

URGENSI *SPIRITUAL LEADERSHIP* SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN PELAYANAN GURU BIMBINGAN KONSELING/KONSELOR YANG PROFESIONAL

Adi Dewantoro
Universitas Negeri Malang
E-mail: adidewantoro9@gmail.com

ABSTRAK

*Sebagai suatu profesi, guru BK seharusnya mampu bekerja secara professional sebagaimana yang dituangkan dalam standar kompetensi bimbingan dan konseling (pribadi, sosial, akademik, dan professional). Tuntutan yang dihadapi oleh guru bimbingan dan konseling saat ini sangatlah kompleks. Bimbingan dan konseling sebagai bagian integral yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang holistik. Problematika dilapangan menunjukan adanya penilaian terhadap kinerja konselor yang masih kurang optimal. Sorotan dan kritikan paling tajam terhadap unjuk kerja dan profesionalisme konselor dalam ruang lingkup pendidikan justru datang dari siswa-siswa sekolah yang merupakan subyek pendidikan dan layanan BK itu sendiri. Inilah indikator paling nyata yang perlu diidentifikasi dan dieksplorasi lebih jauh. Artinya bahwa nilai-nilai moral sebagai dasar untuk menunjang profesionalisme dalam diri konselor masih minim. Secara regulasi konselor dituntut untuk menguasai kompetensi terhadap pekerjaannya, namun kurang memperhatikan apakah nilai-nilai moral sebagai pijakan guru BK untuk bekerja secara kompeten ada dan melekat pada diri guru BK itu sendiri. Tujuan artikel ini adalah untuk menggambarkan perlunya penanaman nilai-nilai moral *Spiritual Leadership* sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan guru BK/Konselor yang professional.*

Kata Kunci: konselor, layanan profesional, *spiritual leadership*

PENDAHULUAN

Keberadaan bimbingan dan konseling dalam dunia pendidikan bukan sesuatu yang dipaksakan, karena bimbingan dan konseling merupakan konsekuensi logis dari hakikat pendidikan itu sendiri. Dalam perspektif historis, eksistensi bimbingan dan konseling dalam dunia pendidikan Indonesia mulai dirintis pada pertengahan tahun enam puluhan. Dalam kurun waktu lebih dari empat puluh tahun tersebut, perkembangan bimbingan dan konseling telah melewati beberapa periode yaitu dekade 60-an (perintisan), dekade 70-an (penataan), dekade

80-an (pemantapan), dan dekade 90-an (profesionalisasi). Walaupun demikian, profesi bimbingan dan konseling masih dirundung banyak masalah terutama pada tataran praksisnya yang erat kaitannya dengan pelayanan bimbingan dan konseling yang professional.

Kegiatan layanan bimbingan dan konseling di sekolah yang berkembang di Indonesia selama ini lebih terfokus pada kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif dan klerikal, seperti mengelola kehadiran dan ketidakhadiran siswa, mengenakan sanksi

disiplin pada siswa yang terlambat dan dianggap nakal. (Kartadinata,2003)

Jika melihat kondisi konselor di Indonesia saat ini banyak ditemukan permasalahan yang sering menghambat proses pemberian layanan oleh guru BK peserta didik baik yang bersumber dari personal konselor maupun yang disebabkan oleh faktor lingkungan. Sumber dari personil konselor lebih cenderung bersifat elementer karena biasanya menyangkut hal-hal yang merupakan *basic skills* yang harus dikuasai konselor sebagai kompetensi dasar untuk pelayanan bagi siswa. Faktor lingkungan biasanya berawal dari ketidakmampuan konselor menunjukkan unjuk kerja yang optimal yang dapat menarik *public trust* sehingga lingkungan kerja konselor benar-benar mempercayai integritas konselor dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik.

Terdapat beberapa penelitian yang dijadikan barometer kinerja bimbingan dan konseling disekolah. Menurut Dewa Ketut Sukardi dan Desak Nila Kusmawati (2008:30) citra bimbingan dan konseling semakin diperburuk dengan masih adanya konselor sekolah yang kinerjanya tidak profesional. Hasil penelitian Hajati pada tahun 2010 (dalam Awaliddin Tjalla & Herdi, 2015) menunjukkan sebagian besar guru Bimbingan dan Konseling/Konselor kurang menguasai kompetensi teoretik pada keseluruhan rumpun

kompetensi, mereka *sangat kurang* dalam mengembangkan profesionalnya sebagai konselor secara berkelanjutan.

