

**EVALUASI PELATIHAN GURU BIMBINGAN DAN KONSELING SMP  
DI P2KKG JAKARTA TIMUR  
DENGAN MENGGUNAKAN MODEL KIRKPATRICK**



**MINAH**

**1726149016**

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM MAGISTER BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

**EVALUASI PELATIHAN GURU BIMBINGAN DAN KONSELING SMP  
DI P2KGK JAKARTA TIMUR  
DENGAN MENGGUNAKAN MODEL KIRKPATRICK**

MINAH  
(Noreg : 1726149016)

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji tentang pelatihan guru bimbingan dan konseling SMP di P2KGK Jakarta Timur dengan menggunakan model Kirkpatrick. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pelatihan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick yang terdiri atas 4 level yaitu : level 1 *reaction* (reaksi), level 2 *learning* (hasil belajar), level 3 *behaviour* (perilaku), dan level 4 *result* (dampak). Level 1 mengukur Kepuasan peserta pelatihan (*training*) terhadap program, level 2 mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan (*training*), level 3 mengukur penerapan keterampilan baru di tempat tugas, dan level 4 mengukur peningkatan kualitas layanan terhadap peserta didik.

Subjek penelitian ini adalah guru Bimbingan dan Konseling SMP yang mengikuti pelatihan (*training*) di P2KGK Jakarta Timur. Teknik pengumpulan data melalui angket, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini adalah pencapaian komponen reaksi peserta pelatihan terhadap narasumber 89 %, materi pelatihan 91 %, fasilitas 83 % dan jadwal 81 %. Pencapaian komponen hasil belajar peserta pelatihan tergolong baik 8,33 %, sedang 75 %, rendah 13,89 %, dan sangat rendah 2,78 %. Pencapaian komponen perilaku peserta pelatihan tergolong sedang (77,31 %). Pencapaian komponen dampak peserta pelatihan terhadap peserta didik tergolong kategori kurang hal ini terlihat pada kepuasan peserta didik dalam menerima layanan konseling individu oleh guru bimbingan dan konseling 66,75 %. Sedangkan kepuasan peserta didik dalam penerapan bimbingan kelompok termasuk dalam kategori sedang (78,81 %).

Implikasi penelitian ini adalah peserta pelatihan mengalami kepuasan jika terpenuhi kebutuhannya pada tahap reaksi (*reaction*) untuk menunjang kegiatan belajar (*learning*), hasil belajar yang maksimal akan segera diaplikasikan saat kembali ke tempat tugas (*behaviour*), serta layanan bimbingan dan konseling yang tepat sesuai kebutuhan mampu memberikan kepuasan kepada peserta didik (*result*).

Kata kunci : Model evaluasi Kirkpatrick, pelatihan guru bimbingan dan konseling, P2KGK Jakarta Timur

**EVALUATION OF TRAINING  
TEACHER GUIDANCE COUNSELING MIDDLE SCHOOL IN P2KGK  
EAST JAKARTA USING KIRKPATRICK MODEL**

MINAH

(Noreg : 1726149016)

**ABSTRACT**

*This study examines the of teachers training in guidance and counseling junior P2KGK East Jakarta using Kirkpatrick model. The purpose of this study to determine the effectiveness of training using Kirkpatrick evaluation model consisting of 4 levels: level 1 reaction, level 2 learning, level 3 behavior, and level 4 result. Level 1 measures satisfaction of trainees program, level 2 measures the increase knowledge and skills of trainees, level 3 measures the application of new skills on the job site, and level 4 measure improved quality of service to learners.*

*The subjects were teachers guidance and counseling junior who participated in training in East Jakarta P2KGK. Data collection through questionnaires, interviews, and documentation.*

*The reseach of this study was the achievement of reaction components trainees to speakers 89%, 91% training materials, facilities, and schedule 83% to 81%. The achievement of learning outcomes of the training component classified as either 8.33%, moderate 75%, 13.89% lower, and very low 2.78%. Achievement of the behavioral component of training participants were moderate (77.31%). Achievement component trainee impact on learners belonging to the category of less as seen in the satisfaction of learners in receiving individual counseling services by teachers' guidance and counseling 66.75%. While the satisfaction of students in the application of group guidance included in the medium category (78.81%).*

*The implication of this research is the training participants were satisfied if needs are met at this stage of the reaction, to support learning activities, maximum learning results will be applied when returning to duty, as well as guidance and counseling services appropriate to the needs of able to give satisfaction to learners.*

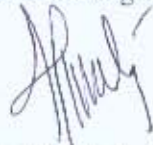
*Keyword : Kirkpatrick evaluation model, training teacher guidance counseling middle school, P2KGK east Jakarta*

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN  
PANITIA UJIAN TESIS**

Judul : Evaluasi Pelatihan Guru Bimbingan dan Konseling  
SMP di P2KKG Jakarta Timur dengan  
Menggunakan Model Kirkpatrick

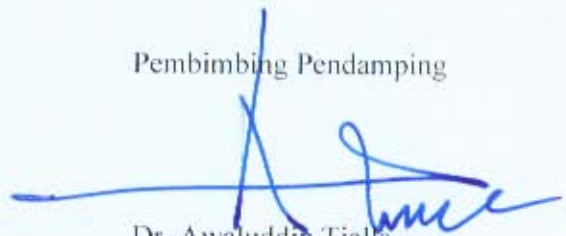
Nama Mahasiswa : **Minah**  
No Registrasi : 1726149016  
Program Studi : Magister (S-2) Bimbingan dan Konseling  
Tanggal Ujian : 6 Februari 2017

Pembimbing Utama



Dr. Aip Badrujaman, M.Pd.  
NIP. 197911292008121002

Pembimbing Pendamping



Dr. Awaluddin Tjalla  
NIP. 196011121985031001

**Panitia Ujian Tesis**

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si. ( Penanggungjawab ) *		24- 2- 2017
Dr. Anan Sutisna, M.Pd. ( Wakil Penanggungjawab)**		24- 2- 2017
Dr. Dede Rahmat Hidayat, M.Psi. ( Ketua Penguji )***		17- 2- 2017
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi ( Anggota )****		22- 2- 2017
Dr. Anan Sutisna, M.Pd. ( Anggota)****		24- 2- 2017

Catatan :

- \* Dekan FIP
- \*\* Wakil Dekan I
- \*\*\* Ketua Program Studi Magister Bimbingan Konseling
- \*\*\*\* Dosen Penguji

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya mahasiswa S2 Bimbingan dan  
Konseling Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Minah

Nomor Registrasi : 1726149016

Jurusan : Magister Bimbingan dan Konseling

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul "Evaluasi Pelatihan  
Guru Bimbingan dan Konseling SMP di P2KKG Jakarta Timur dengan  
Menggunakan Model Kirkpatrick", adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan April 2016.
2. Bukan merupakan hasil duplikasi tesis yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung akibat yang timbul jika pernyataan ini tidak benar.

Jakarta, 8 Februari 2017

Yang membuat pernyataan



Minah

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala kasih sayang dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Evaluasi Pelatihan Guru Bimbingan dan Konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur (Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick).”

Sebagai rasa syukur, penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung terselesainya tesis ini, yaitu :

Dr. Sofia Hartati, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.

Dr. Dede Rahmat Hidayat, M.Psi, selaku koordinator Program Studi Magister Bimbingan dan Konseling yang mengarahkan dan memberikan motivasi, ilmu yang bermanfaat bagi peneliti selama mengikuti pendidikan di program studi Magister (S-2) bimbingan dan konseling serta menjadi uji ahli dalam instrumen penelitian.

Dr. Aip Badrujaman, M.Pd, selaku dosen pembimbing utama dan Dr. Awaluddin Tjalla, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan arahan dan kepercayaan pada peneliti untuk melakukan penelitian dengan baik.

Dr. Anan Sutisna, M.Pd, ibu Dra. Asni, M.Pd, dan bapak Imam Bukhari, M.Pd yang telah berkenan sebagai uji ahli instrumen dan memberikan arahan pada instrumen penelitian.

Bapak-Ibu dosen bimbingan dan konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan motivasi serta sumbangsih pemikiran dalam penulisan tesis.

Pimpinan P2KGGK Jakarta Timur yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan riset penelitian tesis.

Kepala Sekolah Menengah Pertama di Jakarta Timur yang telah mengikutsertakan bapak/ibu guru bimbingan dan konseling mengikuti kegiatan pelatihan di P2KGGK Jakarta Timur.

Guru dan siswa/i SMP wilayah Jakarta Timur yang telah membantu kelancaran pelaksanaan penelitian.

Suami tercinta dan orang tua-Ku yang telah memberikan motivasi, dukungan moril dan materil hingga terselesainya tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu segala saran yang berguna demi kesempurnaan tulisan ini, penulis ucapkan terima kasih.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis dan para pembaca umumnya. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan, panjang umur, dan sehat selalu atas kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Jakarta, 8 Februari 2017

Penulis

**MINAH**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA UJIAN	
TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR NOTASI DAN SINGKATAN.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I       PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Kegunaan Hasil Penelitian.....	14
BAB II       ACUAN TEORITIK.....	16
A. PENGERTIAN EFEKTIVITAS.....	16
B. PELATIHAN ( <i>TRAINING</i> ).....	17
1. Pengertian Pelatihan( <i>training</i> ).....	17
2. Tujuan Pelatihan.....	21
3. Metode Pelatihan.....	21
4. Elemen-elemen Pelatihan.....	29



	C. KOMPETENSI GURU BIMBINGAN DAN KONSELING..	30
	D. TUGAS PERKEMBANGAN PESERTA DIDIK SMP.....	37
	E. PENGERTIAN EVALUASI.....	40
	F. MODEL EVALUASI KIRKPATRICK.....	43
	G. PELATIHAN GURU BK SMP DI P2KGK.....	55
	H. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN.....	59
BAB III	DESKRIPSI METODE DAN TEKNIK PENELITIAN.....	61
	A. Tujuan Penelitian.....	61
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	62
	C. Pendekatan, Metode, dan Desain Penelitian.....	63
	D. Subjek Penelitian.....	65
	E. Rancangan Penelitian Evaluasi Kirkpatrick.....	67
	F. Instrumen Penelitian.....	68
	G. Kisi-kisi Instrumen.....	75
	H. Uji Instrumen.....	79
	1. Validitas.....	79
	2. Derajat Kesukaran.....	83
	3. Derajat Beda.....	84
	I. Teknik Analisis Data.....	84
	J. Uji Kredibilitas.....	86
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
	A. Deskripsi Hasil Evaluasi.....	87
	B. Pembahasan.....	110
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	119
	B. Rekomendasi.....	121

## **DAFTAR NOTASI DAN SINGKATAN**

### **Daftar Notasi**

$\Sigma$  : Sigma

### **Daftar Singkatan**

BK : Bimbingan dan Konseling  
DCM : Daftar Cek Masalah  
DKI : Daerah Khusus Ibukota  
LPMP : Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan  
LSP : Lembaga Sertifikasi Profesi  
MGBK : Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling  
MI : Madrasah Ibtidaiyah  
P2KGK : Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Kejuruan  
PKB : Pengembangan Profesi Berkelanjutan  
PLPG : Pendidikan Latihan Profesi Guru  
PNS : Pegawai Negeri Sipil  
PP : Peraturan Pemerintah  
PPPTK/P4TK : Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan  
Pusdiklatjur : Pusat Pendidikan Pelatihan Pendidikan Kejuruan  
SD : Sekolah Dasar  
SMP : Sekolah Menengah Pertama  
SMA : Sekolah Menengah Atas  
SMK : Sekolah Menengah Kejuruan  
SKKPD : Standar Kompetensi Kemandirian Peserta Didik  
TK : Taman Kanak-kanak

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Dinamika Aksi Model CIPP.....	50
Gambar 3.1	Desain Kirkpatrick.....	Evaluasi 65
Gambar 3.2	Triangulasi.....	86
Grafik 4.1	Deskripsi narasumber pelatihan guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur.....	90
Grafik 4.2	Deskripsi materi pelatihan guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur.....	92
Grafik 4.3	Deskripsi fasilitas pelatihan guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur.....	93
Grafik 4.4	Deskripsi Jadwal pelatihan guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur.....	94
Grafik 4.5	Deskripsi <i>reaction</i> (reaksi) pelatihan guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur.....	95
Grafik 4.6	<i>Learning</i> (hasil belajar) pelatihan guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur.....	99
Grafik 4.7	<i>Learning</i> (hasil belajar) peserta pelatihan materi pendidikan karakter.....	100
Grafik 4.8	<i>Learning</i> (hasil belajar) peserta pelatihan materi konseling individu.....	100
Grafik 4.9	<i>Learning</i> (hasil belajar) peserta pelatihan materi perancangan program.....	101
Grafik 4.10	<i>Learning</i> (hasil belajar) peserta pelatihan materi bimbingan kelompok.....	102
Grafik 4.11	<i>Learning</i> (hasil belajar) peserta pelatihan materi asesmen dalam BK.....	102
Grafik 4.12	<i>Behaviour</i> (perilaku) alumni pelatihan materi pendidikan karakter.....	104
Grafik 4.13	<i>Behaviour</i> (perilaku) alumni pelatihan materi konseling individu.....	104

Grafik 4.14	<i>Behaviour</i> (perilaku) alumni pelatihan materi perancangan program.....	105
Grafik 4.15	<i>Behaviour</i> (perilaku) alumni pelatihan materi bimbingan kelompok.....	106
Grafik 4.16	<i>Behaviour</i> (perilaku) alumni pelatihan materi asesmen.....	106
Grafik 4.17	Komponen <i>Behaviour</i> (perilaku) alumni pelatihan di P2KKG Jakarta Timur.....	107
Grafik 4.18	<i>Result</i> (dampak) konseling individu bagi peserta didik.....	108
Grafik 4.19	<i>Result</i> (dampak) bimbingan kelompok bagi peserta didik.....	109
Grafik 4.20	Komponen <i>result</i> (dampak) pelatihan bagi peserta didik.....	109

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbandingan antara pendidikan dan pelatihan.....	19
Tabel 2.2	Standar kompetensi konselor.....	33
Tabel 2.3	Hubungan antara tugas perkembangan dengan aspek perkembangan.....	39
Tabel 2.4	Materi pelatihan guru BK di P2KKGK.....	56
Tabel 2.5	Tahapan proses konseling.....	57
Tabel 3.1	Daftar peserta pelatihan di P2KKGK Jakarta Timur.....	66
Tabel 3.2	Rancangan penelitian evaluasi Kirkpatrick.....	67
Tabel 3.3	Rancangan instrumen evaluasi Kirkpatrick.....	68
Tabel 3.4	Kisi-kisi instrumen <i>reaction</i> (reaksi).....	75
Tabel 3.5	Kisi-kisi instrumen <i>learning</i> (hasil belajar).....	76
Tabel 3.6	Kisi-kisi instrumen <i>behaviour</i> (perilaku).....	77
Tabel 3.7	Pedoman wawancara.....	78
Tabel 3.8	Kisi-kisi instrumen konseling individu.....	79
Tabel 3.9	Kisi-kisi instrumen bimbingan kelompok.....	79
Tabel 4.1	Kriteria keberhasilan <i>reaction</i> (reaksi).....	89
Tabel 4.2	Kategori presentase <i>learning</i> (hasil belajar).....	97
Tabel 4.3	Tabulasi hasil tes peserta pelatihan.....	98
Tabel 4.4	Klasifikasi kategori hasil tes.....	99
Tabel 4.5	Kriteria keberhasilan <i>behaviour</i> (perilaku).....	103
Tabel 4.6	Kategori <i>behaviour</i> (perilaku).....	107
Tabel 4.7	Kriteria keberhasilan <i>result</i> (dampak).....	108
Tabel 4.8	Hasil evaluasi pelatihan di P2KKGK Jakarta Timur.....	117

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen komponen *reaction* (reaksi)
2. Instrumen komponen *learning* (hasil belajar)
3. Instrumen komponen *behaviour* (perilaku)
4. Instrumen komponen *result* (dampak)
5. Validitas kesukaran butir soal pilihan ganda
6. Analisis kesukaran soal dan daya beda
7. Materi pelatihan
8. Dokumentasi
9. Riwayat hidup penulis

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, memotivasi guru untuk meningkatkan pengembangan profesi berkelanjutan. Proses peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi guru diharapkan dapat terprogram serta terlaksana dengan baik, sehingga diperlukan wadah pembinaan guru yang mandiri dan profesional. Organisasi profesi yang bergerak dalam pendidikan akan sangat membantu tenaga pendidik dalam menjalankan keprofesionalannya.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 44 ayat 1 mengamanatkan bahwa Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah perlu membina dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK/P4TK) dan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) merupakan tempat pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat.

PPPPTK didirikan pada tahun 2007, berdasarkan pada Peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 08 tahun 2007, telah melakukan berbagai jenis kegiatan dibidang Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan serta Bimbingan Konseling (BK) mulai dari penyusunan silabus, modul pembelajaran, pengembangan bahan ajar, video pembelajaran sebagai alat bantu pembelajaran, model-model dan strategi layanan bimbingan dan konseling sampai dengan

berbagai model Pendidikan dan Pelatihan (*training*) untuk meningkatkan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Model Pendidikan dan Pelatihan (*training*) tersebut di desain secara kolaboratif oleh tenaga struktural dan fungsional dengan harapan mampu mewujudkan sebuah institusi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling yang profesional dan berwawasan internasional.

Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) adalah lembaga yang berada di tingkat provinsi di bawah Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. LPMP dikembangkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 087/O/2003, tanggal 4 Juli 2003. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 pasal 3 disebutkan bahwa fungsi LPMP sebagai berikut :

- a. pemetaan mutu pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah;
- b. pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah;
- c. supervisi satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah dalam pencapaian standar mutu pendidikan nasional;
- d. fasilitasi peningkatan mutu pendidikan terhadap satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah dalam penjaminan mutu pendidikan;
- e. pelaksanaan kerja sama di bidang penjaminan mutu pendidikan; dan
- f. pelaksanaan urusan administrasi LPMP

Pengembangan profesi berkelanjutan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah berada di wilayah kotamadya, berdasarkan Peraturan



Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 350 tahun 2014 tentang pembentukan, organisasi dan tata kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Kejuruan (P2KGGK), provinsi DKI berada di 5 wilayah Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta yaitu P2KGGK Jakarta Pusat, P2KGGK Jakarta Utara dan Kepulauan Seribu, P2KGGK Jakarta Barat, P2KGGK Jakarta Selatan, dan P2KGGK Jakarta Timur.

Peraturan Gubernur nomor 350 tahun 2014 Pasal 4 menyebutkan P2KGGK mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru pada semua jenjang pendidikan dan peserta didik kejuruan. Berita Jakarta (2015) menuliskan berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala P2KGGK, Dinas Pendidikan DKI Jakarta kotamadya Jakarta Timur, Ungkadi mengatakan, saat ini masih banyak guru yang belum memiliki sertifikasi keahlian. Keberadaan P2KGGK tentu sangat menguntungkan bagi para guru karena instansi tersebut terdapat Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) milik Pemerintah di Provinsi DKI Jakarta.

Berbagai usaha dilakukan oleh pemerintah dalam memperbaiki kualitas pendidik (guru) melalui dukungan sistem baik yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah agar pendidik lebih profesional. Guru merupakan faktor dominan dalam menentukan kualitas pendidikan serta memberikan kontribusi cukup besar guna menentukan kualitas lulusan. Upaya yang dilakukan pemerintah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional antara lain diberikan pelatihan (*training*), penataran-penataran, seminar, lokakarya bagi pelaksana pendidikan khususnya pendidik.

Laju pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi itu sendiri menuntut keberadaan manusia terdidik yang memiliki kesiapan mental serta kemampuan menyerap proses alih teknologi dan menerapkannya dalam kehidupan nyata, karena konsep pendidikan pada saat ini tidak lagi hanya dibebankan pada peningkatan kuantitas tetapi juga kualitas. Meskipun kualitas pendidikan merupakan suatu konsep yang sangat kompleks, karena menyangkut berbagai aspek yang berkenaan dengan keprofesionalan pendidik, proses pembelajaran, dan dukungan sistem. Keprofesional guru dapat ditingkatkan melalui pelatihan (*training*) yang diselenggarakan oleh LSP belum membawa dampak keprofesionalan guru.

Hal ini berdasarkan hasil penelitian Murdadi & Sulistari (2015) menyatakan bahwa guru sertifikasi kurang menguasai kompetensi khususnya kompetensi profesional, belum ada upaya peningkatan kualitas pendidikan dikarenakan penguasaan kompetensi profesional masih kurang, seperti metode mengajar dan pemanfaatan teknologi. Adanya guru sertifikasi tidak berdampak pada peningkatan kompetensi profesional. Secara tidak langsung penguasaan kompetensi profesional masih tetap seperti sebelum adanya guru sertifikasi.

Sutrisno (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Assesment sertifikasi guru kelas Madrasah Ibtidaiyah (MI) melalui Pendidikan Latihan Profesi Guru (PLPG) pada guru kelas MI adalah kurang efektif dilihat pada sisi teknis waktu yang singkat sehingga pemahaman guru kurang, sarana prasarana dan biaya sebagai penunjang ketercapaian tujuan pembelajaran belum terpenuhi, selain itu buku kurikulum 2013 belum terdistribusikan.

Abubakar (2015) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa dampak sertifikasi tidak terlalu mempengaruhi kompetensi guru, banyak guru yang merasa bahwa kompetensi yang dimiliki tidak terlalu berbeda sebelum dan sesudah mendapat sertifikat pendidik.

Puspitasari (2016) mengatakan kegiatan pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling yang diselenggarakan oleh P2KGK selama 5 hari untuk jenjang SMP pada tahun 2016, berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* dari 40 orang *sampel* guru dideskripsikan bahwa 20 orang (50 %) mengalami peningkatan, 1 orang (2,5 %) tetap, 5 orang (12,5 %) mengalami penurunan, dan 14 orang (35 %) datanya tidak dapat diolah. Penyebab data yang tidak dapat diolah adalah 3 orang (7,5 %) tidak mengikuti *pre-test* dan *post-test*, 7 orang (17,5 %) tidak mengikuti *pre-test*, dan 4 orang (10 %) tidak mengikuti *post-test*.

Berdasarkan data tersebut diatas, keberadaan pelatihan (*training*) belum dapat mewujudkan peningkatan kompetensi guru BK, sehingga hal ini perlu dievaluasi yang hasilnya menjadi dasar pertimbangan dalam penyusunan program pelatihan (*training*) tahun berikutnya. Salah satu upaya P2KGK Jakarta Timur dalam menyelenggarakan pelatihan (*training*) untuk meningkatkan kompetensi guru Bimbingan Konseling di wilayah Jakarta Timur dengan menghadirkan narasumber yang kompeten dalam bidang keahlian masing-masing. Sehingga guru BK yang telah mengikuti pelatihan (*training*) diharapkan dapat mengaplikasikan hasil pelatihan (*training*) di tempat tugas.

Hasil survai terhadap 23 orang guru bimbingan dan konseling Sekolah menengah Pertama (SMP) yang telah mengikuti pelatihan pada tahun 2015 menyatakan bahwa pelatihan peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling belum optimal, sebagaimana dijabarkan oleh data sebagai berikut :

1. Kepuasan peserta belum optimal dalam hal fasilitas yang diberikan di tempat pelatihan yaitu 34,78 %, jadwal pelatihan 52,17 %, dan durasi setiap sesi pelatihan 43,48 %.
2. Pemahaman terhadap materi pelatihan belum optimal, hal ini dinyatakan bahwa ada peserta yang mampu memahami materi pelatihan antara 26-50 % sebanyak 21,74 % dan peserta dapat memahami materi pelatihan antara 1-25% sebanyak 8,70 %.
3. Pengaplikasian materi pelatihan di sekolah masing-masing belum optimal, hal ini dinyatakan bahwa tidak semua peserta langsung mengaplikasikan materi pelatihan karena terkendala berbagai hal antara lain kurang paham terhadap materi yang disampaikan sehingga 65,22 % peserta mampu mengaplikasikan setelah 5-8 bulan setelah pelatihan. Pengaplikasian ini dilakukan dari dukungan system setelah *review* di Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK).
4. Dampak pelatihan terhadap peserta didik belum optimal dalam kegiatan bimbingan kelompok 43,48 % dan kepuasan peserta didik dalam pelaksanaan konseling individu 47,83 %.

Berdasarkan data tersebut diatas, pelatihan peningkatan kompetensi guru Bimbingan Konseling pada tahun 2015 dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk memenuhi kepuasan peserta perlu ditingkatkan dalam hal keterampilan melibatkan peserta, fasilitas, jadwal, dan durasi antar sesi kegiatan. Kepuasan peserta yang belum optimal berdampak kepada pemahaman peserta terhadap materi, aplikasi pelatihan dan kepuasan peserta didik dalam menerima layanan bimbingan dan konseling.

Peraturan Pemerintah (PP) nomor 14 tahun 1994 menegaskan bahwa pelatihan (*training*) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan jabatannya. Puspitasari (2016) menambahkan bahwa kompetensi guru baik PNS maupun honorer perlu ditingkatkan untuk pemberian layanan terbaik bagi peserta didik, oleh karena itu sasaran pelatihan (*training*) P2KGK Jakarta Timur menyeluruh kepada semua guru. Namun realisasi program pelatihan (*training*) belum sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan tidak *ballance* antara waktu, anggaran yang tersedia, jumlah guru dan kegiatan yang telah terprogram.

Pemerintah Daerah Jakarta Timur memberikan wewenang kepada P2KGK untuk meningkatkan kompetensi guru dengan memberikan 20 kegiatan pelatihan (*training*) per-tahun dan satu kegiatan pelatihan (*training*) diperuntukkan 100 orang peserta, sementara jumlah Guru baik PNS maupun honorer di wilayah Jakarta Timur ada 30.530 orang. Hal ini belum *ballance* antara anggaran dengan jumlah guru yang ada. Sehingga akumulasi per-tahun

guru yang diikutsertakan dalam pelatihan (*training*) sebanyak 2.000 orang dan yang belum mengikuti kegiatan 28.530 orang.

Beberapa kajian tersebut diatas sangat menarik untuk dievaluasi agar perencanaan dapat terealisasi sesuai harapan. Menurut American School Counselor Association (ASCA), (2010) evaluasi adalah "*A process used by an individual or group to determine progress or quality; evaluation is a key element in any improvement process*". "Sebuah proses yang digunakan oleh seorang individu atau kelompok untuk menentukan kemajuan atau kualitas; evaluasi merupakan elemen kunci dalam setiap proses perbaikan. Defenisi Evaluasi menurut Gay (1981) dalam Coy (1990) adalah "*evaluation as the systematic process of collecting and analyzing data in order to make decisions for program improvement*". Evaluasi sebagai proses sistematis mengumpulkan dan menganalisis data untuk membuat keputusan untuk program perbaikan.

Menurut Stufflebeam (2007), mendefinisikan *evaluation means a study designed and conducted to assist some audience to assess an object's merit and worth*. Evaluasi merupakan sebagai proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk menguji kelebihan dan kelayakan program. Menurut Dimmit dalam Aucoin (2013) mengatakan *Evaluation is a work in progress, like any human endeavor. As we might say to our students, taking that first step in a new direction may be the hardest, but with others sharing the path and the knowledge that our goal is a worthy one, we can make the journey*. Menurut Dimmit Evaluasi adalah membuat data base pekerjaan

yang dilakukan konselor. Awalnya mungkin sulit dilakukan akan tetapi dengan keterampilan dan pengetahuan konselor dapat melakukannya.

Badrujaman (2014) mengatakan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses, artinya bahwa evaluasi merupakan suatu kegiatan yang di dalamnya terdapat serangkaian prosedur serta tahap kegiatan yang harus dilakukan. Badrujaman (2014) juga menyebutkan bahwa hasil evaluasi digunakan untuk mengambil suatu keputusan, apakah program sudah baik atau tidak, apakah program dapat diteruskan, perlu diperbaiki, atau bahkan diganti dengan program lain.

Evaluasi dapat menggunakan beragam model, namun tujuan dari setiap model secara sistematis untuk menentukan kualitas dan perbaikan program. Salah satu model evaluasi yang dilakukan secara sistematis adalah model evaluasi Kirkpatrick. Evaluasi Kirkpatrick terdiri atas 4 level sebagai berikut :

*Level 1- reaction : evaluation to learn participants' perception to the training program*

*Level 2 -learning :evaluate to determine whether participants have learned the course subject matter*

*Level 3-behavior : evaluated participants' use of newly acquired job skills on the job*

*Level 4-results : evaluate the organizational impact of training on company's workforce (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2008).*

Komponen pada level 1 adalah reaksi, merupakan evaluasi belajar persepsi peserta untuk program pelatihan (*training*); Level 2 *Learning*, yaitu mengevaluasi untuk materi yang telah disampaikan oleh narasumber; Level 3 *behavior*, yaitu mengevaluasi peserta tentang keterampilan yang dimiliki setelah selesai melaksanakan pelatihan (*training*); level 4 *results* yaitu mengevaluasi dampak pelatihan (*training*) ketika peserta kembali ke tempat tugas.

Pelatihan (*training*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Melalui pelatihan (*training*) pihak pengelola dapat mengupayakan mengurangi kesenjangan antara kompetensi yang ada dengan kompetensi yang diharapkan. Organisasi pelatihan merupakan bagian integral dari sistem pengembangan karir tenaga kependidikan yang mempunyai keterkaitan erat terhadap pola perencanaan dan pola karir tenaga kependidikan dan diharapkan setelah mengikuti pelatihan (*training*) peserta dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilakunya sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan pelatihan (*training*) sangat ditentukan oleh komponen-komponen pelatihan yang merupakan suatu totalitas yang utuh dan menyeluruh.

Menurut Basarab dan Root (1993) agar pelatihan (*training*) dapat terlaksana dengan efektif, maka harus memperhatikan komponen berikut ini :

- (1). *arrange facilities to conduct training according to specifications detailed during the curriculum design process.*
- (2). *prepare the trainer. This activity includes running train-the-trainer session where trainers are certified to teach the new course.*
- (3). *enroll and schedule participants.*

Unsur-unsur komponen yang dimaksud adalah (1). fasilitas yang disediakan penyelenggara selama kegiatan berlangsung. (2). Narasumber sesuai dengan bidangnya. (3). Peserta dan jadwal kegiatan. Pada pelatihan (*training*) pelayanan yang membuat peserta pelatihan (*training*) merasa puas adalah pelayanan yang berpihak kepada peserta pelatihan. Hal ini merupakan salah satu indikator untuk menilai tingkat keberhasilan penyelenggaraan pelatihan (*training*).



Sugiri (2015) mengemukakan hasil analisis korelasi sederhana antara kualitas layanan dengan kepuasan peserta dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,4539 ( $r_{y1} = 0,4539$ ). Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara kualitas layanan dengan kepuasan peserta tergolong positif, artinya semakin tinggi kualitas layanan akan semakin tinggi pula kepuasan peserta.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti tentang Efektivitas Pelatihan (*Training*) Guru Bimbingan dan Konseling SMP di P2KGK Jakarta Timur Menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan evaluasi Kirkpatrick sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan peserta mengikuti pelatihan (*training*) di P2KGK Jakarta Timur ?
2. Bagaimana pengetahuan peserta pelatihan (*training*) setelah mengikuti rangkaian kegiatan di P2KGK Jakarta Timur ?
3. Apakah peserta pelatihan (*training*) dapat mengaplikasikan keilmuan yang telah diperoleh di P2KGK Jakarta Timur ketika kembali ke tempat tugas ?
4. Bagaimana kepuasan peserta didik dalam kegiatan konseling individu setelah guru bimbingan dan konseling mengikuti pelatihan (*training*) di P2KGK Jakarta Timur ?

5. Bagaimana kepuasan peserta didik dalam kegiatan bimbingan kelompok setelah guru bimbingan dan konseling mengikuti pelatihan (*training*) di P2KGGK Jakarta Timur ?
6. Apakah efektif pelaksanaan pelatihan (*training*) yang diselenggarakan oleh P2KGGK Jakarta Timur ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, terlihat bahwa banyak sekali permasalahan yang perlu dikaji dan diteliti lebih lanjut. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada meliputi keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Efektivitas Pelatihan (*training*) Guru Bimbingan dan Konseling SMP di P2KGGK Jakarta Timur Menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dapat dirumuskan masalah yang perlu dikaji lebih lanjut tentang pelatihan (*training*) di P2KGGK Jakarta Timur dengan menggunakan evaluasi Kirkpatrick yang terdiri atas 4 level sebagai berikut :

#### 1. *Reaction* (reaksi)

Permasalahan yang terkait pada level *reaction* (reaksi), dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi narasumber pelatihan (*training*) di P2KGGK Jakarta Timur sesuai dengan bidangnya ?

- b. Apakah materi pelatihan (*training*) di P2KKGK Jakarta Timur sesuai dengan kebutuhan di sekolah ?
- c. Apakah fasilitas yang diberikan saat pelatihan (*training*) di P2KKGK Jakarta Timur memberikan kenyamanan peserta ?
- d. Apakah jadwal kegiatan pelatihan (*training*) di P2KKGK Jakarta Timur sesuai dengan kebutuhan setiap sesi materi ?

2. *Learning* (hasil belajar)

Permasalahan yang terkait pada level *learning* (hasil belajar), dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengetahuan pendidikan karakter peserta setelah mengikuti pelatihan (*training*) ?
- b. Bagaimana pengetahuan konseling individu peserta setelah mengikuti pelatihan (*training*) ?
- c. Bagaimana pengetahuan bimbingan kelompok peserta setelah mengikuti pelatihan (*training*) ?
- d. Bagaimana pengetahuan perencanaan program bimbingan dan konseling peserta setelah mengikuti pelatihan (*training*) ?
- e. Bagaimana pengetahuan asesmen peserta setelah mengikuti pelatihan (*training*) ?

3. *Behaviour* (perilaku)

Permasalahan yang terkait pada level *behaviour* (perilaku) dapat terlihat setelah peserta kembali ke tempat tugas, dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terjadi peningkatan kompetensi alumni di tempat tugas sebagai bentuk aplikasi hasil pelatihan (*training*) pendidikan karakter ?
- b. Apakah terjadi peningkatan kompetensi alumni di tempat tugas sebagai bentuk aplikasi hasil pelatihan (*training*) konseling individu ?
- c. Apakah terjadi peningkatan kompetensi alumni di tempat tugas sebagai bentuk aplikasi hasil pelatihan (*training*) bimbingan kelompok ?
- d. Apakah terjadi peningkatan kompetensi alumni di tempat tugas sebagai bentuk aplikasi hasil pelatihan (*training*) perancangan program bimbingan dan konseling ?
- e. Apakah terjadi peningkatan kompetensi alumni di tempat tugas sebagai bentuk aplikasi hasil pelatihan (*training*) asesmen ?

