

KONTRIBUSI MULTIFAKTOR PADA PELATIHAN STRATEGI SELF-MANAGEMENT UNTUK MENGEMBANGKAN SIKAP AKTUALISASI DIRI GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

Hartono^{1*}, Mudhar²

^{1,2}) Bimbingan dan Konseling,
Universitas PGRI Adi Buana
Surabaya

Article history

Received : 20 Desember 2021

Revised : 3 Januari 2022

Accepted : 17 Januari 2022

*Corresponding author

Hartono

Email: hartono@unipasby.ac.id

Abstrak

Sikap aktualisasi diri guru bimbingan dan konseling merupakan aspek penting yang perlu dikembangkan dalam upaya mewujudkan pelayanan bimbingan dan konseling yang bermutu kepada peserta didik. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi multifaktor yaitu faktor penghargaan, pujian, dan suasana kerja terhadap pengembangan sikap aktualisasi diri guru bimbingan dan konseling setelah mengikuti program pengabdian kepada masyarakat. Metode pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan model pelatihan strategi *self-management* yang dilaksanakan melalui tiga tahap yaitu tahap pertama pendalaman materi, tahap kedua simulasi, dan tahap ketiga pemberian tugas yang diikuti oleh peserta yaitu guru bimbingan dan konseling SMP dan SMA sederajat. Pada tahap pendalaman materi, peserta pengabdian menunjukkan perilaku aktif dalam mencermati materi yang dipresentasikan oleh narasumber melalui pertanyaan, tanggapan, dan argumentasi yang kritis. Pada tahap simulasi, secara kelompok peserta pengabdian melakukan praktik *self-management* pada konseling kelompok dan bimbingan kelompok yang teramati dan mendapatkan balikan dari narasumber. Sedangkan pada tahap penugasan, peserta pengabdian diberikan tugas untuk mengembangkan model verbatim praksis strategi *self-management* dalam konseling kelompok melalui google form. Setelah kegiatan selesai tim pengabdian melakukan evaluasi kepada peserta dengan menggunakan kuesioner melalui google form yang hasilnya menunjukkan bahwa kontribusi faktor penghargaan sebesar 80,26%, faktor pujian sebesar 83,66%, dan faktor suasana kerja sebesar 97,05% terhadap pengembangan sikap aktualisasi diri guru bimbingan dan konseling.

Kata Kunci: Sikap aktualisasi diri, *self-management*, dan kontribusi multifaktor

Abstract

The self-actualization attitude of guidance and counseling teachers is an important aspect that needs to be developed to realize quality guidance and counseling services to students. This community service aims to determine the contribution of multi factors, namely factors of appreciation, praise, and work atmosphere, to the development of self-actualization attitudes of guidance and counseling teachers after participating in community service programs. This community service method uses a self-management strategy training model, which is carried out in three stages, namely the first stage of deepening the material, the second stage of simulation, and the third stage of the assignment, which is followed by the participants, namely guidance and counseling teachers for junior high and high school equivalents. At the scene of deepening the material, service participants observed the material presented by the resource person through questions, responses, and critical arguments. In the simulation stage, as a group, the service participants practice self-management in group counseling and group guidance which is observed and gets feedback from the resource persons. Meanwhile, at the assignment stage, service participants are given the task of developing a verbatim model of self-management strategies in group counseling through the google form. After the activity was completed, the service team evaluated the participants using a questionnaire via a google form, the results of which showed that the contribution of the award factor was 80.26%, the praise factor was 83.66%, and the work atmosphere factor was 97.05% towards the development of self-actualization attitudes guidance and counseling teacher.

Keywords: *Self-actualization attitude, self-management, and multifactor contribution*