Permasalahan profesional konselor dilapangan tidak hanya dialami di Indonesia saja, di negara Amerika yang notabene sebagai tempat lahirnya bimbingan dan konseling pernah mengalami masa suram buruknya pelayanan BK di Amerika. Komisi Nasional Pendidikan di Amerika Serikat saat itu mempublikasikan rekomendasi yang membuat publik tersentak kaget; *A Nation at Risk and The Imperative of Educational Reform* (Negara dalam Bahaya; Pentingnya Reformasi Pendidikan). Beberapa komisioner pendidikan menjelaskan bahwa siswa-siswa di Amerika Serikat telah tertinggal jauh dari siswa-siswa yang ada di Eropa Barat dan negara-negara pasifik lainnya dalam hal prestasi akademik. Fenomena tersebut disebabkan oleh rendahnya standar akademik yang harus dicapai, sebagian besar guru tidak memiliki inspirasi, dan kurikulum yang tidak berkembang optimal (Brown & Trusty, 2005). Munculnya Undang-Undang Pendidikan Dasar dan Menengah (*Elementary and Secondary Act*) dan melahirkan UU yang berpihak pada anak (*No Child Left Behind Act*) menjadi angin segar bagi reformasi pendidikan di amerika serikat.

Penelitian yang dilakukan oleh ASCA (*American School Counselor Association*)

menunjukkan bahwa sebagian besar konselor sekolah menghabiskan waktu antara 1 sampai 88% dari keseluruhan waktu bekerja hanya untuk kegiatan-kegiatan yang tidak profesional dan tidak ada kaitannya langsung dengan layanan bimbingan dan konseling (Brown & Trusty, 2005). Tugas-tugas yang tidak profesional tersebut menurut ASCA, seperti kegiatan pendaftaran dan mengatur penjadwalan siswa baru (*registering and scheduling*), menangani problem kedisiplinan siswa di sekolah, pengaturan berlebihan dalam hal seragam sekolah, mengerjakan tugas klerikal dan administratif, bahkan sampai dengan menggantikan tugas guru dalam mengajarkan mata pelajaran atau subjek tertentu di luar bidang layanan BK.

Lalu, bagaimana dengan sejarah kita sendiri? implementasi layanan BK di Indonesia juga berhadapan dengan berbagai hambatan dan sejumlah kendala serius. Munculnya Permendiknas 111 tahun 2014 sebenarnya merupakan bentuk revormasi dari layanan BK di Indonesia dari pola 17 ke pola BK Komprehensif. Hanya saja dalam implementasinya masih kurang maksimal dan belum mengatasi problematika yang melekat pada citra BK di Indonesia. Problematika tersebut tampak pada citra negatif yang muncul di kalangan siswa dan sejumlah kalangan yang menganggap bahwa BK hanya menangani "anak-anak bermasalah" dan

bertugas memberikan skoring pelanggaran atas pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh siswa.

Sorotan dan kritikan paling tajam terhadap unjuk kerja dan profesionalisme BK dalam ruang lingkup pendidikan justru datang dari siswa-siswa sekolah yang merupakan subyek pendidikan dan layanan BK itu sendiri. Inilah indikator paling nyata yang perlu diidentifikasi dan dieksplorasi lebih jauh. Menurut anggapan kebanyakan siswa, guru BK menjelma menjadi polisi sekolah yang angker dan lembaga BK sendiri berubah fungsi menjadi fungsi administrasi siswa yang bertujuan mendisiplinkan, menertibkan, dan memberi hukuman (*punishment*) bagi siswa-siswa yang dianggap "bertindak subversif" dan tidak taat peraturan-tata tertib sekolah. Bahkan yang cukup menggelikan lagi, di beberapa sekolah peran guru BK tak ubahnya seperti satpam, yakni pagi-pagi sekali sudah harus hadir dan berdiri di depan gerbang sekolah untuk mengamati siswa-siswa mana saja yang dianggap terlambat masuk sekolah (Fathur. 2012).