#### 4. *Result* (dampak)

Permasalahan yang terkait pada level *result* (dampak), dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana kepuasan peserta didik terhadap layanan konseling individu yang dilakukan guru bimbingan dan konseling sebagai dampak dari pelatihan (*training*) ?
- b. Bagaimana kepuasan peserta didik terhadap bimbingan kelompok yang dilakukan oleh guru bimbingan dan konseling sebagai dampak pelatihan (*training*) ?

### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai berikut :

1. Kegunaan secara teoritis

Mengembangkan konsep, teori, dan prinsip pengembangan ilmu pendidikan yang berhubungan dengan efektivitas kegiatan pelatihan (*training*) dan evaluasi program bimbingan dan konseling.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi penyelenggara program pelatihan (*training*) di P2KKGK Jakarta Timur sebagai landasan strategis dan praktis dalam merencanakan kegiatan yang akan datang agar lebih efektif dan efisien.
- b. Bagi para peserta pelatihan (*training*) guru BK diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan motivasi untuk peningkatan kualitas diri dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling
- c. Bagi mahasiswa sebagai kajian dan analisa pengembangan teoritik tentang pentingnya pelatihan (*training*) bagi guru bimbingan konseling dalam rangka meningkatkan kompetensi.
- d. Bagi tempat tugas alumni pelatihan (*training*) sebagai input untuk peningkatan pelayanan bimbingan dan konseling dalam merumuskan pola layanan untuk mencapai kepuasan peserta didik.
- e. Bagi perguruan tinggi dan jurusan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kumpulan karya ilmiah di Universitas Negeri Jakarta, khususnya program studi bimbingan dan konseling untuk dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya serta rekomendasi bagi peneliti untuk penyempurnaan penelitian.

## **BAB II**

### **ACUAN TEORIETIK**

#### **A. PENGERTIAN EFEKTIVITAS**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1993) dikemukakan bahwa kata efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti keberhasilan, berpengaruh, dan berkesan. Efektivitas berarti menekankan pada perbandingan antara rencana dengan tujuan yang dicapai hingga pada akhirnya tercipta suatu keberhasilan. Menurut Miarso dalam Warsita (2008) mengatakan bahwa efektif berarti bermanfaat dan bertujuan. Efektivitas berarti segala sesuatu yang dapat bermanfaat dan bertujuan bagi diri sendiri dan orang lain. Menurut Sutikno dalam Warsita (2008) mengatakan efektif berarti mudah, menyenangkan, dan dapat tercapai tujuan. Efektivitas berarti sesuatu yang memungkinkan seseorang dapat mengetahui dengan mudah, menyenangkan, dan tercapainya tujuan. Menurut Dick & Reiser dalam Warsita (2008) juga mengatakan efektif berarti keterampilan spesifik, ilmu pengetahuan, dan sikap. Efektivitas mengandung pengertian sesuatu yang memungkinkan seseorang untuk belajar keterampilan spesifik (khusus), ilmu pengetahuan, dan sikap sehingga membuat seseorang merasa senang.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas berarti segala sesuatu yang dapat bermanfaat bagi seseorang yang memungkinkan orang tersebut dapat belajar keterampilan yang spesifik

(khusus), ilmu pengetahuan, dan ia merasa senang atas sikapnya itu sehingga orang tersebut dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan.

## **B. PELATIHAN (*TRAINING*)**

### **1. Pengertian Pelatihan (*training*)**

Pelatihan (*training*) berbeda dengan konsep pendidikan, meskipun sering disebut menjadi satu kesatuan, persamaannya adalah mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 pasal 1 ayat 1 Pendidikan dan Pelatihan (*training*) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Menurut Atmodiwiryo (1993) Pendidikan dan pelatihan (*training*) adalah suatu proses kegiatan belajar mengajar yang terjadi baik dalam suatu ruangan tertentu atau di lapangan. Pendidikan dan pelatihan (*training*) merupakan dua terminologi yang hampir sama baik dari makna ataupun pelaksanaannya, namun demikian secara ruang lingkup, karakteristik, dan tujuan pelaksanaannya berbeda. Secara tujuan pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau sikap seseorang sehingga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sedangkan pelatihan (*training*) merupakan sebuah proses untuk membantu seseorang untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan pengetahuan, dan sikap yang layak.

Notoatmodjo (2003) dalam Sinambela (2012) juga mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan (*training*) dimaknai sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sumarsono (2009) dalam Sinambela (2012) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (*training*)

merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan dan pelatihan (*training*) tidak hanya menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja.

Bernardin & Russel (1993) mengatakan *Training is defined as any attempt to improve employee performance on currently held job or one related to it. To be effective, training should be designed to meet the goals of the organization while simultaneously meeting the goals of individual employees.*

Pelatihan adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang ditangani sekarang atau sesuatu hal yang terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan akan efektif jika terdapat tenaga ahli dan didesain sedemikian rupa agar tujuan organisasi dan individu tercapai.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan (Gary Dessler, 2004 dalam Sinambela, 2012). Sinamora (2001) dalam Sinambela (2012) juga mendefinisikan pelatihan (*training*) adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau pun perubahan sikap seseorang. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pengembangan keterampilan tertentu (Sinambela, 2012). Menurut Usman (1998) pelatihan (*training*) berarti adalah usaha sadar untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Ridha (2006) juga mendefinisikan pelatihan (*training*) sebagai sekumpulan kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki pengetahuan dan *skill* seseorang dengan berdasarkan pada pertimbangan bahwa kegiatan tersebut bias dipraktikkan dalam pekerjaan. Kemampuan untuk menjalankan pekerjaan tidaklah cukup untuk mencapai tujuan suatu unit kerja oleh karena itu dibutuhkan juga kemampuan untuk



bekerja sama, membangun spirit, konektivitas, dan menerima kelebihan serta kekurangan diri sendiri dan orang lain.

Lebih jelasnya perbedaan pendidikan dan Pelatihan (*training*) dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan antara Pendidikan dan Pelatihan (*training*)**  
**Sinambela (2012)**

No	Aspek yang Dibandingkan	Pendidikan	Pelatihan ( <i>training</i> )
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh	Khusus hal-hal tertentu
2.	Area dan penekanan kemampuan	Kognitif, afektif	Psikomotor
3.	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (diatas satu tahun)	Pendek dibawah satu tahun
4.	Materi yang disampaikan	Lebih umum	Lebih khusus
5.	Penggunaan metode belajar mengajar	Konvensional dalam bentuk klasikal	Inconventional melibatkan " <i>edu game</i> "
6.	Penghargaan akhir proses	Gelar (Ijazah)	Sertifikat

Menurut Notoatmodjo (2009) secara konsep perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi sebagai berikut :

- (1) Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi pendidikan menekankan pada tiga kemampuan yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik.
- (2) Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu, pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotorik meskipun didasari oleh pengetahuan sikap.

Secara garis besar pendidikan dan pelatihan dapat diartikan sebagai akuisisi dari pengetahuan (*knowlodge*), keterampilan (*skill*), dan sikap

(*attitudes*) untuk mencapai tujuan individual dan organisasi saat ini dan masa depan.

Flippo (1990) mengemukakan bahwa perbedaan antara pendidikan dan pelatihan sebagai berikut : pelatihan (*training*) untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan tujuan tertentu sedangkan pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang umum.

Tolan & Lendrum (2001) mengatakan *Training is the long-awaited answer to the demand for an accessible and practical guide for trainers and educators in counselling skills, therapeutic counselling and psychotherapy*. Pelatihan (*training*) adalah melatih keterampilan konselor tentang konseling dan psikoterapi yang dilatih oleh para narasumber yang terlatih.

Tolan & Lendrum (2001) juga menjelaskan *Counselling training is difficult, demanding, complex and exhausting. Knowing this can enable us to prepare ourselves more effectively and give us permission to reach out for the help, support, insight and empathy that are essential to being an effective counsellor and trainer*. Pelatihan (*training*) bimbingan dan konseling sesuatu hal yang sulit, menuntut keterampilan, kompleks dan melelahkan, oleh karena itu agar pelaksanaan kegiatan menjadi efektif perlu mempersiapkan diri, dukungan, wawasan dan rasa empati.

Kesimpulan yang dapat diambil dari definisi di atas bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, dengan maksud untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan seseorang yang tidak terbatas pada keberhasilan selama mengikuti pelatihan (*training*), namun perlu dilihat sampai seberapa jauh para peserta pelatihan (*training*) memiliki dan menampilkan pengetahuan, keterampilan dan sikap setelah berada di tempat kerja.

## 2. Tujuan Pelatihan (*Training*)

Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 dalam Pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan pelatihan (*training*) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan institusi; menciptakan operator yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; menciptakan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat; menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Sinambela (2012) menyatakan bahwa tujuan pelatihan (*training*) adalah (1). Meningkatkan pengetahuan; (2). Membantu memiliki keterampilan; (3). Membantu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif; (4). Penekanan pada inovasi, kreativitas, dan pembelajaran; (5). Menyediakan teknik-teknik mempermudah pekerjaan; (6). Dapat berkolaborasi dengan orang lain.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka tujuan pelatihan (*training*) bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terciptanya suasana kerja yang lebih efisien dan efektif.

## 3. Metode Pelatihan (*training*)

Berbagai metode Pelatihan (*training*) dapat membantu peserta dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang baru. Metode pelatihan (*training*) yang dimaksud adalah cara atau model transfer keterampilan yang dilakukan dalam pelatihan (*training*). Dessler (2004) dalam Sinambela (2012) berpendapat bahwa pelatihan (*training*) mengacu pada metode yang digunakan oleh pegawai baru atau lama agar terampil

dalam pekerjaannya. Menurut Sihotang (2007) dalam Sinambela (2012) metode pelatihan (*training*) yang banyak digunakan dalam pelatihan (*training*) pra-jabatan adalah : (1). Ceramah, (2). Tanya jawab, (3). Peragaan, (4). Diskusi kelompok, (5). Karya tulis, dan (6). Seminar. Sementara Dessler (2004) dalam Sinambela (2012) berpendapat metode yang lazim digunakan dalam pelatihan (*training*) antara lain adalah *On the Job Training* (OJT), magang, belajar secara informasi, *Job Instruction Training* (JTI), pelajaran, pelatihan (*training*) dengan simulasi. Selanjutnya Barthos, 2004 dalam Sinambela, 2012 mengatakan bahwa metode pelatihan (*training*) antara lain : *On the Job Training* (OJT), sekolah vestibule, demonstrasi dan percontohan, simulasi, pemagangan, dan pelajaran di kelas. Sedangkan menurut Schuler, et.all, 1997 dalam Sinambela, 2012 memetakan metode Pelatihan (*training*) : (1). *On the Job Training* (OJT) antara lain latihan instruksi kerja, latihan magang; (2). *On site* bukan *on the job* antara lain interaksi yang terprogram, video tape, video disks, Interaktif Video Training (IVT), latihan telekomunikasi; (3). *Off The Job* antara lain kursus formal, simulasi, pusat Pelatihan (*training*), permainan peran, dan latihan sensitivitas. Beberapa metode pelatihan (*training*) diatas dijelaskan oleh Sinambela (2012) sebagai berikut :

**a. *On the Job Training* (OJT)**

Prosedur metode *On the Job Training* (OJT) adalah informal, observasi sederhana, mudah dan praktis, dimana peserta mempelajari tugasnya dengan mengamati perilaku pada saat bekerja, meskipun

proses ini berjalan dibawah pengawasan langsung. Berbagai aspek lain dari OJT adalah lebih formal dalam format. Motode OJT sangat tepat digunakan untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan yang dapat dipelajari dalam waktu tertentu. Adapun manfaat dari metode Pelatihan (*training*) ini adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dalam lingkungan pekerjaan serta sarana yang jelas. Keunggulan dari metode OJT adalah transfer pengetahuan atau keterampilan bisa dengan cepat dan tempo tinggi, mengingat peserta Pelatihan (*training*) berada di tempat yang sesungguhnya bekerja, sehingga mereka dapat secara langsung menerapkan keterampilan yang diperoleh. Sedangkan kelemahan metode ini antara lain penyelenggaraannya harus pada waktu yang bersamaan dan peserta tidak banyak.

**b. Latihan Instruksi Kerja atau *Job Instruction Training* (JIT)**

*Job Instruction Training* (JIT) dirancang untuk memberikan bimbingan, latihan keterampilan *on the job* kepada berbagai lapisan pegawai. JIT adalah suatu teknik bukan program dapat disesuaikan dengan usaha latihan bagi semua pegawai dalam program *off the job* maupun *on the job*. Menurut Schuler (1997) dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa ada 4 langkah melaksanakan Pelatihan (*training*) dengan metode JIT, yaitu :

- (1). Seleksi dan persiapan yang teliti dari pelatih dan peserta latihan untuk pengalaman besar yang akan diikuti

- (2). Penjelasan penuh dan demonstrasi oleh peserta Pelatihan (*training*) dari pekerjaan yang dilakukan
- (3). Kinerja *on the job* percobaan oleh peserta latihan, dan
- (4). Sesi umpan balik dan mendalam untuk membahas kinerja peserta latihan dan persyaratan kerja.

**c. Pengajaran di ruang Kelas yang dipimpin oleh instruktur**

Pengajaran di ruang kelas biasanya melibatkan pelatih yang memberikan ceramah kepada kelompok di ruang kelas walaupun dapat juga dilakukan di area pekerjaan (Mangunegara, 2001 dalam Sinambela, 2012). Pengajaran di ruang kelas tetap merupakan metode Pelatihan (*training*) yang popularymeskipun terdapat berbagai teknologi baru seperti video interaktif dan pengajaran yang dibantu oleh komputer. Pelatihan (*training*) di ruang kelas digunakan untuk kursus-kursus tentang corak peranti lunak khusus dan pemecahan masalah menggunakan corak berbagai aplikasi.

**d. Metode Simulasi**

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa sehingga para peserta pelatihan (*training*) dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya dan alumnus mampu melakukan pekerjaan yang distimulasikan tersebut. Metode stimulasi mencakup hal-hal sebagai berikut :

- (1). Simulator alat-alat, misalnya alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran atau perawat, alat-alat peraga bagi pendidikan di sekolah, *asesesment* kebutuhan peserta didik dan sebagainya.
- (2). Studi kasus, dimana peserta diberikan suatu kasus kemudian dipelajari dan didiskusikan oleh peserta pelatihan. Metode ini sangat cocok untuk para peserta manager atau administrator yang akan mengembangkan keterampilan dalam memecahkan masalah
- (3). Permainan peran, peserta diminta memainkan peran bagian-bagian dari karakter dari berbagai kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiritentang tindakan tertentu yang diciptakan bagi peserta oleh pelatih. Peserta harus mengambil alih peranan dan sikap-sikap dari orang-orang yang ditokohkan. Misalnya menjadi konselor atau konseli.
- (4). Teknik di dalam keranjang. Metode ini dilakukan dengan memberi bermacam-macam persoalan kepada peserta Pelatihan (*training*). Peserta diberikan bermacam-macam permasalahan yang harus diselesaikan dalam sebuah keranjang, kemudian peserta mengambil salah satu permasalahan yang ada dan menyelesaikannya dalam kelompok.

**e. Pemodelan Perilaku**

Pemodelan perilaku merupakan salah satu teknik yang paling efektif untuk mengajarkan keterampilan antar pribadi. Setiap

pembahasan pelatihan (*training*) biasanya langsung selama 4 jam dan berfokus pada satu keterampilan antar pribadi seperti melatih atau mengomunikasikan ide-ide, pelatihan (*training*) konselor sebaya, dan sebagainya. Setiap pembahasan menyajikan dasar berbagai perilaku utama, rekaman video, dan model pertunjukan berbagai perilaku utama, peluang praktek dengan menggunakan permainan peran, model evaluasi kinerja, dan pembahasan perancangan yang ditunjukkan untuk memahami berbagai perilaku utama agar dapat digunakan pada pekerjaan. Pada pembahasan praktek, peserta memperoleh umpan balik tentang seberapa dekat perilaku sesuai dengan perilaku utama yang ditunjukkan oleh model. Pemodelan perilaku kerja berdasarkan berbagai peristiwa nyata pada pengaturan pekerjaan tentang kebutuhan dari orang-orang yang dilatih untuk menunjukkan keberhasilan.

**f. Metode Vestibule atau Balai**

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digambarkan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode vestibule merupakan metode pelatihan (*training*) yang cocok bagi peserta yang dilatih dengan pekerjaan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dalam beberapa hari sampai dengan beberapa bulan tergantung materi yang disampaikan dan akan diawasi oleh instruktur.



#### **g. Metode Belajar Campuran**

Metode belajar campuran dilatarbelakangi oleh keterbatasan pembelajaran *online* terkait teknologi (misalnya, kapasitas saluran data yang tidak cukup, kurang koneksi kecepatan tinggi), pilihan peserta melakukan hubungan tatap muka dengan para instruktur lain dan ketidakmampuan pegawai menemukan waktu yang tidak terjadwal selama hari kerja untuk menyediakan pembelajaran dari *desktop*. Metode belajar campuran menggabungkan pembelajaran *online*, pengajaran tatap muka, serta metode lain untuk menyebarkan materi pembelajaran.

#### **h. Sistem Manajemen Pembelajaran**

Sistem Manajemen Pembelajaran (*Learning Management System-LMS*) mengacu pada teknologi yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan administrasi, pengembangan dan penyampaian seluruh program pelatihan (*training*). LMS dapat memberikan kemampuan untuk mengelola, mengirim, dan melacak aktivitas-aktivitas pembelajaran, misalnya pada pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru BK di P2KGK Jakarta Timur, Badrujaman (2016) memberikan materi tentang *google form* untuk mempermudah melakukan evaluasi bimbingan dan konseling.

#### **i. Metode Membangun Kelompok**

Metode membangun kelompok atau tim (*group or team building methods*) merupakan metode pelatihan yang dirancang untuk

meningkatkan efektivitas kelompok. Pelatihan (*training*) diarahkan pada peningkatan berbagai keterampilan peserta, dalam hal ini peserta dilatih beberapa gagasan dan pengalaman, membangun identitas kelompok, memahami hubungan antar pribadi, serta mengenal kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Metode membangun kelompok dapat digunakan dalam kegiatan bimbingan kelompok atau konseling kelompok pada tahap awal pembentukan berupa *games*.

**j. Pelatihan (*training*) Tim**

Pelatihan (*training*) tim menyelaraskan kinerja para individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Metode ini merupakan kolaborasi guru BK dengan wali kelas, guru bidang studi, orang tua, wakil bidang kesiswaaan, wakil bidang kurikulum, wakil bidang sarana dan prasarana, wakil bidang humas, dan kepala sekolah.

Menurut Gomes (2001) dalam Sinambela (2012) prinsip umum metode pelatihan sebagai berikut :

- (1). Memotivasi para peserta untuk belajar keterampilan yang baru
- (2). Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang ingin dipelajari
- (3). Harus konsisten dengan isi (misalnya menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal)
- (4). Memungkinkan partisipasi aktif dari peserta
- (5). Memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan
- (6). Memberikan umpan balik mengenai hasil yang diperoleh selama pelatihan (*training*)
- (7). Mendorong adanya implikasi yang positif alumnus setelah kembali ke tempat tugas
- (8). Harus efektif dari segi biaya

#### 4. Elemen-elemen Pelatihan (*training*)

Tolan & Lendrum (2001) mengatakan *There are three basic elements in counselling and psychotherapy training; development of knowledge and understanding, skills development and personal development. These three have a direct impact on the quality of a helping or therapeutic relationship.* Terdapat 3 elemen dasar dalam pelatihan (*training*) bimbingan dan konseling yaitu pemahaman pengetahuan, pengembangan keterampilan dan pengembangan pribadi konselor. Hal ini memiliki dampak langsung pada kualitas pemberian layanan. Kualitas merupakan hal utama dalam peningkatan mutu.

Sallis (1993), menyatakan bahwa Total Quality Management (TQM) *"is a philosophy of continuous improvement, which can provide any educational institution with a set of practical tools for meeting and exceeding present and future customers needs, wants, and expectations"*. Batasan ini dimaksudkan bahwa TQM adalah: sebuah filosofi tentang perbaikan yang berkelanjutan, yang dapat memberikan seperangkat alat bagi lembaga-lembaga pendidikan untuk memenuhi bahkan melampaui keinginan, kebutuhan dan harapan konsumen saat ini atau di masa yang akan datang. Kesesuaian antara waktu dengan materi pelatihan juga menjadi pertimbangan kualitas dalam kegiatan pelatihan (*training*).

Bor & Parmer menyebutkan *A recommendation for training is for 4 days minimum, with followup training at regular intervals, with group supervision as part of the learning.* Rekomendasi untuk pelatihan (*training*) minimum selama 4 hari, dengan Pelatihan (*training*) secara berkala.

Upaya untuk mengukur tingkat keberhasilan pelatihan (*training*) oleh suatu lembaga, diperlukan adanya suatu standar atau indikator sebagai acuan dalam menuju tujuan yang akan dicapai pada akhir suatu pelatihan. Salah satu indikator dari efektifitas dan efisiensi pelatihan manakala telah terpenuhi kebutuhan peserta pelatihan dan lembaga atau organisasi yang menugaskan peserta tersebut untuk mengikuti pelatihan dan mendapatkan hasil sesuai kebutuhan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Prior (1994) *"The revised approach, of tailoring training to individuals, has for better longterm results for the individuals and the organization, although in the short term it makes for more difficult reporting"*.

Sarana pendukung untuk meyakinkan organisasi atau lembaga yang mengirim personal untuk mengikuti pelatihan, melalui peserta akan menunjukkan suatu hasil yang tidak hanya menitikberatkan pada kuantitas, tetapi menunjukkan adanya kualitas untuk meningkatkan keterampilan sehingga layanan yang diberikan dapat lebih baik. Di sisi lain Prior (1994) menyatakan *"Other means of measuring effectiveness must be found, and other means of convincing the organization that training works. ... this word 'outcomes' ... measures of quality rather than quantity"* ... Untuk itu maka sarana untuk mengukur keefektifan suatu pelatihan harus tersedia dan teruji.

### **C. KOMPETENSI GURU BIMBINGAN DAN KONSELING**

Keberadaan guru bimbingan dan konseling (konselor) dalam sistem pendidikan nasional dinyatakan sebagai salah satu kualifikasi pendidik, sejajar dengan kualifikasi guru, dosen, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator, dan instruktur sebagaimana tercantum dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6. Masing-masing kualifikasi pendidik, termasuk konselor, memiliki keunikan konteks tugas dan ekspektasi kinerja. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor dikembangkan dan dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang menegaskan konteks tugas dan ekspektasi kinerja konselor.

Konteks tugas konselor berada dalam kawasan pelayanan yang bertujuan mengembangkan potensi dan memandirikan konseli dalam pengambilan keputusan dan pilihan untuk mewujudkan kehidupan yang produktif, sejahtera, dan peduli kemaslahatan umum. Ekspektasi kinerja konselor dalam menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling senantiasa digerakkan oleh motif altruistik, sikap empatik, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan konseli, mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan. Sosok utuh kompetensi konselor mencakup kompetensi akademik dan profesional sebagai satu keutuhan. Kompetensi akademik merupakan landasan ilmiah dari kiat pelaksanaan pelayanan profesional bimbingan dan konseling.

Kompetensi akademik merupakan landasan bagi pengembangan kompetensi profesional, yang meliputi: 1. Memahami secara mendalam konseli yang dilayani, 2. Menguasai landasan dan kerangka teoretik bimbingan dan konseling, 3. Menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling yang memandirikan, dan 4. Mengembangkan pribadi dan profesionalitas konselor secara berkelanjutan.

Unjuk kerja konselor sangat dipengaruhi oleh kualitas keempat kompetensi di atas yang dilandasi oleh sikap, nilai dan kecenderungan pribadi yang mendukung. Kompetensi akademik dan profesional konselor secara terintegrasi membangun keutuhan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Pembentukan kompetensi akademik konselor ini merupakan proses pendidikan formal jenjang Strata satu (S-1) bidang bimbingan dan

konseling, yang bermuara pada penganugerahan ijazah akademik Sarjana Pendidikan (S.Pd) bidang Bimbingan dan Konseling. Studi lanjut untuk aplikasi keilmuan lebih terarah maka jenjang pendidikan S 2 bimbingan dan konseling ditempuh untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd). Sedangkan kompetensi profesional merupakan penguasaan kiat penyelenggaraan bimbingan dan konseling yang memandirikan, yang ditumbuhkan serta diasah melalui latihan menerapkan kompetensi akademik yang telah diperoleh dalam konteks otentik.

Konselor adalah tenaga pendidik profesional yang telah menyelesaikan pendidikan akademik program studi bimbingan dan konseling yang terakreditasi. Sedangkan bagi individu yang menerima pelayanan profesi bimbingan dan konseling disebut konseli, dan pelayanan bimbingan konseling pada jalur pendidikan formal dan nonformal diselenggarakan oleh konselor pada tingkat jenjang pendidikan sesuai dengan tingkat kebutuhan peserta didik. Konselor dapat dibantu oleh konselor sebaya, yaitu peserta didik yang telah terlatih untuk menginfentalisir permasalahan teman sekelasnya atau masih dalam ruang lingkup sekolah tersebut.

Rumusan Standar Kompetensi Konselor telah dikembangkan dan dirumuskan atas dasar kerangka fikir yang menegaskan konteks tugas dan ekspekstasi kinerja konselor. Namun bila ditata dalam keempat kompetensi pendidik sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005, sebagai berikut :

**TABEL 2.2**  
**STANDAR KOMPETENSI KONSELOR**

KOMPETENSI INTI	KOMPETENSI
<b>A. Kompetensi Pedagogik</b>	
1. Menguasai teori dan praksis pendidikan	1.1. Menguasai ilmu pendidikan dan landasan keilmuannya 1.2. Mengimplementasikan prinsip-prinsip pendidikan dan proses pembelajaran 1.3. Menguasai landasan budaya dalam praksis pendidikan
2. Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku konseli	2.1. Mengaplikasikan kaidah-kaidah perilaku manusia, perkembangan fisik dan psikologis individu terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan 2.2. Mengaplikasikan kaidah-kaidah kepribadian, individualitas dan perbedaan konseli terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan 2.3. Mengaplikasikan kaidah-kaidah belajar terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan 2.4. Mengaplikasikan kaidah-kaidah keberbakatan terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan 2.5. Mengaplikasikan kaidah-kaidah kesehatan mental terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan
3. Menguasai esensi pelayanan bimbingan dan konseling dalam jalur, jenis, dan jenjang satuan pendidikan	3.1. Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jalur pendidikan formal, nonformal dan informal
<b>B. Kompetensi Kepribadian</b>	
4. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa	4.1. Menampilkan kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa 4.2. Konsisten dalam menjalankan kehidupan beragama dan toleran terhadap pemeluk agama lain 4.3. Berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur
5. Menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih	5.1. Mengaplikasikan pandangan positif dan dinamis tentang manusia sebagai makhluk spiritual, bermoral, sosial, individual, dan berpotensi 5.2. Menghargai dan mengembangkan potensi positif individu pada umumnya dan konseli pada khususnya 5.3. Peduli terhadap kemaslahatan manusia pada umumnya dan konseli pada khususnya 5.4. Menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sesuai dengan hak asasinya. 5.5. Toleran terhadap permasalahan konseli

	5.6 Bersikap demokratis.
6. Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat	6.1 Menampilkan kepribadian dan perilaku yang terpuji (seperti berwibawa, jujur, sabar, ramah, dan konsisten ) 6.2 Menampilkan emosi yang stabil. 6.3 Peka, bersikap empati, serta menghormati keragaman dan perubahan 6.4 Menampilkan toleransi tinggi terhadap konseli yang menghadapi stres dan frustrasi
7. Menampilkan kinerja berkualitas tinggi	7.1 Menampilkan tindakan yang cerdas, kreatif, inovatif, dan produktif 7.2 Bersemangat, berdisiplin, dan mandiri 7.3 Berpenampilan menarik dan menyenangkan 7.4 Berkomunikasi secara efektif
<b>C. Kompetensi Sosial</b>	
8. Mengimplementasikan kolaborasi intern di tempat bekerja	8.1 Memahami dasar, tujuan, organisasi, dan peran pihak-pihak lain (guru, wali kelas, pimpinan sekolah/madrasah, komite sekolah/madrasah) di tempat bekerja 8.2 Mengkomunikasikan dasar, tujuan, dan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling kepada pihak-pihak lain di tempat bekerja 8.3 Bekerja sama dengan pihak-pihak terkait di dalam tempat bekerja (seperti guru, orang tua, tenaga administrasi)
9. Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan dan konseling	9.1 Memahami dasar, tujuan, dan AD/ART organisasi profesi bimbingan dan konseling untuk pengembangan diri dan profesi 9.2 Menaati Kode Etik profesi bimbingan dan konseling 9.3 Aktif dalam organisasi profesi bimbingan dan konseling untuk pengembangan diri dan profesi
10. Mengimplementasikan kolaborasi antarprofesi	10.1 Mengkomunikasikan aspek-aspek profesional bimbingan dan konseling kepada organisasi profesi lain 10.2 Memahami peran organisasi profesi lain dan memanfaatkannya untuk suksesnya pelayanan bimbingan dan konseling 10.3 Bekerja dalam tim bersama tenaga paraprofesional dan profesional profesi lain. 10.4 Melaksanakan referral kepada ahli profesi lain sesuai dengan keperluan
<b>D. Kompetensi Profesional</b>	
11. Menguasai konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah konseli	11.1 Menguasai hakikat asesmen 11.2 Memilih teknik asesmen, sesuai dengan kebutuhan pelayanan bimbingan dan konseling 11.3 Menyusun dan mengembangkan instrumen



	<p>asesmen untuk keperluan bimbingan dan konseling</p> <p>11.4 Mengadministrasikan asesmen untuk mengungkapkan masalah-masalah konseli.</p> <p>11.5 Memilih dan mengadministrasikan teknik asesmen pengungkapan kemampuan dasar dan kecenderungan pribadi konseli</p> <p>11.6 Memilih dan mengadministrasikan instrumen untuk mengungkapkan kondisi aktual konseli berkaitan dengan lingkungan</p> <p>11.7 Mengakses data dokumentasi tentang konseli dalam pelayanan bimbingan dan konseling</p> <p>11.8 Menggunakan hasil asesmen dalam pelayanan bimbingan dan konseling dengan tepat</p> <p>11.9 Menampilkan tanggung jawab profesional dalam praktik asesmen</p>
12. Menguasai kerangka teoretik dan praksis bimbingan dan konseling	<p>12.1 Mengaplikasikan hakikat pelayanan bimbingan dan konseling.</p> <p>12.2 Mengaplikasikan arah profesi bimbingan dan konseling.</p> <p>12.3 Mengaplikasikan dasar-dasar pelayanan bimbingan dan konseling.</p> <p>12.4 Mengaplikasikan pelayanan bimbingan dan konseling sesuai kondisi dan tuntutan wilayah kerja.</p> <p>12.5 Mengaplikasikan pendekatan /model/jenis pelayanan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling.</p> <p>12.6 Mengaplikasikan dalam praktik format pelayanan bimbingan dan konseling.</p>
13. Merancang program Bimbingan dan Konseling	<p>13.1 Menganalisis kebutuhan konseli</p> <p>13.2 Menyusun program bimbingan dan konseling yang berkelanjutan berdasar kebutuhan peserta didik secara komprehensif dengan pendekatan perkembangan</p> <p>13.3 Menyusun rencana pelaksanaan program bimbingan dan konseling</p> <p>13.4 Merencanakan sarana dan biaya penyelenggaraan program bimbingan dan konseling</p>
14. Mengimplementasikan program Bimbingan dan Konseling yang komprehensif	<p>14.1 Melaksanakan program bimbingan dan konseling.</p> <p>14.2 Melaksanakan pendekatan kolaboratif dalam pelayanan bimbingan dan konseling.</p> <p>14.3 Memfasilitasi perkembangan akademik, karier, personal, dan sosial konseli</p> <p>14.4 Mengelola sarana dan biaya program bimbingan dan konseling</p>
15. Menilai proses dan hasil kegiatan Bimbingan dan Konseling.	<p>15.1 Melakukan evaluasi hasil, proses, dan program bimbingan dan konseling</p>

	<p>15.2 Melakukan penyesuaian proses pelayanan bimbingan dan konseling.</p> <p>15.3 Menginformasikan hasil pelaksanaan evaluasi pelayanan bimbingan dan konseling kepada pihak terkait</p> <p>15.4 Menggunakan hasil pelaksanaan evaluasi untuk merevisi dan mengembangkan program bimbingan dan konseling</p>
16. Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional	<p>16.1 Memahami dan mengelola kekuatan dan keterbatasan pribadi dan profesional.</p> <p>16.2 Menyelenggarakan pelayanan sesuai dengan kewenangan dan kode etik profesional konselor</p> <p>16.3 Mempertahankan objektivitas dan menjaga agar tidak larut dengan masalah konseli.</p> <p>16.4 Melaksanakan referral sesuai dengan keperluan</p> <p>16.5 Peduli terhadap identitas profesional dan pengembangan profesi</p> <p>16.6 Mendahulukan kepentingan konseli daripada kepentingan pribadi konselor</p> <p>16.7 Menjaga kerahasiaan konseli</p>
17. Menguasai konsep dan praksis dalam bimbingan dan konseling	<p>17.1 Memahami berbagai jenis dan metode praktik</p> <p>17.2 Mampu merancang praktik bimbingan dan konseling</p> <p>17.3 Melaksanakan praktik bimbingan dan konseling</p> <p>17.4 Memanfaatkan hasil praktik dalam bimbingan dan konseling dengan mengakses jurnal pendidikan dan bimbingan dan konseling</p>

Selain rumusan dasar kompetensi yang harus dimiliki konselor, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2014 tentang bimbingan dan konseling pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah menyebutkan bahwa konselor perlu melaksanakan komponen program layanan bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan secara keseluruhan yang dikemas dalam empat komponen layanan, yaitu komponen : (a) layanan dasar, (b) layanan peminatan dan perencanaan individual, (c) layanan responsif, dan (d) dukungan sistem.

#### **D. TUGAS PERKEMBANGAN PESERTA DIDIK SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)**

Menurut Havighurst dalam Yusuf (2002) tugas-tugas perkembangan ialah: *A developmental task is a task which arises at or about a certain period in the life of the individual, successful achievement of which leads to his happiness and to success with later task, while failure leads to unhappiness in the individual, disapproval by society, and difficulty with later task.*

Tugas perkembangan merupakan suatu tugas yang muncul pada periode tertentu dalam rentang kehidupan individu, yang apabila tugas itu dapat berhasil dituntaskan akan membawa kebahagiaan dan kesuksesan dalam menuntaskan tugas berikutnya; sementara apabila gagal, maka akan menyebabkan ketidakbahagiaan pada diri individu yang bersangkutan, menimbulkan penolakan masyarakat, dan kesulitan-kesulitan dalam menuntaskan tugas-tugas berikutnya. Tugas-tugas perkembangan peserta didik SMP adalah tugas-tugas yang dilalui individu ketika duduk di bangku SMP atau sederajat atau belum menikah. Sehingga tugas-tugas murid SMP pun dijelaskan dalam tugas-tugas perkembangan masa remaja.