Copyright © 2022 Hartono & Mudhar

PENDAHULUAN

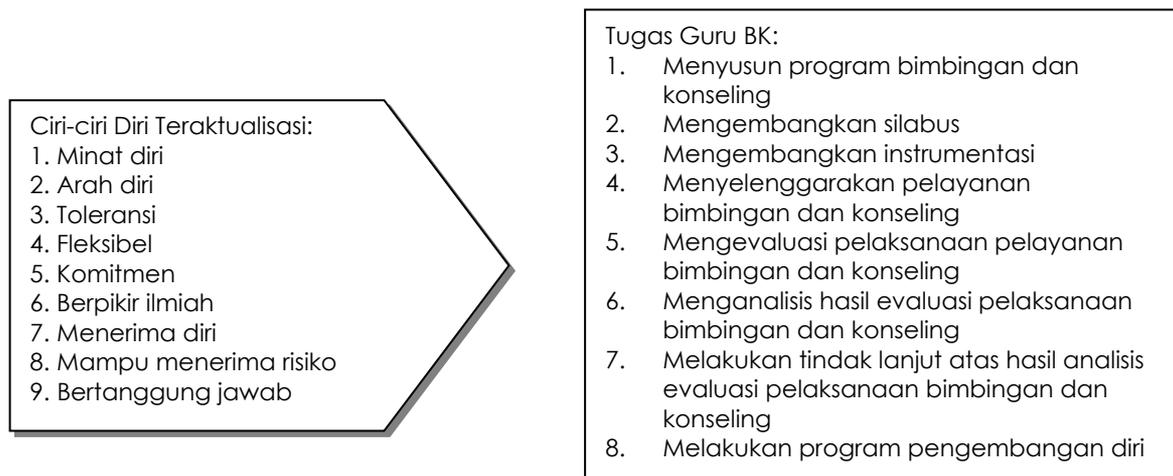
Guru bimbingan dan konseling (guru BK) mempunyai peran yang strategis dalam proses transformasi pendidikan di sekolah, untuk membantu peserta didik (konseli) dalam mencapai tingkat perkembangan yang maksimal dalam aspek kognitif (intelektual), emosi, sosial, moral, dan bahasa. Kelima aspek tersebut sangat berperan dalam membentuk kepribadian peserta didik yang kokoh, mandiri, dan bertanggung jawab. Tugas guru BK telah diamanatkan pada peraturan perundang-undangan yang harus ditegakkan dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Untuk mendukung pelaksanaan tugas guru BK, diperlukan pengembangan sikap aktualisasi diri yang melibatkan faktor psikologis dan non-psikologis, sehingga kapasitas dan kinerja guru BK di sekolah dapat ditingkatkan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini dan yang akan datang.

Sikap aktualisasi diri guru BK merupakan kecenderungan guru BK sebagai individu untuk mewujudkan penguasaan standar kompetensi konselor ke dalam bentuk kinerja yaitu memberikan pelayanan bimbingan dan konseling yang berkualitas kepada konselinya yang menghasilkan *output* dan *outcome*. *Output* terwujud dalam bentuk kemandirian seorang konseli dalam memecahkan berbagai masalahnya setelah ia memperoleh pelayanan bimbingan dan konseling yang diampu oleh guru BK, sedangkan *outcome* merupakan berbagai prestasi konseli yang dapat diwujudkan di dalam kehidupan masyarakat global yang bermanfaat, dan memiliki jati diri sebagai anak bangsa yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehingga mampu hidup secara sehat dalam keberagaman.

Upaya untuk mengembangkan sikap aktualisasi diri guru BK melalui program pengabdian kepada masyarakat maupun program penelitian, masih langka dilakukan oleh para pelaku profesi bimbingan dan konseling. Kajian aktualisasi diri banyak dilakukan dengan subjek peserta didik sebagai individu yang sedang melakukan aktivitas belajar pada lembaga pendidikan formal. Di pihak lain, kualitas sikap aktualisasi diri guru BK sangat diperlukan dalam menghasilkan produk pelayanan bimbingan dan konseling yang mampu memandirikan peserta didik pada aspek pribadi, sosial, belajar, dan karier Hartono & Soedarmadji, (2012). Beberapa usaha untuk mengkaji konsep dengan variabel aktualisasi diri masih terfokus pada layanan bimbingan dan konseling aktualisasi diri kepada peserta didik untuk meningkatkan kecerdasan spiritualnya Imaddudin, (2013), yang belum banyak menyentuh pada pihak guru BK sebagai aktor pelayanan bimbingan dan konseling yang dibutuhkan oleh peserta didik, sebagaimana yang dimandatkan regulasi peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 111 tahun 2014 tentang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan dasar dan satuan pendidikan menengah.