Belum lagi, permasalahan keterampilan konselor dalam memberikan layanan. Lasan (2014:78) menyatakan bahwa konselor dikritik sebagai orang yang tidak terlatih secara memadai, hal ini terjadi karena dalam proses belajarnya konselor kurang diajarkan keterampilan-keterampilan yang memadai

bagi pelaksanaan layanan yang diberikannya. Dengan demikian, wajar apabila dalam masyarakat, *steakholder* di sekolah dan bagi siswa-siswa sendiri guru bimbingan dan konseling distigmakan sebagai profesi yang kurang profesional.

PEMBAHASAN

Menanggapi dari permasalahan yang telah diuraikan diatas penulis bermaksud untuk memberikan tawaran alternatif sebagai upaya meningkatkan pelayanan konselor yang profesional dengan menanamkan nilai-nilai *Spiritual Leadership*

***Spiritual Leadership* Bagi Konselor Sekolah**

Teori *spiritual leadership* muncul beberapa tahun terakhir. Beberapa peneliti berusaha untuk menggali karakteristik *spiritual leadership*. Reave (2005) menyebutkan bahwa tingkah laku *spiritual leadership* termasuk menghormati orang lain, kesetaraan, kepedulian, identifikasi dengan kontribusi, reaksi untuk umpan balik dan refleksi diri. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya faktor melayani. Melayani memiliki makna semangat batin untuk membantu orang lain, menjaga kepercayaan serta mampu menjadi pendengar yang baik.

Spiritual sangat erat kaitannya dengan mempertahankan prinsip yang disertai dengan pelaksanaan tanggungjawab melaksanakan prinsip-prinsip, nilai takwa atau tanggung jawab merupakan ciri seorang yang

profesional. Rivai (2004:141) mengemukakan bahwa seorang individu dengan spiritual yang menonjol akan dengan mudah membedakan sebuah ide dari fakta, perasaan atau keyakinan. individu yang memiliki sikap spiritual menunjukkan sikap melayani, melayani dalam konteks ini adalah memberikan semangat kepada orang lain, mempercayai individu dan dapat menjadi pendengar yang baik.

Menurut (Fry, 2003) *Spiritual Leadership* meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang dipelukan secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (*survival*) spiritual melalui panggilan hidup (*calling*) dan keanggotaan dari sistem sosial. *spiritual leadership* memerlukan: (1) penciptaan visi dimana para anggota organisasi mengalami panggilan hidup dalam hal kehidupan mereka (2) mengembangkan suatu budaya sosial berdasarkan pada cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut mempunyai perawatan, perhatian dan apresiasi asli untuk diri sendiri dan orang lain, memproduksi rasa keanggotaan dan merasa dipahami dan dihargai.

Seorang pemimpin (dalam hal ini konselor sekolah) bertanggungjawab menyusun visi, misi, strategi dan penerapannya dalam organisasi BK. Pemimpin dalam menyusun visi juga

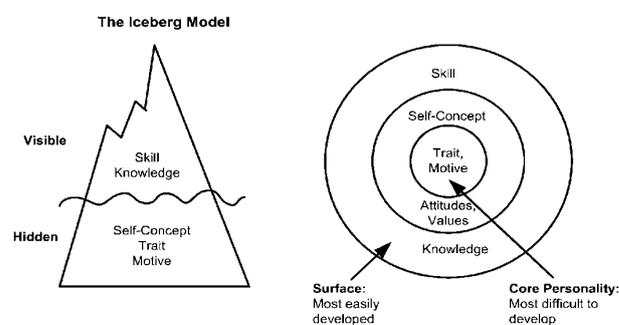
bertanggungjawab menciptakan kesesuaian nilai antar semua level dalam organisasi termasuk juga membina hubungan baik dengan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) sekolah baik kepada kepala sekolah, guru mata pelajaran, siswa, tenaga pendidikan, maupun kepada orang tua siswa. Pemimpin dengan *spiritual leadership* akan bertanggungjawab dalam mempengaruhi oranglain untuk mencapai tujuan bersama.

Peran *Spiritual Leadership* Dalam Meningkatkan Pelayanan BK yang Professional

Untuk menjadi professional, konselor sekolah di tuntutan untuk mengasai 4 kompetensi dalam tubuh profesi BK yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Banyak sekali kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para ahli BK di Indonesia (utamanya organisasi profesi ABKIN) misalnya seminar, workshop, loka karya, dan sebagainya. Akan tetapi kegiatan tersebut belum menunjukkan keefektifannya dalam meningkatkan pelayanan BK yang lebih professional.