Menurut Hurlock (1980) ciri-ciri perkembangan masa remaja sebagai berikut : (1). Perkembangan fisik, yaitu terjadinya perubahan ukuran tubuh dan perubahan proporsi tubuh, terdapatnya ciri-ciri seks primer (seperti matangnya organ seks pada laki-laki memungkinkan untuk terjadinya “mimpi basah” dan pada perempuan yaitu terjadinya haid). Terdapat ciri-ciri seks sekunder (seperti suara laki-laki mulai serak dan tinggi suara menurun, sedangkan pada perempuan pinggul dan payudara mulai membesar). Penampilan laki-laki dan perempuan semakin berbeda dan mulai timbul daya tarik akan lawan jenis. (2). Perkembangan Intelegensi yaitu mulai dapat berpikir secara abstrak dan hipotesis, sehingga dapat memperkirakan apa yang mungkin terjadi, dapat mengambil keputusan, dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi. (3). Perkembangan Emosi yaitu mencapai kematangan emosional yang sangat dipengaruhi oleh kondisi sosio-emosional. (4). Perkembangan *social cognition* atau kemampuan untuk memahami orang lain, pemahamannya ini mendorong remaja

untuk menjalin persahabatan ataupun percintaan (pacaran). Perkembangan sosial dilakukan dalam tiga lingkungan yaitu lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. (5). Perkembangan Moral yaitu munculnya dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat dinilai baik oleh orang lain dikarenakan adanya pemahaman tentang nilai-nilai dan konsep-konsep moralitas. (6). Perkembangan identity (jati diri). Pada saat ini berkembang usaha sadar untuk menjawab pertanyaan "who am I?" (siapa saya?). (7). Perkembangan religi yaitu kesadaran atau keyakinan beragama serta munculnya kegoncangan dalam keagamaan seperti terkadang rajin melakukan ibadah tetapi terkadang malas, was-was (skeptis) dan cemas.

Menurut Kay dalam Saomah (2016), tugas-tugas perkembangan remaja adalah sebagai berikut: (1). Menerima fisiknya sendiri berikut keragaman kualitasnya. (2). Mencapai kemandirian emosional dari orangtua atau figur-figur yang mempunyai otoritas. (3). Mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal dan belajar bergaul dengan teman sebaya atau orang lain. (4). Menemukan manusia model yang dijadikan identitasnya. (5). Menerima dirinya sendiri dan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri. (6). Memperkuat *self-control* (kemampuan mengendalikan diri) atas dasar skala nilai, prinsip-prinsip atau falsafah hidup. (7). Mampu meninggalkan reaksi dan penyesuaian diri (sikap/perilaku) kekanak-kanakan.

Panduan operasional penyelenggaraan bimbingan dan konseling SMP (2016) menyebutkan bahwa tugas perkembangan adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan peserta didik/konseli pada periode kehidupan/fase perkembangan tertentu. Tugas perkembangan bersumber dari kematangan fisik, kematangan psikis, tuntutan masyarakat atau budaya dan nilai-nilai serta aspirasi individu. Layanan bimbingan dan konseling merupakan salah satu bentuk yang memfasilitasi peserta didik/konseli untuk mencapai tugas-tugas perkembangan

yang dikemas dalam Standar Kompetensi Kemandirian Peserta Didik (SKKPD). Hubungan tugas perkembangan dengan aspek perkembangan yang terdapat dalam SKKPD memiliki keterkaitan yang sangat erat dapat terlihat dalam tabel berikut ini :

**TABEL. 2.3**  
**HUBUNGAN ANTARA TUGAS PERKEMBANGAN DENGAN ASPEK PERKEMBANGAN**

No	Tugas Perkembangan	Aspek Perkembangan dalam SKKPD
1	Mencapai perkembangan diri sebagai remaja yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa	Landasan Hidup Religius
2	Mengenal sistem etika dan nilai-nilai bagi pedoman hidup sebagai pribadi, anggota masyarakat, dan minat manusia	Landasan Perilaku Etis
3	Mengenal gambaran dan mengembangkan sikap tentang kehidupan mandiri secara emosional, sosial, dan ekonomi	Kematangan Emosi
4	Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhannya untuk mengikuti dan melanjutkan pelajaran dan/atau mempersiapkan karier serta berperan dalam kehidupan masyarakat	Kematangan Intelektual
5	Memantapkan nilai dan cara bertingkah laku yang dapat diterima dalam kehidupan sosial yang lebih luas	Kesadaran Tanggung Jawab Sosial
6	Mencapai pola hubungan yang baik dengan teman sebaya dalam peranannya sebagai pria atau wanita	Kesadaran Gender
7	Mempersiapkan diri, menerima dan bersikap positif serta dinamis terhadap perubahan fisik dan psikis yang terjadi pada diri sendiri untuk kehidupan yang sehat	Pengembangan Pribadi
8	Memiliki kemandirian perilaku ekonomis	Perilaku Kewirausahaan/ Kemandirian Perilaku Ekonomis
9	Mengenal kemampuan, bakat, minat, serta arah kecenderungan karier dan apresiasi seni	Wawasan dan Kesiapan Karir
10	Mencapai kematangan hubungan dengan teman sebaya	Kematangan Hubungan dengan Teman Sebaya

Sumber : Panduan Operasional Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling SMP (2016).

Beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tugas perkembangan peserta didik SMP adalah serangkaian fase perkembangan baik fisik maupun psikis pada usia remaja atau SMP/ sederajat dan belum menikah yang memerlukan bantuan dalam pencapaian kompetensi kemandirian.

## E. PENGERTIAN EVALUASI

Program layanan Bimbingan Konseling tidak terlepas dari kegiatan pendidikan pada umumnya (menyangkut kurikulum, aktivitas pembelajaran, aktivitas penugasan, aktivitas pengerjaan proyek/tugas akademik, aktivitas pengembangan diri, dan sebagainya) yang kesemuanya melibatkan proses-proses mental peserta didik. Bidang-bidang layanan Bimbingan dan Konseling dikemas dalam jenis layanan pribadi, social, belajar, dan karier. Program Bimbingan Konseling dikembangkan melalui serangkaian proses sistematis sejak dari perencanaan, desain, implementasi, evaluasi, dan keberlanjutan.

Melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen tersebut diharapkan kegiatan dan layanan bimbingan dan konseling dapat diselenggarakan secara tepat sasaran dan terukur. Secara implisit batasan tersebut mengisyaratkan program sebagai kumpulan metode, keterampilan dan keperluan yang diperlukan untuk menetapkan apakah suatu layanan kemanusiaan diperlukan dan kemungkinan besar dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi dan telah direncanakan. Keterlaksanaan dan kesesuaian program dapat diukur dengan melakukan evaluasi. Beragam defenisi mengenai evaluasi diungkap para ahli, namun prinsip evaluasi memiliki makna yang sama. Perbedaan pendapat tentang makna evaluasi dipengaruhi oleh perbedaan filosofi dan ideologi serta metodologi yang digunakan.

Supranata (2007) mendefinisikan evaluasi sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis tentang manfaat suatu objek yang mengandung suatu unsur *judgement* tentang nilai suatu program. Menurut Tyler (1950) *Evaluation*

*is a process of determining to what extent educational objectives are actually being realized.* Evaluasi adalah proses penentuan sejauh mana pendidikan tujuan sebenarnya dilakukan. Weiss (1979) mengatakan *Evaluation is a process to measure the effects of a program against the goals it sets out to accomplish as a means of contributing to subsequent decision making about the program and improving future programming.* Evaluasi adalah proses untuk mengukur efek dari program terhadap tujuan untuk menetapkan pencapaian program selanjutnya sebagai sarana kontribusi untuk pengambilan keputusan. George (1982) dalam Coy (1990) mengatakan *One of many possible reasons for program evaluations is to determine the quality of programs.* Salah satu alasan dilakukan untuk evaluasi adalah untuk menentukan kualitas program.

Menurut Tillman & Colomina (2007) merumuskan evaluasi sebagai berikut :

- Seni mengetahui, memahami, belajar dan mencipta
- Proses komunikasi dan membantu peserta didik menjadi lebih baik
- Satu strategi guru yang membantu guru merencanakan dan melakukan penyesuaian praktis di dalam kelas baik untuk guru maupun untuk peserta didik
- Proses membantu peserta didik memunculkan dan mengembangkan di dalam diri mereka perilaku dan nilai yang konstruktif

Menurut Gysbers & Henderson (2005) mendefinisikan evaluasi sebagai komponen penting dari perkembangan program bimbingan dan konseling serta meyakinkan akuntabilitas yang bertujuan menentukan nilai dari program, kegiatan, dan personel untuk membuat keputusan atau mengambil tindakan di masa depan.

Stufflebeam & Shinkfield (2007) menyatakan definisi evaluasi sebagai berikut :

*Evaluaton is the process of delineating, obtaining and providing useful information for judging decision alternatives. Process, a particular, continuing, and cyclical activity. Delineating, focusing infonnations requirements to be served evaluation through such step as*

*specifying, defining, and explicating. Obtaining, making available through such processes as collecting, organizing, and analyzing, and through such formal means as statistics and measurement. Providing fitting together into system or subsystems that best served the needs or purposes of the evaluation.*

Dari definisi tersebut, evaluasi adalah suatu proses yang menggambarkan, menghasilkan dan menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan. Jadi evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk menyediakan informasi yang dapat membantu pengambilan keputusan (*decision making*) dalam menentukan kebijakannya menyangkut program yang akan di evaluasi.

Evaluasi pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah, dijelaskan oleh Amstramovich, Coker, & Hoskins dalam Barus (2010) bahwa, "*Counseling program evaluation refers to the ongoing use evaluation principles by counselors to assess and improve the effectiveness and impact of their programs and services*". Evaluasi dalam pelayanan bimbingan dan konseling memiliki nilai intrinsik dalam membantu konselor untuk memonitor dan mengevaluasi efektivitas layanan yang mereka berikan kepada para kliennya.

Menurut Schmidt (2014) *Evaluating consist of procedures that enable counselors to determine the success of a program's service, identify apparent weaknesses, and recommend changes for the future. This phase of a comprehensive school counseling program is important to establishing a counselor's identity and credibility.*

Mengevaluasi berarti konselor menentukan keberhasilan program, mengidentifikasi kelemahan, dan merekomendasikan perubahan untuk masa yang akan datang. Evaluasi merupakan bagian dari program konselor yang komprehensif untuk membangun keprofesionalan dan kredibilitas konselor.



Jadi, evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh evaluator untuk kepentingan pengambilan kebijakan yang dilakukan secara sistematis, rinci, dan menggunakan prosedur yang sudah diuji secara cermat, serta menggunakan metode-metode tertentu sehingga diperoleh data yang handal dan dapat dipercaya. Penentuan kebijakan akan tepat apabila data yang digunakan sebagai dasar pertimbangan tersebut benar, akurat, dan lengkap.

## **F. MODEL EVALUASI KIRCKPATRIK**

Menurut Lapan, 2001; stufflebeam & Shinkfield, 1985; Borders & Sandra M. Drury, 1992 dalam Furqon, et.all (2014) Model evaluasi memberikan fokus pada tiga aspek dalam program, yaitu perencanaan, proses, dan hasil. Hasil evaluasi merupakan landasan untuk menilai keberhasilan dari suatu program yang dilakukan. Oleh karena itu pemilihan model menjadi fokus sasaran evaluasi. Model yang paling banyak dilakukan selain CIPP untuk mengevaluasi program pelatihan, menurut Worthen, et.all (1997) adalah model yang dikembangkan oleh Kirkpatrick.

Kirkpatrick & Kirkpatrick (2008) mengatakan tahapan dalam evaluasi terdiri atas 4 level yaitu :

*Level 1 : Reaction, As the word reaction implies, evaluation on this level measures how those who participate in the program react to it. I call it a measure of customer satisfaction.*

*Level 2 : learning, can be defined as the extent to which participants change attitudes, improve knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program.*

*Level 3 : Behavior, can be defined as the extent to which change in behavior has occurred because the participant attended the training program.*

*Level 4 : Results, can be defined as the final results that occurred because the participants attended the program.*

Level 1 : *Reaction* berarti mengevaluasi tingkat partisipasi peserta dalam program pelatihan (*training*). Level 2 : *Learning* berarti mengevaluasi sejauh mana pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan (*training*). Level 3 : *Behaviour* berarti mengevaluasi sejauh mana peserta dapat mengubah perilaku setelah pelatihan (*training*). Level 4 : *Result* berarti mengevaluasi dampak akhir bagi peserta setelah mengikuti pelatihan (*training*).

Menurut Lee & Owston (2008) dalam Petrova & Blessinger (2013) menyatakan ukuran keberhasilan keempat level tersebut sebagai berikut :

Pada level *reaction* keberhasilan dapat diukur melalui kepuasan peserta pelatihan (*training*) terhadap program, level *learning* dapat diukur melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan (*training*), level *behaviour* dapat diukur melalui penerapan keterampilan baru di tempat tugas, dan level *result* dapat diukur melalui kepuasan pelayanan terhadap peserta didik.

Kirkpatrick menggambarkan program pelatihan (*training*) dapat dievaluasi dengan 4 level, yaitu *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*. Keempat level ini harus dilakukan secara simultan, level demi level untuk menjaga konsistensi hasil evaluasi yang diharapkan. Kirkpatrick & Kirkpatrick (2008) menyebutkan alasan diperlukan evaluasi yaitu (1) untuk menunjukkan eksistensi dan dana yang dikeluarkan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran program yang dilakukan, (2) untuk memutuskan apakah kegiatan yang dilakukan akan diteruskan atau dihentikan, (3) untuk mengumpulkan informasi bagaimana cara mengembangkan program dimasa yang akan datang. Keempat level tersebut dijelaskan sebagai berikut :

## 1. *Reaction* (Reaksi)

Reaksi merupakan tahap dimana evaluator melihat efektivitas pelatihan (*training*) berdasarkan reaksi atau tanggapan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan yang diikuti.

Menurut Basarab & Root (1993) *The first level of evaluation is the reaction level and provides information concerning what the participants thought of the training program including materials, instructors, facilities, teaching methodology, delivery mechanism, content, ect.*

Level pertama dari evaluasi adalah reaksi yaitu memberikan informasi mengenai apa yang para peserta perhatikan dari program pelatihan termasuk materi, instruktur, fasilitas, metode pengajaran, mekanisme perekrutan peserta, konten, dll. Menurut Pribadi (2014) pada tingkat reaksi evaluator berusaha memperoleh data dan informasi peserta terhadap penyelenggaraan program pelatihan. Kirkpatrick & Kirkpatrick (2008) menjelaskan evaluasi pada level 1 sebagai berikut :

*In addition trainers may want to get trainees' reactions to one or more of the following : the the facilities (location, comfort, convenience, and so forth); the schedule (time, length of program, breaks, convenience, and so forth); meal (amount and quality of food and so forth); case studies, exercises, and so forth; audiovisual aids (how appropriate, effective, and so forth); handouts (how helpful, amount, and so forth); the value that participants place on individual aspects of the program.*

Selain narasumber level reaksi dari peserta dengan cara memberikan pada aspek yang lainnya seperti : fasilitas (lokasi, suasana, kenyamanan, dan sebagainya); jadwal (waktu, durasi, istirahat, kenyamanan, dan sebagainya); makanan (kuantitas dan kualitas makanan dan sebagainya); studi kasus,

latihan, dan sebagainya; bantu audiovisual (kesesuaiannya, efektivitasnya, dan sebagainya); handout (pencapaian, jumlah, dan sebagainya).

Reaksi disebut juga lembar kepuasan karena bertujuan mendapatkan masukan atau komentar peserta terhadap pelayanan dari penyelenggara, narasumber, dan fasilitas yang diterima peserta (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2008). Reaksi juga dipengaruhi oleh penyajian materi yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan karena hal tersebut akan memberikan motivasi dan kepuasan bagi peserta (Rohani, 2004).

Alasan Kirkpatrick & Kirkpatrick (2008) pengukuran terhadap reaksi peserta itu penting, adalah : (1). Memberikan masukan dan membantu untuk mengembangkan program dimasa yang akan datang berdasarkan hasil evaluasi, komentar, dan saran dari peserta. (2). Membantu narasumber untuk memperbaiki *performance*-nya, setelah mendapatkan koreksi dan masukan dari peserta. (3). Reaksi menyediakan informasi yang valid untuk diberikan kepada penanggung jawab program dan lembaga yang berkaitan penyelenggara pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru BK. (4). Reaksi peserta dapat memberikan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengembangkan standar *performance* narasumber dimasa yang akan datang.

Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2008) ada beberapa acuan yang harus diperhatikan dalam mengevaluasi tahap reaksi, yaitu :

- a. Menentukan dan membatasi komponen yang ingin diketahui dari reaksi yang muncul, karena di dalam setiap program terdapat banyak aspek yang terlibat di dalamnya. Reaksi peserta terhadap peningkatan kompetensi guru BK meliputi : kesesuaian durasi (jumlah jam) belajar dengan banyaknya materi yang harus diberikan, kesesuaian waktu belajar dengan karakteristik materi pembelajaran, tingkat kesesuaian materi di tempat tugas, *performance* (tampilan) narasumber, kesesuaian jumlah dan kompetensi narasumber dengan mata pelatihan (*training*) yang diajarkan, kelayakan ruang pelatihan (*training*), ketersediaan materi, dan ketersediaan alat bantu pembelajaran.
- b. Mendesain alat ukur atau instrumen reaksi yang sesuai dengan kebutuhan. Bentuk ideal dari instrumen reaksi adalah instrumen yang

- dapat mengumpulkan informasi secara maksimal dan membutuhkan waktu yang sedikit.
- c. Berikan motivasi motivasi kepada peserta untuk memberikan komentar dan saran terhadap program yang diikuti hal ini untuk mendapatkan informasi yang tidak tercakup dalam instrumen
  - d. Usahakan untuk mendapatkan tanggapan secara penuh dan sesuai dengan realitas program dengan memberikan informasi yang sesungguhnya, katakan kepada peserta bahwa informasi tersebut tidak akan mempengaruhi kredibilitas dan karirnya, melainkan sangat membantu untuk perbaikan program di masa yang akan datang.
  - e. Komunikasikan hasil reaksi kepada penanggung jawab program untuk segera ditindaklanjuti dan menjadi dasar perbaikan program di masa mendatang.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, kepuasan peserta dapat dikaji dari berbagai aspek yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, startegi penyampaian materi yang digunakan oleh narasumber, media pembelajaran yang tersedia, dan jadwal kegiatan. Komponen-komponen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### **a. Narasumber**

Narasumber/Instruktur/Widyaswara adalah orang yang mengalihkan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan kepada orang lain. Narasumber harus memenuhi standar kompetensi yang terdiri dari (1) Penguasaan bahan/mata ajar, (2) Mengelola program mengajar, (3) Mengelola kelas, (4) Penggunaan media/sumber belajar. Seorang narasumber harus memiliki perilaku dan kualitas yang baik diantaranya : terbuka, mau menerima, memiliki keterampilan mendengarkan, mampu berimprovisasi, menghargai berbagai pendapat, berani, jujur, berpengalaman luas, dapat mengelola program belajar, mampu menempatkan iklim yang positif dalam proses belajar, memiliki

keterampilan berkomunikasi, tepat waktu, mendorong peserta/memotivasi dan mampu meningkatkan mutu proses belajar (Mangkunegara, 2011).

Menurut Pribadi (2014) karakteristik utama seorang narasumber yaitu: (1). Selalu siap melakukakn persentasi; (2). Senang menyajikan informasi; (3). Senantiasa menggunakan bahan pelatihan terbaik; (4). Mampu menarik perhatian peserta terhadap isi atau materi program pelatihan; (5). Senantiasa membantu peserta untuk menguasai kompetensi yang dilatihkan; (6). Selalu menutup setiap sesi pelatihan dengan perasaan puas dihati peserta.

Evaluasi terhadap narasumber dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh seorang narasumber mampu melaksanakan tugas dalam menyampaikan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan (*training*).

#### **b. Fasilitas**

Fasilitas pelatihan (*training*) merupakan faktor penting untuk menunjang kegiatan pelatihan, oleh karena itu perlu dikelola secara efektif, efesien, dan proposional, hal ini berarti bahwa penggunaannya harus menunjang pencapaian tujuan, penggunaan sumber daya dengan sebaik-baiknya.

Fasilitas yang akan digunakan dalam penyelenggaraan pelatihan ini antara lain adalah ruangan dengan sirkulasi udara yang baik, tempat duduk, tempat ibadah, *toilet*, makanan, dan fasilitas pendukung; meliputi sumber belajar (handout), media belajar (radio, tv, OHP, LCD, komputer, wifi), alat tulis kantor, dan sebagainya.

#### **c. Materi pelatihan**

Materi pelatihan merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai bahan yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan

belajar mengajar pelatihan (*training*). Materi pelatihan disusun secara sistematis yang diarahkan kepada perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Menurut Atmodiwiryo (1993) materi pelatihan disamping menekankan pada sikap mental, disiplin juga menekankan kepada kepemimpinan dan bimbingan serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan pekerjaan, serta pengelolaan kegiatan program. Menurut Kurnia (2015) materi pelatihan disajikan dengan menggunakan konsep, istilah-istilah, dan contoh-contoh yang sangat dikenal oleh peserta pelatihan serta mencerminkan lingkungan kerja.

Pada komponen ini yang akan dievaluasi adalah kesesuaian antara materi pelatihan dengan tujuan pelatihan yang dapat menunjang peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling di tempat tugas.

#### **d. Jadwal pelatihan**

Jadwal pelatihan disusun sedemikian rupa sehingga kesesuaian antara materi yang disajikan dengan waktu yang disediakan sangat tepat sesuai dengan rancangan. Kehadiran peserta pelatihan (*training*) dan narasumber perlu mendapatkan perhatian agar kegiatan yang telah tersusun berjalan sesuai rancangan. Pelatihan yang berjalan sesuai dengan waktu yang telah terprogram membawa dampak kepuasan bagi peserta pelatihan. Namun jika terkendala dengan hal-hal yang teknis yang bersifat insidental, panitia dapat mensikapi dengan beberapa kegiatan agar tidak terjadi kekosongan dan membuat peserta pelatihan resah. Panitia dapat memanfaatkan kekosongan waktu dengan *games* atau informasi yang menambah wawasan.

## 2. *Learning* (Hasil Belajar)

Hasil belajar adalah tahap mengukur hasil pembelajaran. Fokus utama dalam *learning* yaitu materi pembelajaran (mata pelatihan) dan tujuan pembelajaran. Komponen *learning* dapat diukur melalui hasil test.

Menurut Basarab & Root (1993) *the second level of evaluation determines the course's effectiveness in providing the participants with the ability to show attainment of the principles, facts, techniques, and skills presented in a training program. Level 2 evaluation measure cognitive and behaviour skills. Cognitive learning is measured by administering a pre-test given for training begins and post-test given at the conclusion of the training.*

Level kedua dari evaluasi menentukan efektivitas program dalam memberikan peserta dengan kemampuan untuk menunjukkan pencapaian pembelajaran, kenyataan, teknik, dan keterampilan yang disajikan dalam program pelatihan. Pada tahap ini evaluasi mengukur kognitif dan keterampilan. Kognitif dapat diukur dengan pemberian *pre-test* diawal pelatihan dan *post-test* yang diberikan pada akhir pelatihan.

Keberhasilan level *learning* (hasil belajar) dipengaruhi oleh level *reaction* (reaksi) peserta atau tanggapan peserta terhadap komponen pembelajaran. Menurut Syah (2000) bahwa kegiatan pembelajaran akan dipengaruhi oleh rasa senang peserta mengikuti pembelajaran dan kebutuhan terhadap materi yang disajikan. Pendapat ini dikuatkan oleh Kirkpatrick & Kirkpatrick (2008) yang menyatakan bahwa *the second guideline is to measure attitude, knowledge, and/or attitude before and after the program*. Level kedua adalah untuk mengukur sikap, pengetahuan, dan / atau sikap sebelum dan sesudah program. Selain *pre-test* dan *post-test*



Woodworth Morquis (1977) dalam Warsita (2008) menyatakan bahwa kemampuan hasil belajar dapat diukur langsung dengan tes hasil belajar.

Ciri dari tingkah laku yang diperoleh dari hasil belajar adalah :

1. Terbentuknya tingkah laku berupa kemampuan yang aktual maupun potensial
2. Kemampuan baru itu berlaku dalam waktu yang relatif lama.
3. Kemampuan baru itu diperoleh dari hasil usaha.

Aneka ragam tingkah laku yang diperoleh dalam kegiatan belajar disebut kapabilitas. Kapabilitas tidak hanya pada aspek pengetahuan tetapi juga mencakup pada aspek sikap dan keterampilan. Menurut Gagne (1976) dalam Aunurrahman (2009) kapabilitas atau kemampuan sebagai prestasi dari hasil belajar dapat dibagi dalam lima kategori yaitu informasi verbal (*verbal information*), keterampilan intelektual (*intellectual skill*), strategi kognitif (*cognitive strategies*), sikap (*attitude*), dan keterampilan motorik (*motorik skill*).

Informasi verbal adalah kemampuan seseorang untuk menuangkan pikiran dalam bentuk bahasa, baik lisan maupun tertulis. Kemampuan verbal seseorang biasanya terlihat dari cara merespon setiap pendapat yang ada baik respon melalui lisan atau bentuk tulisan. Keterampilan intelektual adalah kemampuan seseorang untuk membedakan, mengabstraksikan suatu objek. Strategi kognitif adalah kemampuan seseorang menghubungkan konsep dan dapat menghasilkan suatu pengertian serta memecahkan suatu persoalan yang baru dihadapi. Sikap adalah kecendrungan dalam menerima dan menolak suatu objek berdasarkan penilaian atas objek tersebut. Sedangkan

keterampilan motorik mengacu kepada kemampuan seseorang untuk melakukan serangkaian gerakan jasmani dari anggota badan secara terpadu dan terkoordinasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan hasil belajar adalah tingkat penguasaan yang dicapai oleh seseorang setelah mengikuti kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan perubahan dalam perilaku individu baik mengenai pengetahuan, kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, penguasaan, dan penghargaan dalam pribadi individu yang belajar.

### 3. *Behaviour* (Perilaku)

*Behaviour* (perilaku) merupakan tahap untuk mengukur penerapan pengetahuan hasil pelatihan (*training*) dan pengaruhnya terhadap perubahan perilaku kerja alumnus. Perubahan positif yang terjadi pada tahap ini, dapat menentukan keberhasilan level *result* (dampak) terhadap peserta didik yang diasuh oleh guru bimbingan dan konseling.

Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2008) perubahan perilaku alumnus dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sebagai berikut :

- (1). *Preventing* (larangan), yaitu pimpinan yang melarang alumnus untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari karena pengaruh suasana kerja yang kurang kondusif atau pimpinan yang belum memahami hal-hal yang telah dipelajari bawahannya.
- (2). *Discouraging* (mustahil/mematahkan semangat), yaitu pimpinan tidak melarang langsung untuk melakukan perubahan, tetapi dia memberikan pernyataan bahwa dia tidak menginginkan adanya perubahan.
- (3). *Neutral* (tidak peduli) yaitu pimpinan mengabaikan bahwa alumni yang baru selesai mengikuti pelatihan (*training*) merupakan hal yang biasa yang tidak perlu mendapat perhatian.
- (4). *Encouraging* (dukungan) yaitu pimpinan mendukung alumni untuk menerapkan ilmu yang dipelajari dalam pekerjaannya.
- (6). *Requiring* (kebutuhan) yaitu pimpinan mengetahui apa yang dipelajari alumni dan menginginkan segera menerapkannya dalam pekerjaan.

Menurut Pribadi (2014) pada tahap *behavior* pengumpulan data dan informasi ditujukan untuk mengetahui apakah terjadi proses *transfer of learning* dalam diri peserta setelah mengikuti program pelatihan. Konsep transfer of learning terkait dengan kemampuan peserta program pelatihan dalam mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang telah dipelajari kedalam dunia kerja nyata.

Kirkpatrick & Kirkpatrick (2008) menganjurkan beberapa pedoman untuk mengevaluasi pada tahap *behavior* diantaranya : (1). Penggunaan kelompok kontrol, (2). Berikan tenggang waktu agar terjadi perubahan perilaku, (3). Mengevaluasi sebelum dan sesudah pelatihan, (4). Mensurvei atau mewawancarai para peserta, atasan, bawahan dan setiap orang yang melihat perilaku alumni, (5). Penggunaan subjek yang mengikuti pelatihan, (6). Mengulangi kegiatan evaluasi di waktu yang akan datang, (7). Pertimbangkan keuntungan dan kerugian dari model evaluasi ini.

#### **4. Result (Dampak)**

*Result* (dampak) terhadap pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru BK sebagai produk akhir yang teramati dalam penelitian ini berupa perbaikan untuk pelatihan (*training*) pada program berikutnya. Sebagaimana Basarab & Root (1993) mengemukakan *evaluation at level 4 are used to measure results of training with organizational improvement based upon the company's return-on-investment*. Evaluasi di level 4 digunakan penyelenggara untuk perbaikan dengan mempertimbangkan sisi ekonomis, sebagai acuannya adalah hasil evaluasi pelatihan (level 1-3). Hal-hal yang perlu diperbaiki antara lain : (1). *cost saving*; (2). *improvement work output*;

(3). *quality change*; yaitu penghematan biaya, perbaikan kinerja, dan perubahan kualitas.

Gysbers & Henderson (2005) menyatakan *the result is a chart for each level that contains all of the task professional school counselors are currently responsible for, categorized by the four program components and non guidance activities*. Dampak adalah gambaran seorang konselor dalam memberikan bimbingan baik yang terjadwal di kelas maupun di luar kelas untuk menunjukkan tanggung jawab keprofesionalannya.

Gysbers & Henderson (2005) juga menyatakan dampak layanan bimbingan dan konseling mencakup beberapa hal berikut ini :

1. *who the current program is actually serving*
2. *existing resources (personel, equipment, materials, and facilities)*
3. *guidance activities presently in place, including those directed by profesional school counselor and those directed by others*
4. *staff expertise that may be helpful in conducting a district's comprehensive guidance program activities*
5. *attitudes of faculty, staff, and students toward the district's current guidance activities*

Dampak layanan bimbingan dan konseling meliputi hal-hal sebagai berikut : (1). Pelayanan program yang diberikan, (2). Orang yang melayani (konselor) dan seluruh alat bantu yang digunakan dalam pelayanan, (3). Kepuasan konseli saat melakukan kegiatan, (4). Kolaborasi ahli yang membantu berlangsungnya kegiatan, (5). Sikap konseli terhadap kegiatan.

Pada tahap *result* evaluasi dilakukan untuk mengukur kontribusi alumni P2KKGK terhadap efektivitas dan efesiensi dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling di sekolah terhadap peserta didik dengan menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh pada saat pelatihan.

## **G. PELATIHAN (*TRAINING*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING SMP DI P2KKGK JAKARTA TIMUR**

Pelatihan (*training*) merupakan bagian integral dari upaya peningkatan sumber daya manusia. P2KKGK memasuki awal tahun 2015, Dinas Pendidikan DKI Jakarta, melakukan restrukturisasi pada Pusat Pendidikan Pelatihan Pendidikan Kejuruan (Pusdiklajur). Pusdiklajur kini diubah menjadi P2KKGK yang akan menjadi wadah pengembangan kompetensi pada guru dan peserta didik, yaitu selain memberikan pelatihan kepada peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sekarang juga memberikan pelatihan kepada guru sesuai dengan bidang studinya masing-masing. Pelatihan untuk peserta didik seperti teknik otomotif, teknik pemesinan, teknik informatika, teknik kelistrikan, teknik elektronik, dan bisnis manajemen. Adapun pelatihan (*training*) guru menyangkut kurikulum, bidang studi, metode pembelajaran, peningkatan kompetensi guru untuk jenjang Taman Kanak-kanan (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA) /SMK.

Puspitasari (2016) mengatakan narasumber yang memberikan materi dalam kegiatan peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling di P2KKGK telah kompeten dalam bidangnya masing-masing. Mereka berprofesi sebagai dosen yang bertugas di Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), Universitas Paramadina, dan Bina Nusantara (Binus). Pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling di wilayah Jakarta Timur yang diselenggarakan pada tanggal 26 April 2016 sampai dengan 29 April 2016, sebagai berikut:

**TABEL 2.4**  
**MATERI PELATIHAN (*TRAINING*) GURU BK SMP DI P2KKG JAKARTA TIMUR**

No	Materi Pelatihan	Narasumber
1.	Peran Guru BK dalam Pendidikan karakter	Jimmy Sapoetra, S.S. M.Pd
2.	Menguasai Pendekatan Konseling Individu	Dr. Yussy Riska Yustiana, M.Pd. Kons
3.	Mengaplikasikan Konsep dan Praksis Assesmen	Drs. Dadang Sudrajat, M.Pd
4.	Mengaplikasikan Perencanaan Program BK	Dr. Aip Badrujaman, M.Pd
5.	Teknik dan Aplikasi Bimbingan Kelompok	Dr. Fatchiah Kertamuda, M.Sc

Ringkasan materi pelatihan yang diberikan oleh narasumber sebagai berikut :

### **1. Peran Guru BK dalam Pendidikan Karakter**

Karakter adalah nilai-nilai yang melandasi perilaku manusia berdasarkan norma agama, kebudayaan, hukum/konstitusi, adat istiadat, dan estetika yang berlaku di masyarakat. Pendidikan karakter adalah upaya yang terencana untuk menjadikan peserta didik mengenal, peduli dan menginternalisasi nilai-nilai sehingga peserta didik berperilaku sebagai insan yang utuh (Sapoetra, 2016).

Sapoetra (2016) juga mengatakan pendidikan karakter adalah suatu sistem penanaman nilai-nilai perilaku (karakter) kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa (YME), diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia yang utuh.

### **2. Konseling Individu**

Menurut Yustiana (2016) konseling adalah Proses interaktif yang dicirikan oleh hubungan yang unik antara konselor dan konseli yang mengarah pada perubahan perilaku, konstruksi pribadi, kemampuan mengatasi situasi hidup dan keterampilan membuat keputusan.

