkatkan kinerja konselor sekolah. Secara khusus hasil penelitian ini bermanfaat untuk:

- a. Memberikan masukan bagi konselor sekolah agar meningkatkan kinerjanya baik

- konselor yang telah bersertifikat pendidik maupun konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling.
- b. Menjadi masukan bagi Kepala Sekolah sebagai materi evaluasi dan referensi untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan peningkatan mutu kinerja guru.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **1. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2013: 125) di SMAN Se-Kota Tegal menunjukkan bahwa kinerja konselor bersertifikat pendidik lebih baik daripada konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan layanan BK yang ditunjukkan dari hasil uji *T-test* yaitu rata - rata (*mean*) skor kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik adalah 2.213 lebih tinggi dari pada rata-rata (*mean*) skor kinerja konselor yang belum bersertifikat pendidik yaitu 1.642.

### **2. Kinerja Konselor**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2004: 67), memberi pengertian tentang kinerja yaitu hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini yang dimaksud kinerja konselor yaitu suatu hasil kerja konselor dalam melakukan tugasnya dalam waktu periode tertentu yang dipertanggungjawabkan kepada pihak terkait seperti siswa, guru, orang tua, dan kepala sekolah.

#### **b. Unsur Kinerja**

Berdasarkan pengertian di atas kinerja mengandung 3 (tiga) unsur:

- 1) Unsur waktu, dalam arti hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.
- 2) Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan hasil rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak setengah periode harus memberikan hasil setengah dari keseluruhan.
- 3) Unsur metode, dalam arti seorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman yang telah ditentukan, yaitu metode kerja yang efektif dan efisien, ditambah pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

#### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri individu. Tiffin dan McCormick (dalam Hasibuan, 2000: 79) menyatakan ada 2 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: faktor Individual dan faktor situasional.

Faktor individual yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik keinginan atau motivasinya, unsur, jenis kelamin, pendidikan,

pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

Faktor situasional yaitu faktor sosial dan organisasi yang meliputi: kebijaksanaan organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

d. Upaya meningkatkan kinerja

Mulyasa (2005: 141) menyatakan bahwa ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja, antara lain:

- 1) Pembinaan disiplin para tenaga kependidikan meliputi: (a) rasa hormat terhadap kewenangan (*respect for authority*), (b) upaya untuk menanamkan kerjasama (*co-operative effort*), (c) kebutuhan untuk berorganisasi (*the need for organization*), (d) rasa hormat terhadap orang lain (*respect for others*).

2) Pemberian motivasi

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi tersebut. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan faktor yang cukup dominan dan menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

3) Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

4) Persepsi

Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif sekaligus meningkatkan produktifitas kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dapat dilakukan oleh seseorang antara lain mulai dengan dalam diri sendiri yaitu dengan membina kedisiplinan, meningkatkan motivasi, mempunyai target dalam bekerja, seleksi tujuan, persepsi yang baik dalam bekerja, serta pada organisasi yaitu seleksi tujuan, spesifikasi hasil yang diharapkan, dapat berkomunikasi dengan jelas, alokasi tanggung jawab.

e. Tugas Konselor

Menurut Nurihsan (2005: 32) tugas konselor dibedakan menjadi dua:

- 1) Tugas koordinator konselor, yaitu (1) memasyarakatkan pelayanan bimbingan dan konseling; (2) melaksanakan program, mengadministrasikan program; (3) menilai program; (4) mengadakan tindak lanjut; (5) membuat usulan kepada kepala sekolah dan mengusahakan terpenuhinya tenaga, sarana, dan prasarana; (6) mempertanggungjawabkan pelaksanaan kegiatan bimbingan kepada kepala sekolah.
- 2) Tugas konselor yaitu (1) memasyarakatkan kegiatan bimbingan; (2) merencanakan program bimbingan; (3) melaksanakan persiapan kegiatan bimbingan; (4) melaksanakan bimbingan terhadap sejumlah siswa yang menjadi tanggung jawabnya kurang mencukupi dibandingkan dengan jumlah yang ada dan seorang konselor dapat menangani lebih dari 150 orang siswa.