Pengembangan kompetensi konselor yang selama ini dilakukan masih pada tahap pengetahuan dan keterampilan. Padahal Spencer (1993) menawarkan konsep tentang kompetensi yang secara garis besar terbagi 2 yakni *Hidden Zone* dan *Visible Zone*. Spencer

memandang bawasanya kompetensi merupakan integrasi dari karakteristik pribadi individu dan hasil belajar. Yang mana karakteristik individu mencakup *trait motiv*, *attitudes/value* dan *self concept* merupakan hal yang sangat dalam pada individu dan memiliki keragaman antara satu dengan yang lain dan sangat sulit untuk dikembangkan. Sedangkan hasil belajar mencakup *knowledge* dan *skill* sebagai bentuk hasil dari belajar pada proses pendidikan.



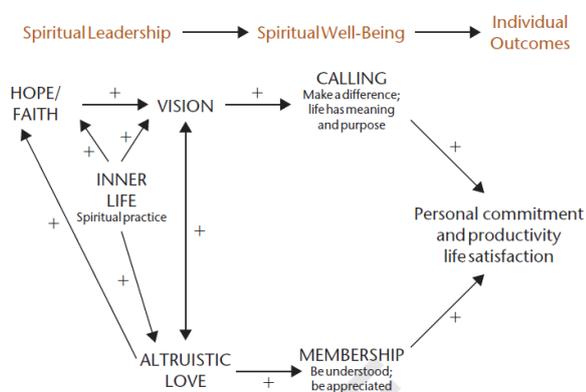
Gambar 1. The Iceberg Model (Spencer, 1993: 11)

Mengacu pendapat Spencer diatas, penulis menawarkan konsep spiritual leadership sebagai upaya untuk menggarap ranah *hidden zone* dari apa yang sudah di paparkan oleh Spencer.

Konsep *spiritual leadership* yang ditawarkan oleh Fry (2003) merupakan penggabungan nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri dan orang lain secara intrinsik, sehingga mereka merasa memilikinya sebagai panggilan tugas. Hal ini memerlukan: pertama ciptakan visi dimana pemimpin dan pengikut mengalami rasa keterpanggilan , kedua membangun budaya

sosial, berdasarkan nilai cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan, merasa dimengerti dan dihargai. Kepemimpinan ini membuat visi yang mencoba supaya pengikutnya melihat masa depan dan memberi harapan positif.

Fry (2003) juga mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah teori untuk menciptakan suatu motivasi intrinsik dalam proses pembelajaran organisasi. Tujuan Spiritual leadership untuk menciptakan visi dan nilai keselarasan secara strategis. Pemberdayaan tim dan individu dan akhirnya mendorong produktivitas dan komitmen lebih tinggi. Berikut di paparkan bagan tentang spiritual leadership.



Gambar 2. Model Spiritual Leadership (Fry, 2003)

Dari gambar tersebut dapat dimaknai bahwa, konselor yang memiliki spiritual leadership yang tinggi akan memberikan suatu kebahagiaan spiritual bagi dirinya sehingga akan muncul suatu komitmen dalam diri konselor untuk senantiasa produktif dan selalu mengembangkan layanan yang professional. Spiritual leadership sendiri

merupakan *Inner Life* yang harus melekat pada diri konselor yang meliputi *visi, hope/faith, dan altruistic love*.

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin di capai oleh suatu profesi (konselor) pada jauh dimasa yang akan datang. Seseorang yang memiliki pemahaman visi tinggi, maka dia akan berusaha mewujudkan visi tersebut. Sebaliknya pemahaman visi rendah, seseorang akan bingung arah tujuan organisasi. Akibatnya dia akan bekerja tanpa tujuan arah yang jelas.

Hope bisa diartikan sebagai harapan akan pencapaian tujuan organisasi (dalam hal ini profesi BK/Konselor), Seseorang yang memiliki harapan tercapainya tujuan organisasi tinggi, akan menjadi sumber motivasi bagi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya jika harapan rendah, maka dia bekerja tanpa semangat.