Yustiana (2016) mengatakan bahwa tahap-tahap proses konseling sebagai berikut :

**TABEL. 2.5**  
**TAHAPAN PROSES KONSELING**

<b>Proses konselor</b>	<b>Proses Konseli</b>	<b>Tahapan-tahapan proses konseling</b>
Konselor mungkin akan menerima informasi-informasi dari sumber-sumber rujukan	Klien merasa memiliki masalah, lalu membuat janji pertemuan	Persiapan
Konselor memiliki perkiraan perkiraan, agenda-agenda, dan perasaan-perasaan	Klien memiliki perkiraan-perkiraan dan mungkin mempersiapkan diri untuk menjalani konseling	
Konseli dan konselor bertemu dan memulai menjalin hubungan		
Konselor meminta konseli untuk menceritakan masalah	Konseli menceritakan masalah	Mendengarkan secara aktif
Konselor memfasilitasi sebuah proses yang membantu konseli menyelami perasaan-perasaan dan melepaskan beban emosi	Konseli melanjutkan ceritanya dan mungkin menyelami perasaan-perasaannya dan melepaskan beban emosinya	Penekanan terhadap perasaan
Konselor membanu konseli mengklarifikasi permasalahan	Kebingungan konseli tergantikan oleh sebuah gambaran yang lebih jelas	Penekanan terhadap pikiran (klarifikasi masalah)
Konselor memfasilitasi perubahan di dalam cara berpikir	Konseli mulai memikirkan dengan memisah-misahkan masalahnya	Penekanan terhadap pikiran (restrukturisasi pola pikir)
Konselor mendorong konseli untuk membicarakan dilema-dilema dan pilihan-pilihannya	Konseli menyelesaikan dilema-dilema untuk membicarakan sejumlah pilihan	Penekanan terhadap perilaku
Konselor memberikan pertanyaan-pertanyaan tentang masa depan	Konseli membuat keputusan-keputusan tentang perilaku yang akan diterapkan dimasa mendatang	
Konselor beranjak ke arah penutupan pertemuan konseling	Konseli bergerak menuju posisi yang lebih aman	penutupan
Konseli dan konselor sepakat untuk mengakhiri konseling atau membuat kontrak sehubungan dengan rencana-rencana atau jadwal-jadwal selanjutnya		

### 3. Perancangan Program

Badrujaman (2016) mengatakan merancang program BK berarti guru bimbingan konseling merujuk kepada rencana kegiatan (*action plan*) yang sudah dibuat. Guru BK perlu mengidentifikasi komponen program, strategi kegiatan dan alokasi waktu.

Badrujaman (2016) juga mengatakan rencana kegiatan (*action plan*) bimbingan dan konseling merupakan rencana detail yang menguraikan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bimbingan dan konseling, Rencana kegiatan berisi tentang tujuan besar bimbingan konseling yang didapat dari hasil asesmen terhadap kondisi peserta didik serta standar kompetensi kemandirian peserta didik.

### 4. Bimbingan Kelompok

Menurut Prayitno (1978) dalam Kertamuda (2016) bimbingan kelompok adalah Suatu kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dengan memanfaatkan dinamika kelompok. Artinya, semua peserta dalam kegiatan kelompok saling berinteraksi, bebas mengeluarkan pendapat, menanggapi, memberi saran, dan lain-lain sebagainya; apa yang dibicarakan itu semuanya bermanfaat untuk diri peserta yang bersangkutan sendiri dan untuk peserta lainnya.

Menurut Sukardi (2003) dalam Kertamuda (2016) layanan bimbingan kelompok dimaksudkan untuk memungkinkan peserta didik secara bersama-sama memperoleh berbagai bahan dari nara sumber (terutama guru pembimbing) yang bermanfaat untuk kehidupan sehari-hari baik sebagai individu maupun sebagai pelajar, anggota keluarga dan masyarakat.

### 5. Assesmen

Menurut Sudrajat (2016) rumusan kompetensi yang harus dikuasai konselor/guru BK tentang assesmen adalah : (1) mengetahui konsep assesmen, (2). Memilih strategi assesmen, (3). Memilih jenis instrumen sesuai kebutuhan, (4). Menyusun instrumen, (5). Terampil mengadministrasikan, menskor, menafsirkan, dan melaporkan, (6). Mengevaluasi pelaksanaan pengumpulan data, (7). Menggunakan hasil assesmen, dan (8). Bertanggungjawab atas profesinya.



## H. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN

Hasil penelitian penelitian yang ada kaitannya dengan pokok masalah ini yang sudah pernah dilakukan adalah :

1. Evaluasi program diklat prajabatan golongan III suatu penelitian evaluatif program diklat prajabatan golongan III berdasarkan model Kirkpatrick di balai diklat keagamaan Jakarta oleh Juanda (2011). Pada disertasi ini terdapat 4 kesimpulan yaitu: (1). 43% dari *performance* narasumber yang masuk dalam kategori baik. (2). 64% dari bahan yang tidak sesuai dengan kebutuhan peserta. (3). Perlengkapan penunjang pelatihan dalam kategori baik. (4). Peningkatan pengetahuan peserta sangat rendah (36%), tetapi terjadi perubahan sikap sebagai dampak pelatihan (60%). Persamaan penelitian ini adalah menggunakan model evaluasi Kirkpatrick dan perbedaannya terletak pada subjek penelitian.
2. Evaluasi program pelatihan bantuan hidup dasar (*Basic Life Support*) bagi Bus *Chaperone* di Pondok Indah *Elementary Jakarta International School* (Implementasi evaluasi program model Kirkpatrick plus ROTI), oleh Herawaty (2012) Universitas Negeri Jakarta. Tesis ini berfokus pada efektivitas program pelatihan bantuan hidup dasar (*Basic Life Support*) dan ingin melihat apakah apakah kelanjutan program ini masih relevan dengan kebutuhan di lingkungan pekerjaan *Chaperone*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program *basic life support* ini telah sesuai dengan kebutuhan keterampilan di lingkungan kerja peserta sebagai *Chaperone*. Hal ini terlihat pada tingkat reaksi menunjukkan tingkat

kepuasan peserta terhadap penyelenggara pelatihan pada tingkat memuaskan. Tahap belajar baik aktivitas peserta maupun fasilitator dalam kategori baik. Tahap perilaku menunjukkan adanya perubahan perilaku sebagai dampak dari pelatihan yang diaplikasikan di tempat kerja yang ditunjukkan dengan cara meningkatnya kepercayaan konsumen dan pihak pengguna terhadap bus *Chaperone*. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Herawaty dengan penulis ialah meneliti efektivitas pelatihan dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick sedangkan perbedaannya terletak pada subjek dan objek yang di evaluasi.

### **BAB III**

#### **DESKRIPSI METODE DAN TEKNIK PENELITIAN**

##### **A. TUJUAN PENELITIAN**

Menurut Gall, et.all. (2003) secara umum evaluasi bertujuan agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan program/kegiatan. Secara khusus tujuan evaluasi ini adalah untuk mengevaluasi program pelatihan (*training*) di P2KKGK Jakarta Timur. Oleh karena itu penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian evaluatif, dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Model Kirkpatrick berpandangan bahwa mengevaluasi terdiri atas 4 level yaitu *reaction, learning, Behaviour, dan result* (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2008). Evaluasi model ini bermaksud membandingkan kinerja (*performance*) dari berbagai dimensi program dengan sejumlah kriteria tertentu, untuk akhirnya sampai pada deskripsi dan *judgment* mengenai kekuatan dan kelemahan program yang dievaluasi.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang dipadukan dengan pendekatan kuantitatif atau dengan sebutan metode campuran yang menitikberatkan pada kualitatif, dimana penelitian ini tidak akan menguji hipotesis dan tidak akan menguji hubungan variabel, tetapi dititikberatkan pada pengumpulan data dengan mendeskripsikan keadaan saat ini yang terjadi di lapangan.

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Komponen *reaction* (reaksi) untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap efektivitas pelaksanaan kegiatan yaitu tentang narasumber, fasilitas, materi pelatihan dan jadwal kegiatan.
2. Komponen *learning* (hasil belajar) untuk mengukur tingkat pencapaian pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti proses pelatihan (*training*).
3. Komponen *behaviour* (perilaku) untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku peserta pelatihan setelah kembali ke tempat tugas.
4. Komponen *result* (dampak) untuk mengetahui dampak perubahan perilaku alumni pelatihan (*training*) terhadap peserta didik di tempat tugas.

## **B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah mengenai latar belakang, tujuan, sasaran, dampak yang ingin dicapai, kriteria input peserta, program, proses pembelajaran, standar kompetensi lulusan pelatihan dan prestasi hasil belajar peserta dari pelatihan peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling, penelitian akan dilaksanakan di Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Kejuruan (P2KGGK), yang beralamat di Jl. Sawah Barat No. 5A Duren Sawit Jakarta Timur. Penelitian dilakukan saat kegiatan pelatihan berlangsung untuk level 1 (*reaction*) dan level 2 (*learning*), lalu dilanjutkan pada tempat tugas peserta pelatihan untuk level 3 (*behaviour*) dan level 4 (*result*). Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2016.

## **C. PENDEKATAN, METODE, DAN DESAIN PENELITIAN**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, agar dapat diperoleh pemahaman dan penafsiran yang relatif mendalam tentang makna dan fenomena yang ada di lapangan. Pendekatan kualitatif merupakan fokus perhatian dengan beragam metode mencakup pendekatan interpretif dan naturalistik terhadap subjek kajiannya. Menurut Sukarma (2015) para peneliti kualitatif mencakup penggunaan subjek yang dikaji dan kumpulan berbagai data empiris, studi kasus, pengalaman pribadi, perjalanan hidup, wawancara, teks-teks hasil historis, interaksional dan visual yang menggambarkan problematis dalam kehidupan seseorang. Para peneliti juga menerapkan aneka metode yang saling berkaitan dengan harapan mendapatkan hasil yang lebih baik mengenai subjek kajian yang sedang dihadapi.

### **2. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian evaluasi. Menurut Arikunto (2010) penelitian evaluasi adalah sebuah kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui kinerja sebuah transformasi pembelajaran. Transformasi berarti perubahan bentuk. Proses pembelajaran berarti upaya mengubah peserta didik yang semula masih dalam keadaan belum mengetahui ilmu yang diberikan oleh guru, sesudah melalui proses pembelajaran diharapkan mengetahui dengan baik. Pembelajaran yang dimaksud dalam bimbingan dan konseling adalah

layanan yang diberikan oleh guru BK yang mencakup pribadi, sosial, belajar dan karir. Pelatihan (*training*) guru BK SMP di P2KKGK yang dimaksud dalam penelitian ini berfungsi meningkatkan kompetensi guru BK dalam bidang pendidikan karakter, konseling individual, bimbingan kelompok, perancangan program bimbingan dan konseling, dan assemen.

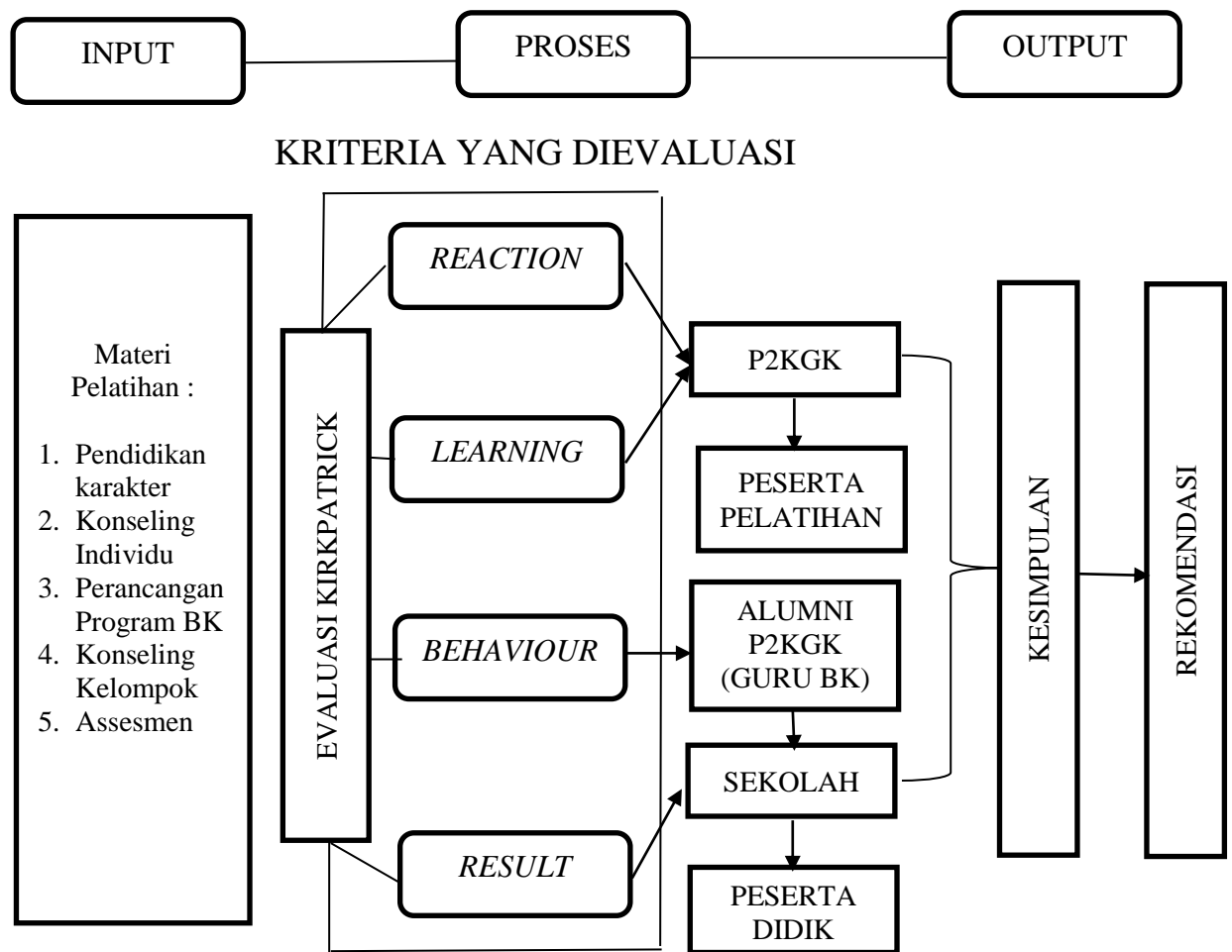
Arikunto (2010) menyebutkan langkah-langkah penelitian evaluasi sebagai berikut : (1). Identifikasi komponen; (2). Identifikasi aspek; (3). Identifikasi indikator; (4). Menentukan sumber data; (5). Menentukan metode pengumpulan data; (6). Menentukan instrumen pengumpulan data.

Metode penelitian diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk menggali data secara intensif dan menganalisis dengan cermat tentang efektivitas pelatihan (*training*) guru BK di P2KKGK Jakarta Timur. Model yang digunakan dalam penelitian evaluasi ini adalah model Kirkpatrick, dimana didalam sistem terdiri dari *input*, *process*, *output* dan *outcomes*.

### **3. Desain Penelitian**

Suatu metode penelitian memiliki desain/rancangan penelitian tertentu. Rancangan ini menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, dan sumber data. Desain penelitian efektivitas pelatihan (*training*) di P2KKGK Jakarta Timur menggunakan evaluasi Kirkpatrick bertujuan mengungkap semua komponen yang terkait dengan pelatihan (*training*) yang terdiri dari *reaction* (reaksi), *learning* (hasil belajar), *behaviour* (perilaku), dan *result* (dampak).

Desain evaluasi Kirkpatrick disajikan dalam gambar sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Desain Evaluasi Kirkpatrick**

#### **D. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti (Arikunto, 2010). Subjek penelitian ini adalah guru bimbingan dan konseling SMP yang mengikuti kegiatan pelatihan di P2KGK Jakarta Timur sebanyak 40 orang dari sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini :

**TABEL 3.1**  
**DAFTAR PESERTA PELATIHAN (*TRAINING*) DI P2KKGK**

<b>No</b>	<b>Nama Instansi</b>	<b>Nama Guru BK</b>
1.	SMPN 283	M. Agung Kurniawan
2.	SMPN 91	Dra. H. Deni Bintani Warotni
3.	SMPN 188	Nurhelina, S.Pd
4.	SMPN 35	Eflina Magdalena M, S.Pd
5.	SMPN 192	Dra. Markhamah
6.	SMPN 180	Subiyanto
7.	SMPN 233	Elly Juniwati, S.Pd
8.	SMPN 258	Patah Rianto, S.Pd
9.	SMPN 49	Ariyanti, S.Pd
10.	SMPN 24	Nurlianti, S.Pd
11.	SMPN 81	Tugiman
12.	SMPN 128	Hj. Edmiwati, S.Pd
13.	SMPN 263	Erma Dewita, S.Pd
14.	SMPN 168	Dalnost Dapotando, S.Pd
15.	SMPN 209	Dede Permana, S.Pd
16.	SMPN 255	Rosnawaty Sitorus
17.	SMPN 203	Sri Rahayu Prihatin, S.Pd
18.	SMPN 146	Hj. Muslimah, S.Pd
19.	SMPN 138	Rojana Ardianti
20.	SMPN 109	Drs. Sujono
21.	SMPN 174	Dra. Suwarti
22.	SMP Al-Wathoniyah	Joko Pitiyo
23.	SMPN 50	Titik Fadjarwati, S.Pd
24.	SMPN 199	Siti Nurjanah, S.Pd
25.	SMPN 36	Evi Kadarsih, S.Pd
26.	SMPN 284	Dra Tismaimar
27.	SMPN 135	Megawati, S.Pd
28.	SMPN 139	Rai Andini, S.Pd
29.	SMPN 25	Juni Srikuswati, S.Pd
30.	SMPN 7	Drs Agus Rachmat
31.	SMPN 97	Wawang Suwangsih, S.Pd
32.	SMPN 232	Mumuh Abdul Munir, S.Pd
33.	SMPN 74	Dimpang Sihombing, S.Pd
34.	SMPN 44	Martini, S.Pd
35.	SMPN 92	Ponisih, S.Pd
36.	SMPN 14	Umariah, S.Pd
37.	SMPN 167	Ratna Suswita, S.Pd
38.	SMPN 165	Ratnawati, S.Pd
39.	SMPN 90	Hermin Carini, S.Pd
40.	SMPN 144	Yayan Maryanti, S.Pd

Sumber : Arsip P2KKGK Jakarta Timur





## F. Instrumen Penelitian Evaluasi Kirkpatrick

Menurut Arikunto (2010) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Evaluasi Kirkpatrick terdiri atas 4 level yaitu *reaction*, *learning*, *Behaviour*, dan *result*. Setiap tahap ini harus dilakukan secara berurutan karena masing-masing level berpengaruh pada tahap berikutnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, tes hasil belajar, wawancara, dan studi dokumentasi. Rancangan instrumen penelitian Kirkpatrick dalam setiap level sebagai berikut :

**TABEL 3.3**  
**RANCANGAN INSTRUMEN EFEKTIVITAS PELATIHAN (*TRAINING*)**  
**MENGGUNAKAN EVALUASI KIRCKPATRICK**

No	Komponen Evaluasi Kickpatrick	Sub Komponen	Indikator Keberhasilan	Sumber Data	Metode	Instrumen
1.	<i>Reaction</i> (Reaksi)	Komentar dan saran untuk P2KKGK tentang : 1. Narasumber 2. Materi 3. Fasilitas 4. Jadwal kegiatan	Kepuasan peserta pelatihan ( <i>training</i> ) terhadap program	Peserta	Survey	Angket tertutup dan terbuka
2.	<i>Learning</i> (hasil belajar)	Materi pelatihan ( <i>training</i> ) 1. Peran Guru BK dalam Pendidikan Karakter 2. Konseling Individu 3. Perancangan program BK 4. Bimbingan kelompok	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan ( <i>training</i> )	Peserta	Test Hasil Belajar	Pertanyaan tertutup

		5. Pengembangan Kompetensi Asesmen				
3.	<i>Behaviour</i> (perilaku)	Aplikasi hasil pelatihan di sekolah : 1. Profesionlisme guru BK 2. Menyelenggarakan konseling individu dengan tepat 3. Dapat merancang program BK 4. Menyelenggarakan bimbingan kelompok dengan tepat 5. Menggunakan assesmen sesuai kebutuhan	Penerapan keterampilan baru di tempat tugas	Guru BK SMP yang mengikuti pelatihan ( <i>training</i> ) di P2KKG	1. Survey 2. Wawancara	1. Angket 2. Pedoman wawancara
4.	<i>Result</i> (dampak)	Peningkatan kualitas layanan BK terhadap peserta didik	Kepuasan peserta didik mengikuti layanan BK	Peserta didik	Survey	Angket untuk peserta didik

Peneliti juga mendeskripsikan instrumen yang digunakan pada setiap level sebagai berikut :

### 1. Level *reaction* (reaksi)

Instrumen pada level *reaction* (reaksi) bertujuan untuk mengungkap tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggara pelatihan (*training*). Alat ukur yang digunakan adalah angket tertutup dan terbuka. Angket tertutup (*closed questionnaire*), adalah angket yang pertanyaan atau pernyataannya tidak memberi kebebasan kepada responden untuk menjawabnya sesuai pendapat atau keinginan mereka (Komalasari, *et.all*, 2011). Alasan peneliti

menggunakan angket tertutup agar lebih efektif dan efisien serta hal-hal yang ingin diketahui telah tertuang dalam dalam angket sehingga menghindari terjadinya penyimpangan dari pokok penelitian.

Selain angket tertutup peneliti juga menggunakan angket terbuka (*opened questionnaire*) yaitu bentuk angket yang pertanyaan atau pernyataannya memberi kebebasan kepada responden untuk memberikan jawaban dan pendapatnya sesuai dengan keinginan mereka (Komalasari, et.all, 2011). Alasan peneliti menggunakan angket terbuka agar responden bebas mengungkapkan hal-hal yang terjadi pada saat di tempat pelatihan (*training*) yang belum tertulis pada angket tertutup.

Angket tersebut dibuat berdasarkan faktor-faktor yang terkait dengan hal-hal yang diteliti. Angket tertutup terdiri 4 aspek yang berkaitan dengan *reaction* (reaksi) dan masing-masing aspek terdapat beberapa indikator, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

- a. Aspek narasumber, terdapat 3 indikator dan alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap indikator ada 5 yaitu sangat baik (SB), baik (B), kurang baik (KB), tidak baik (TB), dan sangat tidak baik (STB). Adapun pemberian skor jawaban responden adalah skor 5 jika responden memberikan jawaban sangat baik (SB), skor 4 jika responden memberikan jawaban baik (B), skor 3 jika responden memberikan jawaban kurang baik (KB), skor 2 jika responden memberikan jawaban tidak baik (TB), dan skor 1 jika responden memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

- b. Aspek materi pelatihan, terdapat 3 indikator dan alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap indikator ada 5. Indikator 1 dan 2 diberikan alternatif jawaban sangat relevan (SR), relevan (R), kurang relevan (KR), tidak relevan (TR), dan sangat tidak relevan (STR). Adapun pemberian skor jawaban responden adalah skor 5 jika responden memberikan jawaban sangat relevan (SR), skor 4 jika responden memberikan jawaban relevan (R), skor 3 jika responden memberikan jawaban kurang relevan (KR), skor 2 jika responden memberikan jawaban tidak relevan (TR), dan skor 1 jika responden memberikan jawaban sangat tidak relevan (STR). Adapun untuk indikator 3 alternatif jawaban yang diberikan yaitu sangat baik (SB), baik (B), kurang baik (KB), tidak baik (TB), dan sangat tidak baik (STB). Adapun pemberian skor jawaban responden adalah skor 5 jika responden memberikan jawaban sangat baik (SB), skor 4 jika responden memberikan jawaban baik (B), skor 3 jika responden memberikan jawaban kurang baik (KB), skor 2 jika responden memberikan jawaban tidak baik (TB), dan skor 1 jika responden memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).
- c. Aspek fasilitas, terdapat 10 indikator dan alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap indikator ada 5. Alternatif jawaban yang diberikan yaitu sangat baik (SB), baik (B), kurang baik (KB), tidak baik (TB), dan sangat tidak baik (STB). Adapun pemberian skor jawaban responden adalah skor 5 jika responden memberikan jawaban

sangat baik (SB), skor 4 jika responden memberikan jawaban baik (B), skor 3 jika responden memberikan jawaban kurang baik (KB), skor 2 jika responden memberikan jawaban tidak baik (TB), dan skor 1 jika responden memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

- d. Jadwal pelatihan, terdapat 4 indikator dan alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap indikator ada 5 yaitu sangat tepat (ST), tepat (T), kurang tepat (KT), tidak tepat (TT), dan sangat tidak tepat (STT). Adapun pemberian skor jawaban responden adalah skor 5 jika responden memberikan jawaban sangat tepat (ST), skor 4 jika responden memberikan jawaban tepat (T), skor 3 jika responden memberikan jawaban kurang tepat (KT), skor 2 jika responden memberikan jawaban tidak tepat (TT), dan skor 1 jika responden memberikan jawaban sangat tidak tepat (STT).

## **2. Level *learning* (hasil belajar)**

Instrumen pada level *learning* (hasil belajar) bertujuan untuk mengetahui sejauhmana daya serap pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan (*training*) terhadap materi yang diberikan oleh narasumber. Alat ukur yang digunakan adalah pertanyaan tertutup (*multiplechoise*) berdasarkan materi yang telah disajikan.

Angket tersebut dibuat berdasarkan materi yang telah disajikan oleh narasumber pada kegiatan pelatihan (*training*) di P2KGGK Jakarta Timur. Pertanyaan yang diberikan telah disediakan 4 alternatif jawaban dan responden memilih salah satu jawaban yang dianggapnya paling tepat serta

mengisi pada lembar jawaban yang telah disediakan. Responden diberikan skor 1 apabila menjawab pertanyaan benar dan diberikan skor nol 0 apabila jawaban yang diberikan salah.

### 3. Level *behaviour* (perilaku)

Instrumen pada level *behaviour* (perilaku) bertujuan untuk mengungkap penerapan pengetahuan dan keterampilan peserta ketika kembali ke tempat tugas berkaitan dengan materi yang telah didapatkan pada tempat pelatihan (*training*). Instrumen yang digunakan adalah angket dan wawancara.

Angket tersebut dibuat berdasarkan materi yang telah disajikan oleh narasumber pada kegiatan pelatihan (*training*) di P2KKGK Jakarta Timur dan penerapannya di sekolah. Pernyataan yang diberikan tersedia 5 alternatif jawaban dan responden memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban yang diberikan sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adapun pemberian skor jawaban responden sebagai berikut :

- a. Untuk pernyataan positif, diberi skor sebagai berikut :
  - skor 5, untuk jawaban sangat setuju (SS),
  - skor 4, untuk jawaban setuju (S),
  - skor 3, untuk jawaban kurang setuju (KS),
  - skor 2, untuk jawaban tidak setuju (TS), dan
  - skor 1 jika responden memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).
- b. Untuk pernyataan negatif, diberi skor sebagai berikut :

- skor 1, untuk jawaban sangat setuju (SS),
- skor 2, untuk jawaban setuju (S),
- skor 3, untuk jawaban kurang setuju (KS),
- skor 4, untuk jawaban tidak setuju (TS), dan
- skor 5 jika responden memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan (*in depth interview*) kepada informan yang ditentukan. Menurut Lincoln & Guba dalam Moleong (2002) menyatakan bahwa maksud pengadaan wawancara antara lain mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan lain-lain.

Wawancara merupakan suatu kegiatan komunikasi verbal dengan tujuan mendapatkan informasi yang dilakukan untuk melengkapi data, dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada guru BK yang telah melakukan pelatihan (*training*) di P2KKGK Jakarta Timur.

#### 4. **Level *result* (dampak)**

Instrumen pada level *result* (dampak) bertujuan untuk mengungkap dampak pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru BK terhadap kepuasan pemberian layanan kepada peserta didik. Instrumen yang digunakan pada level ini adalah angket untuk peserta didik. Angket terdiri atas angket konseling individu dan angket bimbingan kelompok. Pertanyaan yang terdapat pada angket konseling individu diberikan kepada peserta didik yang



melakukan konseling individu sedangkan pertanyaan angket konseling kelompok diberikan kepada peserta didik yang melakukan konseling kelompok.

Angket konseling individu disediakan 5 alternatif jawaban dan responden memilih salah satu alternatif jawaban yang diberikan dengan cara melingkari pada hal yang sesuai dengan keadaan peserta didik. Sedangkan angket bimbingan kelompok diberikan 3 alternatif jawaban yaitu “Ya”, “ragu-ragu”, dan “tidak”, bagi peserta didik yang menjawab pertanyaan “Ya” diminta responnya seberapa besar manfaat bimbingan kelompok tersebut bagi dirinya dengan memberikan tanda ceklist (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai yaitu jawaban 5 berarti sangat membantu, jawaban 4 berarti cukup membantu, jawaban 3 berarti agak membantu, jawaban 2 berarti sedikit membantu, dan jawaban 1 berarti tidak membantu.

## G. KISI-KISI INSTRUMEN

Kisi-kisi instrumen evaluasi Kirkpatrick setiap level dijelaskan pada tabel berikut ini :

### 1. Kisi-kisi instrumen *reaction* (reaksi)

**TABEL 3.4**  
**KISI-KISI INSTRUMEN *REACTION* (REAKSI)**

No	Komponen	Indikator	Jumlah Item
1.	Narasumber	1. Kesesuaian keahlian dengan bidang materi 2. Kesesuaian penguasaan kelas 3. Ketarampilan melibatkan peserta untuk berpartisipasi	3
2.	Materi pelatihan	1. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	

		( <i>training</i> ) 2. Kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta pelatihan ( <i>training</i> ) 3. Penguasaan Mater	3
3.	Fasilitas	1. Aula 2. In focus 3. Sound system 4. Kursi 5. AC 6. Soft copy materi pelatihan 7. Mushola 8. Toilet 9. Snack pagi 10. Makan siang	10
4.	Jadwal pelatihan	1. Memulai kegiatan pelatihan ( <i>training</i> ) 2. Mengakhiri kegiatan pelatihan ( <i>training</i> ) 3. Pelaksanaan pelatihan selama 5 hari 4. Sesi pelatihan ( <i>training</i> ) selama 7 jam perhari	4

## 2. Kisi-kisi instrumen *learning* (hasil belajar)

**TABEL 3.5**  
**KISI-KISI INSTRUMEN *LEARNING* (HASIL BELAJAR)**

No	Komponen	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Peran Guru BK dalam Pendidikan Karakter	1. Karakteristik peserta didik	1, 2, 3	9
		2. Pendidikan Karakter	4, 5, 6	
		3. Peran Konselor	7, 8, 9	
2.	Konseling Individu	1. Pengertian Konseling Individu	10, 11, 12, 13	15
		2. Teknik Berdasarkan Kebutuhan Bantuan	14, 15, 16	
		3. Teknik-teknik khusus konseling	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
3.	Perancangan Program BK	1. Definisi program BK menurut Permendikbud nomor 111/2014 pasal 1 ayat 1	25, 26, 27	8
		2. Dokumen perencanaan program BK menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 111 tahun 2015	28, 29	
		3. Tahap perancangan program	30, 31, 32	
4.	Bimbingan Kelompok	1. Pengertian bimbingan kelompok	33, 34	
		2. Tujuan bimbingan kelompok	35, 36	

		3. Kegiatan layanan bimbingan kelompok	37, 38	11
		4. Manfaat bimbingan kelompok	39	
		5. Asas-asas bimbingan kelompok	40, 41	
		6. Prosedur pelaksanaan bimbingan kelompok	42, 43	
5.	Pengembangan Kompetensi Asesmen	1. Rumusan kompetensi asesmen yang harus dikuasai konselor	44, 45	17
		2. Prinsip-prinsip asesmen	46, 47	
		3. Hakekat asesmen dalam BK	48, 49	
		4. Makna asesmen	50, 51	
		5. Tujuan asesmen dalam BK	52	
		6. Fungsi asesmen dalam BK	53, 54	
		7. Manfaat asesmen	55, 56, 57	
		8. Jenis-jenis Asesmen	58, 59, 60	
Jumlah				60

### 3. Kisi-kisi instrumen *behaviour* (perilaku)

**TABEL 3.6**  
**KISI-KISI *BEHAVIOUR* (PERILAKU)**

#### A. Angket

No	Dimensi	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah Item
				+	-	
1.	Pendidikan Karakter	Pengetahuan	1. Mentransfer pengetahuan yang berkaitan dengan tugas perkembangan pada layanan klasikal	1	-	12
			2. Informasi kelanjutan studi	2	3	
			Kesadaran atau kemauan	1. Pola hidup bersih, rapi, dan nyaman	4	
		2. Disiplin		-	6	
		3. Sopan		7	-	
		Tindakan	1. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan	8	9	
			2. Bertanggung jawab	-	10	
			3. Memberikan keteladanan	11	12	
		2.	Konseling Individu	Kegiatan awal	1. Menerima konseli	
2. Membuka konseling	-				14	
Kegiatan inti	1. Mendengarkan dengan penuh perhatian			15	16	
	2. Memahami dengan cermat dan penuh makna			17	18	
	3. Merespon dengan tepat dan positif			19	20	

		Kegiatan akhir	1. Menyimpulkan	21	-				
			2. Mengakhiri konseling	22	23				
3.	Rancangan Program	Program Tahunan	1. Komponen program	-	24	9			
			2. Strategi kegiatan	25	-				
			3. Alokasi waktu	26	-				
		Program Semesteran	1. Komponen program	-	27				
			2. Strategi kegiatan	-	28				
			3. Alokasi waktu	-	29				
		Program Bulanan	1. Komponen program	30	-				
			2. Strategi kegiatan	31	-				
			3. Alokasi waktu	-	32				
4.	Bimbingan Kelompok	Pembukaan	1. Perkenalan/ice breaking	33	34	20			
			2. Menyepakati asas	-	35				
			3. Menyepakati waktu	36	-				
		Tujuan kegiatan	1. Membangun kohesi	-	37				
			2. Rasa kebersamaan	38	-				
			3. Rasa memiliki tujuan yang sama	39	40				
		Sesi inti	1. Mendengarkan pembicaraan	41	42				
			2. Memahami pembicaraan	43	44				
			3. Merespon pembicaraan	45	46				
		Sesi penutup	1. Menyimpulkan	-	47				
			2. Menetapkan komitmen	48	49				
		Sesi review	1. Menjadwalkan pertemuan berikutnya	50	51				
			2. Mengevaluasi kelompok	52	-				
		5.	Assesmen	Mengumpulkan	1. Memilih strategi		53	-	8
					2. Memilih jenis assesmen		54	55	
Menganalisis	1. Mengadministrasi assesmen			-	56				
	2. Mengevaluasi pelaksanaan			57	-				
Menginterpretasi	1. Menindaklanjuti assesmen			-	58				
	2. Menggunakan hasil assesmen			59	60				
Jumlah				30	30	60			

## B. Wawancara

**TABEL 3.7**  
**PEDOMAN WAWANCARA**

No	Komponen	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Implementasi hasil pelatihan (pengetahuan, keterampilan dan sikap)	Perubahan tingkat pengetahuan	1	1
2.		Aplikasi pengetahuan	2, 4, 5, 6, 7	5
3.		Keterampilan yang relevan	8, 9, 10	3
4.		Perubahan sikap yang terjadi	3	1
Jumlah				10

#### 4. Kisi-kisi instrumen *result* (dampak)

Kisi-kisi instrumen *result* (dampak) terdiri atas dampak konseling individu dan konseling kelompok bagi peserta didik.