Dengan menangani 150 siswa secara intensif dan menyeluruh, berarti konselor telah menjalankan tugas wajib seorang guru, yaitu setara dengan 18 jam pelajaran/minggu. Terkait dengan penelitian ini konselor merupakan tenaga ahli yang menjalankan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling, sehingga perlu adanya pemahaman tentang tugas-tugas yang dihadapi di lapangan.

Penelitian ini difokuskan pada kinerja konselor dalam tahapan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling yang meliputi layanan: orientasi, informasi, penempatan-penyialuran, penguasaan konten, konseling individu, bimbingan kelompok, konseling kelompok, konsultasi, dan mediasi.

### 3) Faktor-Faktor Kinerja Konselor

Dengan adanya pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja konselor yaitu sebagai berikut:

#### a) Faktor internal

Faktor yang lebih menitikberatkan pada potensi/kemampuan yang ada di dalam diri konselor. Faktor ini meliputi :

##### i. Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri atas unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu. Dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Lebih lanjut Darajat (dalam Djamarah, 1994: 39), mengemukakan bahwa "faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya". Hal tersebut juga berlaku bagi profesi konselor, karena kepribadian inilah yang akan menentukan apakah seorang konselor akan menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya atautkah akan merusak hari depan peserta didiknya. Hal ini menjadi sangat penting karena wilayah kerja konselor berada di dalam kawasan untuk mengembangkan diri peserta didik secara optimal.

##### ii. Pengembangan profesi

Pengembangan profesi konselor merupakan hal terpenting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi konselor. Pengembangan profesionalitas konselor menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan/kemampuan dalam menyelenggarakan layanan-layanan BK secara optimal.

##### iii. Kemampuan memberikan layanan

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, konselor harus menguasai seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang konselor, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan konselor untuk mendukung penyelenggaraan layanan-layanan bimbingan dan konseling secara optimal.

Kemampuan konselor dalam memberikan layanan secara optimal menjadi sangat penting, tanpa kemampuan menyelenggarakan layanan dengan baik akan berdampak pada kurang diminatinya layanan-layanan dalam bimbingan dan

konseling oleh peserta didik atau dianggap tidak begitu penting. Hal itu mengakibatkan kinerja konselor menjadi kurang optimal.

iv. Kedisiplinan

Menurut Muslich (2007: 36) disiplin merupakan “ketaatan dan ketepatan pada aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain”. Konselor yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan konselor itu dan memberikan perubahan dalam kinerja konselor ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

b) Faktor eksternal

i. Hubungan dan komunikasi

Komunikasi merupakan “senjata andalan” konselor dalam proses pemberian layanan, karena semua layanan dalam bimbingan dan konseling tidak lepas dari komunikasi. Hubungan dan komunikasi yang baik antara konselor dengan kepala sekolah, dengan sesama konselor, maupun dengan peserta didik akan mendukung kelancaran kinerja konselor dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya.

ii. Hubungan dengan masyarakat

Kemampuan konselor membawa diri di tengah masyarakat dapat mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap konselor. Konselor harus bersikap sesuai dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, responsif dan komunikatif terhadap masyarakat, toleran dan menghargai pendapat mereka. Apabila konselor sekolah menunjukkan kinerja yang tidak baik maka masyarakat tidak akan memberikan respon positif bagi kelangsungan sekolah tersebut, sebaliknya apabila kinerja yang ditunjukkan baik maka masyarakat akan berpartisipasi aktif dalam membantu mensukseskan layanan yang diberikan konselor.

iii. Kesejahteraan

Muchlis (2007: 37) menegaskan bahwa “terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya”. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja konselor dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

iv. Iklim kerja

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya para guru. Iklim kerja positif akan meningkatkan kinerja konselor karena menampilkan aktivitas-aktivitas yang berjalan dengan harmonis dan menunjukkan pembagian kerja yang dianggap tepat.