Penguasaan guru BK terutama pada kompetensi profesional belum memenuhi standar (Hanifah, 2017), sehingga mereka belum sepenuhnya mampu mengemban sikap profesional dalam menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling Nurrahmi, (2015), sebagaimana yang dimandatkan regulasi peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 tahun 2008 tentang standar kualifikasi akademik dan standar kompetensi konselor yang diacu dalam perancangan kurikulum program sarjana program studi bimbingan dan konseling pada semua LPTK dan pengembangan kurikulum program profesi guru BK dalam jabatan maupun prajabatan. Di pihak lain, keahlian guru BK dalam merancang program bimbingan dan konseling yang berbasis pada permasalahan dan kebutuhan peserta didik, serta kemampuan dalam menyelenggarakan, mengevaluasi, dan mengembangkan layanan bimbingan dan konseling yang berkualitas sangat dibutuhkan.

Menurut teori Abraham Maslow yaitu teori hirarki kebutuhan, aktualisasi diri merupakan kebutuhan setiap umat manusia yang paling tinggi setelah mereka berhasil memenuhi kebutuhan dasar sebelumnya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan harga diri (Hartono & Soedarmadji, 2012). Terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri guru BK dapat diukur dari sikap aktualisasi guru BK dalam mewujudkan kinerjanya yang dikonstruksikan berdasarkan ciri-ciri individu yang teraktualisasi dirinya yang diuraikan pada diagram sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram Sikap Aktualisasi Diri Guru BK (Hartono & Soedarmadji, 2012)

Sikap aktualisasi guru BK merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan faktor non-psikologis. Menurut teori *operant conditioning* B.F. Skinner, perilaku individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berperan sebagai penguatan (*reinforcement*) yang menghasilkan perilaku operant yaitu perilaku yang dipelajari atau perilaku sebagai hasil faktor penguatan (Maulana, 2020).

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru BK masih perlu ditingkatkan melalui pengembangan sikap aktualisasi diri yang dilaksanakan secara terencana oleh lembaga pendidikan dan organisasi profesi bimbingan dan konseling di tengah kehidupan masyarakat global dan modern, sehingga guru BK dapat memanfaatkannya dalam rangka pengembangan diri. Salah satu program pengembangan diri guru BK adalah pelatihan strategi *self-management* yang dikemas dalam bentuk program pengabdian kepada masyarakat yang bertujuan untuk mengetahui kontribusi multifaktor yaitu faktor penghargaan, pujian, dan suasana kerja terhadap pengembangan sikap aktualisasi diri guru BK setelah mengikuti program pengabdian kepada masyarakat. Program pengabdian ini diselenggarakan oleh Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Pedagogi dan Psikologi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

METODE PELAKSANAAN

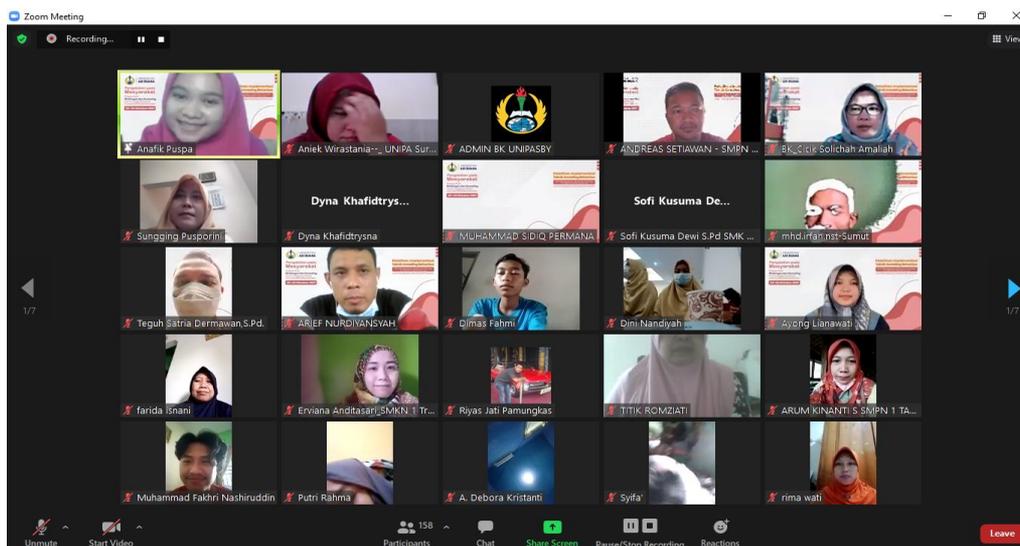
Metode program pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan model pelatihan strategi *self-management* yang telah dilakukan selama 8 jam melalui tiga tahap, yaitu tahap pertama pendalaman materi; tahap kedua simulasi; dan tahap ketiga pemberian tugas. Pada tahap pendalaman materi, peserta mengikuti presentasi dari narasumber dan mengkritisi materi dalam bentuk tanya jawab. Pada tahap simulasi, peserta berlatih melakukan strategi *self-management* dalam bentuk kelompok disertai balikan dari narasumber, sedangkan pada tahap pemberian tugas, peserta diberikan tugas individual untuk mengembangkan verbatim praksis *self-management*.