**TABEL 3.8**  
**KISI-KISI *RESULT* (DAMPAK) KONSELING INDIVIDU**

No	Aspek	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Proses	2, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16	8
2.	Hasil	1, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 14	8
Jumlah			16

**TABEL 3.9**  
**KISI-KISI *RESULT* (DAMPAK) BIMBINGAN KELOMPOK**

No	Aspek	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Proses	1, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 21, 23, 24, 25, 26, 27	14
2.	Hasil	2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 28, 29	15
Jumlah			29

#### H. Uji Instrumen

##### 1. Validitas

Sebuah instrumen akan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010). Validitas yang digunakan dalam instrumen ini adalah validitas bangun pengertian (*construst validity*), berkenaan dengan kesanggupan alat penilaian untuk mengukur pengertian yang terkandung dalam materi ukurannya.

Djaali & Mulyono (2008) mengemukakan bahwa validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dikatakan validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukan pengukuran tersebut, artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Analisis pada validitas dapat dibuat melalui upaya penyusunan tes tanpa harus pengujian statistika, melainkan melalui *judgment* ahli tentang format tes, isi, dan bahasa yang digunakan. Para ahli akan memberikan keputusan : instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total (Sugiyono, 2009). Peneliti menggunakan bantuan ahli yaitu Dr. Dede Rahmat Hidayat, Dr Anan Sutisna, M.Pd, praktisi yaitu Imam Bukhari, M.Pd (candidat Doktor), dan dosen yaitu Asni, M.Pd untuk setiap level pada instrumen yang digunakan. Beberapa yang perlu mendapatkan penyesuaian pada setiap butir dari masukan yang diberikan ahli, sebagai berikut :

**a. Komponen *reaction* (reaksi)**

1. Dr. Dede Rahmat Hidayat, mengatakan bahwa angket yang telah disusun sudah memenuhi syarat untuk mengukur aspek *reaction* (reaksi), yang perlu dibubuhkan pada angket kata pengantar karena masih ada level berikutnya yang perlu diteliti.
2. Dr. Anan Sutisna, M.Pd, mengatakan bahwa “Durasi” tidak perlu dicantumkan pada komponen tersendiri, karena “Durasi” merupakan bagian dari jadwal pelatihan, sehingga akan lebih baik indikator durasi tergabung dalam komponen “Jadwal”.
3. Imam Bukhari, M.Pd, mengatakan hal yang sama dengan bapak Anan. Masukan lainnya dari bapak Imam perbaikan format dalam kisi-kisi yaitu kata “komponen” diubah menjadi “Dimensi”

diturunkan menjadi “aspek”, lalu diturunkan menjadi “indikator”, agar pernyataan tiap-tiap item terlihat jelas lebih spesifik.

**b. Komponen *learning* (hasil belajar)**

1. Dr. Dede Rahmat Hidayat mengatakan instrumen telah mewakili mengukur kognitif dan afektif peserta pelatihan pada setiap materi yang disampaikan. Butir-butir soal yang perlu diperbaiki nomor 6, 8, 26, 29, dan 52. Butir-butir pada pertanyaan tersebut terlalu panjang untuk memahaminya memerlukan waktu yang berfikir ulang dan membaca berkali-kali. Gunakan kata-kata yang simple, padat, dan mudah dipahami.
2. Dr. Anan Sutisna, M.Pd, mengatakan bahwa butir-butir soal pada nomor 6, 26, 29, dan 46 options jawaban tidak perlu persis sama dengan materi yang disampaikan tetapi boleh redaksinya diubah namun tidak mengurangi makna kalimat yang diungkapkan oleh narasumber (ambil *keyword*-nya). Butir soal nomor 60 dan 61 pilih salah satu dan salah satu. Jumlah soal disarankan 60 item.
3. Imam Bukhari, M.Pd, mengatakan nomor 6, 26, 29, 38, dan 46 perlu ditulis dengan kalimat yang lebih simpel agar responden tidak jenuh dalam membaca options jawaban yang disediakan atau jawaban tidak terlalu panjang. Begitu pula soal tentang kasus lebih spesifik lagi penekanan kasusnya. Jumlah soal disarankan 60 item.

**c. Komponen *behaviour* (perilaku)**

1. Dr. Anan Sutisna, M.Pd, mengatakan bahwa butir-butir soal pada nomor 8, 15, 25, dan 52 susunan kalimat kurang baku sehingga dalam satu pernyataan memiliki beberapa makna. Penggunaan kalimat/kata yang tidak menimbulkan ambigu bagi responden.
2. Imam Bukhari, M.Pd, mengatakan nomor 17, 24, 26, dan 58 kalimat perlu disederhanakan agar tidak terlihat dalam format beberapa baris sehingga responden tidak mengalami kejenuhan dalam membaca dan kalimat belum menyatakan apa yang hendak diukur.
3. Dra. Asni, M.Pd, mengatakan nomor 24 dan 26 memiliki makna yang sama, maka salah satu dari nomor tersebut harus diperbaiki, begitu pula nomor 55 dan 58, salah satu nomor harus dibuang.

**d. Komponen *result* (dampak)**

Instrumen pada komponen *result* (dampak) tidak memerlukan uji ahli karena evaluator mengadopsi instrumen yang telah valid.

Pada komponen *learning* (hasil belajar) digunakan juga validitas eksternal hasil dari validitas eksternal dengan menggunakan alat bantu Ms Excel untuk menghitung. Uji Validitas yang digunakan untuk instrumen pengetahuan yang berupa skor dikotomi yaitu bernilai 0 untuk jawaban salah dan 1 untuk jawaban benar, yang bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas tes. Validitas yang digunakan adalah rumus korelasi *Produk Moment* sebagai berikut :



$$R_{xy} = \frac{N\Sigma Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\}\{(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}$$

Dimana

- $R_{xy}$  = Koefisien korelasi suatu butir atau item
- N = Jumlah Subject
- X = Skor untuk Item / Butir
- Y = Skor Total

Dasar Pengambilan Keputusan sebagai berikut :

- Jika r hitung ( $r_{xy}$ ) > r table, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (Dinyatakan Valid)
- Jika r hitung ( $R_{xy}$ ) < r table, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (Dinyatakan Tidak Valid)

Berdasarkan hasil perhitungan Ms Exel didapatkan hasil bahwa nomor yang tidak valid adalah nomor 16, 31, 32, 43, dan 56. Sehingga soal yang valid ada 60.

## 2. Dejarat Kesukaran

Analisis tingkat kesukaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah soal tersebut tergolong mudah atau sukar. Tingkat kesukaran adalah bilangan yang menunjukkan sukar atau mudahnya suatu soal (Arikunto, 2010). Untuk menghitung tingkat kesukaran tiap butir soal digunakan persamaan :

$$DK = \frac{{}^wL + {}^wH}{{}^nL + {}^nH} \times 100 \%$$

Dengan : DK adalah indeks kesukaran,  ${}^wL$  adalah jumlah responden yang menjawab soal benar kelompok bawah (27 % dari bawah), dan  ${}^wH$  adalah responden yang menjawab soal benar kelompok atas (27 % dari

atas),  ${}^nL$  adalah jumlah kelompok bawah, dan  ${}^nH$  adalah jumlah kelompok atas. Indeks kesukaran diklasifikasikan seperti tabel berikut:

**Table 3.7**  
**Klasifikasi Tingkat Kesukaran (Arikunto, 2010)**

P-P	Klasifikasi
0,00-0,29	Soal sukar
0,30-0,69	Soal sedang
0,70-1,00	Soal mudah

### 3. Derajat Beda

Daya pembeda soal adalah kemampuan suatu soal untuk membedakan antara peserta didik yang berkemampuan tinggi dengan peserta didik yang berkemampuan rendah (Arikunto, 2010). Cara menentukan daya pembeda butir tes daya pembeda butir soal dihitung dengan menggunakan persamaan:

$$DK = \left[ \frac{{}^wL + {}^wH}{n} \right] 100 \%$$

Keterangan :

DK : Derajat Beda

n : jumlah kelompok bawah

${}^wL$  : jumlah responden yang menjawab soal benar kelompok bawah

${}^wH$  : responden yang menjawab soal benar kelompok atas

#### I. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif Analitik dimaksudkan adalah akumulasi data dasar secara deskriptif semata-mata, tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, tidak mentest hipotesis dan tidak membuat ramalan (Suryabrata 1993). Pendekatan Kualitatif yang dipadukan dengan data kuantitatif, metode penelitian campuran tepat digunakan dalam

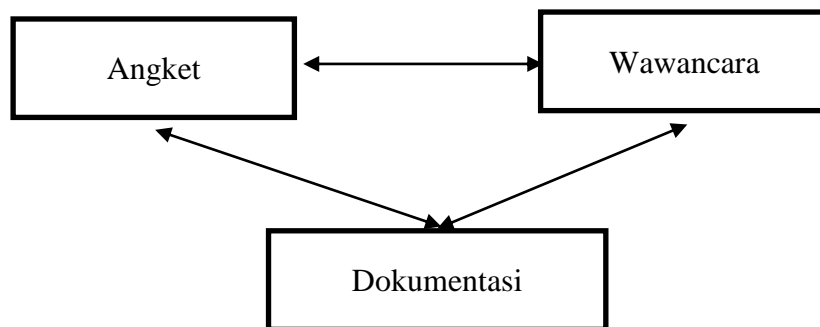
penelitian ini. Untuk itu dalam penelitian ini tidak akan menguji hipotesis dan juga tidak akan menghubungkan atau mengkorelasikan antara variabel.

Adapun langkah-langkah yang akan ditempuh dalam menganalisis data ditempuh sebagai berikut :

1. Menelaah semua data yang diperoleh dari hasil wawancara, studi dokumen dan angket.
2. Mereduksi data yang tidak sinkron kemudian menulis ulang sesuai dengan kategori data serta memeriksa keabsahan angket yang telah diisi responden/informan
3. Menelaah semua data yang diperoleh dari berbagai sumber
4. Memvalidasi keabsahan data dan angket
5. Mendisplay data, dalam mendisplay data ini direncanakan:
  - Pembuatan tabel hasil pengolahan angket
  - Tabel dari hasil pengolahan data dari angket tersebut akan dianalisis berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumen.
6. Menghitung jawaban responden/informan dari angket yang sudah dinyatakan valid, dengan program excel.
7. Menafsirkan dan memaknai data.
8. Melakukan studi lapangan di tempat tugas masing-masing lulusan.
9. Kesimpulan dirumuskan berdasarkan runtutan penelitian yang mengacu kepada masalah penelitian.

## J. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas pada penelitian ini menggunakan triangulasi (*triangulation*) dengan jenis triangulasi teknik yaitu untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data pada sumber data yang sama dengan teknik yang berbeda, seperti tampak pada gambar dibawah ini :



**Gambar 3.2 Triangulasi Teknik Menurut Sugiyono**

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Hasil Evaluasi

Penelitian yang telah dilaksanakan ini merupakan penelitian evaluatif tentang efektivitas pelatihan (*training*) guru bimbingan dan konseling SMP di P2KGK Jakarta Timur. P2KGK merupakan tempat yang disediakan oleh pemerintah yang difungsikan sebagai sarana pelatihan baik guru maupun peserta didik SMK yang terletak di masing-masing wilayah kotamadya DKI Jakarta. P2KGK terletak di 5 wilayah kotamadya yaitu P2KGK Jakarta Barat, P2KGK Jakarta Selatan, P2KGK Jakarta Pusat, P2KGK Jakarta Utara Pulau Seribu, dan P2KGK Jakarta Timur.

Pelatihan (*training*) guru bimbingan dan konseling SMP yang dilakukan oleh P2KGK Jakarta Timur bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru bimbingan dan konseling dalam bidang-bidang berikut ini :

- a. penanaman karakter kepada peserta didik
- b. keterampilan melakukan konseling individual
- c. terampil dalam merancang program bimbingan dan konseling tahun pelajaran 2016/2017
- d. terampil dalam melakukan bimbingan kelompok
- e. terampil dalam melakukan asesmen sesuai kebutuhan peserta didik

Ketercapaian tujuan diatas dapat dilihat melalui evaluasi tentang efektivitas pelatihan (*training*) guru bimbingan dan konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur. Evaluasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah evaluasi Kirkpatrick yang terdiri atas 4 level yaitu *reaction* (reaksi), *learning* (hasil belajar), *behaviour* (perilaku), dan *result* (dampak). Model evaluasi ini dilakukan di tempat pelatihan dan dilanjutkan ke tempat tugas masing-masing peserta untuk melihat sejauhmana penerapan hasil pelatihan dan dampaknya terhadap peserta didik.

Peserta pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur yang diundang ada 39 guru SMP Negeri dan 1 guru SMP Swasta. Adapun mereka yang memenuhi undangan hanya 38 orang, masing-masing mereka adalah satu perwakilan guru bimbingan dan konseling SMP Negeri maupun swasta dan swasta. Sementara itu, terdapat dua orang guru lainnya hadir setelah acara berlangsung selama 2 hari, namun pihak penyelenggara menyarankan agar mereka mengikuti pelatihan (*training*) pada tahun mendatang. Pada saat pengisian instrumen di tempat tugas, dua orang tidak mengisi dengan alasan kesibukan pribadi membuat waktu lebih sempit dan tidak dapat menyempatkan diri untuk mengisi instrumen yang disediakan oleh peneliti. Sehingga subjek penelitian 36 orang guru bimbingan dan konseling SMP Negeri dan swasta. Deskripsi hasil evaluasi Kirkpatrick tiap-tiap level dapat dijelaskan sebagai berikut :

## 1. *Reaction* (reaksi)

*Reaction* (reaksi) merupakan pengukuran terhadap kepuasan peserta tentang kegiatan selama pelatihan (*training*) guru bimbingan dan konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur. Hasil evaluasi dapat dilihat melalui instrumen angket tertutup dan terbuka dari jawaban yang diberikan oleh responden. Informasi yang dapat diberikan oleh peserta tentang narasumber, materi, fasilitas, dan jadwal kegiatan. Harapan penyelenggara informasi yang diterima dapat meningkatkan efektivitas pelatihan (*training*) dan pelayanan pada kegiatan berikutnya. Masing-masing aspek *reaction* (reaksi) akan diuraikan dalam kategori sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Kriteria Keberhasilan *Reaction* (Reaksi); (Kurnia, 2015)**

No	Persentase	Kategori
1.	91 – 100 %	Sangat Baik
2.	81 – 90 %	Baik
3.	71 – 80 %	Sedang
4.	61 – 70 %	Kurang
5.	≤ 60 %	Sangat kurang

### a. Narasumber

Pada komponen narasumber, yang dievaluasi adalah pendapat peserta pelatihan berkaitan dengan kesesuaian keahlian dengan bidang materi, kesesuaian penguasaan kelas, dan keterampilan melibatkan peserta untuk berpartisipasi. Hasil pengolahan deskripsi data efektivitas pelatihan (*training*) guru bimbingan dan konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur pada komponen narasumber sebagai berikut :

### 1. Kesesuaian keahlian dengan bidang materi

Narasumber dengan komponen kesesuaian keahlian menunjukkan bahwa reaksi peserta terhadap narasumber dalam kategori sedang 27,78 %, kategori baik 30,56 % dan kategori sangat baik 41,67 %.

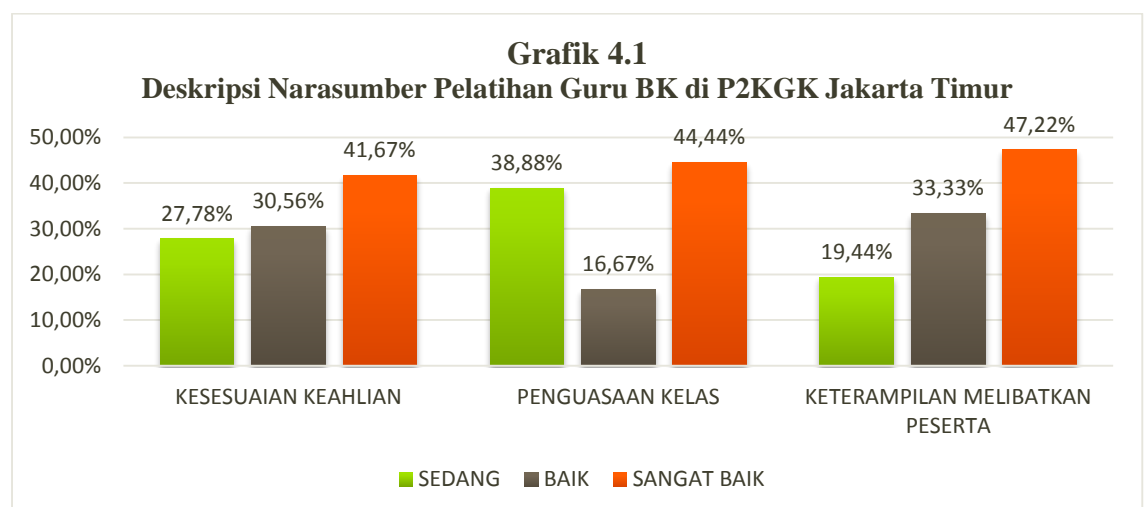
### 2. Kesesuaian penguasaan kelas

Narasumber dengan komponen penguasaan kelas menunjukkan bahwa reaksi peserta terhadap narasumber dalam kategori sedang 38,88 %, kategori baik 16,67% dan kategori sangat baik 44,44 %

### 3. Keterampilan melibatkan peserta untuk berpartisipasi

Narasumber dengan komponen keterampilan melibatkan peserta menunjukkan bahwa reaksi peserta terhadap narasumber dalam kategori sedang 19,44 %, kategori baik 33,33 % dan kategori sangat baik 47,22 %.

Hasil pengolahan data efektivitas pelatihan (*training*) guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur pada komponen narasumber akan digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut :





Berdasarkan hasil angket terbuka yang diberikan peserta didapat data sebagai berikut : (1) narasumber mampu memberikan pengetahuan secara menarik dan memotivasi semangat peserta, (2) peserta memperoleh pengetahuan tentang aplikasi pendidikan karakter, bimbingan kelompok, konseling individu, perancangan program, dan asesmen, (3) narasumber berpengalaman dibidangnya selama bertahun-tahun, dosen dan mengimplementasikan di dunia pendidikan sehingga teori yang disampaikan mudah dipahami.

#### **b. Materi**

Pada komponen materi merupakan pendapat peserta pelatihan berkaitan dengan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan (*training*), kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta pelatihan, dan penguasaan materi. Hasil reaksi peserta terhadap materi pelatihan sebagai berikut :

##### 1. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

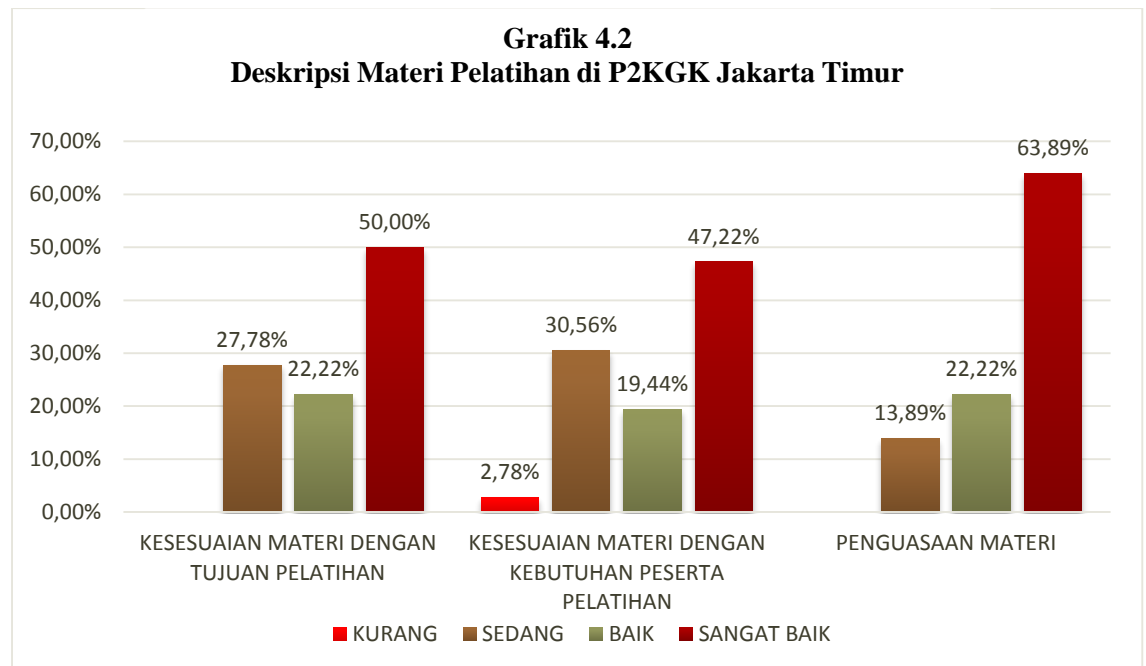
Komponen kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan menunjukkan bahwa reaksi peserta terhadap kesesuaian materi pelatihan yang diberikan dalam kategori sedang 27,78 %, kategori baik 22,22 % dan kategori sangat baik 50 %

##### 2. Kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta pelatihan

Komponen kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta pelatihan menunjukkan bahwa reaksi peserta terhadap kebutuhan peserta terhadap materi pelatihan dalam kategori kurang 2,78 %, sedang 30,56 %, kategori baik 19,44 % dan kategori sangat baik 47,22 %

### 3. Penguasaan materi

Reaksi peserta pelatihan terhadap komponen penguasaan materi menunjukkan bahwa reaksi peserta terhadap penguasaan materi pelatihan dalam kategori sedang 13,89 %, kategori baik 22,22 % dan kategori sangat baik 63,89 %

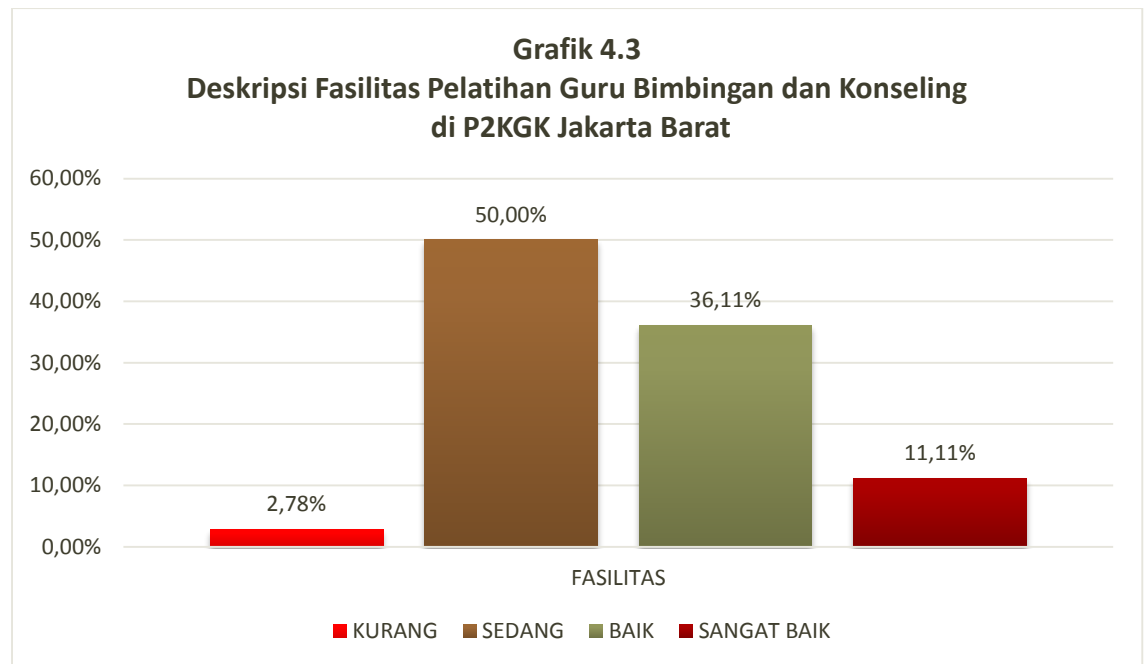


Kebutuhan terhadap materi pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong peserta memiliki pengetahuan untuk menunjang peningkatan kompetensi. Berdasarkan hasil angket terbuka didapat data bahwa materi yang disajikan sesuai dengan tujuan pelatihan dan kebutuhan peserta tetapi ada juga yang mengatakan bahwa materi yang disajikan masih ada yang belum sesuai kebutuhan.

#### c. Fasilitas

Pada komponen fasilitas merupakan pendapat peserta pelatihan berkaitan dengan sarana dan prasarana yang diberikan pihak

penyelenggara kepada peserta pelatihan (*training*) yaitu aula, in focus, sound system, kursi, AC, soft copy materi pelatihan, mushola, toilet, snack pagi, dan makan siang. Hasil reaksi peserta menunjukkan bahwa peserta yang menyatakan kurang 2,78 %, sedang 50 %, baik 36,11 %, dan sangat baik 11,11 %.



Berdasarkan hasil angket terbuka dengan peserta didapat informasi bahwa aula, in focus, *sound system*, AC, dan mushola dalam keadaan baik dan layak digunakan, sedangkan fasilitas yang perlu mendapat perhatian antara lain *handout* materi, *wifi*, *toilet*, tempat ruang makan tidak disediakan tempat duduk, makanan yang kurang mengugah selera, dan posisi tempat duduk yang kurang nyaman bagi peserta. Harapan peserta untuk pelatihan berikutnya perlu diperhatikan mengingat fasilitas sangat menunjang efektivitas pelatihan.

#### d. Jadwal kegiatan

Pada komponen jadwal kegiatan, yang akan dievaluasi adalah pendapat peserta pelatihan berkaitan dengan kesesuaian memulai pelatihan (*training*), dan pengakhiran kegiatan setiap sesi. Hasil reaksi peserta menyatakan bahwa yang memilih kategori sedang 72,22 %, baik 13,89 %, dan sangat baik 13,89 %.

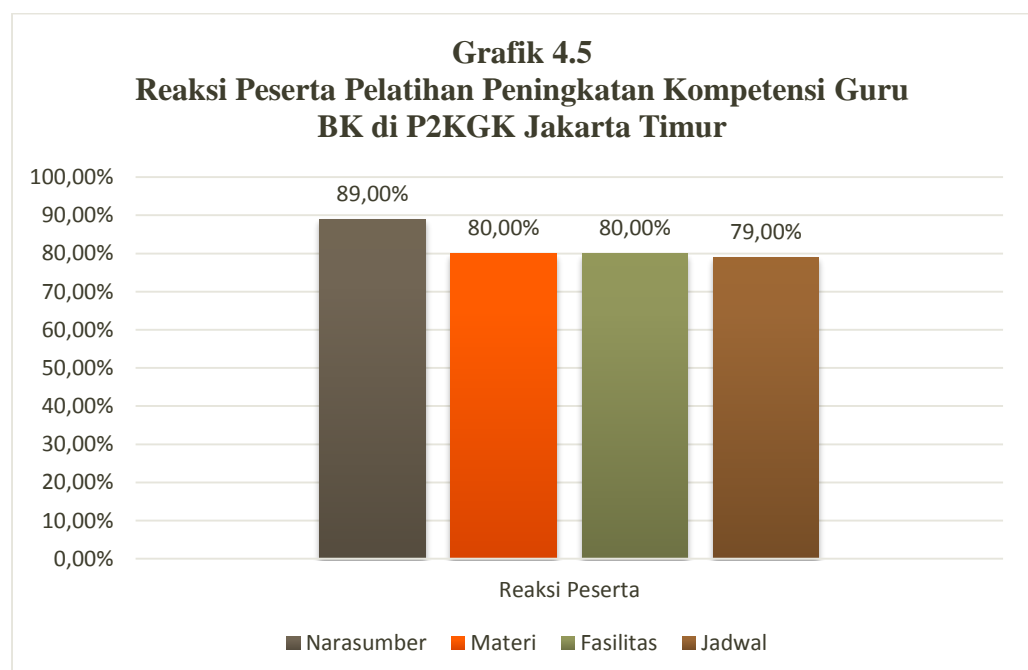


Berdasarkan hasil angket terbuka dengan peserta didapat informasi bahwa (1) pada materi pendidikan karakter aplikasi telah sering diterapkan oleh peserta di sekolah melalui keteladanan, (2) pada materi konseling individu sebaiknya ada praktek konseling individu yaitu salah seorang peserta menjadi konselor dan salah seorang peserta menjadi konseli, (3) pada materi pelatihan bimbingan kelompok kurang waktu sehingga pada kelompok yang telah dibentuk tidak semua dapat menunjukkan praktek di kelompoknya, (4) pada perancangan program praktek sub pokok bahasan *google form* masih memerlukan waktu

khusus untuk mahir membuat sendiri, (5) pada materi asesmen tidak ada praktek mengasesmen dan mengola data hasil asesmen.

Masukan dari peserta diatas dikarenakan jadwal pelatihan terlalu padat, durasi setiap sesi yang terlalu pendek, dan terkadang narasumber kurang tepat waktu sehingga praktek pengaplikasian pengetahuan yang disampaikan oleh narasumber kurang diserap oleh peserta.

Berdasarkan data-data tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa rata-rata *reaction* (reaksi) peserta pelatihan terhadap narasumber adalah 89 % (baik), *reaction* (reaksi) terhadap materi 80 % (sedang), *reaction* (reaksi) terhadap fasilitas 80 % (sedang), dan *reaction* (reaksi) terhadap jadwal 79 % (sedang), sebagaimana terlihat dalam grafik sebagai berikut :



## 2. *Learning* (hasil belajar)

Pada tahap ini evaluator meneliti hasil pembelajaran yang meliputi pengetahuan dan keterampilan berdasarkan hasil belajar terhadap materi yang telah disampaikan oleh narasumber. Hal ini penting karena keberhasilan tahapan berikutnya yaitu level *behaviour* (perilaku) dan *result* (dampak) tidak terjadi apabila tujuan pembelajaran tidak tercapai dengan optimal.

Kegiatan pelatihan tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, namun dalam kegiatan tersebut juga terdapat kegiatan simulasi sebagai berikut :

1. Materi tentang peran guru BK dalam pendidikan karakter terdapat simulasi tentang pemecahan kasus-kasus yang marak terjadi saat ini. Peserta dibagi dalam 4 kelompok sehingga masing-masing kelompok kecil tersebut terdiri atas 9 – 10 orang guru. Tiap-tiap kelompok mendiskusikan kasus-kasus yang terjadi di sekolah, seperti bulliying, tindakan asusila, depresi, dan sulitnya bersikap asertif.
2. Pada materi konseling individu peserta dilatih keterampilan tentang teknik-teknik konseling dari berbagai pendekatan. Simulasi pendekatan konseling behavioural dilakukan karena teknik ini sering kali digunakan untuk menyelesaikan permasalahan peserta didik di sekolah.
3. Pada materi perancangan program, peserta pelatihan dilatih merancang program bimbingan dan konseling selama satu tahun hasil dari asesmen. Peserta juga dilatih keterampilan memanfaatkan teknologi *google form* untuk mempermudah dalam perhitungan hasil assesmen yang dilakukan.

4. Pada materi bimbingan kelompok, peserta dibagi menjadi 4 kelompok sehingga masing-masing kelompok terdiri atas 9 – 10 orang guru dengan arahan dari narasumber setiap kelompok bermain peran salah satu dari kelompok kecil tersebut menjadi fasilitator dan yang lainnya menjadi konseli, begitu seterusnya hingga semua kelompok mendapatkan giliran menjadi fasilitator.
5. Pada materi asesmen, peserta dilatih mengklasifikasikan asesmen yang diberikan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhan. Pada awal kegiatan peserta diminta pendapat tentang asesmen Daftar Cek Masalah (DCM). Waktu yang terbatas membuat narasumber belum tuntas melatih pengaplikasian ke dalam satuan layanan bimbingan dan konseling.