### 3. Kinerja Konselor dalam Melaksanakan Layanan Bimbingan dan Konseling

Kinerja konselor merupakan hasil kerja konselor sebagai tenaga profesional yang memiliki keahlian dan pengalaman khusus dalam bidang bimbingan dan konseling, yang memiliki tugas dan tanggung jawab memberikan pelayanan kepada para peserta didik sesuai dengan kebutuhannya masing-masing, untuk membantu peserta didik mengembangkan dirinya secara optimal. Penelitian ini

memfokuskan pada kinerja konselor dalam pelaksanaan layanan-layanan imbingan dan konseling yang meliputi sembilan layanan yaitu: layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan penyaluran, layanan penguasaan konten, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok.

Terkait dengan tahapan penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Umum, Prayitno (1997: 129) membaginya menjadi lima tahapan yaitu: (1) tahapan pertama: merencanakan program, (2) tahap kedua: melaksanakan program, (3) tahap ketiga: evaluasi pelaksanaan program, (4) tahap keempat: analisis hasil pelaksanaan program, (5) tahap kelima: tindak lanjut pelaksanaan program.

Untuk dapat menyelenggarakan layanan bimbingan dan konseling yang efektif dan efisien seorang konselor perlu mengembangkan pemahaman, prosedur dan teknik masing-masing layanan tersebut melalui pendidikan prajabatan yang dikhususkan untuk konselor sekolah dan diprogramkan secara tepat.

Selain itu, asas-asas dan kode etik profesi konselor perlu dihayati secara mendalam. Asas-asas dan kode etik merupakan jiwa dari setiap layanan bimbingan dan konseling. Jika konselor sekolah tidak menyelenggarakan asas-asas bimbingan dan konseling secara baik, dikhawatirkan pemberian layanan bimbingan dan konseling tidak memberikan manfaat yang signifikan terhadap peserta didik.

#### **4. Sertifikasi dan Sertifikat Pendidik bagi Konselor**

Menurut Sarimaya (2008: 25) sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Selain itu, sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru.

##### **a. Tujuan Sertifikasi**

Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, (4) meningkatkan profesionalitas guru, (5) meningkatkan kesejahteraan guru.

##### **b. Manfaat Sertifikasi**

Manfaat sertifikasi bagi guru adalah: (a) melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten; (b) meningkatkan mutu citra profesi guru; (c) melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional; (d) meningkatkan kesejahteraan guru; (5) guru merupakan sebuah profesi seperti profesi lain: dokter, akuntan, pengacara, sehingga proses pembuktian profesionalitas perlu dilakukan.

##### **c. Prinsip Sertifikasi**

###### **1) Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.**

Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional.



Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi. Akuntabel yaitu proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

2) Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan guru dan kesejahteraan guru. Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

3) Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan

Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

d. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran. Untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru, perlu dilakukan uji kompetensi melalui penilaian PLPG (Muchlis, 2007: 40).

##### **5. Perbedaan Kinerja Konselor Bersertifikat Pendidik dengan Konselor Belum Bersertifikat Pendidik dalam Pelaksanaan Layanan Bimbingan dan Konseling**

Secara umum antara konselor yang telah bersertifikat pendidik dengan konselor yang belum memperoleh sertifikat pendidik pada dasarnya sama telah menempuh kurikulum program pendidikan S-1 BK yang proporsi teorinya lebih menitikberatkan pada penguasaan kompetensi akademik bagi konselor. Yang membedakan antara konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik pada lamanya jam kerja.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja konselor agar lebih optimal adalah dengan mengadakan program sertifikasi guru. Konselor yang telah bersertifikat pendidik minimal telah memiliki masa kerja 5 tahun dan telah lulus tes sertifikasi, sehingga secara teori kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik lebih baik dibandingkan konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan layanan BK.

Kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dapat dijelaskan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja konselor terutama faktor kepribadian, pengembangan profesi, kemampuan memberikan layanan, dan komunikasi dengan konseli, sebagai berikut:

a. Faktor kepribadian

Kepribadian konselor yang telah menempuh sertifikasi/ mendapat sertifikat pendidik akan menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang konselor, karena untuk memperoleh sertifikat pendidik konselor harus lulus uji sertifikasi.

b. Faktor pengembangan profesi

Terlihat jelas bahwa konselor yang telah lulus uji sertifikasi telah melakukan pengembangan profesi untuk mendukung peningkatan kemampuannya/kinerjanya.

c. Faktor kemampuan memberikan layanan

Konselor yang telah memperoleh sertifikat pendidik lebih terampil dalam memberikan layanan BK, dikarenakan konselor tersebut secara teori telah melaksanakan program sertifikasi dan telah lulus uji sertifikasi.

d. Hubungan dengan konseli.

Konselor yang telah mendapatkan sertifikat pendidik lebih terampil membentuk hubungan dan menjalani komunikasi yang baik khususnya dalam menyelenggarakan layanan BK.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara teoritis terdapat perbedaan kinerja konselor antara konselor yang telah memperoleh sertifikat pendidik dengan konselor yang belum memperoleh sertifikat pendidik dalam melaksanakan layanan BK. Hal tersebut dijadikan permasalahan pokok di dalam penelitian ini, yang pada dasarnya untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kinerja konselor dalam melaksanakan layanan BK.

## **6. Indikator Penilaian Kinerja Konselor dalam Melaksanakan Layanan Bimbingan dan Konseling**

Dalam bidang BK, menurut Nurihsan (2005: 40) terdapat dua macam penilaian program kegiatan BK yaitu penilaian proses dan penilaian hasil. Penilaian proses untuk mengetahui sampai sejauh mana keefektifan layanan bimbingan dilihat dari prosesnya, sedangkan penilaian hasil untuk memperoleh informasi keefektifan layanan bimbingan dilihat dari hasilnya".

Penelitian ini lebih memfokuskan pada penilaian proses dalam operasional pelaksanaan layanan BK dengan skala penilaian. Skala penilaian mengukur "penampilan atau perilaku orang lain (individu) melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum/kategori yang memiliki makna/nilai. Kategori dibuat dalam bentuk rentangan mulai dari yang tertinggi sampai terendah yang disimbolkan melalui huruf (A,B,C,D) atau angka (4,3,2,1), atau berupa kata-kata, mulai dari tinggi, sedang, kurang, rendah". Sebelum melakukan penilaian kinerja, terlebih dahulu dilakukan penyusunan indikator penilaian terhadap kinerja konselor dalam melaksanakan layanan BK yang difokuskan pada tahapan dalam layanan BK yaitu (1) tahap perencanaan, (2) tahap pelaksanaan, (3) tahap evaluasi, (4) tahap analisis, (5) tahap tindak lanjut, (6) tahap laporan kinerja.

## **7. Hipotesis**

Menurut Arikunto (2006: 71) hipotesis dapat diartikan sebagai "suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul". Berdasarkan landasan teori di atas, maka hipotesis penelitian

dirumuskan sebagai berikut: Terdapat pengaruh sertifikasi pendidik terhadap kinerja konselor dalam melaksanakan layanan Bimbingan dan Konseling di sekolah di Kota Madiun.

### **C. Metode Penelitian**

#### **1. Pola Penelitian**

Pola penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komparasi (Azwar, 2004: 5). Penelitian komparasi digunakan untuk menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan tentang tanda-tanda, tentang orang, tentang prosedur kerja (Azwar dalam Arikunto, 2006: 236) .

Menurut Sugiyono (2008: 116), terdapat dua model komparasi yaitu komparasi antara dua sampel dan komparasi lebih dari dua sampel. Penelitian ini menggunakan sampel *independent* karena dua sampel yang diteliti yaitu konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik, tidak berkaitan dan tidak diberi perlakuan.