Dipilihnya model pelatihan strategi *self-management* didasarkan pertimbangan bahwa; (1) praksis strategi *self-management* dapat dikonstruksikan secara lugas dalam arti guru BK bisa memilih dan mengembangkan model *self-management* tertentu berdasarkan kondisi dan permasalahan peserta didik; (2) praksis strategi *self-management* mudah dilakukan evaluasi atas kemajuan dalam perubahan perilaku peserta didik; (3) peserta membutuhkan pelatihan strategi *self-management* berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan oleh tim program studi, dan (4) pelatihan strategi *self-management* bagi guru BK merupakan kegiatan yang teragendakan pada RAPBU (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Universitas). Program pengabdian kepada masyarakat tersebut diselenggarakan oleh program studi bimbingan dan konseling Universitas PGRI Adi Buana Surabaya secara virtual (via zoom) pada tanggal 20 Oktober 2021.

Setelah kegiatan pengabdian dilakukan, tim pengabdian akan mengukur tingkat keberhasilan kegiatan ini dengan cara memberikan kuesioner yang akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistika deskriptif (Smith, 2021; Howell, 2010; Illowsky & Dean, 2018). Tujuannya untuk mengetahui persepsi peserta terhadap kontribusi faktor penghargaan, pujian, dan suasana kerja guru BK dalam mengembangkan sikap aktualisasi diri setelah mengikuti pelatihan strategi *self-management*.

HASIL PEMBAHASAN

Pelatihan strategi *self-management* yang telah dilakukan selama 8 jam via zoom (gambar 2) yang diikuti oleh 158 peserta guru BK SMP dan SMA sederajat melalui tiga tahap yaitu tahap pertama pendalaman materi; tahap kedua simulasi; dan tahap ketiga pemberian tugas. Ketiga tahap tersebut merupakan kesatuan kegiatan yang wajib diikuti oleh peserta pelatihan yang digunakan sebagai dasar tim pengabdian untuk melakukan evaluasi kepada setiap peserta dalam mengikuti program pelatihan strategi *self-management* untuk mengembangkan sikap aktualisasi diri.



Gambar 2. Peserta Pelatihan Strategi *Self-management* dalam Pelaksanaan Program Pengabdian kepada Masyarakat

Pada tahap pendalaman materi, peserta mengikuti dengan baik presentasi dari narasumber tentang materi *self-management* yang mencakup pengertian *self-management*, tujuan menggunakan strategi *self-management*, ragam kasus peserta didik, teknik kontrak perilaku, dan tahapan praksis strategi *self-management* dengan menggunakan metode kontrak perilaku, keterbatasan dan keunggulan strategi *self-management*, teknik mengevaluasi proses dan evaluasi hasil penerapan strategi *self-management*, ciri-ciri diri yang teraktualisasi, dan tugas guru BK berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknik Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Antusias peserta ditunjukkan pada proses pendalaman materi dengan cara mencermati dan mengajukan pertanyaan kepada narasumber. Beberapa pertanyaan dari peserta telah dijawab oleh narasumber disertai ilustrasi dan contoh yang konkrit seperti ragam permasalahan (kasus) peserta didik yang bisa dipecahkan dengan menggunakan strategi *self-management*, tahapan menyusun kontrak perilaku sebagai salah satu metode *self-management* yang lebih efektif, cara mengatasi kendala penggunaan metode kontrak perilaku, efektivitas strategi *self-management* terhadap kasus peserta didik yang bersifat adiktif seperti kecanduan membolos sekolah, kecanduan bermain game sampai kesulitan penyusunan instrumen evaluasi proses dan evaluasi hasil.