Sedangkan, Cinta altruistik, bisa dikatakan cinta tulus, tanpa pamrih karena individu merasa diperhatikan organisasi. Jika seseorang memiliki cinta altruistik karena adanya penghargaan atau empati yang diberikan organisasi pada dirinya tinggi, dia akan secara ikhlas memberi yang terbaik bagi organisasi. Sebaliknya jika cinta altruistik rendah, dia bekerja hanya sekedar menjalankan rutinitas biasa, bisa dikatakan bekerja tanpa makna.

Apabila ketiga aspek yang dikemukakan Fry dibedah lagi akan memperlihatkan unsur ketiga aspek tersebut dalam mendukung konselor dalam memberikan layanan yang professional. Berikut disajikan tabel unsur/nilai-nilai yang ada di dalam spiritual leadership, sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai-Nilai Spiritual Leadership

Vision (Visi)	Altruistic Love (Cinta Altruistic)	Hope/Faith (Harapan/keyakinan)
Memperlihatkan daya tarik pada stakeholder	Pemaaf	Ketekunan
Mendefinisikan tujuan dan perjalanan menuju tujuan	Kebaikan	Ketahanan
Merefleksikan cita-cita yang tinggi	Integritas	Melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan
Mendorong harapan pada standar keunggulan	Empati/kasih sayang	Ekspektasi hadiah/kemenangan
	Kejujuran	
	Kesabaran	
	Keberanian	
	Keyakinan	
	Loyalitas	
	Kerendahan hati	

Bercermin pada premis-premis yang menjadi penyebab buramnya potret pendidikan dan layanan BK di sekolah selama ini, maka satu-satunya jalan keluar adalah membangun kembali paradigma pendidikan yang holistik dan layanan BK yang komprehensif. Dengan adanya nilai-nilai *spiritual leadership* ini diharapkan mampu

memberikan kontribusi bagi meningkatnya pelayanan BK yang lebih professional.

PENUTUP

Kesimpulan

Untuk meningkatkan layanan yang professional utamanya dalam layanan BK, perlu adanya pengembangan kompetensi dari para pelaku profesi (konselor). *Spiritual leadership* diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam meningkatkan kompetensi dari dalam diri konselor (Inner Life) yang harapannya mampu mendongkrak para pelaku profesi BK dalam memberikan pelayanan yang professional bagi para pemakai jasa layanan. Harapannya dengan meningkatnya profesionalisme dalam diri konselor akan mengembalikan kepercayaan (*public trust*) masyarakat terhadap profesi BK saat ini

Saran

Perlu adanya suatu penelitian yang dapat menguji secara empirik apakah nilai-nilai *spiritual leadership* yang ditawarkan penulis mampu memberikan sumbangan bagi peningkatan profesionalisme konselor dilapangan.

DAFTAR RUJUKAN

- Awaliddin Tjalla & Herdi. (2015). *Kompetensi Guru Bimbingan Dan Konseling/Konselor Lulusan Diklat Program Alih Fungsi Di Provinsi DKI Jakarta*. Jurnal Psiko-Edukasi Vol.13 No 1
- Blasius Boli Lasan. (2014). *Konselor Sekolah: Tinjauan dan Upaya Profesionalisasi*. Malang: Elang Mas

- Brown, D. & Trusty, J. (2005). *Designing and Leading Comprehensive School Counseling Programs; Promoting Student Competence and Meeting Student Needs*
- Dewa Ketut Sukardi & Desak Nila Kusmawati. (2008). *Proses Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathur Rahman. (2012). *Manajemen dan Pengembangan Program Bimbingan Konseling*. Yogyakarta : Modul Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Rayon 111 Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fry, L.W. (2003). *Toward a Theory of Spiritual Leadership*. *The Leadership Quarterly*. Vol14 (1) hlm 693-727
- Kartadinata, S. (2003). *Bimbingan dan Konseling Perkembangan; Pendekatan Alternatif Bagi Perbaikan Mutu dan Sistem Manajemen Layanan Bimbingan dan Konseling Sekolah*. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol. VI/11 Mei 2003
- Reave, L. (2005). *Spiritual Value and practices related to Leadership Effectiveness*. *Leadership Quarterly*. Greenwich: Vol 16 (5) hlm 655-687
- Rivai, V. (2004). *Kiat Memimpin dalam Abad Ke-21*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Spencer .(1993). *Competence at work : models for superior performance*. Newyork.