#### **2. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Menurut Sugiyono (2008: 38), variabel bebas adalah merupakan “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas yaitu program sertifikasi yang terdiri atas konselor bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik sebagai variabel bebas (X) kinerja konselor dalam pelaksanaan layanan bimbingan konseling sebagai variabel terikat (Y).

#### **3. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2004: 74). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kinerja konselor merupakan hasil kerja konselor sebagai tenaga profesional bidang bimbingan dan konseling dengan tugas dan tanggung jawab memberikan pelayanan kepada peserta didik dalam kaitannya dengan pengembangan diri peserta didik secara optimal yang meliputi operasional pelaksanaan layanan orientasi, layanan informasi, layanan konseling perorangan, layanan penguasaan konten, layanan penempatan penyaluran, layanan mediasi, layanan bimbingan kelompok dan konseling kelompok.
- b. Konselor bersertifikat pendidik adalah konselor yang telah mengikuti program sertifikasi guru, dan telah lulus uji sertifikasi maupun PLPG.
- c. Konselor belum bersertifikat pendidik adalah konselor yang belum mengikuti program sertifikasi guru.

#### 4. Populasi , Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah seluruh subjek dalam suatu penelitian atau individu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah konselor SMP/SMA/SMK Negeri dan Swasta di Kota Madiun.

Sampel penelitian ini yaitu sebesar 62 konselor terdiri atas 31 konselor sudah bersertifikat pendidik dan 31 konselor yang belum bersertifikat pendidik dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Ukuran sampel penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat Gay dan Diehl (1992: 132) bahwa untuk penelitian deskriptif, sampelnya 10% dari populasi, penelitian korelasional paling sedikit 30 elemen populasi, penelitian perbandingan kausal 30 elemen per kelompok, dan untuk penelitian eksperimen 15 elemen per kelompok.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan angket tertutup berbentuk skala dengan bentuk pernyataan positif dan negatif mengikuti model Skala Likert dengan 4 pilihan jawaban : (a) SS = Sangat Sesuai; (b) S = Sesuai; (c) TS = Tidak Sesuai; (d) STS = Sangat Tidak Sesuai

Alasan menggunakan angket tertutup dengan bentuk jawaban berskala didasarkan atas asumsi yang dikemukakan oleh Hadi (2006: 177) yaitu bahwa "(1) subjek adalah orang yang paling tahu dirinya, (2) apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan apa adanya, dan (3) interpretasi subjek tentang pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

#### 6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan validitas konstruksi karena aspek- aspek yang akan diukur dalam penelitian ini merupakan kerangka dari suatu konsep atau teori. Sedangkan uji validitas yang digunakan adalah uji validitas internal yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item instrumen dalam skor total. Rumus yang digunakan adalah *Product Moment dari Pearson* (Arikunto, 2006: 274).

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu/dapat dipercaya (Arikunto, 2006: 278). Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya bagi sebuah penelitian. Pengukuran reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus Alpha.

#### 7. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara yang dipilih untuk mengolah data yang telah diperoleh. Pengolahan data yang telah diperoleh dimaksudkan sebagai cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (*readable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*) (Azwar, 2004 : 123).

Dalam penelitian ini data yang diperoleh diolah dengan menggunakan metode statistik, karena data yang diperoleh berwujud angka-angka, sehingga dengan metode statistik dapat memberikan hasil yang objektif. Lebih lanjut, metode analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja konselor dalam melaksanakan layanan BK bagi konselor yang telah bersertifikat pendidik maupun yang belum bersertifikat pendidik

b. Uji t atau *t- test*

Metode analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh sertifikasi pendidik terhadap kinerja konselor dalam pelaksanaan layanan BK.