Pada tahap *learning* (hasil belajar) efektivitas pelatihan (*training*) guru bimbingan dan konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur di ukur dengan menggunakan hasil *test* di akhir kegiatan. Kompetensi yang dimiliki peserta dihitung dengan persentase skor yang diperoleh peserta melalui *test*, sebagaimana telah tertulis pada teori bahwa hasil *test* peserta diberikan skor dan diklasifikasikan menurut kategori sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Kategori Persentase Hasil Belajar (Badrujaman, 2016)**

No	Penilaian	Kategori
1.	75 – 100	Baik
2.	51 – 75	Sedang / cukup
3.	25 – 50	Rendah
4.	0 – 25	Sangat rendah

Berdasarkan hasil pengisian instrumen *test* oleh peserta pelatihan (*training*) diperoleh data hasil olahan instrumen sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Tabulasi Data *test* Pelatihan (*training*) Guru Bimbingan dan Konseling**  
**SMP di P2KKGK Jakarta Timur**

No	Responden	Score	Nilai	Kategori
1	A	20	33,33	Sangat rendah
2	AR	30	50,00	Rendah
3	DD	34	56,67	Sedang/cukup
4	DP	21	35,00	Rendah
5	DS	36	60,00	Sedang/cukup
6	ED	37	61,67	Sedang/cukup
7	EK	45	75,00	Sedang/cukup
8	EM	38	63,33	Sedang/cukup
9	HC	52	86,67	Baik
10	JP	45	75,00	Sedang/cukup
11	JS	37	61,67	Sedang/cukup
12	MAK	39	65,00	Sedang/cukup
13	MAM	34	56,67	Sedang/cukup
14	Mg	42	70,00	Sedang/cukup
15	Mk	26	43,33	Rendah
16	MS	53	88,33	Baik
17	Mt	34	56,67	Sedang/cukup
18	Nh	38	63,33	Sedang/cukup
19	NI	19	31,67	Rendah
20	P	37	61,67	Sedang/cukup
21	PR	42	70,00	Sedang/cukup
22	R	15	25,00	Sangat rendah
23	Ran	33	55,00	Sedang/cukup
24	Rar	38	63,33	Sedang/cukup
25	RSs	34	56,67	Sedang/cukup
26	RSt	38	63,33	Sedang/cukup
27	Sb	34	56,67	Sedang/cukup
28	Sj	29	48,33	Rendah
29	SN	36	60,00	Sedang/cukup
30	SRP	42	70,00	Sedang/cukup
31	Sw	48	80,00	Baik
32	Tg	31	51,67	Sedang/cukup
33	Ts	42	70,00	Sedang/cukup
34	U	42	70,00	Sedang/cukup
35	WS	40	66,67	Sedang/cukup
36	YM	39	65,00	Sedang/cukup

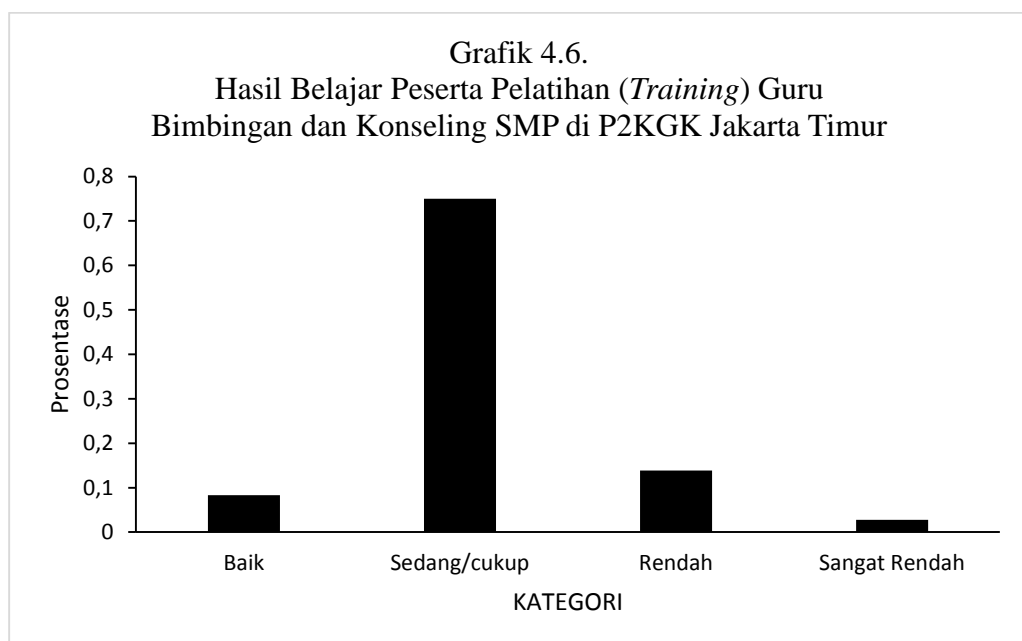
Berdasarkan tabulasi data diatas, peserta pelatihan (*training*) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :



**Tabel 4.4**  
**Klasifikasi Kategori Hasil *test***

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Baik	3 orang	8,33 %
2.	Sedang/cukup	27 orang	75 %
3.	Rendah	5 orang	13,89 %
4.	Sangat rendah	1 orang	2,78 %

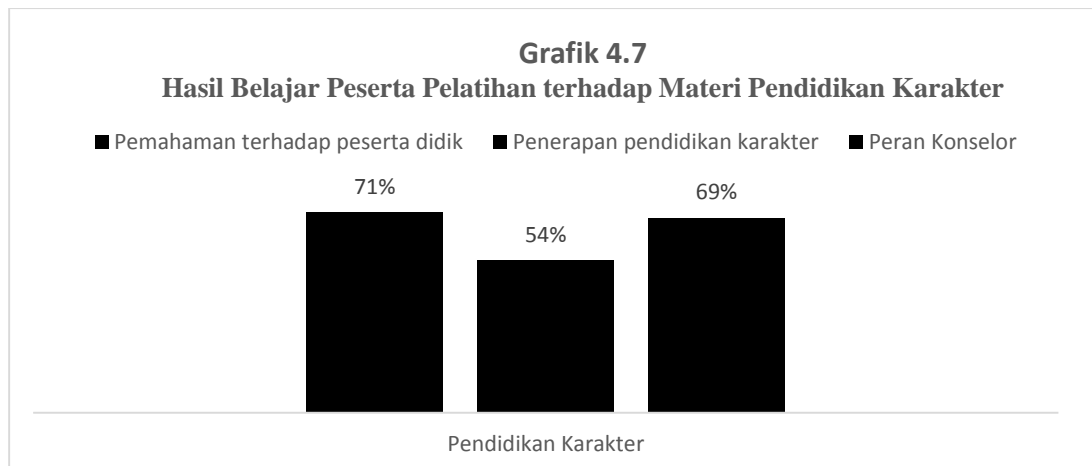
Berdasarkan data tersebut diatas, *learning* (hasil belajar) diperoleh kategori baik 8,33 %, sedang/cukup 75 %, rendah 13,89 %, dan sangat rendah 2,78 %. Hasil belajar tersebut akan disajikan dalam bentuk grafik histogram sebagai berikut :



Hasil belajar dalam pelatihan peningkatan guru bimbingan dan konseling Sekolah Menengah Pertama di P2KKGK Jakarta Timur dideskripsikan sebagai berikut :

## 1. Materi Pendidikan Karakter

Materi pendidikan karakter terdiri atas 3 aspek yaitu pemahaman terhadap peserta didik 71 %, penerapan pendidikan karakter 54 %, dan peran konselor 69 %. Grafik materi pendidikan karakter terlihat dalam bagan berikut ini :



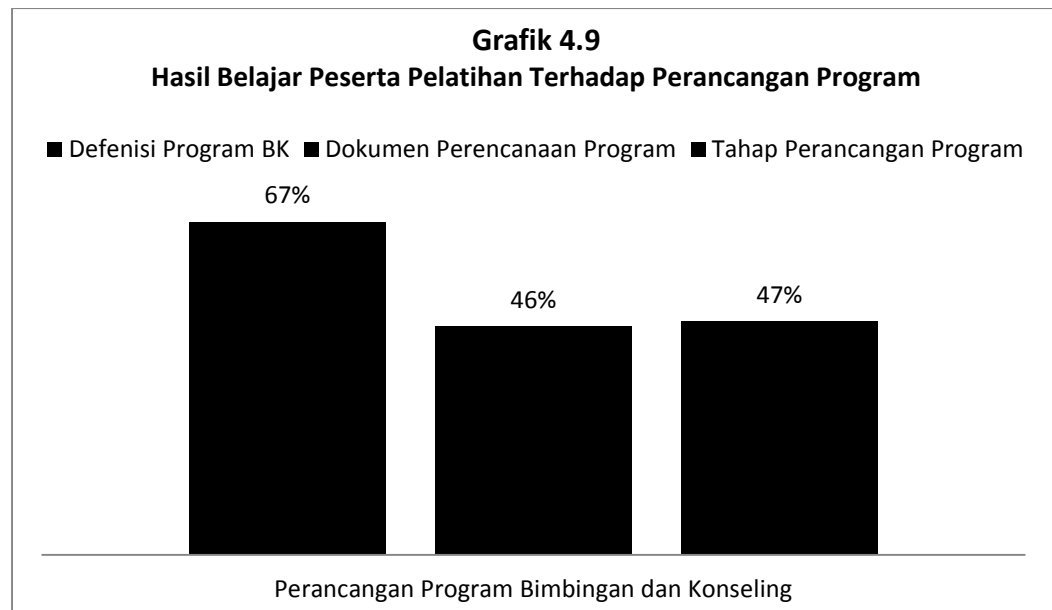
## 2. Materi Konseling Individu

Materi konseling individu terdiri atas 3 aspek yaitu pengertian konseling individu 59 %, teknik konseling individu 60 %, dan teknik khusus konseling 58 %. Grafik materi konseling individu terlihat dalam bagan berikut ini :



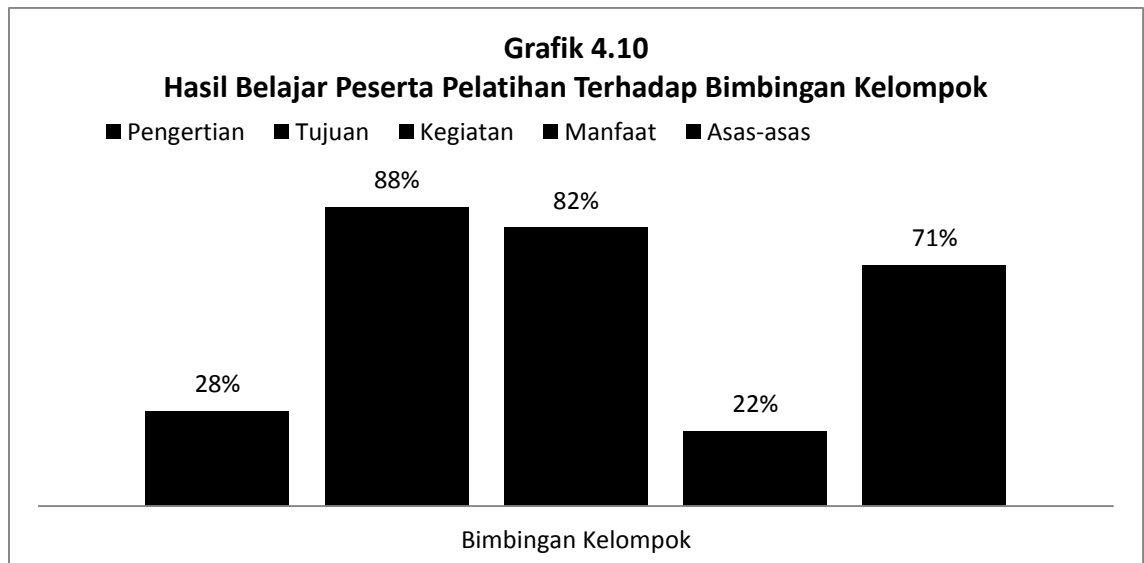
### 3. Materi Perancangan Program Bimbingan dan Konseling

Materi perancangan program bimbingan dan konseling terdiri atas 3 aspek yaitu definisi program BK 67 %, dokumen perencanaan program 47 %, dan tahap perancangan program 46 %. Grafik materi perancangan program bimbingan dan konseling terlihat dalam bagan berikut ini :



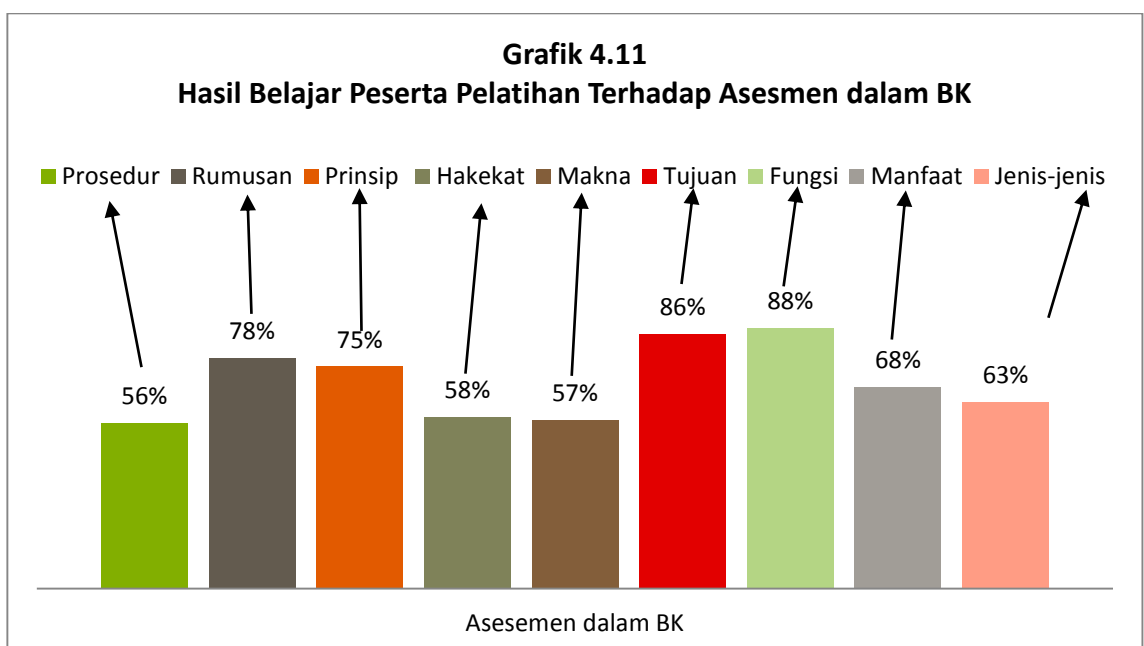
### 4. Materi Bimbingan Kelompok

Materi bimbingan kelompok terdiri atas 5 aspek yaitu pengertian bimbingan kelompok 28 %, tujuan bimbingan kelompok 88 %, kegiatan bimbingan kelompok 82 %, manfaat bimbingan kelompok 22 %, dan asas-asas bimbingan kelompok 71 %. Grafik materi perancangan program bimbingan dan konseling terlihat dalam bagan berikut ini :



#### 5. Materi asesmen dalam bimbingan dan konseling

Materi asesmen dalam bimbingan dan konseling terdiri atas 9 aspek yaitu prosedur pelayanan BK 56 %, rumusan asesmen 78 %, prinsip asesmen 75 %, hakekat asesmen 58 %, makna asesmen 57 %, tujuan asesmen 86 %, fungsi asesmen 88 %, manfaat asesmen 68 %, dan jenis-jenis asesmen 63 %. Grafik materi asesmen dalam BK terlihat dalam bagan berikut ini :



### 3. *Behaviour* (perilaku)

Hasil dari pelatihan diharapkan peserta mampu mengaplikasikannya kemampuan keilmuan di lingkungan sekolah, selain itu peserta diharapkan mengalami perubahan perilaku/sikap. Perubahan perilaku yang dimaksud adalah perubahan perilaku positif dalam penerapan pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang relatif menetap sehingga berdampak positif terhadap peserta didik.

Berdasarkan analisis angket yang diberikan kepada alumni P2KKG didapat data bahwa secara umum penerapan hasil pengetahuan, keterampilan dan sikap saat kembali ke sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut :

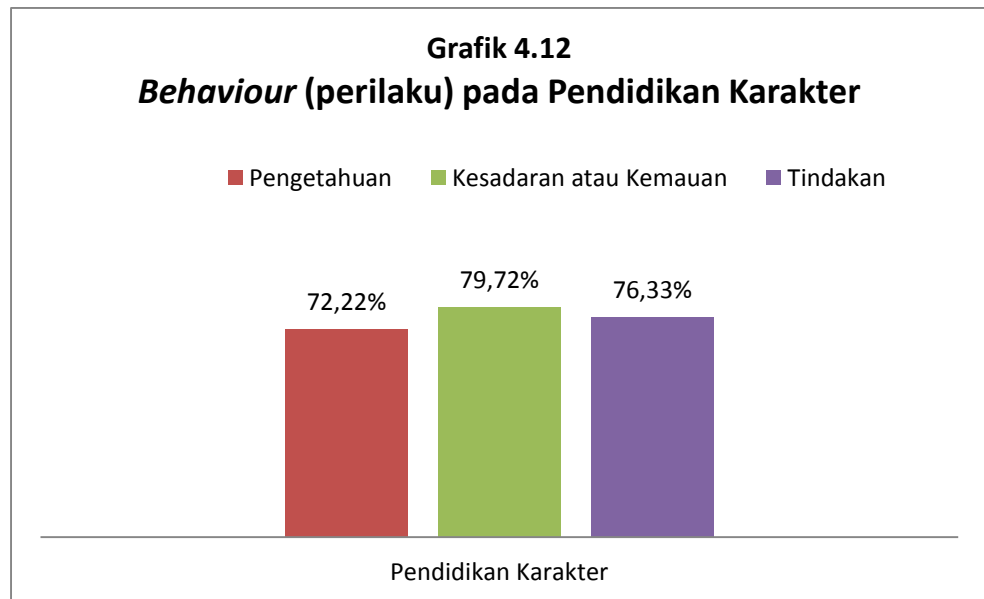
**Tabel 4.5**  
**Kriteria Keberhasilan *Behaviour* (Perilaku)**

No	Persentase	Kategori
1.	91 – 100 %	Sangat Baik
2.	81 – 90 %	Baik
3.	71 – 80 %	Sedang/cukup
4.	61 – 70 %	Kurang
5.	≤ 60 %	Sangat kurang

Komponen *behaviour* (perilaku) akan dipaparkan dalam bentuk setiap aspek aspek sebagai berikut :

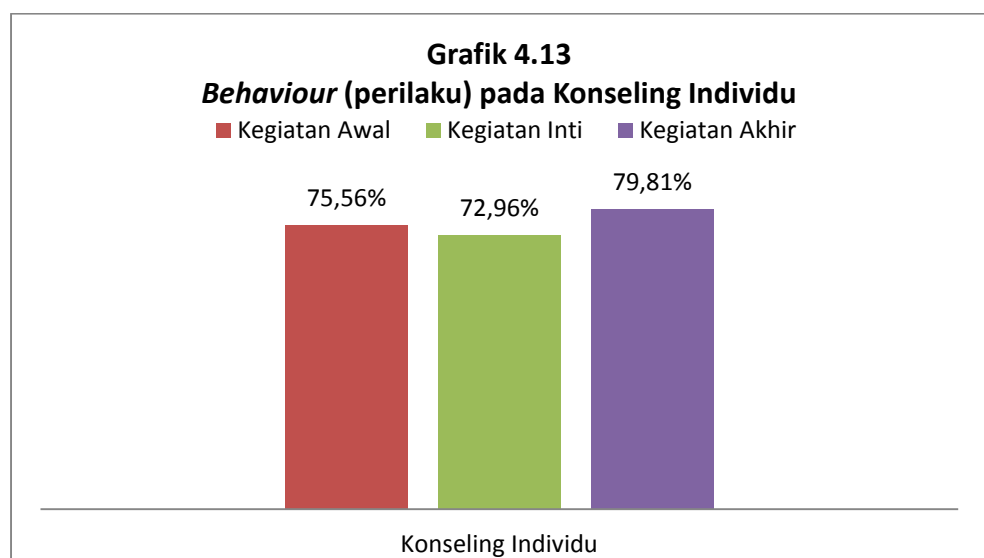
#### 1. Pendidikan karakter

Komponen *behaviour* (perilaku) pada pendidikan karakter terdiri atas 3 aspek yaitu : pengetahuan 72,22 % termasuk dalam kategori sedang/cukup, kesadaran atau kemauan 79,72 % termasuk dalam kategori sedang/cukup, dan tindakan 76,33 % termasuk dalam kategori sedang/cukup. Grafik Komponen *behaviour* (perilaku) pada pendidikan karakter terlihat dalam bagan berikut ini :



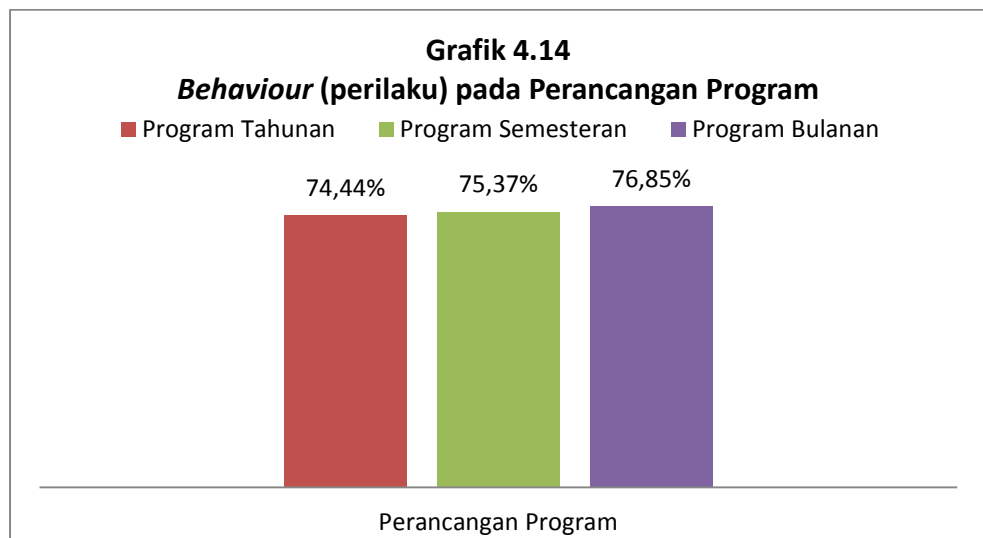
## 2. Konseling Individu

Komponen *behaviour* (perilaku) pada konseling Individu terdiri atas 3 aspek yaitu : kegiatan awal 75,56 % (sedang/cukup), kegiatan inti 72,96 % (sedang/cukup), dan kegiatan akhir 79,81 % (sedang/cukup). Grafik Komponen *behaviour* (perilaku) pada konseling Individu terlihat dalam bagan berikut ini :



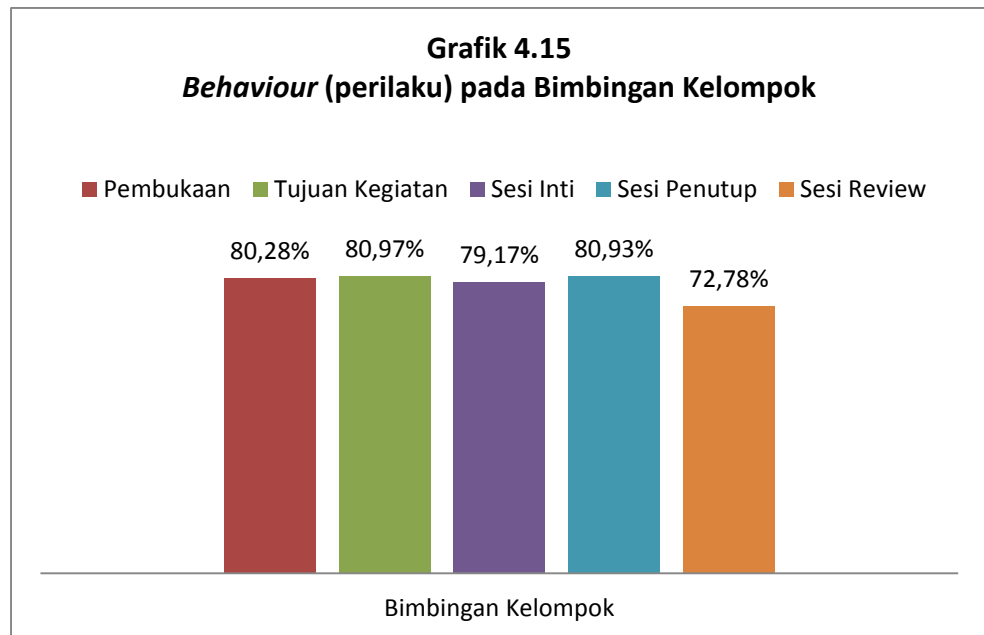
### 3. Perancangan program

Komponen *behaviour* (perilaku) pada konseling Individu terdiri atas 3 aspek yaitu : program tahunan 74,44 % (sedang/cukup), program semesteran 75,37 % (sedang/cukup), dan program bulanan 76,85 % (sedang/cukup). Grafik Komponen *behaviour* (perilaku) pada perancangan program terlihat dalam bagan berikut ini :



### 4. Bimbingan kelompok

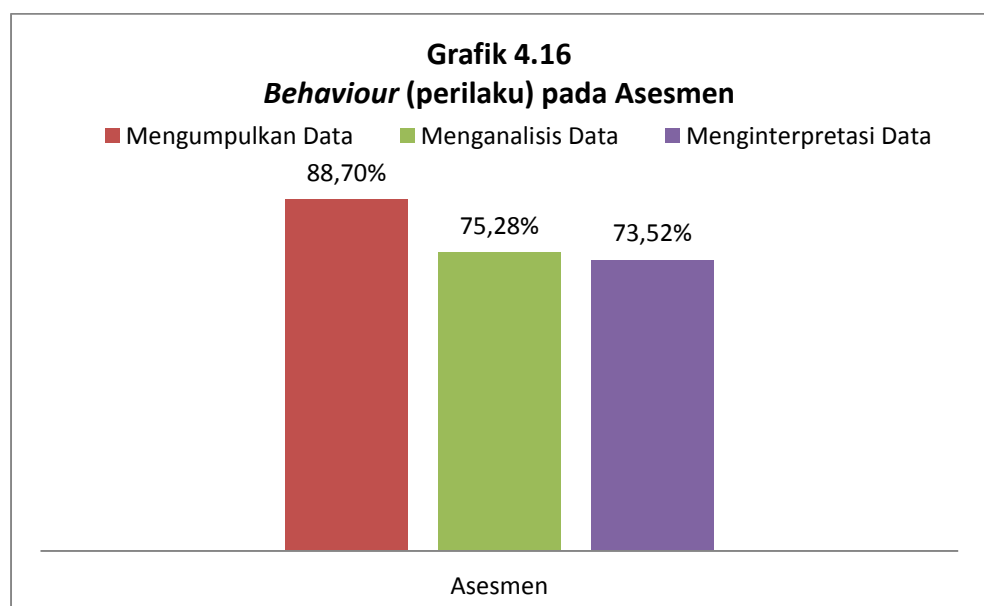
Komponen *behaviour* (perilaku) pada bimbingan kelompok terdiri atas 5 aspek yaitu : pembukaan 80,28 % (sedang/cukup), tujuan kegiatan 80,97 % (sedang/cukup), sesi inti 79,17 % (sedang/cukup), sesi penutup 80,93 %, dan sesi review 72,78 % (sedang/cukup). Grafik Komponen *behaviour* (perilaku) pada bimbingan kelompok terlihat dalam bagan berikut ini :



## 5. Asesmen

Komponen *behaviour* (perilaku) pada asesmen terdiri atas 3 aspek yaitu: mengumpulkan data 88,70 % (baik), menganalisis data 75,28 % (sedang/cukup), dan menginterpretasi data 73,52 % (sedang/cukup).

Grafik Komponen *behaviour* (perilaku) pada asesmen terlihat dalam bagan berikut ini :





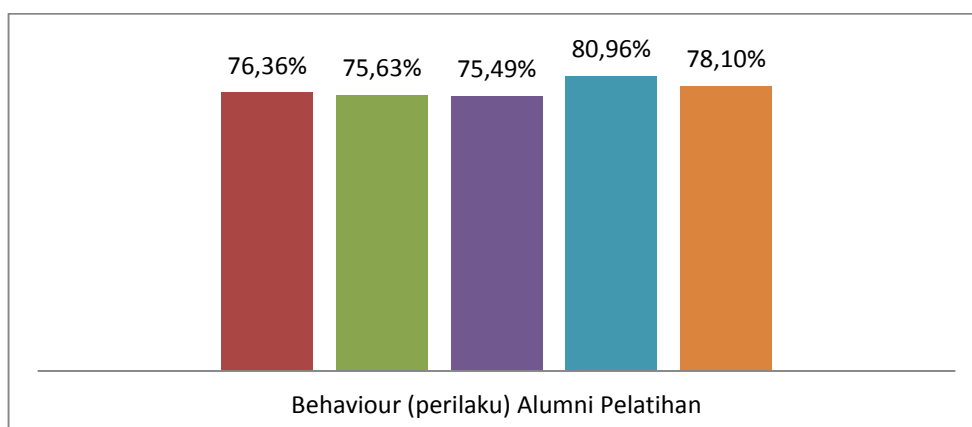
Komponen *behaviour* (perilaku) dideskripsikan dalam bentuk setiap indikator sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Tabulasi *Behaviour* (Perilaku)**

No	Komponen Evaluasi <i>Behaviour</i> (perilaku)	Persentase	Kategori
1	Pendidikan Karakter	76,36 %	Sedang/cukup
2	Konseling Individu	75,63 %	Sedang/cukup
3	Perancangan Program	75,49 %	Sedang/cukup
4	Bimbingan kelompok	80,96 %	Sedang/cukup
5	Assesmen	78,10 %	Sedang/cukup

Komponen *behaviour* (perilaku) juga disajikan dalam bentuk grafik sebagai berikut :

**Grafik 4.17**  
**Komponen *Behaviour* (Perilaku) Peserta Pelatihan Guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur**



#### 4. *Result* (dampak)

Komponen *result* (dampak) bertujuan untuk mengetahui dampak peserta didik terhadap pelayanan bimbingan dan konseling yang diberikan oleh guru yang diikutsertakan pelatihan. Tahap *result* (dampak) merupakan bagian penting dari penelitian ini agar anggaran yang disediakan oleh pemerintah daerah bermanfaat dan tepat sasaran. Fokus evaluasi pada tahap

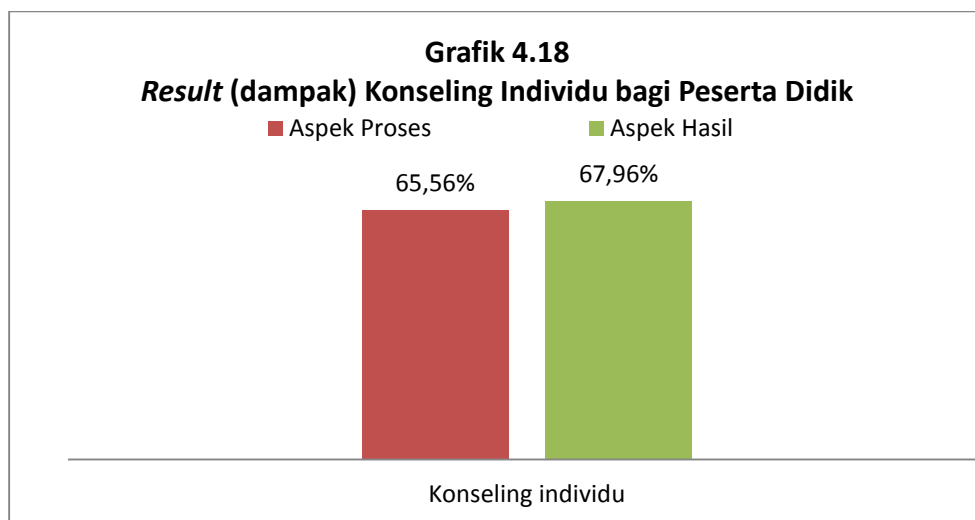
*result* (dampak) pada konseling individu dan bimbingan kelompok. Gambaran tentang keberhasilan konseling individu dan bimbingan kelompok dikategorikan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Kriteria Keberhasilan *Result* (Dampak)**

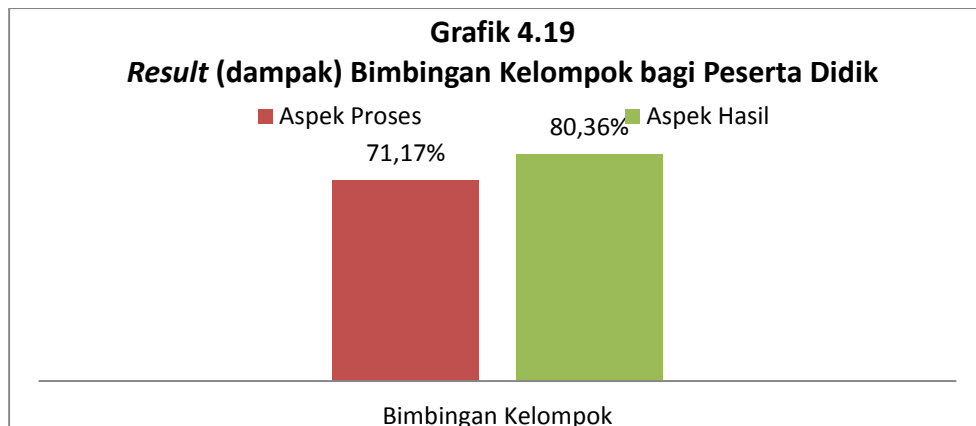
No	Persentase	Kategori
1.	91 – 100 %	Sangat Baik
2.	81 – 90 %	Baik
3.	71 – 80 %	Sedang
4.	61 – 70 %	Kurang
5.	≤ 60 %	Sangat kurang

Deskripsi pada tahap *result* (dampak) berdasarkan hasil analisis angket peserta didik melalui konseling individu dan bimbingan kelompok, dijelaskan sebagai berikut :

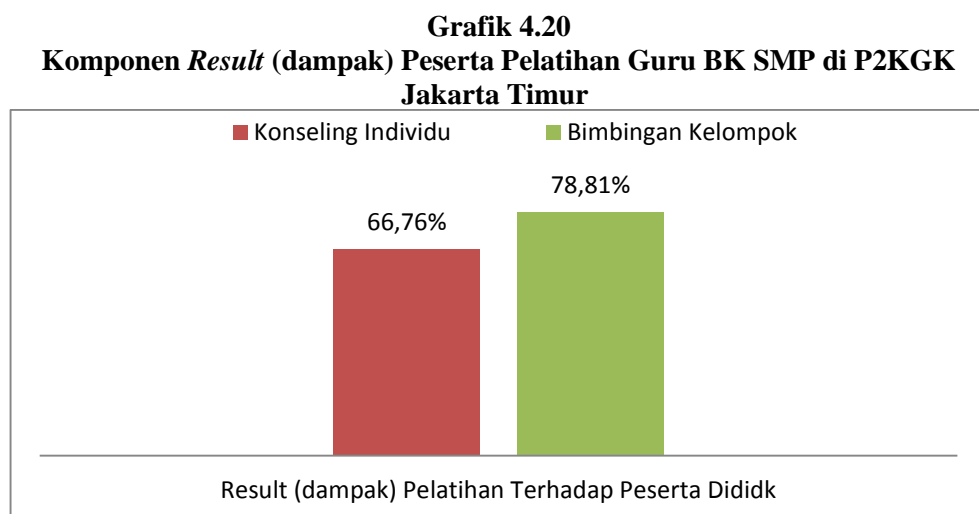
1. *Result* (dampak) onseling individu meliputi aspek proses dan hasil. Pada aspek proses konseling individu 65,56 % termasuk dalam kategori kurang dan aspek hasil konseling individu 67,96 % termasuk kategori kurang. *Result* (dampak) konseling individu dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :



2. *Result* (dampak) bimbingan kelompok meliputi aspek proses dan hasil. Aspek proses bimbingan kelompok 71,17 % termasuk dalam kategori sedang dan aspek hasil bimbingan kelompok 80,36 % termasuk kategori sedang. *Result* (dampak) bimbingan kelompok dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :



Berdasarkan data-data tersebut, dapat disimpulkan bahwa *result* (dampak) layanan bimbingan dan konseling terhadap konseling individu 66,76 % termasuk dalam kategori kurang dan evaluasi *result* (dampak) bimbingan kelompok 78,81 % termasuk kategori sedang. Evaluasi *result* (dampak) dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :



## **B. Pembahasan**

Penelitian evaluasi pelatihan guru bimbingan dan konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur merupakan model penelitian evaluatif dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Model ini mengharuskan peneliti meneliti secara sistematis mulai dari tahap reaksi, pembelajaran, perilaku, serta dampak. Hal ini dilakukan karena hasil evaluasi setiap tahap akan mempengaruhi hasil evaluasi pada tahap berikutnya.

### **1. Komponen *Reaction* (reaksi)**

Pembahasan komponen reaksi atau tanggapan peserta pelatihan guru bimbingan dan konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur peserta terfokus pada narasumber, materi, fasilitas, dan jadwal pelatihan.

Reaksi peserta terhadap narasumber tergolong baik (89 %). Pada pelatihan peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling di P2KKGK Jakarta Timur, penyelenggara selektif dalam memilih narasumber dan bekerjasama dengan MGBK kotamadya Jakarta Timur sehingga dapat menghadirkan narasumber sesuai dengan peningkatan kompetensi keahlian yang akan dilatih.

Reaksi peserta terhadap materi pelatihan tergolong sedang (80 %). Pada pelatihan peningkatan kompetensi guru BK di P2KKGK Jakarta Timur penyelenggara mengadakan rapat dengan perwakilan MGBK Jakarta Timur tentang penetapan judul materi yang akan disajikan dalam pelatihan. Meskipun melalui musyawarah, ada peserta yang memberikan masukan

bahwa sebelum pelatihan diselenggarakan penetapan materi pelatihan sebaiknya mengadakan assesmen kebutuhan.