Pada tahap simulasi peserta dibagi menjadi 5 kelompok, dan setiap kelompok berlatih melakukan strategi *self-management* yang didampingi oleh seorang narasumber. Pelaksanaan simulasi diawali dengan

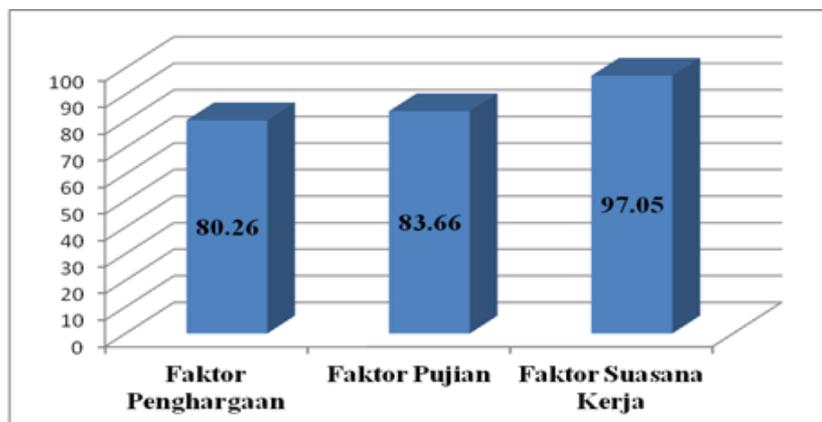
pengamatan video praxis strategi *self-management* dengan tujuan untuk memberikan penguatan terhadap peta kognitif peserta, dilanjutkan praktik *self-management* dalam konseling kelompok dan bimbingan kelompok oleh beberapa peserta anggota kelompok secara bergantian yang berperan sebagai konselor, dan anggota lain berperan sebagai konseli dan pengamat (observer) dengan alokasi waktu setiap praktikan 10-15 menit. Pengamat bertugas mengamati proses praktik *self-management* dalam konseling kelompok dan bimbingan kelompok oleh praktikan dengan menggunakan pedoman pengamatan yang disiapkan tim pengabdian. Setelah praktikan selesai melaksanakan simulasi, narasumber memberikan kesempatan kepada pengamat untuk mengomentari hasil proses simulasi yang dilanjutkan sesi pertanyaan dan balikan narasumber. Respons peserta pelatihan sangat positif yang ditunjukkan oleh semangat peserta dalam mengajukan pertanyaan, memberikan kritik dan solusi atas kekurangan praktikan dalam melaksanakan simulasi.

Pada tahap pemberian tugas, setiap peserta wajib mengerjakan tugas untuk mengembangkan verbatim praxis *self-management* dalam konseling kelompok via google form. Kisi-kisi model verbatim mencakup identitas konseli/peserta didik yang terdiri dari nama konseli (peserta didik dengan nama samaran), narasi kasus konseli antara 150-200 kata, dan dialog konselor dengan konseli dalam praxis strategi *self-management* dalam konseling kelompok dengan menggunakan metode kontrak perilaku yang terdiri dari tahapan menyusun kontrak perilaku, menanda tangani kontrak perilaku, melaksanakan kontrak perilaku, dan melakukan evaluasi serta *follow-up* (tindak lanjut) berupa revisi isi kontrak perilaku yang disetujui oleh konseli. Hasil evaluasi tim pada akhir kegiatan pengabdian dengan menggunakan kuesioner via google form kepada 158 peserta untuk mengetahui persentase kontribusi faktor penghargaan, pujian, dan suasana kerja dalam pengembangan sikap aktualisasi diri guru BK setelah mengikuti program pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk pelatihan praxis strategi *self-management*, sebanyak 76 peserta guru BK yang mengerjakan kuesioner tersebut, yang hasilnya diuraikan pada tabel 1.

Tabel 1. Persentase kontribusi faktor penghargaan, pujian, dan suasana kerja dalam mengembangkan sikap aktualisasi diri guru BK

No	Variable	Jawaban Responden				Rata-Rata (%)					
		Tidak		Ya		Tidak	Ya				
		f	%	f	%						
1	Faktor Penghargaan										
	Butir 1	12	15,8	64	84,2	19,74	80,26				
	Butir 2	10	13,2	66	86,8						
	Butir 3	17	22,4	59	77,6						
	Butir 4	8	10,5	68	89,5						
Butir 5	28	36,8	48	63,2							
2	Faktor Pujian										
	Butir 1	14	18,4	62	81,6	16,34	83,66				
	Butir 2	14	18,4	62	81,6						
	Butir 3	14	18,4	62	81,6						
	Butir 4	14	18,4	62	81,6						
	Butir 5	12	15,8	64	84,2						
	Butir 6	10	13,2	66	86,8						
Butir 7	9	11,8	67	88,2							
3	Faktor Suasana Kerja	TS		KS		S		SS		TS+KS	S+SS
		f	%	f	%	f	%	f	%		
		0	0	2	2,6	55	72,4	19	25		
		0	0	3	4	54	71,1	19	25		
		0	0	1	1,3	54	71,1	21	27,6		
		0	0	11	13,2	58	76,3	7	9,2		
		0	0	1	1,3	59	77,6	16	21,1		
		0	0	0	0	53	69,7	23	30,3		
		0	0	0	0	54	71,1	22	28,9		
0	0	0	0	53	69,7	23	30,3				

Ket: TS=Tidak Setuju; KS=Kurang Setuju; S=Setuju; SS=Sangat Setuju



Gambar 3. Grafik kontribusi faktor penghargaan, pujian, dan suasana kerja dalam mengembangkan sikap aktualisasi diri guru bk (%)

Berdasarkan tabel 1 dan gambar 3 di atas, faktor suasana kerja guru BK memberikan kontribusi yang paling tinggi yaitu sebesar 97,05% dalam membentuk sikap aktualisasi diri guru BK bila dibandingkan dengan faktor pujian yaitu sebesar 83,66%, sedangkan faktor penghargaan memberikan kontribusi sebesar 80,26%. Sikap aktualisasi diri guru BK adalah suatu kecenderungan yang dilakukan oleh guru BK dalam mengaktualisasikan kompetensinya ke dalam perancangan program dan praksis pelayanan bimbingan dan konseling yang dibutuhkan peserta didik sebagai konseli, yang bertujuan membantu peserta didik untuk mengembangkan potensinya, sehingga menjadi insan yang berkarakter pancasila melalui proses transformasi pendidikan pada lembaga pendidikan formal. Menurut teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow (Maslow, 1943; Suyono & Mudjanarko, 2017), aktualiasi diri merupakan kebutuhan individu yang paling tinggi setelah individu mampu memenuhi kebutuhan harga diri, sosial, rasa aman, dan fisiologis. Secara ideal, guru BK seharusnya mampu menunjukkan sikap aktualiasi diri yang tinggi untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengampu ahli pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah.

Pada ranah profesi, sikap aktualisasi diri guru BK merupakan aspek penting yang perlu dikembangkan sejalan dengan program pengembangan diri melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi bimbingan dan konseling, di antaranya kegiatan pelatihan pada program pengabdian kepada masyarakat. Hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa 97,05% faktor suasana kerja berkontribusi pada pengembangan sikap aktualisasi diri guru BK, 83,66% faktor pujian berkontribusi pada pengembangan sikap aktualisasi diri guru BK, dan 80,26% faktor penghargaan juga berkontribusi pada pengembangan sikap aktualisasi diri guru BK. Hasil tersebut mendukung teori Operant Conditioning B.F. Skinner bahwa sikap aktualisasi diri guru BK berperan sebagai perilaku operant (Miller, 2021; Cherry, 2020), yaitu perilaku yang dipelajari sebagai hasil atas pengaruh faktor suasana kerja, faktor pujian, dan faktor penghargaan sebagai penguatan (*reinforcement*) setelah guru BK mengikuti kegiatan pelatihan praksis strategi *self-management*.

Suasana kerja sebagai salah satu faktor penguat (*reinforcement*) mencakup berbagai situasi dan kondisi yang bersifat fisiologis, psikologis, dan sosiologis yang terpelihara dalam budaya kerja dapat mendorong timbulnya rasa senang, nyaman, percaya diri, toleransi, dan tanggung jawab dalam bekerja atau berprofesi. Guru BK yang mengemban tugas dalam budaya kerja yang kondusif, terdorong untuk berperilaku kreatif dan inovatif dalam melakukan tugas sebagai pengampu ahli pelayanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik sebagai bentuk aktualisasi diri yang produktif. Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada prestasi kerja karyawan (Al-Omari & Okasheh, 2017; Demus, 2015; Putra & Sary, 2017). Pujian merupakan faktor penguat yang bersumber dari pola manajemen lembaga atau instansi yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk ungkapan rasa puas dari unsur pimpinan atas prestasi karyawan/pegawai. Hasil penelitian Robson, (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang dipuji sebanyak 79% menawarkan bantuan untuk berpartisipasi dalam upaya memajukan perusahaan. Pujian dengan

menggunakan perkataan yang tepat secara psikologis dapat membangkitkan rasa senang Nawir & Nurlaela, (2019), membentuk komitmen Alfansi & Atmaja, (2019), dan mengembangkan semangat kerja karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja yang unggul.