**D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

1. Hasil Penelitian

a. Profil Responden

**Tabel 1 Profil Responden**

Konselor Bersertifikat Pendidik				Konselor Belum Bersertifikat Pendidik			
Sekolah	Negeri	Swasta	Jumlah	Sekolah	Negeri	Swasta	Jumlah
SMK	6	3	9	SMK	6	16	22
SMA	8	1	9	SMA	1	1	2
SMP	10	3	13	SMP	2	5	7
Total	24	7	31	Total	9	22	31

Profil responden diambil pada Oktober 2016

b. Uji Validitas Angket Kinerja Konselor

Hasil uji validitas angket kinerja konselor menunjukkan bahwa terdapat 53 item valid karena memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan 3 item tidak valid karena memiliki nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

c. Reliabilitas Angket Kinerja Konselor.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa angket kinerja konselor dalam melaksanakan layanan BK di sekolah reliabel karena memiliki nilai  $r$  Alpha Cronbach hitung sebesar  $0.947 >$  nilai  $r$  Alpha Cronbach  $0.60$ .

d. Hasil Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov Smirnov

**Tabel 2 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Kinerja Konselor Tersertifikasi	Kinerja Konselor Belum Tersertifikasi
N	31	31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean Std. Deviation	179.29 12.031
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.218 .218 -.117
Kolmogorov-Smirnov Z	1.216	.847
Asymp. Sig. (2-tailed)	.104	.470

a. Test distribution is Normal.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kinerja Konselor Tersertifikasi	Kinerja Konselor Belum Tersertifikasi
N	31	31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean	179.29	178.71
Std. Deviation	12.031	12.762
Most Extreme Differences		
Absolute	.218	.152
Positive	.218	.152
Negative	-.117	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z	1.216	.847
Asymp. Sig. (2-tailed)	.104	.470

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel 2 dapat dilihat nilai *P-value* untuk konselor yang telah bersertifikat pendidik 0.104 dan 0.470 untuk konselor yang belum bersertifikat pendidik. Kedua *P-value* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima, artinya data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

#### e. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dapat dilakukan setelah data dinyatakan berdistribusi normal. Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel yaitu kelompok konselor yang telah bersertifikat pendidik dan kelompok konselor yang belum bersertifikat pendidik mempunyai varians yang sama (homogen) atau tidak. Data dinyatakan homogen jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 3 Uji Homogenitas Varians**  
**Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja Konselor			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.617	1	60	.208

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = 0.208 > 0.05, artinya bahwa kedua kelompok sampel yaitu kelompok konselor yang telah bersertifikat pendidik dan kelompok konselor yang belum bersertifikat pendidik mempunyai varians yang sama (homogen).

#### f. Uji t

Uji t atau *t-test* digunakan untuk menguji perbedaan dua sampel independen dengan data interval. Metode analisis ini digunakan peneliti untuk menguji hipotesis yang berbunyi sertifikasi pendidik berpengaruh terhadap kinerja konselor dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Adapun cara

pengambilan keputusan menggunakan taraf signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ho ditolak dan Ha diterima apabila nilai sig < 0.05 atau nilai t hitung  $\geq$  t tabel.
- Ho diterima dan Ha ditolak apabila nilai sig  $\geq$  0.05 atau t hitung < t tabel.

**Tabel 4. Uji t**  
**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
								95% Confidence Interval of the Difference		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
Kinerja Konselor	Equal variances assumed	2.893	.094	.363	60	.718	1.097	3.022	-4.949	7.142
	Equal variances not assumed			.363	54.258	.718	1.097	3.022	-4.962	7.155

Berdasarkan data pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0.718 > 0.05. Hal itu berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya sertifikasi pendidik tidak berpengaruh terhadap kinerja konselor dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Tidak ada perbedaan kinerja konselor dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling antara konselor yang sudah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik.

Apabila dilihat dari skor rata-rata (mean) pada tabel 5, terlihat bahwa kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dengan kode grup 1 hanya selisih 1.1 poin lebih tinggi dari pada skor rata-rata (mean) kinerja konselor yang belum bersertifikat pendidik dengan kode grup 2. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik tidak berbeda secara signifikan apabila dibandingkan dengan kinerja konselor yang belum bersertifikat pendidik.