Reaksi peserta terhadap fasilitas yang diberikan penyelenggara tergolong sedang (80 %). Berdasarkan angket terbuka peserta pelatihan menyatakan bahwa perlu adanya perbaikan terhadap tempat duduk yang disediakan saat pelatihan karena tidak ada tempat untuk menulis sehingga peserta merasa kurang nyaman saat pelatihan berlangsung, toilet yang kurang terawat dan makanan yang dihidangkan sebaiknya memiliki cita rasa yang mengugah selera makan peserta.

Reaksi terhadap jadwal pelatihan termasuk kategori sedang (80 %). Pada pelatihan peningkatan kompetensi guru BK di P2KGK Jakarta Timur penyelenggara telah terlatih dalam penjadwalan kegiatan karena P2KGK merupakan tempat penyelenggara pelatihan guru dan peserta didik dalam peningkatan kompetensi. Meskipun penyelenggara telah terlatih, dalam angket terbuka peserta menyatakan bahwa durasi antara satu sesi dengan sesi berikutnya terlalu cepat, terlebih lagi materi yang membutuhkan banyak praktek sehingga kompetensi yang dimiliki peserta dengan waktu yang disediakan kurang maksimal dan narasumber pun terlihat berkejaran dengan waktu.

Hasil analisis angket terbuka menyatakan bahwa narasumber secara keseluruhan umumnya baik begitu pula bidang materi yang disajikan. Hal yang perlu mendapatkan perhatian di bagian fasilitas bahwa hardcopy pelatihan tidak ada bahkan pembagian softcopy tidak semua peserta dapat,

toilet, konsumsi, meja pelatihan, dan tempat ibadah. Segi durasi, pelatihan dilakukan seharian membuat peserta terlalu lelah dan jenuh dalam memahami materi yang disajikan sehingga pokok-pokok materi yang inti kurang dapat diserap dengan baik. Sedangkan hal lainnya terdapat kegiatan lanjutan secara berkala dan berkesinambungan, harus lebih banyak praktek, undangan tidak mendadak, sertifikat langsung jadi setelah berakhirnya pelatihan, survey kebutuhan lapangan, dan perlu pemasangan spanduk.

Pencapaian komponen reaksi peserta pelatihan terhadap narasumber (89 %) digolongkan dalam kategori lebih baik dibandingkan dengan peneliti Juanda (2011) karena hasil penelitiannya 43% peserta yang menyatakan bahwa narasumber baik, hal ini disebabkan karena kesiapan dan kualitas widyaiswara kurang yakni satu widyaiswara mengampu 3-4 materi pelatihan. Begitu pula dibandingkan dengan hasil penelitian Herawaty (2012) menyatakan bahwa 65 % peserta menyatakan baik karena terdapat beberapa keluhan peserta yakni beberapa narasumber kurang komunikatif, presentasi yang monoton, dan kurang menguasai materi. Sedangkan penelitian terhadap peningkatan kompetensi guru BK di P2KGK dibandingkan dengan penelitian Kurnia (2015) juga lebih baik, karena hasil penelitiannya terhadap narasumber rata-rata sedang (55 %).

Pencapaian komponen reaksi peserta pelatihan terhadap materi pelatihan (91 %) digolongkan dalam kategori lebih baik dibandingkan dengan peneliti Juanda (2011) yang menyatakan kurang (60 %) karena materi yang diberikan kurang relevan dengan kebutuhan peserta pelatihan

hampir sebagian materi pelatihan cenderung melatih tenaga administrasi sedangkan peserta mayoritas adalah tenaga pendidik. Hasil penelitian Herawaty (2012), 53 % menyatakan baik karena materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta dalam dunia kerja. Sedangkan penelitian Kurnia 54 % menyatakan sedang karena banyak materi yang diberikan belum tentu bisa menjamin peserta mampu menguasai materi yang diajarkan saat praktek kerja industri.

Pencapaian komponen reaksi peserta pelatihan terhadap fasilitas pelatihan (83 %) digolongkan dalam kategori sama-sama baik dengan peneliti Juanda (2011) meskipun menggunakan lembar ceklis tanpa persentase namun telah menyatakan bahwa kondisi fasilitas yang digunakan telah memenuhistandar kelayakan untuk melakukan pembelajaran yang kondusif. Begitu pula dibandingkan dengan penelitian Herawaty (2012) 73 % tergolong baik karena kesediaan ruang kelas yang memadai, suhu ruangan dan alat praktik yang digunakan sangat memenuhi standar. Berbeda dengan hasil penelitian Kurnia (2015) menyatakan sangat kurang (35 %) hal ini ditunjukkan dengan akses internet sangat kurang, kebersihan, keadaan toilet, dan tempat ibadah yang perlu mendapatkan perhatian.

Pencapaian komponen reaksi peserta pelatihan terhadap jadwal pelatihan (81 %) sama-sama digolongkan dalam kategori baik dengan peneliti sebelumnya yaitu Juanda (2011) yang menyatakan bahwa 65 % dalam kategori baik karena penambahan waktu yang semula dirancang 18 hari menjadi 24 hari telah sesuai dengan materi pelatihan. Begitu pula

Herawaty (2012) 77 % yang menyatakan waktu pelatihan baik bagi peserta dalam hal pemilihan waktu untuk pelatihan maupun jadwal acara pelatihan. Sedangkan dibandingkan dengan Kurnia (2015) lebih baik karena waktu pelatihan kurang tepat dilakukan pada jam efektif belajar.

## **2. Komponen *Learning* (hasil Belajar)**

Pada tahap *learning* evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta dapat menyerap materi yang diberikan. Tujuannya adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta. Hal ini diukur dengan tes hasil belajar. Hal ini sejalan dengan pernyataan Kirkpatrick yang menyatakan bahwa pengukuran pembelajaran penting, karena tidak akan terjadi perubahan dalam perilaku (level 3) tanpa adanya salah satu pencapaian tujuan program pembelajaran baik dari pengetahuan, keterampilan atau sikap (Kirkpatrick, 2008). Hasil belajar peserta dapat dilihat perubahan perilaku peserta setelah kembali ke sekolah dalam mengaplikasikan hasil pelatihan kepada peserta didik.

Pencapaian komponen *learning* (hasil belajar) peserta pelatihan peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling di P2KKGK Jakarta Timur 75 % tergolong lebih baik dibandingkan dengan tempat lain oleh peneliti sebelumnya Juanda (2011) hanya 45 %, dibandingkan dengan Herawaty (2012) hampir sama yaitu 76,92 % dan dibandingkan dengan Kurnia (2015) lebih baik karena hasilnya penelitiannya 72 %.



### 3. Komponen *Behaviour* (Perilaku)

Hasil pelatihan guru bimbingan dan konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur diharapkan peserta mempunyai kemampuan menerapkan ilmu pengetahuan di sekolah baik berupa pengetahuan keterampilan atau sikap. Penerapan pengetahuan tersebut menunjukkan terjadinya perubahan perilaku positif pada peserta.

Hasil analisis angket yang diberikan kepada alumnus P2KKGK diketahui bahwa perubahan perilaku peserta ke arah positif dengan kategori baik. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru yang telah mengikuti pelatihan di P2KKGK, hasilnya antara lain guru yang belum menerapkan layanan klasikal di kelas mensoialisasikan kepada teman sejawat tentang permendikbud nomor 111 tahun 2014, lalu menerapkannya. Selain itu guru yang selalu *copy paste* program bimbingan dan konseling setelah mengikuti pelatihan berusaha membuat perancangan program mulai dari asesmen. Guru memberikan layanan kepada peserta didik sesuai tingkat perkembangan dengan menunjukkan nilai-nilai karakter dalam kegiatan konseling individu maupun bimbingan kelompok.

Pencapaian komponen perilaku peserta pelatihan tergolong sedang (77,31 %). Hasil tahap perilaku dibandingkan dengan penelitian sebelumnya Juanda (2011) kurang baik, sedangkan dibandingkan dengan penelitian Kurnia (2015) sama. Data tersebut menunjukkan bahwa hasil belajar pelatihan peningkatan kompetensi guru Bimbingan dan Konseling di P2KKGK Jakarta Timur kurang baik dibandingkan dengan tempat lain oleh

peneliti sebelumnya karena tidak ada peserta yang digolongkan sebagai kategori sangat baik dan baik.

#### **4. Komponen *Result* (dampak)**

Komponen *result* (dampak) dirasakan langsung oleh pengguna layanan bimbingan dan konseling, dalam hal ini sasarannya adalah peserta didik. Tujuan pada tahap ini peserta didik merasakan terjadinya perubahan dalam pemberian layanan bimbingan dan konseling. Peserta didik merasakan kenyamanan dan kepuasan ketika melakukan konseling individu dan bimbingan kelompok.

Pencapaian komponen *result* (dampak) peserta pelatihan terhadap peserta didik tergolong kategori kurang hal ini terlihat pada kepuasan peserta didik dalam menerima layanan konseling individu oleh guru bimbingan dan konseling 66,75 %. Sedangkan kepuasan peserta didik dalam penerapan bimbingan kelompok termasuk dalam kategori sedang (78,81 %). Data tersebut menunjukkan bahwa dampak pelatihan peningkatan kompetensi guru Bimbingan dan Konseling di P2KKGK Jakarta Timur kurang baik dibandingkan dengan tempat lain karena tidak ada alumni yang menerapkan hasil pelatihan dengan kategori sangat baik dan baik namun berdampak positif bagi peserta didik.

Beberapa deskripsi diatas penjelasan masing-masing setiap tahap yang dievaluasi terhadap subjek guru bimbingan dan konseling SMP di P2KKGK Jakarta Timur yang mengikuti pelatihan terlihat dalam tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Evaluasi Pelatihan (*training*) Guru Bimbingan dan Konseling SMP di P2KGK**  
**Jakarta Timur**

No	Kirkpatrick	Indikator Keberhasilan	Pelaksanaan	Setelah Pelatihan	Keputusan
1	<i>Reaction</i> (reaksi)	Kepuasan peserta pelatihan ( <i>training</i> ) terhadap program	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientasi tempat pelatihan</li> <li>• Orientasi narasumber</li> <li>• Orientasi fasilitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>reaction</i> (reaksi) peserta pelatihan terhadap narasumber adalah 89 % termasuk dalam kategori baik</li> <li>• <i>reaction</i> (reaksi) terhadap materi 91 % termasuk kedalam kategori sangat baik</li> <li>• <i>reaction</i> (reaksi) terhadap fasilitas 83 % termasuk dalam kategori baik</li> <li>• <i>reaction</i> (reaksi) terhadap jadwal 81 % termasuk dalam kategori baik</li> </ul>	Peserta pelatihan merasa puas terhadap program pelatihan yang diselenggarakan oleh P2KGK Jakarta Timur
2	<i>Learning</i> (hasil belajar)	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan ( <i>training</i> )	Narasumber memberikan materi pelatihan baik berupa teori maupun praktek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8,33 % peserta pelatihan termasuk dalam kategori baik</li> <li>• 75 % peserta pelatihan termasuk dalam kategori sedang/cukup</li> <li>• 13,89 % peserta pelatihan termasuk dalam kategori rendah</li> <li>• 2,78 % peserta pelatihan termasuk dalam kategori sangat rendah</li> </ul>	Terdapat peningkatan pengetahuan peserta pelatihan
3	<i>Behaviour</i> (perilaku)	Penerapan keterampilan baru di tempat tugas	Guru BK (Alumni P2KGK) mengaplikasikan teori dan mempraktekkan kepada peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerapan keterampilan pelatihan tentang pendidikan karakter 76,36 % termasuk kategori sedang</li> <li>• Penerapan keterampilan pelatihan tentang konseling individu 75,63 % termasuk kategori sedang</li> <li>• Penerapan keterampilan pelatihan tentang perancangan program</li> </ul>	Alumni P2KGK mengaplikasikan hasil pelatihan kepada peserta didik

				<p>75,49 % termasuk kategori sedang</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerapan keterampilan pelatihan tentang bimbingan kelompok 80,96 % termasuk kategori sedang</li> <li>• Penerapan keterampilan pelatihan tentang assesmen 78,10 % termasuk kategori sedang</li> </ul>	
4	<i>Result</i> (dampak)	Peningkatan kualitas layanan terhadap peserta didik	<p>Peserta didik meraskan dampak dari penerapan keilmuan guru BK yang diperoleh hasil pelatihan di P2KGGK. Pengukuran dilakukan dengan evaluasi proses dan hasil pada konseling individu dan bimbingan kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dampak guru BK menerapkan konseling individu setelah pelatihan kepada peserta didik 66,75 % dalam kategori kurang</li> <li>• Dampak guru BK menerapkan bimbingan kelompok kepada peserta didik 78,81 % dalam kategori sedang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peserta didik kurang puas dengan layanan konseling individu yang diberikan guru bimbingan dan konseling setelah pelatihan</li> <li>• Peserta didik mengalami kepuasan terhadap bimbingan kelompok yang diberikan guru bimbingan dan konseling setelah pelatihan</li> </ul>

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Secara umum pelaksanaan pelatihan guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur termasuk dalam kategori sedang, meskipun ada hal-hal yang ditemukan perlu diperbaiki seperti fasilitas, jadwal kegiatan, dan hal-hal teknis lain misalnya sebelum melakukan pelatihan hendaknya penyelenggara melakukan assesmen kebutuhan di sekolah dan perlu tindak lanjut dari pelatihan. Hal-hal tersebut mendapatkan perhatian untuk efisiensi dan ektivitas pelatihan.

Secara spesifik hasil evaluasi pelatihan guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur sebagai berikut :

##### 1. *Reaction* (reaksi)

Secara umum tanggapan peserta pelatihan peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling di P2KKGK Jakarta Timur, menyatakan bahwa kemampuan narasumber dalam memberikan pengetahuan kepada peserta dalam kategori baik, karena narasumber yang dihadirkan dosen dan mengaplikasikan keilmuan di bidangnya. Fasilitas yang diberikan secara umum dikategorikan baik hal yang perlu diperbaiki adalah tempat ibadah, *toilet*, makanan, tempat makan disediakan kursi, tempat duduk menggunakan meja, dan *hardcopy* diberikan. Materi yang ada sebaiknya melakukan asesmen terlebih dahulu sehingga sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Jadwal kegiatan secara umum juga mendapat kategori baik hanya perlu beberapa yang mendapatkan perhatian seperti waktu pelatihan setiap sesi

terlalu lama dan narasumber kurang tepat waktu. Hal-hal teknis lainnya undangan pelatihan mendadak, spanduk, dan sertifikasi langsung diberikan saat usai pelaksanaan pelatihan.

## **2. *Learning* (hasil belajar)**

*Learning* (hasil belajar) dalam kategori baik, terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan dengan nilai hasil tes belajar setelah mengikuti pelatihan dengan alat ukur yang diberikan berdasarkan materi yang telah diajarkan.

## **3. *Behaviour* (perilaku)**

*Behaviour* (perilaku) alumnus pelatihan guru bimbingan dan konseling di P2KKGK Jakarta Timur dapat diidentifikasi bahwa telah terjadi perubahan perilaku positif pasca pelatihan. Guru bimbingan dan konseling menyebarkan asesmen, hasil asesmen tertulis dalam perancangan program, rancangan program digunakan untuk memberikan layanan BK, salah satu pelayanan melalui konseling individu dan bimbingan kelompok yang didalamnya terdapat nilai-nilai karakter.

## **4. *Result* (dampak)**

*Result* (dampak) keikutsertaan guru bimbingan dan konseling pada program pelatihan peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling dirasakan oleh peserta didik dalam pemberian layanan bimbingan dan konseling. Peserta didik merasakan kepuasan terhadap layanan yang diberikan, terutama aplikasi dari konseling individu dan bimbingan

kelompok yang di dalamnya terdapat nilai-nilai karakter. Hal ini berdasarkan angket yang telah diisi oleh peserta didik bahwa mereka rata-rata mencapai kepuasan dalam layanan yang diberikan oleh guru BK.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil evaluasi dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka peneliti merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi pembuat kebijakan atau pengambil keputusan dalam hal ini sekolah. Efektivitas pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi guru bimbingan dan konseling, diperlukan beberapa hal sebagai berikut :
  - a. Sekolah mengirimkan data hasil asesmen kebutuhan guru bimbingan dan konseling di lapangan.
  - b. Pelaksanaan pelatihan akan lebih baik jika memperhatikan atau mempertimbangkan sinkronisasi antara kebutuhan dengan hal-hal yang diberikan di tempat pelatihan.
  - c. Mengevaluasi layanan yang diberikan oleh guru bimbingan dan konseling setelah terlaksananya pelatihan baik bulanan, semesteran, atau tahunan.
2. Bagi pihak penyelenggara dalam hal ini P2KKGK Jakarta Timur hendaknya kegiatan pelatihan lebih banyak praktek dibandingkan teori, karena penerapan hasil pelatihan berupa kepuasan peserta didik terhadap layanan yang diberikan oleh guru bimbingan dan konseling berdasarkan praktik di lapangan. Selain itu materi pelatihan hendaknya terstruktur mulai dari asesmen, perancangan program bimbingan konseling dilanjutkan dengan

aplikasi rancangan program yaitu pendidikan karakter, konseling individu dan konseling kelompok. Penyesuaian waktu juga perlu menjadi prioritas karena waktu yang tersedia mempengaruhi tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan yang disediakan.

3. Bagi komunitas evaluasi dan penelitian, akan lebih akurat dan integral apabila penelitian dilakukan dengan mengkombinasi model Kirkpatrick dengan model evaluasi lain seperti CIPP, Hamond, dan Ciro serta penyesuaian dengan kondisi lapangan dan kebutuhan penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_(2016). *Panduan Operasional Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling SMP*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
- Abubakar, A. (2015). Jurnal. *Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kualitas Pendidikan pada Madrasah Aliyah di kota Kendari*. Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar. .11. AP. Pettarani no. 72 Makassar 90222. email: [d410.4i4@gjgmail.com](mailto:d410.4i4@gjgmail.com). Naskah diterima tanggal 12 Oktober 2014. Naskah direvisi tanggal 9 Maret 2015. Naskah disetujui tanggal 22 Mei 2015
- American School Counselor Association, (20 (0). *School counselor competencies*. Retrieved \_\_\_\_\_ from <http://www.schoolccmnscolor.org/files/SCCcompetencies.pdf>.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipla
- Arikunto, S. (1997). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* Jakarta : Bumi Aksara. Get. 3.
- Atmodiwiryo, S. (1993). *Manajemen training pedoman praktis bagi Penyelenggaraan Training*. Jakarta '. Balai Pustaka.
- Aucoin, J.M. (2013). Disertasi. *A Mixed Methods Approach To Understanding School Counseling Program Evaluation : High School Counselors' Methods And Perceptions*. Diakses pada tanggal 1 Maret 2016. Pukul 21.23
- Aunurrahman. (2009). *Belajar dan Pemhelajaran*. Bandung : Alfabeta
- Badrujaman, A. (2014). *Teori dan Aplikasi Evaluasi Program Bimbingan dan Konseling*. PT Indeks, Jakarta
- Badrujaman, A. (2016). *Perancangan Program*. Handout pelatihan (training) peningkatan kompetensi guru BK. di P2KKGK Jakarta Timur. 25 April 2016.
- Bardhoshi, G. & Duncan, K. (2013). *South Dakota Comprehensive School Counseling Program Model*
- Barus, G. (2010). *Pengembangan Model Evaluasi Pelayanan Bimbingan dan*

*Konseling Di Sekolah Dasar*. Program Pasca Sarjana Universitas Yogyakarta

Basarab, D.J, & Root, O.K. (1993). *The Training Evaluation Process*. Kluwer Academic Publishers. Boston / Dordrecht / London

Bernadin, J.H & Russel, J.E.A. (1993). *Human Resource Management : An Experimental Approach*. Singapore : McGraw-Hill, Inc.

Carolina, S. (2008). *The South Carolina Comprehensive Developmental Guidance and Counseling Program Model*. A Guide for School Counseling Programs, Prekindergarten through Grade Twelve. Jim Rex Slate Superintendent of Education

Coy, D.R. (1990) Disertation. *An Evaluation Of The Ohio State University Doctoral Program In Counselor Education 1985-1995*.

Djaali & Mulyono, P. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo

Fitzpatrick. Jody I., *et.al* (2004). *Program Evaluation (Alternative Approaches and Practical Guidelines)*. Boston : Pearson Education.

FHppo, E.B. (1990). *Manajemen Personalia*, terjemahan Moh. Masud. Jakarta : Erlangga

Furqon & Badrujaman, A. (2014). *Model Evaluasi Layanan Dasar Berorientasi Akuntabilitas*. Jakarta. PT Indeks.

Gall, M.D., Gall, J.P., & Borg, W.R. (2003). *Educational Resesearch: An Introduction*. Boston : Pearson Education.

Gysbers, N. & Henderson, P. (2005). *Developing & Managing Your School Guidance and Counseling Program*. Fourth Edition. American Counseling Association. 5999 Steven Avenue Alexandria, VA 22304 [www.counsglinM.org](http://www.counsglinM.org)

Herawaty, D. (2012). Tesis. *Evaluasi Program Pelatihan Bantuan Hidup Dasar (Basic Life Support) hagi Bus Chaperons di Pondok Indah Elementary Jakarta International School. (Implementasi Evaluasi Program Model Kirkpatrick Plus ROTI)*. Universitas Negeri Jakarta

[http://devan-CLiriQus.blQgspot.cQjd/2010/05/matrik-kejebihan-dan-kelemahan;model 23.html](http://devan-CLiriQus.blQgspot.cQjd/2010/05/matrik-kejebihan-dan-kelemahan;model%2023.html). Diakses **Rabu 8** Februari 2017 pukul 09.30

[http://file.upi.edu/Dirktori/FIP/JUR. PSIKOLOG1 PENDAN BIMBINGAN/19610317IQ87032-AAS SAOMAH/Tugas-tugas Perkembangan SJswa SMPx.pdf](http://file.upi.edu/Dirktori/FIP/JUR.%20PSIKOLOG1%20PENDANBIMBINGAN/19610317IQ87032-AAS%20SAOMAH/Tugas-tugas%20Perkembangan%20SJswa%20SMPx.pdf). Diakses Senin 25 April 2016 pukul 21.00

[http://www.beritaiakarta.CQm/read/7503/P2KKGK OKI Siap Cetak Guru dan Siswa Berkompeten#.Vw2dtpx95dg](http://www.beritaiakarta.CQm/read/7503/P2KKGK_OKI_Siap_Cetak_Guru_dan_Siswa_Berkompeten#.Vw2dtpx95dg). Diakses Senin, 4 Maret 2016. Pukul 20.23

Hurlock, Elizabeth B. (1980). *Development Psychology A Life-Span Approach*.

Isaac, S. & Michael, W.B. (1984). *Hand Book in Reaseach and Evaluation*. California: Edits Publisher.

Juanda. (2011). Disertasi. *Evaluasi Program Diktat Prajabatan Golongan Iff Suatu Penelitian Evaluatif Program Diktat Prajabatan Golongan HI Berdasarkan Model Kirkpatrick di Balai Diklat keagamaan Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1993), edisi keriga. Jakarta : Balai Pustaka

Kertamuda, F. (2016). *Bimbingan Kelompok*. Handout pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru BK di P2KKGK Jakarta Timur. 25 April 2016.

Kirkpatrick, D.L., & Kirkpatrick, J.D. (2008). *Evaluation Training Programs*. ITiird Edition. Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco.

Komalasari, G., Wahyuni, E., Karsih. (2011). *Assesmen Teknik Nontes dalam PerspektifBK Komprehensif*. Jakarta : PT Indeks

Kurnia, Y (2015). *Evaluasi Program Praktek Kerja Industri di SMKN I Gadingrejo Lampung (Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick)*. Tesis. Universitas Negeri Jakarta

lenders, P.A, etall. (2008). *A Guide to Comprehensive School Counseling Program Development*. State of Connecticut State Board of Education.

Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

McQuillan, M.K dan Coleman, G.A. (2008). *A Guide to Comprehensive School Counseling Program Development*. State of Connecticut State Board of Education

Moleong, L. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rodaskarya.

Murdadi, I.S., & Sulistari, E. *Dampak Sertifikasi Guru dalam Peningkatan*

*Kompetensi Profesional di Kalangan Guru SMK Pelita Salatiga.*  
 Presiding Seminar Nasional 9 Mei 2015, FK1P UKSW SaJatiga  
[gntri^su Iigtari2j@yahoo.co.id](mailto:gntri^su Iigtari2j@yahoo.co.id)

- Notoatmodjo, S. (2009). *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta,
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 131 Tahun 2014 Tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah.
- Petrova, K & Blessinger, P. (2013). *ICT Impact Assessment Model: An Extension of The CIPP and Kirkpatrick Models*, journal 1HR Vol. 3 Desember 2013. University Utara Malaysia, Malaysia
- Pribadi, B.A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDJE*. Jakarta : Prenada Media Group
- Prior, J. (1994). *Handbook of training and development*, England : Gower Publishing Company Limited
- Purwanto, M.N. (1988). *Prinsip-Prinsip dan Teknik-Teknik Evaluasi Pengajaran*. Get 2. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Puspitasari (2016). Ketua Satuan Pelaksana kegiatan P2KKGK Jakarta Timur. Hasil wawancara pada tanggal 22 April 2016. Pukul 14.30.
- Ridha, A. (2006). *Becoming a Super Trainer*. Bandung : Progressio.
- Rohani, A. (2004). *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta : Rineka Cipta
- Rohani, A & Ahmadi, A. (1991). *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sallis, E. 1993. *Total quality management in education*. London : Philadelphia.
- Sapoetra, J. (2016). *Peran Guru BK dalam Pendidikan Karakter*. Handout pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru BK di P2KKGK. Jakarta Timur. 25 April 2016.
- Schmidt, J.J. (2014). *Counseling in Schools Comprehensive Programs of Responsive Service for All Students*. Sixth Edition. Pearson
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Orah Ilmu, Yogyakarta.

- Stufflebeam, D.L., & Shinkfield, A.J. (2007). *Evaluation Theory, Model, and Application*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sudijono, A. (2007). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Edisi 7. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudrajat, D. (2016). *Assesmen*. Handout pelairnan (*training*) peningkatan kompetensi guru BK di P2KKGK Jakarta Timur. 25 April 2016.
- Sugiri, L. (2015). Tesis. *Hubungtm Kualitas Layanan dan Motivasi dengan Kepuasan Peserta Diktat di Pusklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Cputat Tangerang Selatan*. Universitas Negeri Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sukarma. (2015). *Evaluasi Program Pelatihan T-TEP/Sub T-TEP Bagi Siswa SMK Otomotifdi Toyota Jakarta*. Tesis. Universilas Negeri Jakarta
- Supranata, S. (2007). *Panduan Penulisan Tes Tertulis Implemenlasi Kurikulum 2004*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Suryabrata, S. (2002). *Metodologi penelitian*. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada.
- Sutrisno. (2014). Tesis. *Efektivitas Assesmenl Sertifikasi Guru Kelas MI Melalui Kegiatan PLPG Di LPTK Rayon 232 IAJN Surakarta Kuota Tambahan Tahun 2013*.
- Syah, M. (2000). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Tillman, D., & Colomina, P.Q. (2007). *Living Values : An Educational Program Educator Trainging Guide*. Grasindo
- Tolan, J. & Lendrum, S. (2001). *Case Material and Role Play in Counselling Training*, Roudledge. London and New York
- Tyler, R.W. (1950). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Usman, H. (1 998). *Manajemen Diktat*. Bandung : PT Alfabeta.
- Warsita, B. (2008). *Teknologi Pembelajaran, Landasan, dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Weiss, C.H. (Ed.). (1979). *Evaluating Action Programs: Readings in social action and education*. Boston: Allyn & Bacon
- Winkel, W.S & Hastuti, M.M (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Media Abadi, Yogyakarta.
- Worten, B.R., Sanders, J.R., & Fitzpatrick, J.L. (1997). *Program Evaluation Alternative Approaches and Practical Guidelines*, Second edition. New York: Wesley Longman Inc.
- Yin, R.K. (1989). *Case Study Research Design and methods*. California : Sage Publications Inc.
- Yusliana, Y.R. (2016). *Konseling Individu*. Handout pelatihan (*training*) peningkatan kompetensi guru BK. di P2KKGK Jakarta Timur. 25 April 2016.
- Yusuf, M. (2014). <http://wartakota.tribunnews.com/2015/01/13/iaktim-akan-kenibangkan-kompetensi-guni-dan-siswa-di-p2k^k>. Diakses 2 April 2016, pukul 20.15
- Yusuf, S. (2002). *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

## Lampiran 1

### INSTRUMEN KOMPONEN *REACTION* (REAKSI)

#### EFEKTIVITAS PELATIHAN (*TRAINING*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING SMP DI P2KKGK JAKARTA TIMUR

Nama Responden : \_\_\_\_\_

##### 1. Narasumber

Berikan tanda ceklist (  $\checkmark$  ) pada kolom sesuai pilihan anda tentang *performance* narasumber dalam memberikan materi pada pelatihan peningkatan kompetensi guru BK di P2KKGK Jakarta Timur dengan jujur dan jelas. Identitas anda merupakan bagian dari kerahasiaan kami. Terima kasih atas kejujuran anda.

##### a. Kesesuaian keahlian dengan bidang materi

No	Nama	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat tidak Baik
1.	Jimmy Sapoetra, S.S. M.Pd					
2.	Dr. Yussy Riksa Yustiana, M.Pd. Kons					
3.	Drs. Dadang Sudrajat, M.Pd					
4.	Dr. Aip Badrujaman, M.Pd					
5.	Dr. Fatchiah Kertamuda, M.Sc					

##### b. Kesesuaian penguasaan kelas

No	Nama	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat tidak Baik
1.	Jimmy Sapoetra, S.S. M.Pd					
2.	Dr. Yussy Riksa Yustiana, M.Pd. Kons					
3.	Drs. Dadang Sudrajat, M.Pd					
4.	Dr. Aip Badrujaman, M.Pd					
5.	Dr. Fatchiah Kertamuda, M.Sc					

##### c. Keterampilan melibatkan peserta untuk berpartisipasi

No	Nama	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat tidak Baik
1.	Jimmy Sapoetra, S.S. M.Pd					
2.	Dr. Yussy Riksa Yustiana, M.Pd. Kons					
3.	Drs. Dadang Sudrajat, M.Pd					
4.	Dr. Aip Badrujaman, M.Pd					
5.	Dr. Fatchiah Kertamuda, M.Sc					

##### 2. Materi Pelatihan

Berikan tanda ceklist (  $\checkmark$  ) pada kolom sesuai pilihan anda tentang materi yang diberikan pada pelatihan peningkatan kompetensi guru BK di P2KKGK Jakarta Timur dengan jujur dan jelas. Identitas anda merupakan bagian dari kerahasiaan kami. Terima kasih atas kejujuran anda.

**a. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan (training)**

No	Nama	Sangat Relevan	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Sangat Tidak Relevan
1.	Jimmy Sapoetra, S.S. M.Pd					
2.	Dr. Yussy Riksa Yustiana, M.Pd. Kons					
3.	Drs Dadang Sudrajat, M.Pd					
4.	Dr. Aip Badrujaman, M.Pd					
5.	Dr. Fatchiah Kertamuda, M.Sc					

**b. Kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta pelatihan**

No	Nama	Sangat Relevan	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Sangat Tidak Relevan
1.	Jimmy Sapoetra, S.S. M.Pd					
2.	Dr. Yussy Riksa Yustiana, M.Pd. Kons					
3.	Drs Dadang Sudrajat, M.Pd					
4.	Dr. Aip Badrujaman, M.Pd					
5.	Dr. Fatchiah Kertamuda, M.Sc					

**c. Penguasaan materi**

No	Nama	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat tidak Baik
1.	Jimmy Sapoetra, S.S. M.Pd					
2.	Dr. Yussy Riksa Yustiana, M.Pd. Kons					
3.	Drs Dadang Sudrajat, M.Pd					
4.	Dr. Aip Badrujaman, M.Pd					
5.	Dr. Fatchiah Kertamuda, M.Sc					

**3. Fasilitas**

Berikan tanda ceklist (  $\checkmark$  ) pada kolom sesuai pilihan anda tentang fasilitas yang diberikan pada pelatihan peningkatan kompetensi guru BK di P2KKGK Jakarta Timur dengan jujur dan jelas. Identitas anda merupakan bagian dari kerahasiaan kami. Terima kasih atas kejujuran anda.

No	Fasilitas	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat tidak Baik
1.	Aula					
2.	In focus					
3.	Sound system					
4.	Kursi					
5.	AC					
6.	Soft copy materi pelatihan					
7.	Mushola					
8.	Toilet					
9.	Snack pagi					
10.	Makan siang					





## Lampiran 2

### INSTRUMEN KOMPONEN *LEARNING* (HASIL BELAJAR)

#### EFEKTIVITAS PELATIHAN (*TRAINING*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING SMP DI P2KGK JAKARTA TIMUR

##### Petunjuk pengisian :

1. Bacalah soal-soal berikut ini dengan cermat
2. Pilihlah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dari alternatif pilihan jawaban yang disediakan
3. Tuliskan jawaban pada lembar jawaban yang disediakan
4. Waktu yang disediakan untuk mengerjakan soal selama 120 menit
5. Mohon tidak mencoret-coret lembar soal

- 
1. Upaya yang terencana untuk menjadikan peserta didik mengenal, peduli dan menginternalisasi nilai-nilai sehingga peserta didik berperilaku sebagai insan yang utuh disebut...
    - a. Pendidikan
    - b. Pendidikan karakter
    - c. Karakter
    - d. Karakteristik
  2. Salah satu dasar hukum pendidikan karakter terdapat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tentang Pembinaan Kesiswaan yaitu nomor...
    - a. 39 tahun 2008
    - b. 29 tahun 2008
    - c. 30 tahun 2008
    - d. 20 tahun 2008
  3. Dibawah ini merupakan fungsi dari pendidikan karakter, kecuali...
    - a. Mengembangkan potensi dasar, agar “berhati baik, berpikiran baik dan berperilaku baik”
    - b. Memperkuat dan membangun perilaku bangsa yang multikultur (memperkuat perilaku yang sudah baik)
    - c. Memperkuat jalinan homogenitas antara peserta didik
    - d. Meningkatkan peradaban bangsa yang kompetitif dalam pergaulan dunia (Penyaring budaya yang kurang sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila)
  4. Media pendidikan karakter adalah...
    - a. Keluarga dan satuan pendidikan
    - b. masyarakat sipil dan masyarakat politik
    - c. pemerintah, dunia usaha, dan media massa
    - d. semua benar

5. Perhatikan tabel dibawah ini :

No	Kegiatan
1.	Pembiasaan akhlak mulia
2.	Palang Merah Remaja
3.	Mengikuti Upacara Bendera
4.	Debat dalam kegiatan diskusi

Dari data tersebut di atas, pembinaan karakter peserta didik dapat dilakukan melalui kegiatan ekstrakurikuler, kecuali nomor.....

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4

6. Nilai-nilai dalam pendidikan budaya dan karakter bangsa dapat ditunjukkan dalam bentuk.....
  - a. Diskusi
  - b. Pekerjaan
  - c. toleransi
  - d. peraturan
7. Peran guru Bimbingan dan Konseling dalam pendidikan karakter adalah....
  - a. Inspirator dan motivator
  - b. Fasilitator dan mentor
  - c. Konseptor dan konselor
  - d. Semua benar
8. Menguasai esensi pelayanan bimbingan dan konseling dalam jalur, jenis, dan jenjang satuan pendidikan, merupakan kompetensi yang dimiliki konselor dalam hal...
  - a. Kompetensi pedagogik
  - b. Kompetensi sosial
  - c. Kompetensi kepribadian
  - d. Kompetensi profesional
9. Kompetensi guru bimbingan dan konseling yang menampilkan kinerja berkualitas tinggi dapat diimplikasikan melalui...
  - a. Menampilkan tindakan yang cerdas, kreatif, inovatif, dan produktif
  - b. Bersemangat, berdisiplin, dan mandiri
  - c. Berpenampilan menarik dan menyenangkan serta berkomunikasi secara efektif
  - d. Semua benar
10. Dibawah ini merupakan sifat konseling, kecuali...
  - a. Pengembangan diri
  - b. Dukungan terhadap krisis
  - c. Preventif atau pemecahan masalah
  - d. Tidak peduli
11. Salah satu tujuan konseling adalah generativity dan aksi sosial. Makna dari generativity dan aksi sosial adalah...
  - a. Pengetahuan, kesadaran, dan keterampilan konseli untuk mengontrol kehidupan
  - b. Perubahan perilaku kecil yang merusak
  - c. Menginspirasi kepedulian dan berbagi kebaikan bersama (*collective good*)
  - d. Mengubah operasi sistem sosial
12. Hasil dari konseling individu adalah...
  - a. Resolusi, belajar, dan inklusi sosial
  - b. Revolusi, belajar, dan inklusi sosial
  - c. Restitusi, belajar, dan pengembangan
  - d. Resolusi, kemandirian, dan aksi sosial
13. Menstimulasi energy dan kapasitas personal sebagai seseorang yang dapat memberikan kontribusi terhadap orang lain dan kepentingan sosial, merupakan penjabaran dari makna...
  - a. Resolusi
  - b. Belajar
  - c. Inklusi sosial
  - d. Restitusi
14. Sandi merupakan siswa sangat cerdas dan cepat dalam menyelesaikan tugas. Namun ia sering mengganggu teman-temannya yang belum menyelesaikan tugas. Sebagai seorang guru BK, pendekatan konseling yang tepat diberikan kepada Sandi adalah...
  - a. Transaksional Analisis
  - b. Behavioral
  - c. Psikodinamik-Adler
  - d. Cognitive Behaviour Therapy (CBT)

15. Ani seorang anak yang pendiam dan sulit bergaul dengan teman-temannya. Sehingga ia terlihat menyendiri dan tidak memiliki teman. Guru BK dapat memberikan layanan konseling individu untuk merespon ketidakmampuan seseorang dalam menjalin relasi yang sehat dengan cara pendekatan...
- a. Behavioral
  - b. Eksistensial
  - c. Transaksional Analisis
  - d. Brief Counseling

16. Perhatikan tabel dibawah ini :

No	Pendekatan	Teknik
1.	Behavioral	Positif reinforcement dan funishment
2.	CBT	Acting as if
3.	Gestalt	Emphaty chair, body movement and exaggerayion, dan role reversal
4.	Cognitif	Bibliotherapy

Dari tabel tersebut di atas, pendekatan konseling dan teknik yang sesuai ditunjukkan oleh nomor....

- a. 1 dan 2
  - b. 1 dan 3
  - c. 2 dan 4
  - d. 3 dan 4
17. Siska sering menjuarai berbagai perlombaan baik yang bersifat akademik maupun non akademik sehingga ia sering mendapat pujian atau hadiah. Bentuk penguatan perilaku positif disebut teknik...
- a. Token economy
  - b. Premack principle
  - c. Contingency contracts
  - d. Reinforcement
18. Prosedur pelaksanaan teknik *contingency contracts* adalah....
- a. Menetapkan perilaku yang negatif, menuliskan janji, dan menyepakati perjanjian
  - b. Pemberian hadiah, penyepakatan hadiah, dan pemberian sangsi
  - c. Mengidentifikasi perilaku dalam kelompok, menetapkan perubahan, dan memberikan hadiah
  - d. Melakukan asesmen, membuat komitmen, dan menjadikan group kontrol
19. Teknik time out digunakan dengan tujuan...
- a. Penguatan perilaku positif sehingga menjadi kebiasaan
  - b. Pemberian umpan balik positif terhadap perilaku individu untuk menghilangkan perilaku hasil belajar yang tidak tepat dengan cara memodifikasi perilaku
  - c. Menghilangkan perilaku yang maladaptive dengan membuat komitmen
  - d. Mengalihkan perilaku maladaptive kepada perilaku yang memungkinkan individu mempelajari perilaku baru yang lebih positif
20. Kekuatan dari terapi Realitas adalah...
- a. Membangun kesadaran konseli terhadap perilaku yang dilakukan serta dampaknya pada diri dan masa depan
  - b. Konseli belajar menghadapi masalah
  - c. Memfasilitasi konseli mempelajari keterampilan baru
  - d. Membangun self efficacy
21. Role playing adalah teknik konseling yang digunakan pada pendekatan...
- a. Social Learning
  - b. Realitas
  - c. Behaviour
  - d. Cognitif

22. Mengubah keyakinan irrasional menjadi rasional dan mengembangkan sikap positif, merupakan tujuan dari teknik konseling....  
 a. Social Learning      b. Realitas      c. Behavioral      d. Cognitif
23. "Pendekatan berfokus pada solusi sehingga perubahan perilaku lebih nyata." Pernyataan tersebut merupakan kekuatan dari teknik konseling...  
 a. Post modern-Brief counseling      c. Behavioral  
 b. Realitas      d. Cognitif
24. Pendekatan yang diambil dari sejumlah pendekatan konseling yang berbeda, merupakan jenis pendekatan konseling teknik....  
 a. Post modern-Brief counseling      c. Integratif elektik (terpadu)  
 b. Realitas      d. Cognitif
25. Menurut permendikbud nomor 111/2014 pasal 1 ayat 1 tujuan dari layanan BK adalah...  
 a. Mencapai kemandirian dalam kehidupan konseli  
 b. Memfasilitasi perkembangan peserta didik/konseli  
 c. upaya sistematis, objektif, logis, dan berkelanjutan  
 d. mencapai perkembangan setiap usianya
26. Penetapan visi dan misi menurut peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 111 tahun 2015 terdapat dalam dokumen perancangan program bagian ke...  
 a. 1      b. 2      c. 3      d. 4
27. Penetapan materi layanan klasikal, termasuk dokumen perencanaan program BK pada bagian....  
 a. Rasional      c. Pengembangan tema/topik  
 b. Tujuan      d. Anggaran biaya
28. Perhatikan tabel dibawah ini :

Dokumen perencanaan program			
No			
1.	Visi misi	7.	Bidang layanan
2.	Deskripsi kebutuhan	8.	Rencana operasional
3.	Tujuan	9.	Pengembangan topik/tema
4.	Rasional	10.	Rencana evaluasi
5.	Komponen program	11.	pelaporan
6	Tindak lanjut	12.	Anggaran biaya

Urutan dokumen perencanaan program berdasarkan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 111 tahun 2015 adalah...

- a. 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12      c. 1-4-3-2-5-7-8-9-10-11-6-12  
 b. 6-1-2-3-5-8--9-10-11-4-12      d. 4-1-2-3-5-7-8-9-10-11-6-12

29. Perhatikan tabel dibawah ini :

Perancangan Program	
No	
1.	Mendapat dukungan unsur sekolah
2.	Menentukan dasar perancangan program
3.	Mengkaji dan menetapkan visi misi layanan BK
4.	Melakukan assesmen kebutuhan
5.	Menetapkan komponen dan bidang layanan

- Perancangan program dalam tabel diatas adalah dalam tahap...
- a. Penyusunan/designing
  - b. Rencana kegiatan
  - c. Persiapan/planning
  - d. Merancang program tahunan
30. Prosentase layanan responsive bagi peserta didik SMP adalah...
- a. 35 – 45 %
  - b. 25 – 35 %
  - c. 15 – 25 %
  - d. 10 – 15 %
31. Hal-hal yang perlu diidentifikasi dalam rancangan program tahunan adalah...
- a. Komponen program, layanan klasikal, dan strategi kegiatan
  - b. Strategi kegiatan, alokasi waktu, dan rencana pelaksanaan layanan
  - c. Komponen program, strategi kegiatan, dan Alokasi waktu dalam satu tahun
  - d. Kalender pendidikan, komponen program, dan layanan klasikal
32. Dibawah ini beberapa hal yang perlu ada dalam perancangan program semesteran dan bulanan, kecuali..
- a. Komponen program
  - b. Kegiatan layanan responsive
  - c. Kegiatan layanan dasar
  - d. Notulen rapat perancangan program
33. Suatu kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dengan memanfaatkan dinamika kelompok disebut...
- a. Bimbingan
  - b. Bimbingan kelompok
  - c. Konseling
  - d. konseling individu
34. Kekuatan yang mendorong kehidupan dalam sebuah kelompok disebut...
- a. Dinamika kelompok
  - b. Konseling individu
  - c. Konseling kelompok
  - d. Konsultasi
35. Membantu peserta didik yang mengalami masalah melalui kelompok dan mengembangkan pribadi setiap anggota kelompok melalui berbagai suasana yang muncul dalam kegiatan itu baik suasana yang menyenangkan maupun menyedihkan, merupakan tujuan dari...
- a. Bimbingan
  - b. Bimbingan kelompok
  - c. Konseling
  - d. konseling individu
36. Tujuan layanan bimbingan kelompok adalah....
- a. Media pengembangan diri
  - b. Membantu peserta didik yang mengalami masalah melalui kelompok
  - c. Mendapatkan informasi sesuai topik yang ada dari fasilitator
  - d. Semua benar
37. Berikut ini kelompok masalah yang dapat diungkap dalam kegiatan layanan bimbingan kelompok di sekolah, kecuali permasalahan tentang...
- a. Pendidikan
  - b. Pribadi
  - c. Karir
  - d. Orang tua
38. Kegiatan bimbingan kelompok yang dapat membantu memberikan penyembuhan kepada konseli dengan cara...
- a. Menghilangkan ketegangan emosi dan memahami tentang dinamika kepribadian
  - b. Memberikan nasehat

- c. Memarahi konseli
  - d. Bicara dari hati ke hati
39. Layanan BK yang membantu dalam pelaksanaan konseling individu adalah kegiatan...
- a. Konsultasi
  - b. Bimbingan kelompok
  - c. Mediasi
  - d. Kolaborasi
40. Asas-asas bimbingan kelompok yaitu ...
- a. Kerahasiaan, keterbukaan, kesukarelaan, dan kenormatifan
  - b. Kerahasiaan, tut wuri handayani, keterbukaan, dan kesukarelaan
  - c. Kerahasiaan, kenormatifan, kesosialan, dan keterbukaan
  - d. Kerahasiaan, keterbukaan, sosial, dan tut wuri handayani
41. Para anggota bebas dan terbuka mengemukakan pendapat, ide, saran tentang apa yang dirasakan, termasuk azas...
- a. Kerahasiaan
  - b. Keterbukaan
  - c. Kesukarelaan
  - d. Kenormatifan
42. Aplikasi urutan bimbingan kelompok dalam setiap sesi terdiri dari...
- a. Menetapkan tujuan, membuat aturan dalam kelompok, pendahuluan, memberikan tugas kelompok, planning, sosial time, dan sesi review
  - b. Pendahuluan, menetapkan tujuan, membuat aturan dalam kelompok, memberikan tugas kelompok, planning, sosial time, dan sesi review
  - c. Pendahuluan, menetapkan tujuan, membuat aturan dalam kelompok, planning, memberikan tugas kelompok, sosial time, dan sesi review
  - d. Pendahuluan, menetapkan tujuan, membuat aturan dalam kelompok, memberikan tugas kelompok, planning, sesi review, dan sosial time
43. Perkenalan/Ice breaking, menetapkan asas dan menyepakati waktu kegiatan merupakan prosedur pelaksanaan bimbingan kelompok pada kegiatan...
- a. Pembukaan
  - b. Sesi inti
  - c. Menetapkan tujuan
  - d. Sesi penutup
44. Salah satu rumusan kompetensi assesmen yang harus dikuasai oleh konselor/guru BK adalah...
- a. Memiliki performance yang baik
  - b. Memiliki karakter yang patut diteladani
  - c. Terampil mengaplikasikan hasil assesmen
  - d. Mampu berkolaborasi dengan stakeholder
45. Mengetahui konsep dari assesmen, merupakan bagian dari...
- a. Kompetensi konselor dalam subkompetensi assesmen
  - b. Kompetensi menjadi konselor yang mandiri
  - c. Kompetensi berkolaborasi
  - d. Kompetensi bertanggung jawab dengan jabatannya

46. Perhatikan tabel dibawah ini :

No	Prinsip-prinsip Asesmen
1.	Sesuai dengan norma masyarakat dan filosofi hidup
2.	Mandiri
3.	Realistis
4.	Pedagogis

Prinsip asesmen yang kurang tepat ditunjukkan oleh nomor...

- a. 1                                  b. 2                                  c. 3                                  d. 4
47. Salah satu prinsip assesmen adalah realistis, berarti...
- Bagian integrasi dalam program pendidikan
  - Dapat dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak
  - Memiliki batasan dan ukuran yang jelas, operasional dan terukur
  - Memvariasikan assesmen
48. Tujuan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data atau informasi tentang peserta didik dan lingkungannya, adalah...
- Mendapatkan gambaran berbagai kondisi individu sebagai dasar pengembangan program pelayanan BK yang sesuai dengan tugas perkembangan, tuntutan, permasalahan dan kebutuhan peserta didik
  - Mendapatkan informasi peserta didik yang memiliki kemampuan tertentu
  - Mendapatkan informasi tentang peserta didik yang berkebutuhan khusus
  - Memiliki gambaran tentang peserta didik yang kurang mampu dalam hal ekonomi
49. Hakekat assesmen dalam BK adalah...
- Proses memanggil dan berkomunikasi dengan peserta didik
  - Proses mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data
  - Proses pemberian informasi kepada siswa
  - Proses mengolah data
50. Menurut Gantina dkk (2011) assesmen dalam bimbingan dan konseling terbagi dalam dua kategori yaitu tes dan nontes, berfungsi untuk...
- membantu mendalami konseli dan salah satu sarana yang perlu dikembangkan agar pelayanan bimbingan dan konseling terlaksana dengan cermat berdasarkan data empirik
  - memahami kondisi konseli
  - mengidentifikasi kondisi konseli kepada stakeholder
  - memperkaya administrasi bimbingan dan konseling
51. Assesmen merupakan pengumpulan sistematis informasi untuk pengambilan keputusan tentang...
- Individu, kelompok, program atau proses
  - Individu, orang tua, kelompok, dan civitas sekolah
  - Individu, kelompok dan civitas sekolah
  - Individu, kelompok, dan orang tua



52. Tujuan menganalisis potensi peserta didik adalah...
- Mengetahui kelemahan peserta didik
  - Mengetahui bakat peserta didik
  - Menyusun suatu program layanan BK sehingga dapat melakukan pelayanan atau internal secara tepat
  - Meningkatkan pelayanan
53. Hasil dari assesmen dapat digunakan sebagai dasar untuk...
- Membuat diagnosis psikologis
  - Memahami dan mengenali peserta didik
  - Menyesuaikan diri dengan keadaan dan tuntutan dari lingkungan
  - Perencanaan program evaluasi
54. Dibawah ini merupakan fungsi dari assesmen, kecuali...
- Sarana yang digunakan dalam membuat diagnosis psikologis
  - Mengenal dan memahami potensi, kekuatan, dan tugas-tugas perkembangan
  - Mengenal dan memahami potensi atau peluang yang ada di lingkungan
  - Melakukan judgment terhadap peserta didik
55. Manfaat dari asesmen adalah...
- Pemahaman individu berbasis data dan fakta
  - Memberikan layanan klasikal
  - Menindaklanjuti hasil asesmen
  - Perbaikan program
56. Dibawah ini beberapa manfaat dari assesmen, kecuali...
- Fakta dan data dalam membuat penelitian (tindakan kelas)
  - Pembuatan program BK
  - Penentuan pelayanan
  - Semua benar
57. Inovasi dalam keseluruhan pelayanan BK tertuang dalam...
- Prinsip-prinsip asesmen
  - Hakekat assesmen
  - Manfaat assesmen
  - Tujuan assesmen
58. Assesmen yang digunakan untuk mengukur permasalahan peserta didik adalah..
- Sosiometri
  - Angket
  - Observasi
  - DCM
59. Mengukur keadaan siswa popularitas peserta didik dapat menggunakan assesmen...
- DCM
  - ITP
  - Sosiometri
  - Observasi
60. Assesmen yang digunakan untuk mengukur tugas perkembangan peserta didik adalah...
- DCM
  - ITP
  - AUM
  - Sosiometri



## KUNCI JAWABAN

- |       |       |       |
|-------|-------|-------|
| 1. B  | 21. A | 41. B |
| 2. A  | 22. C | 42. B |
| 3. C  | 23. A | 43. A |
| 4. D  | 24. C | 44. C |
| 5. D  | 25. A | 45. A |
| 6. C  | 26. B | 46. B |
| 7. D  | 27. C | 47. C |
| 8. A  | 28. D | 48. A |
| 9. D  | 29. C | 49. B |
| 10. D | 30. B | 50. A |
| 11. C | 31. C | 51. A |
| 12. A | 32. D | 52. C |
| 13. C | 33. B | 53. C |
| 14. B | 34. A | 54. D |
| 15. C | 35. B | 55. A |
| 16. B | 36. D | 56. D |
| 17. D | 37. D | 57. C |
| 18. A | 38. A | 58. D |
| 19. A | 39. B | 59. C |
| 20. A | 40. A | 60. B |

### Lampiran 3

#### INSTRUMEN KOMPONEN *BEHAVIOUR* (PERILAKU)

#### EFEKTIVITAS PELATIHAN (*TRAINING*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING SMP DI P2KGK JAKARTA TIMUR

Pernyataan-pernyataan dibawah ini merupakan gambaran kehidupan sehari-hari yang terjadi di sekolah. Instrumen ini digunakan untuk mengukur tentang perilaku guru BK terhadap peserta didik. Instrumen ini merupakan evaluasi diri terhadap efektivitas pelatihan (*training*) guru BK SMP di P2KGK Jakarta Timur.

#### Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah semua pernyataan dengan seksama dan teliti.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan apa yang anda alami
3. Anda diminta untuk memberikan jawaban secara jujur dan tidak perlu ragu-ragu
4. Jawaban yang anda berikan tidak akan tersebarluaskan dan hanya digunakan untuk penelitian
5. Periksalah kembali setelah anda menjawab seluruh pernyataan dalam kuesioner sebelum diserahkan kepada petugas.

#### Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

#### Contoh Pengisian :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memberikan topik pengenalan lingkungan pada awal tahun pelajaran baru	√				

Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memberikan topik pengenalan lingkungan pada awal tahun pelajaran baru					
2.	Saya mengklasifikasikan sekolah lanjutan tingkat atas berdasarkan komponen jurusan yang dimiliki					
3.	Saya tidak peduli terhadap kelanjutan studi peserta didik					
4.	Saya berpakaian bersih, rapi dan harum					
5.	Saya menyelipkan bungkus permen di sudut meja					
6.	Saya tiba di sekolah tergantung dari <i>mood</i>					
7.	Saya lemah lembut dalam bertutur kata					
8.	Saya mendampingi peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler					
9.	Saya tidak mengintensifkan kegiatan ekstrakurikuler peserta didik					
10.	Saya mengambil keputusan tanpa berfikir dampak dari keputusan itu					
11.	Saya menebar senyum, sapa dan salam setiap bertemu dengan peserta didik					
12.	Saya bersikap acuh tak acuh terhadap peserta didik					
13.	Saya menyambut dengan senyuman siapa pun konseli yang datang					
14.	Saya bertanya kepada konseli “ada masalah apa kamu datang ke ruang BK ?”					
15.	Saya memberikan dorongan minimal saat terjadi konseling dengan kata-kata, isyarat atau anggukan					
16.	Saya sibuk dengan handphone saat konseli bercerita					
17.	Saya memfasilitasi konseli menyelami perasaan-perasaan dan melepaskan beban emosi					
18.	Saya mencari kelemahan konseli agar mudah menjustifikasi					
19.	Saya memfasilitasi perubahan cara berfikir konseli					
20.	Saya memberikan banyak nasehat kepada konseli					
21.	Saya memberikan kesempatan kepada konseli untuk membuat kesimpulan					
22.	Saya memberikan kesempatan kepada konseli untuk membuat kontrak tentang rencana berikutnya					
23.	Saya mengakhiri konseling tanpa kesepakatan konseli					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
24.	Saya menetapkan komponen program tahunan berdasarkan hasil assesmen sekolah lain					
25.	Saya membuat strategi kegiatan program tahunan disesuaikan dengan komponen layanan					
26.	Saya membuat program tahunan berdasarkan kalender pendidikan sesuai program sekolah					
27.	Saya merasa kelanjutan studi merupakan keinginan peseta didik dan bukan bagian dari program BK					
28.	Kegiatan lokakarya saya tuliskan pada strategi pada layanan responshif					
29.	Saya tidak pernah masuk kelas karena layanan BK tidak terjadwal					
30.	Pelatihan ( <i>training</i> ) sangat membantu saya dalam membuat rancangan program BK					
31.	Saya menuliskan strategi layanan untuk komponen layanan dasar adalah bimbingan					
32.	Saya mengalokasikan waktu untuk memberikan layanan bimbingan kelompok tanpa konfirmasi kepada orang tua					
33.	Saya menggunakan efisensi waktu dalam kegiatan bimbingan kelompok saat sesi perkenalan					
34.	Saya tidak melakukan <i>ice breaking</i> pada bimbingan kelompok karena hanya membuang-buang waktu					
35.	Saya merasa tidak penting asas kerahasiaan karena anggota kelompok tahu apa yang dibicarakan					
36.	Saya menyepakati waktu kegiatan bimbingan kelompok antara 1 – 2 jam					
37.	Saya tidak perlu membangun dinamika kelompok karena peserta didik telah saling mengenal					
38.	Saya merasa kebersamaan yang dibangun dalam bimbingan kelompok sangat erat					
39.	Saya meminta masukan dari anggota kelompok atas tujuan diadakannya bimbingan kelompok					
40.	Saya tidak menetapkan kriteria tujuan bimbingan kelompok					
41.	Saya memberikan respon anggukan kepala atau bahasa tubuh lainnya dalam mendengarkan konseli					
42.	Saya memotong pembicaraan konseli meskipun belum ketemu inti dari permasalahannya					
43.	Saya berusaha memaknai kalimat demi kalimat ungkapan konseli					
44.	Saya mengambil kesimpulan sendiri meskipun pembicaraan konseli belum bisa dipahami					
45.	Saya memberikan respon anggukan kepala atau bahasa tubuh lainnya dari pembicaraan konseli					
46.	Saya memberikan kesempatan berbicara hanya kepada peserta didik yang cerdas					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
47.	Saya membuat kesimpulan sendiri dalam kegiatan bimbingan kelompok					
48.	Saya meminta anggota kelompok menuliskan hal-hal yang dilakukan satu minggu kedepan					
49.	Saya telah menetapkan tugas/PR bagi anggota kelompok tanpa kesepakatan					
50.	Saya meminta kesepakatan anggota kelompok untuk menjadwalkan pertemuan berikutnya					
51.	Saya tidak pernah merencanakan kegiatan kelompok yang akan datang					
52.	Saya mengevaluasi kegiatan bimbingan kelompok sebagai acuan kegiatan berikutnya					
53.	Saya dapat memilih strategi layanan sesuai hasil assesmen					
54.	Saya memilih assesmen yang tepat sesuai kebutuhan					
55.	Saya memberikan assesmen tidak memperhatikan tujuan dan fungsinya					
56.	Saya menunda pengolahan assesmen hingga menumpuk di meja kerja					
57.	Saya mengevaluasi pelaksanaan assesmen dalam segi waktu, biaya, dan tenaga					
58.	Saya memajang hasil olahan sosiometri di ruang BK tanpa menindaklanjuti					
59.	Saya memberikan layanan kepada peserta didik sesuai hasil assesmen					
60.	Saya menggunakan hasil assesmen untuk menyebarkan kondisi konseli kepada orang lain					

## Lampiran 4

### PEDOMAN WAWANCARA

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Upaya apakah yang bapak/ibu lakukan untuk membentuk karakter peserta didik yang terimplementasi dalam layanan BK ?	
2.	Siapa sajakah yang bapak/ibu kolaborasikan dalam upaya membentuk karakter peserta didik ?	
3.	Kendala apa yang bapak/ibu alami saat berkolaborasi dalam upaya pembentukan karakter peserta didik ?	
4.	Bagaimana cara bapak/ibu memberikan pemahaman tentang pendidikan berkarakter terhadap peserta didik ?	
5.	Keteladanan apa yang bapak/ibu aplikasikan dalam rangka membentuk karakter peserta didik ?	
6.	Bagaimana cara bapak/ibu memberikan layanan konseling individu ?	
7.	Bagaimana cara bapak/ibu merespon ketika ada peserta didik yang datang untuk melakukan konseling individu ?	
8.	Bagaimana cara bapak/ibu menggali permasalahan yang dialami peserta didik saat terjadinya konseling individu ?	
9.	Apa saja kendala yang bapak/ibu alami saat menggali permasalahan peserta didik ?	
10.	Bagaimana cara bapak/ibu menindaklanjuti hasil konseling individu ?	
11.	Apa yang bapak/ibu lakukan sebelum membuat rancangan program BK	



No	PERTANYAAN	JAWABAN
12.	Bagaimana tahapan bapak/ibu dalam merancang program BK ?	
13.	Apakah kendala yang bapak/ibu temui saat merancang program BK ?	
14.	Apakah yang bapak/ibu lakukan untuk mengatasi kendala saat merancang program BK ?	
15.	Bagaimana cara bapak/ibu mengimplementasikan hasil assesmen ke dalam rancangan program BK ?	
16.	Bagaimana cara bapak/ibu merekrut peserta didik yang ingin mengikuti kegiatan bimbingan kelompok ?	
17.	Bagaimana cara bapak/ibu mengefisienkan waktu ketika melaksanakan kegiatan bimbingan kelompok ?	
18.	Apakah kendala yang bapak/ibu alami dalam melakukan kegiatan bimbingan kelompok ?	
19.	Bagaimanakah cara bapak/ibu menghadapi kendala yang terjadi saat pelaksanaan bimbingan kelompok ?	
20.	Bagaimana bapak/ibu menindaklanjuti hasil kegiatan bimbingan kelompok ?	
21.	Siapa sajakah pserta didik yang bapak/ibu berikan assesmen ?	
22.	Bagimana cara bapak/ibu memilah dan memilih assesmen sesuai kebutuhan peserta didik ?	
23.	Apakah kendala yang bapak/ibu alami saat melakukan assesmen ?	

24.	Bagaimanakah cara bapak/ibu mengadministrasi assesmen yang diberikan ?	
25.	Bagaimanakah cara bapak/ibu menindaklanjuti hasil assesmen ?	

## Lampiran 5

### INSTRUMEN KOMPONEN *RESULT* (DAMPAK)

#### EFEKTIVITAS PELATIHAN (*TRAINING*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING SMP DI P2KKGK JAKARTA TIMUR

Pernyataan-pernyataan dibawah ini merupakan gambaran kehidupan sehari-hari yang terjadi di sekolah. Instrumen ini digunakan untuk mengukur tentang kompetensi guru BK terhadap peserta didik. Instrumen ini merupakan evaluasi diri terhadap efektivitas pelatihan (*training*) guru BK SMP di P2KKGK Jakarta Timur.

#### Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah semua pernyataan dengan seksama dan teliti.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan apa yang anda alami
3. Anda diminta untuk memberikan jawaban secara jujur dan tidak perlu ragu-ragu
4. Jawaban yang anda berikan tidak akan tersebarluaskan dan hanya digunakan untuk penelitian
5. Periksalah kembali setelah anda menjawab seluruh pernyataan dalam kuesioner sebelum diserahkan kepada petugas.

#### Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

#### Contoh Pengisian :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa guru BK (konselor) menerima saya apa adanya	√				

Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa guru BK memberikan kesan “perasaan tenang”					
2.	Ungkapan guru BK membantu saya dalam bertindak untuk mendapatkan tujuan hidup					
3.	Saya merasa guru BK memfasilitasi peserta didik dalam bidang pribadi, sosial, belajar, dan karier					
4.	Saya merasa kata-kata mutiara yang tertulis dalam mading BK tidak menjadi inspirasi					
5.	Saya merasa guru BK tidak membangkitkan semangat belajar					
6.	Saya merasa guru BK hanya ahli dalam menulis namun tidak mampu bertindak					
7.	Saya merasa guru BK mampu mengarahkan kepada hal-hal yang positif					
8.	Saya merasa guru BK mampu memberikan kenyamanan					
9.	Saya tidak percaya kepada guru BK					
10.	Saya merasa guru BK bukan pendengar yang baik					
11.	Saya merasa guru BK menerima individu apa adanya					
12.	Saya merasa guru BK bertindak seolah-olah merasa khawatir dengan masalah yang saya alami					
13.	Permasalahan yang saya alami menjadi pembelajaran yang sangat berharga					
14.	Saya merasa “hidup tidak berguna”					
15.	Saya merasa mampu menjadi konselor sebaya					
16.	Saya merasa tidak mampu belajar dari pengalaman masa lalu					
17.	Saya merasa memiliki kontribusi menjadi tempat curahan hati teman					
18.	Saya merasa “ingin bunuh diri” saat permasalahan membelenggu diri					
19.	Saya merasa tidak mampu menyelesaikan permasalahan sendiri					
20.	Saya merasa tidak mampu berbuat apa-apa terhadap permasalahan yang dihadapi					
21.	Saya merasa guru BK terampil dalam mendengar dan merespon keluhan peserta didik di kelas					
22.	Saya merasa topik-topik layanan klasikal tidak sesuai dengan kebutuhan					
23.	Saya merasa guru BK membuka peluang untuk					

	merencanakan masa depan					
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
24.	Saya merasa guru BK mampu dalam membantu peserta didik menemukan bakat dan minat					
25.	Saya merasa tidak nyaman duduk di bangku paling belakang, namun guru BK bersikap acuh tak acuh					
26.	Saya merasa guru BK tidak mampu menyalurkan bakat dan minat					
27.	Saya merasa nyaman berkonsultasi dengan guru BK					
28.	Saya merasa guru BK bertindak seolah-olah ia merasa khawatir dengan masalah yang saya alami					
29.	Saya merasa nyaman berkonsultasi dengan guru BK					
30.	Saya merasa guru BK sering tidak ada di sekolah					
31.	Saya merasa kesantunan guru BK dalam berkomunikasi patut dan layak untuk ditiru					
32.	Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk berbicara dalam kelompok					
33.	Saya merasa perbedaan pendapat dalam bimbingan kelompok sesuatu hal yang wajar					
34.	Saya merasa dinamika kelompok belum menjalin kerjasama antar anggota					
35.	Saya merasa bimbingan kelompok awal membangun kepercayaan kepada orang lain					
36.	Saya merasa tidak percaya dengan guru BK dan anggota kelompok					
37.	Saya merasa keterbukaan sangat diperlukan untuk menjalin dinamika kelompok					
38.	Saya merasa keadaan menjadi buruk akibat dari mengikuti saran dari guru BK					
39.	Saya merasa dukungan antar teman dalam kelompok membuat anggota saling ketergantungan					
40.	Saya merasa kegiatan bimbingan kelompok berakhir tanpa kesan					
41.	Saya merasa kegiatan bimbingan kelompok mampu layanan pengembangan berkomunikasi efektif					
42.	Saya merasa guru BK merasa paling berkuasa dan tidak memperdulikan keadaan sekitarnya					
43.	Saya merasa hasil pengisian Daftar Cek Masalah (DCM) sebagai alat memahami permasalahan					
44.	Saya merasa guru BK tidak mampu memahami kondisi psikologis peserta didik					
45.	Saya merasa guru BK berupaya memberikan bantuan kepada peserta didik yang bermasalah					
46.	Saya merasa guru BK bersikap tidak peduli					

	terhadap peserta didik yang bermasalah					
	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
47	Saya pernah diberikan reward oleh guru BK karenan mampu menyelesaikan permasalahan					
48.	Saya merasa guru BK tidak mampu menilai hal-hal yang benar atau salah					
49.	Saya merasa terpantau oleh guru BK setelah mengambil keputusan					
50.	Saya merasa nasehat dari guru BK tidak mampu memberi dampak apapun					



**GEDUNG P2KGGK JAKARTA TIMUR**



**PELATIHAN PENDIDIKAN KARAKTER DI P2KGGK JAKARTA TIMUR**



**PRESENTASI PESERTA PELATIHAN**



**PELATIHAN KONSELING INDIVIDU DI P2KGGK JAKARTA TIMUR**





**PELATIHAN BIMBINGAN KELOMPOK DI P2KGGK JAKARTA TIMUR**



**PELATIHAN PERANCANGAN PROGRAM BIMBINGAN & KONSELING  
DI P2KGGK JAKARTA TIMUR**



**PELATIHAN ASESMEN DI P2KGK JAKARTA TIMUR**



**PELAKSANAAN TES HASIL BELAJAR DI P2KGK JAKARTA TIMUR**



**KEGIATAN PENUTUP PELATIHAN**



**WAWANCARA DENGAN ALUMNI YANG MENGIKUTI PELATIHAN  
DI P2KKGK JAKARTA TIMUR**

## RIWAYAT HIDUP



**MINAH**, anak dari pasangan bapak Ngasidi (Alm) dan ibu Nahati. Lahir di Jakarta, 30 Oktober 1978 sebagai putri kedua dari lima bersaudara. Menikah dengan Sugianto Taruna, S.H.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah Sekolah Dasar Negeri 10 petang (Jakarta Barat) yang diselesaikan pada tahun 1990, lalu melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 (Jakarta Barat) yang diselesaikan pada tahun 1993, kemudian melanjutkan ke Madrasah Aliyah Negeri Cipasung (Tasikmalaya) yang diselesaikan pada tahun 1996. Penulis memperoleh gelar ahli muda pendidikan pada bidang pendidikan guru SD/MI dari Universitas Muhammadiyah Jakarta pada tahun 2002 dan memperoleh gelar sarjana pendidikan pada bidang bimbingan dan konseling pada tahun 2010 dari Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan S2 di Universitas Negeri Jakarta pada program studi bimbingan dan konseling.