Penghargaan merupakan salah satu bentuk penguatan positif yang bersumber dari teori *behavioral*, sering digunakan pimpinan untuk memberikan apresiasi kepada anggotanya yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik dengan tujuan sebagai motivasi. Individu yang diberikan penghargaan oleh pimpinannya, ia merasa lebih senang, bangga, dan percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penelitian (Prabu & Wijayanti, 2016) memperoleh hasil bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang diberikan penghargaan secara signifikan kinerjanya lebih baik daripada yang tidak diberikan penghargaan (Indah et al., 2019). Faktor suasana kerja memberikan kontribusi yang paling tinggi terhadap pengembangan sikap aktualisasi diri guru BK yaitu sebesar 97,05% bila dibandingkan dengan kontribusi faktor pujian yaitu 83,66% dan kontribusi faktor penghargaan sebesar 80,26%, hal ini dapat dijelaskan alasannya sebagai berikut; secara konseptual suasana kerja mencakup berbagai situasi dan kondisi yang bersifat fisik, psikis, dan sosial yang saling bersinergi dalam membentuk budaya kerja. Suasana kerja yang terorganisasikan secara stabil pada suatu lembaga pendidikan formal akan membentuk budaya kerja yang kondusif, objektif, transparan, dan kompetitif. Secara psikologis, suasana kerja yang kondusif menimbulkan sikap dan perilaku senang, nyaman, percaya diri, sehingga guru BK merasa dihormati dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Secara sosiologis, suasana kerja yang kondusif mendorong terwujudnya pola komunikasi dan kerja sama yang akomodatif antara guru BK dengan pimpinan, teman sejawat, dan peserta didik, serta pemangku kepentingan lainnya di sekolah

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dirancang dalam bentuk pelatihan strategi *self-management* sangat bermanfaat dalam membantu guru BK untuk mengembangkan sikap aktualisasi diri sebagai wujud penguasaan kompetensinya sebagai pengampu ahli pelayanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik di sekolah. Pelaksanaan pelatihan strategi *self-management* melalui tahap pendalaman materi, tahap simulasi, dan tahap pemberian tugas, dapat membentuk dan mengembangkan aktivitas peserta guru bimbingan dan konseling untuk berpartisipasi secara aktif dalam setiap tahapan. Pada tahap pendalaman materi, beberapa peserta pelatihan menunjukkan perilaku aktif dalam mencermati dan mengkritisi materi pelatihan yang dipresentasikan oleh narasumber, melalui pertanyaan, tanggapan, dan argumentasi yang kritis sebagai wujud peserta mengalami peningkatan penguasaan terhadap kerangka teoritik praksis strategi *self-management*. Pada tahap simulasi, peserta pelatihan sebagai praktikan mampu mempraksiskan strategi *self-management* dalam konseling kelompok dan bimbingan kelompok yang dikomentari oleh pengamat dan diberikan balikan oleh narasumber, sehingga diharapkan peserta mampu meningkatkan keterampilannya dalam mengimplementasikan strategi *self-management* pada layanan konseling kelompok dan layanan bimbingan kelompok kepada peserta didik di sekolah. Pada tahap pemberian tugas, peserta mengerjakan tugas dalam bentuk mengembangkan model verbatim praksis strategi *self-management* dalam konseling kelompok dengan menggunakan konstruksi yang terdiri dari identitas konseli, narasi, dan dialog praksis *self-management* antara konselor dengan konseli.

Hasil evaluasi tim pengabdian dengan menggunakan kuesioner yang dikerjakan oleh peserta melalui google form, menunjukkan bahwa kontribusi faktor penghargaan sebesar 80,26%, faktor pujian sebesar 83,66%, dan faktor suasana kerja sebesar 97,05% terhadap pengembangan sikap aktualisasi diri guru bimbingan dan konseling setelah mereka mengikuti program pengabdian kepada masyarakat dengan menggunakan metoda pelatihan strategi *self-manajemen* secara virtual via zoom selama 8 jam melalui pola pendalaman materi, simulasi, dan pemberian tugas

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim program pengabdian kepada masyarakat Program Studi Bimbingan dan Konseling mengucapkan terima kasih kepada Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas PGRI Adi Buana Surabaya atas semua dukungannya sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat diselenggarakan dengan baik. Pada kesempatan ini Tim juga mengucapkan terima kasih kepada Dekan Fakultas Pedagogi dan Psikologi, dan Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling atas fasilitasnya, serta segenap peserta para guru BK SMP/SMA yang berminat dan sungguh-sungguh dalam mengikuti kegiatan ini.

PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 1(24), 15544–15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Alfansi, L., & Atmaja, F. T. (2019). PENGARUH MOTIF PUJIAN PELANGGAN TERHADAP KOMITMEN PELANGGAN. *The Manager Review*, 1(1), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/mr.1.1.1-21>
- Cherry, K. (2020). *What Is Operant Conditioning and How Does It Work?* Verywellmind. <https://www.verywellmind.com/operant-conditioning-a2-2794863>
- Demus, A. W. (2015). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT PT. BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL TBK, MANADO BRANCH CALACA). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 818–827. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10477>
- Hanifah, U. (2017). Kompetensi Profesional Guru BK Dalam Implementasi Asessmen BK Pada Guru BK di SMA Favorit Kota Banda Aceh. *Jurnal Suloh*, 2(1), 16–21. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/suloh/article/view/13020>
- Hartono, & Soedarmadji, B. (2012). *Psikologi konseling* (Rev). Kencana Prenada Media Group.
- Howell, D. C. (2010). *Statistical Methods for Psychology* (7th ed.). Wadsworth, Cengage Learning.
- Illowsky, B., & Dean, S. (2018). *Introductory Statistics*. Rice University.
- Imaddudin, A. (2013). LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING AKTUALISASI DIRI UNTUK MENINGKATKAN KECERDASAN SPIRITUAL SISWA SEKOLAH DASAR. *PEDAGOGIK : Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(2), 1–9. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/pedagogik/article/view/1231>
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmmp.v2i1.22087>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maulana, R. (2020). *Operant Conditioning – Teori Pengkondisian Skinner*. PsikologiHore. <https://psikologihore.com/operant-conditioning-teori-skinner/>
- Miller, K. D. (2021). *Successful Habit Formation*. PositivePsychology. <https://positivepsychology.com/operant-conditioning-theory/>
- Nawir, S. M., & Nurlaela. (2019). Analisis Sosio-Pragmatik Terhadap Pujian Dan Respon Pujian Pada Masyarakat Suku Saluan. *Celebes Linguistik of Journal*, 1(2), 1–10.
- Nurrahmi, H. (2015). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BIMBINGAN DAN KONSELING. *Al-Hikmah*, 9(1), 45–55. <https://doi.org/10.24260/al-hikmah.v9i1.87>

- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Putra, P. P. A. A., & Sary, F. P. (2017). THE INFLUENCE OF WORKING ENVIRONMENT TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE IN PERUM DAMRI BANDUNG. *E-Proceeding of Management*, 4(2), 1753–1757. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/3516>
- Robson, D. (2021, August 1). Manfaat kita perlu lebih sering memuji: Hasil penelitian menunjukkan ' 79% yang dipuji akan menawarkan bantuan.' *BBC WorkLife*. <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-57980079>
- Smith, M. J. de. (2021). *Statistical Analysis: Handbook A Comprehensive Handbook of Statistical Concepts, Techniques and Software Tools*. The Winchelsea Press.
- Suyono, J., & Mudjanarko, S. W. (2017). Motivation Engineering to Employee by Employees Abraham Maslow Theory. *JETL (Journal Of Education, Teaching and Learning)*, 2(1), 86. <https://doi.org/10.26737/jetl.v2i1.141>

Format Sitasi: Hartono & Mudhar. (2022). Kontribusi Multifaktor Pada Pelatihan Strategi *Self-Management* untuk Mengembangkan Sikap Aktualisasi Diri Guru Bimbingan dan Konseling. *Reswara. J. Pengabdian. Kpd. Masy.* 3(1): 220-228. DOI: <https://doi.org/10.46576/rjpkm.v3i1.1667>



Reswara: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat oleh Universitas Dharmawangsa Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan dengan Lisensi Internasional Creative Commons Attribution NonCommercial ShareAlike 4.0 ([CC-BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/))