**Tabel 5 Grup Statistik**  
**Group Statistics**

Setifikat Pendidik	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kinerja Konselor 1	31	175.65	13.698	2.460
Konselor 2	31	174.55	9.774	1.755

## 2. Pembahasan

Pembahasan pengaruh sertifikasi pendidik terhadap kinerja konselor dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling di sekolah dilihat dari perbedaan kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase dan analisis data kuantitatif dengan uji t.

- a. Pengaruh sertifikasi pendidik terhadap kinerja konselor dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling di sekolah berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase rata-rata dari seluruh komponen dalam setiap layanan, seperti pada tabel 6 di bawah ini :

**Tabel 6 Rata-rata Kinerja Konselor dalam Pelaksanaan Layanan BK di Sekolah**

No	Jenis Layanan	Konselor bersertifikat pendidik		Konselor belum bersertifikat pendidik	
		Persentase	Kriteria	Persentase	Kriteria
1	Orientasi	97.50%	Sangat Baik	80.95%	Baik
2	Informasi	98.50%	Sangat Baik	95.05%	Sangat Baik
3	Penempatan & Penyaluran	95.80%	Sangat Baik	96.80%	Sangat Baik
4	Penguasaan Konten	97.20%	Sangat Baik	94.45%	Sangat Baik
5	Konseling Individu	98.02%	Sangat Baik	96.03%	Sangat Baik
6	Bimbingan Kelompok	98.96%	Sangat Baik	97.63%	Sangat Baik
7	Konseling Kelompok	97.05%	Sangat Baik	97.63%	Sangat Baik
8	Konsultasi	97.60%	Sangat Baik	91.15%	Sangat Baik
9	Mediasi	98.50%	Sangat Baik	97.82%	Sangat Baik

Berdasarkan data pada tabel 6 terlihat bahwa persentase kinerja konselor bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan.

- 1) Dalam pelaksanaan layanan orientasi, kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik lebih baik dibanding konselor yang belum bersertifikat pendidik.
- 2) Dalam pelaksanaan layanan informasi kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik sama-sama memiliki kinerja yang sangat baik.
- 3) Dalam pelaksanaan layanan penempatan dan penyaluran, kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik sama-sama memiliki kinerja yang sangat baik.
- 4) Dalam pelaksanaan layanan penguasaan konten, kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik sama-



- sama memiliki kinerja yang sangat baik.
- 5) Dalam pelaksanaan layanan konseling individu kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik sama-sama memiliki kinerja yang sangat baik.
  - 6) Dalam pelaksanaan layanan bimbingan kelompok, kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik sama-sama memiliki kinerja yang sangat baik.
  - 7) Dalam pelaksanaan layanan konseling kelompok, kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik sama-sama memiliki kinerja yang sangat baik.
  - 8) Dalam pelaksanaan layanan konsultasi, kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik sama-sama memiliki kinerja yang sangat baik.
  - 9) Dalam pelaksanaan layanan mediasi kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dan konselor yang belum bersertifikat pendidik sama-sama memiliki kinerja yang sangat baik.
    - a. Pengaruh sertifikasi pendidik terhadap kinerja konselor dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling di sekolah berdasarkan hasil analisis dengan Uji-t.

Dilihat dari skor rata-rata (mean) kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik hanya selisih 1,1 lebih tinggi dari pada skor rata-rata (*mean*) kinerja konselor yang belum bersertifikat pendidik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik tidak berbeda apabila dibandingkan dengan kinerja konselor yang belum bersertifikat pendidik.

#### **b. Diskusi**

Salah satu manfaat program sertifikasi adalah meningkatkan kesejahteraan. Dengan kesejahteraan yang meningkat akan meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini program sertifikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja konselor. Faktor lain yang diduga lebih kuat mempengaruhi kinerja konselor ditentukan oleh faktor-faktor lain terutama faktor internal yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan memberi layanan, dan kedisiplinan. Faktor eksternal yang juga ikut mempengaruhi kinerja konselor adalah iklim kerja.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah konselor sekolah swasta. Pada umumnya iklim kerja sekolah swasta lebih kompetitif sehingga memotivasi para guru/konselor untuk mencapai kinerja yang baik. Motivasi intrinsik kemungkinan juga lebih kuat pengaruhnya pada diri para konselor yang belum tersertifikasi, sikap profesional lebih mereka utamakan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang konselor dibandingkan dengan motif ekstrinsik salah satunya adalah mendapatkan imbalan secara ekonomis.

#### **c. Keterbatasan Penelitian**

Menurut peneliti keterbatasan yang ada dalam penelitian ini lebih banyak keterbatasan secara metodologis di antaranya keterbatasan dalam hal jumlah responden yang mungkin belum representatif, meskipun peneliti telah berusaha

untuk memenuhi jumlah responden penelitian berdasarkan rujukan ahli tertentu. Keterbatasan lain menyangkut item pernyataan yang sugestif sehingga kurang mampu mengungkapkan kinerja konselor yang sesungguhnya.

## **E. Kesimpulan dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan dapat disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini.

- a. Kinerja konselor yang telah bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan penyaluran, layanan penguasaan konten, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok, layanan konsultasi, dan layanan mediasi sangat baik.
- b. Kinerja konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan layanan orientasi termasuk dalam kriteria baik, layanan informasi, layanan penempatan penyaluran, layanan penguasaan konten, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok, layanan konsultasi, dan layanan mediasi sangat baik.
- c. Tidak terdapat perbedaan kinerja secara signifikan antara konselor bersertifikat pendidik dengan konselor yang belum bersertifikat pendidik.
- d. Meskipun tidak terdapat perbedaan secara signifikan tetapi kinerja konselor bersertifikat pendidik lebih baik daripada konselor yang belum bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di sekolah.

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Bagi Kepala Sekolah  
Kepala sekolah supaya tetap mempertahankan kebijakan memberikan jam masuk kelas bagi para konselor dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling, karena konselor akan mengalami banyak kesulitan dalam pemberian layanan jika tidak ada jam pertemuan secara klasikal.
- b. Bagi konselor
  - 1) Diharapkan konselor yang belum bersertifikat pendidik tetap mempertahankan kinerjanya yang sudah baik, dengan tetap menjaga dan menghidupi motif intrinsik yang telah dimiliki.
  - 2) Konselor yang telah bersertifikat pendidik masih perlu meningkatkan kompetensinya pada layanan orientasi khususnya tahap analisis dan tahap laporan karena baru mencapai kriteria cukup baik.
- c. Bagi peneliti lain  
Jika berminat meneliti pada bidang yang sama hendaknya menghindari keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dengan menyempurnakan keterbatasan yang ada.

### Daftar Pustaka

- Anonim. 2003. *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Anonim. 2005. *Undang-Undang RI No14. Tahun 2005. tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 1994. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gay, L.R and P.L. Diehl. 1992 . *Research Methods for Business and Management*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Hadi, Sutrisno. 2006. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nurihsan, Juntika. 2005. *Strategi Layanan bimbingan dan Konseling*. Bandung : Refika Aditama.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Prasetyo, Adi Bambang. 2013. *Perbedaan Kinerja Konselor Bersertifikat Pendidik Dengan Konselor Yang Belum Bersertifikat Pendidik Dalam Pelaksanaan Layanan BK Di SMA N Se-Kota Tegal Tahun 2012/2013*. Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang.

Prayitno. 1997. *Pelayanan Bimbingan dan Konseling Sekolah Menengah Kejuruan*. Padang: Penebar Aksara.

Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru : Apa, Mengapa dan Bagaimana*. Jakarta: Rajawali.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta