

Research Article

Optimization of Guidance and Counseling Services: Analysis of Guidance and Counseling Management Concepts and Problems and Solutions in Education

Fika Dwi Mulia

Universitas Negeri Padang

E-mail: fikadwimulia@gmail.com

Neviyarni S

Universitas Negeri Padang

E-mail: neviyarni@konselor.org

Yarmis Syukur

Universitas Negeri Padang

E-mail: yarmissyukur@fip.unp.ac.id

Copyright © 2024 by Authors, Published by Quality, Journal of Education, Arabic and Islamic Studies.

Received : September 14, 2024

Revised : October 9, 2024

Accepted : October 23, 2024

Available online : November 4, 2024

How to Cite: Fika Dwi Mulia, Neviyarni S, & Yarmis Sukur. (2024). Optimization of Guidance and Counseling Services: Analysis of Guidance and Counseling Management Concepts and Problems and Solutions in Education. *Quality : Journal Of Education, Arabic And Islamic Studies*, 2(4), 285-294. <https://doi.org/10.58355/qwt.v2i4.78>

Abstract

This literature-based study shows the importance of competent BK management for the efficiency and effectiveness of services. This includes planning, organizing, implementing, monitoring, and evaluating; separation of work, order, discipline, and unity of command are determining elements of successful BK management; various school staff members must be involved in providing guidance and counseling services, taking into account available resources. In order to improve the quality of services, this study proposes creative strategies to answer ideas and problems regarding the management of guidance and counseling (BK) services in schools. Adequate infrastructure is needed to support the Behavior Key (BK) program, which must be designed with students' needs in mind and integrated into the curriculum. Accountability and supervision are needed to ensure the achievement of expected results, and effective guidance and counseling not only helps students develop their independence and character but also increases public trust in the school's ability to provide these services. The results of this study are that the program for providing advice and counseling services will not be implemented if it has an effective, clear, systematic, and focused management structure. Management actions that provide counseling and advice must be adjusted to the role that allows management to achieve successful implementation results.

Keywords: Management, Services, Guidance and Counseling, Character Education, Schools.

Optimalisasi Layanan Bimbingan dan Konseling: Analisis Konsep dan Permasalahan Manajemen BK dan Solusinya dalam Pendidikan

Abstrak

Penelitian dengan pendekatan literatur ini menunjukkan pentingnya manajemen BK yang kompeten untuk efisiensi dan efektivitas pelayanan. Hal ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi; pemisahan kerja, ketertiban, disiplin, dan kesatuan komando merupakan unsur penentu keberhasilan pengelolaan BK; berbagai anggota staf sekolah harus dilibatkan dalam penyediaan layanan bimbingan dan konseling, dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan, penelitian ini mengusulkan strategi kreatif untuk menjawab ide dan permasalahan mengenai pengelolaan layanan bimbingan dan konseling (BK) di sekolah. Infrastruktur yang memadai diperlukan untuk mendukung program Kunci Perilaku (BK), yang harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan siswa dan diintegrasikan ke dalam kurikulum. Akuntabilitas dan pengawasan diperlukan untuk menjamin tercapainya hasil yang diharapkan, dan bimbingan dan konseling yang efektif tidak hanya membantu siswa mengembangkan kemandirian dan karakternya tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan sekolah dalam memberikan layanan tersebut. Hasil dari penelitian ini adalah program pemberian layanan nasehat dan konseling tidak akan terlaksana jika memiliki struktur manajemen efektif, jelas, sistematis, dan fokus. Tindakan manajemen yang memberikan konseling dan nasihat harus disesuaikan dengan peran yang memungkinkan manajemen mencapai hasil implementasi yang sukses.

Kata Kunci: Manajemen, Layanan, Bimbingan dan Konseling, Pendidikan Karakter, Sekolah.

PENDAHULUAN

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Peraturan Nomor 111 Tahun 2014 yang menjadi norma baru, untuk mewujudkan tata kelola bimbingan dan konseling yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengendalian (Zamroni & Rahardjo, 2015). Pendidikan yang berkualitas melibatkan penerapan proses pembelajaran yang efisien dengan pengajaran. Manajemen yang efektif akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pendidik pengawas. Manajer yang efektif mengawasi sesama pendidik yang memiliki rencana dan melaksanakannya sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan siswa di sekolah secara optimal.

Tujuan program bimbingan dan konseling sekolah adalah untuk membantu siswa dalam pengembangan kehidupan sosial dan pribadinya, serta kegiatan belajar dan perencanaan karirnya (Depdiknas, 2016). Secara individu, kelompok, dan/atau secara tradisional, layanan bimbingan dan konseling membantu siswa berkembang sesuai dengan kebutuhan, potensi kemampuan, minat, pertumbuhan, keadaan, dan kemungkinannya. Efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah diharapkan dapat tercapai melalui pengelolaan layanan bimbingan dan konseling yang baik. Bimbingan dan konseling merupakan salah satu unsur penting dalam pendidikan karakter di sekolah, dilaksanakan dengan menggunakan berbagai metodologi layanan dengan tujuan mengembangkan kemampuan siswa menjadi lebih baik. Menurut Guntama dan Ningrum (2019), administrasi bertanggung jawab untuk mengatur, merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi program pendidikan karakter di sekolah dan latihan pengembangan karakter. Untuk mendukung terlaksananya

pendidikan karakter yang selaras dengan visi dan misi sekolah, diperlukan pendekatan aktivitas manajemen.

Proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi merupakan landasan dalam pengelolaan layanan bimbingan dan konseling. Salah satu konsep terpenting yang harus dipahami oleh konselor adalah mengelola konseling dan bimbingannya sendiri. Karena administrasi dan pelaksanaan layanan konseling dan bimbingan mencerminkan dan merangkum layanan konseling dan bimbingan, maka hal tersebut juga mencerminkan tugas konselor. Selain itu, layanan konseling dan bimbingan yang sistematis dan terfokus akan menantang anggapan bahwa konselor hanya melayani tujuan dan fungsi terapeutik. Penggunaan jasa bimbingan dan konseling manajemen merupakan salah satu contoh tata cara kerja dan perencanaan yang efektif dalam mengatur sumber daya manusia, merencanakan manajemen dan konsultasi, serta melaksanakan perencanaan manajemen selain kiat-kiat yang ada, sesuai dengan konsep manajemen. tujuan. memberi nasihat tentang cara mengawasi, mengendalikan, dan mengevaluasi terapi berkelanjutan dan layanan nasihat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan perpustakaan digunakan dalam penelitian semacam ini. Dengan menggunakan berbagai sumber perpustakaan yang relevan dengan topik penelitian, data yang relevan dikumpulkan, diperiksa, dan disintesis sebagai bagian dari pendekatan penelitian perpustakaan. Proses ini menemukan, memilih, mengevaluasi, dan mensintesis literatur dari berbagai sumber, termasuk buku, artikel jurnal, makalah penelitian, dan bahan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen

Kata "manajemen" berasal dari istilah bahasa Inggris "*management*" yang dapat berarti "manajemen, kepemimpinan, manajemen" (Octavia, 2019). Manajemen bimbingan dan konseling mengacu pada upaya atau strategi yang digunakan untuk memanfaatkan seluruh bagian atau sumber daya (tenaga kerja, keuangan, sarana dan prasarana, serta sistem informasi) guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan dalam rangka memberikan layanan bimbingan dan konseling guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. sebagai kumpulan data konseling dan bimbingan. Menurut Alhogbi (dikutip dalam Fawri & Neviyarni, 2021), kata "*managio*" berarti manajemen, sedangkan "*manage*" atau "*managiare*" berarti pedoman dalam mengatur prosedur.

Terry (2023; dalam Yenti Arsini) Manajemen adalah proses unik yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, pengaktifan, dan pelaksanaan tindakan untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan. Hal ini memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya. Sugiyo (2012), sebaliknya, menggambarkan manajemen bimbingan dan konseling sebagai suatu proses yang dimulai dengan perencanaan dan pengorganisasian sesi konseling dan seluruh unsur pendukungnya. Selanjutnya, menugaskan sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugas penjangkauan dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan.

Terakhir, menilai kegiatan konseling untuk memverifikasi hasil dan menentukan apakah semua kegiatan layanan telah dilaksanakan.

Fungsi Manajemen

T. Hani Handoko (dalam Akbar, 2017) mengidentifikasi empat fungsi manajerial yaitu pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Koordinator bimbingan dan konseling, yang berfungsi baik sebagai organisator dan manajer sekolah, akan menggunakan peran manajemen ini untuk menangani tugas-tugas yang berhubungan dengan bimbingan dan konseling.

1. Fungsi perencanaan. Pertimbangkan pilihan Anda untuk menggunakan sumber daya yang Anda miliki. Koordinator BK sekolah bertanggung jawab untuk mengidentifikasi tujuan yang perlu dicapai dalam jangka waktu tertentu dan melakukan kegiatan terkait BK untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Perencanaan dilakukan untuk mengidentifikasi tujuan menyeluruh perusahaan dan jalur paling efektif untuk mencapainya. Perencanaan merupakan prosedur manajemen yang paling krusial karena tanpa perencanaan, kegiatan lain tidak dapat diselesaikan.
2. Peran dalam organisasi. Mempartisi tugas yang luas menjadi tugas-tugas yang dapat dikelola adalah tujuan pengorganisasian. Manajer dapat lebih mudah mengawasi dan menugaskan personel untuk melakukan berbagai pekerjaan bila ada organisasi. Pengorganisasian melibatkan penentuan apa yang perlu dilakukan, siapa yang perlu melakukannya, bagaimana mengatur kegiatan, siapa yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut, dan pilihan tingkat apa yang perlu dibuat. Koordinator BK akan merencanakan dan memilih proyek-proyek penting untuk memberikan kewenangan kepada masyarakat.
3. Fungsi pelaksanaan (*actuating*). Tugas koordinator bimbingan adalah menginspirasi instruktur pengawas untuk mencapai tujuan program dan meningkatkan permainan mereka sendiri.
4. Peran pengawas (*controller*). Di bidang BK, pengawasan dilakukan oleh seorang pengawas. Koordinator BK selanjutnya menggunakan administrasi yang meliputi: uang (dana), pasar (siswa), bahan (ingredients), mesin (peralatan, sarana dan prasarana), metode (metode/pelayanan), dan sumber daya manusia/personel.

Syarat Manajemen

Berikut syarat-syarat pengelolaan yang harus dipenuhi agar proses pengelolaan berhasil (Akbar, 2017):

1. Perlu adanya pembagian kerja mencakup pengetahuan bahwa pekerjaan akan lebih berhasil jika dibagi berdasarkan keterampilan dan kemampuan anggota organisasi dibandingkan jika tidak dibagi.
2. Wewenang dan akuntabilitas, wewenang dan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai dalam suatu organisasi harus dipahami dengan jelas oleh semua orang.
3. Disiplin, dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, maka setiap lini dalam suatu perusahaan perlu memiliki kedisiplinan..

4. Koherensi perintah, karena tujuan organisasi sama, maka diperlukan kesatuan komando untuk menghindari kerancuan ketertiban di dalam organisasi.
5. Konsistensi pembinaan, untuk menghindari adanya tujuan masing-masing anggota, maka harus ada kesatuan arah. Hanya ada satu sumber pesan.
6. Tujuan organisasi dan tujuan anggotanya sama. Organisasi akan mengalami kesulitan apabila para anggotanya mempunyai tujuan yang bertentangan, sehingga tujuan organisasi harus sama.
7. Tingkat gaji dan upah harus sepadan dengan tuntutan pekerja dan keluarganya.
8. Kecenderungan menuju sentralisasi memberikan gambaran bagaimana sebuah bisnis harus memusatkan akuntabilitas untuk menghindari pemberian wewenang tambahan kepada karyawan.
9. Harus ada hubungan tingkat jabatan antara tindakan-tindakan yang bertingkat satu dengan yang lainnya. Untuk memutuskan seberapa jauh seseorang akan didorong dan ke arah mana mereka harus bertanggung jawab, hubungan-hubungan ini perlu diperjelas.
10. Konsistensi: diperlukan keteraturan untuk menghindari keterlambatan proses pengelolaan.
11. Keadilan, keadilan sangat penting dalam segala hal untuk memastikan bahwa anggota yang puas dan rajin berinteraksi satu sama lain.
12. Stabilitas organisasi: Anggota perlu merasa aman dalam peran mereka dalam perusahaan.
13. Inisiatif: tanpa inisiatif, akan terjadi kegiatan rutin yang merugikan organisasi.
14. Apabila pemimpin dan bawahan berkomunikasi dengan baik maka semangat korporat atau semangat bawahan terhadap pekerjaannya akan tumbuh.

Organisasi dan Personalia

a. Organisasi

Menurut Sutarto (1995), organisasi adalah suatu sistem pengaruh timbal balik antara individu-individu dalam suatu kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Gagasan ini menyatakan bahwa tiga elemen berbeda dapat bersatu untuk membentuk sebuah organisasi: manusia, kerja sama, dan tujuan tertentu. Komponen-komponen yang berbeda ini tidak dapat berdiri sendiri atau berdiri sendiri karena saling terkait dan membentuk satu kesatuan yang utuh. Oleh karena itu, bila suatu organisasi disebut "sistem", yang dimaksud adalah kesatuan berbagai unsur yang terikat oleh prinsip-prinsip berbeda yang dibentuk oleh masing-masing organisasi.

Besar kecilnya lembaga harus menjadi pertimbangan perusahaan layanan bimbingan dan konseling di sekolah dalam memilih sumber daya manusia yang akan dibentuk, jumlah siswa dan staf guru bimbingan, serta bagaimana peringkat posisi dan kualifikasi dapat diubah. agar sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Agar terselenggaranya layanan bimbingan dan konseling secara mantap dan berkesinambungan, organisasi penyedia layanan tersebut berkembang secara horizontal dengan melibatkan berbagai pihak, dan secara vertikal menjangkau pelaksana dan asisten

pelaksana terbawah. Organisasi yang selaras secara vertikal dan horizontal harus mampu memenuhi berbagai kebutuhan, termasuk organisasi yang komprehensif, lugas, mudah beradaptasi, dan transparan; memastikan kolaborasi yang berkelanjutan; dan menjamin pelaksanaan inisiatif pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut.

b. Personalia

Menurut Akbar (2017), komponen mendasar suatu organisasi adalah orang-orangnya, atau personelnya, sedangkan sumber daya manusia lainnya, seperti lingkungan, iklim, dan sumber daya alam lainnya, serta tenaga manusia kapasitas untuk bekerja, mempengaruhi orang lain, dan melaksanakan prinsip-prinsip organisasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana suatu organisasi beroperasi.

Dari sudut pandang operasional, pihak utama di sekolah yang memberikan layanan bimbingan dan konseling adalah instruktur dan koordinator bimbingan; namun, anggota staf lain juga diperlukan untuk membantu program pendampingan berjalan lancar. Beberapa orang yang membentuk kelompok ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru mata pelajaran, wali kelas, Kadin Pendidikan, komite sekolah, koordinator bimbingan dan konseling, guru praktik, pengawas bimbingan dan konseling, siswa, tenaga administrasi, orang tua, administrator, dan petugas kebersihan

Program

Program bimbingan dan konseling merupakan keseluruhan departemen bimbingan dan konseling sekolah. Program-program ini perlu dirancang dengan mempertimbangkan berbagai skenario yang terlihat di lapangan serta mempertimbangkan praktik bimbingan dan konseling secara umum. Program bimbingan dan konseling yang menyeluruh hendaknya disusun secara berurutan, dimulai pada semester satu kelas satu dan berakhir pada semester enam kelas tiga, menurut Fenti Hikmawati (dalam Akbar, 2017). Episode pertama hingga keenam acara ini menampilkan kelanjutan yang hidup.

Sebagai komponen penting dalam keseluruhan program sekolah, setiap lembaga pendidikan atau sekolah wajib merancang program bimbingan dan konseling. Setiap sekolah menggunakan rencana program sebagai pedoman dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling. Menurut Thantawi R., MA (dalam Akbar, 2017), diperlukan dua jenis perencanaan yang berbeda:

1. Sebagai bagian dari program akademik, dilakukan perencanaan tahunan; itu dibuat menurut slot waktu seperti rencana semester, triwulanan, atau bahkan mingguan. Program ini menawarkan beberapa jenis layanan dan konten kegiatan sesuai jadwal.
2. Menyusun proyek pengabdian sesuai dengan jadwal tugas sekolah untuk setiap instruktur pembimbing.

Fasilitas

Untuk menjamin terselenggaranya layanan bimbingan dan konseling seefektif mungkin, diperlukan prasarana dan sarana yang dapat menunjang

pelaksanaannya secara benar dan efisien. Hal ini mencakup pembentukan dan pengelolaan organisasi secara efektif, pengalokasian staf sesuai dengan keterampilan individu, dan masih banyak lagi. Infrastruktur dan sumber daya untuk konseling dan bimbingan sangat penting. Peralatan teknis: Selain formulir surat, rapor konseling, catatan konferensi kasus, informasi pemberian pelayanan, buku tamu, kotak soal, dan perlengkapan administrasi bimbingan lainnya, ruang bimbingan harus memiliki perangkat elektronik untuk konseling dan bimbingan. Sebagai contoh, pertimbangkan:

1. Komputer untuk mengolah data aplikasi memanfaatkan alat
2. Perangkat lunak khusus untuk mengevaluasi data instrumentasi
3. Layanan konseling dan bimbingan khusus berbasis komputer, seperti bimbingan belajar online.

Sementara itu, infrastruktur menggambarkan peralatan sebenarnya yang diperlukan untuk memberikan layanan konsultasi dan konseling. Infrastruktur yang diperlukan Berikut ini pengelolaan layanan bimbingan dan konseling dalam kegiatan bimbingan dan konseling (Thantawi, 1995):

1. Mengawasi ruang kerja instruktur
2. Bagian konseling
3. Bersihkan ruang tunggu dan ruang tamu.
4. Ruang perlengkapan dan dokumentasi
5. Bagian konseling kelompok.

Akuntabilitas Program

Yang dimaksud dengan “akuntabilitas program” adalah hasil inisiatif yang telah ditetapkan dalam bimbingan dan konseling dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini akan menunjukkan akuntabilitas proses dalam proses pelaksanaan kegiatan dan akan terkait erat dengan rencana program yang telah dibuat sebelumnya. Akuntabilitas program menjadi perhatian penting bagi konselor dan guru pengawas. Oleh karena guru pembimbing harus memahami prestasi kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan pedoman bimbingan dan program konseling, maka sebelum melakukan berbagai kegiatan konseling, diharapkan tersedianya bimbingan dan konseling dapat memperoleh kepercayaan dari masyarakat luas. Penting bagi guru pengawas untuk merancang kurikulum yang memenuhi kebutuhan siswanya. Kebutuhan khusus harus dipenuhi melalui program yang sistematis, dan persyaratan ini memerlukan standar yang mengukur keberhasilan atau kinerja guru pembimbing.

Menurut A Muri Yusuf (2000), manajemen perusahaan bertanggung jawab apabila upaya pelaksanaannya telah menghasilkan:

1. Tetapkan tujuan yang sesuai
2. Menetapkan persyaratan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.
3. Mendorong penerapan standar secara efektif
4. Menetapkan standar organisasi dan operasional yang hemat biaya dan efisien.

Oleh karena itu, pemberian layanan bimbingan dan konseling yang baik, akurat, efektif, dan efisien dalam penyelenggaraan bimbingan dan konseling sangat penting untuk mencapai tujuan bimbingan dan konseling serta

membangun pengakuan dan kepercayaan masyarakat. Tentu saja, hak masyarakat atas bimbingan dan konseling harus diutamakan di atas semua pertimbangan lain dalam kehidupan mereka, asalkan akuntabilitas atau tanggung jawab dalam memberikan layanan ini ditegakkan secara teratur dan sesuai dengan undang-undang dan peraturan terkait.

Kepengawasan

Robert J. Mockler mendefinisikan pengawasan manajemen sebagai upaya terorganisir untuk mengidentifikasi dan mengukur penyimpangan, menetapkan sistem umpan balik, membandingkan aktivitas aktual dengan standar yang telah ditentukan, menetapkan standar implementasi untuk tujuan perencanaan, dan mengambil tindakan perbaikan yang tepat untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif dan efisien. seefisien mungkin untuk mencapai tujuan (T. Hani Handoko, 1996:360). Layanan bimbingan dan konseling diawasi oleh administrator sekolah. Tugas utama mereka adalah mengawasi instruktur yang memberikan instruksi dan penilaian akhir tentang bagaimana kegiatan dilakukan. Keputusan Menteri Menpan Nomor 118 Tahun 1995 dan Pedoman Pelaksanaan memberikan pedoman dan nasihat bagi guru pengawas tentang cara meningkatkan kualitas layanan bimbingan dan konseling yang diberikan di sekolah. Penyelenggaraan supervisi bimbingan dan konseling di sekolah memerlukan interaksi langsung dan dinamis antara guru pembimbing dan pengawas sekolah di bidang bimbingan dan konseling, dengan koordinasi dari kepala sekolah. Hal ini disebabkan:

1. Guru bimbingan dan konseling sekolah perlu memiliki pemahaman yang konsisten terhadap konsep dan praktik bimbingan dan konseling agar dapat memberikan bimbingan dan konseling dalam manajemen bimbingan dan konseling sekolah.
2. Instruktur pembimbing menyiapkan sumber daya yang diperlukan agar pengawas bimbingan dan konseling di sekolah dapat melaksanakan tugasnya.
3. Guru pembimbing dengan cermat mengikuti pedoman pembinaan dan penilaian dalam melakukan kegiatan supervisi.
4. Pengelola sekolah membantu dan menyediakan sumber daya bagi terselenggaranya kegiatan supervisi yang obyektif dan dinamis dalam rangka meningkatkan standar bimbingan dan konseling.

Pengembangan

Pertumbuhan, menurut Munandir (2001), adalah serangkaian strategi atau taktik yang dimaksudkan untuk mengatur keadaan di mana pendidik dan personel sekolah lainnya dapat meningkatkan pertumbuhan profesional dan kompetensi mereka saat masih bekerja. Kemudian, menurut Prayitno, pembentukan BK bertujuan untuk meningkatkan standar layanan bimbingan dan konseling yang diberikan oleh guru yang bertanggung jawab kepada siswanya dengan meningkatkan indikator sebagai berikut:

1. Kapasitas untuk mengawasi instruktur sambil menawarkan konseling dan bantuan serta layanan dan kegiatan pendukung lainnya

2. Fasilitas pelayanan (seperti ruang bermain, perlengkapan BK, gadget, pemandu wisata, dll)
3. Kerja sama staf di sekolah
4. Bagaimana siswa menggunakan layanan tersebut.
5. Jumlah guru pengawas (dalam hal suatu sekolah memerlukan tenaga pengajar lebih banyak).

Permasalahan Manajemen BK dan Solusinya

Salah satu persoalan yang berkaitan dengan manajemen dan gagasan manajemen adalah penempatan personel.

1. Di banyak sekolah, instruktur pengawas ditugaskan ke departemen selain departemen mereka, sehingga mereka tidak yakin akan tanggung jawab mereka.
2. Jumlah anak asuh dan guru pembimbing yang masih belum seimbang menyebabkan guru pembimbing sulit menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Berikut ini adalah beberapa kemungkinan pemecahan masalah manajemen dan konsep manajemen:

1. Guru pembimbing perlu dipekerjakan oleh bagian BK agar dia sadar akan kewajibannya.
2. Mencocokkan jumlah siswa asuh dan guru pembimbing agar mereka dapat beroperasi seefisien mungkin.

KESIMPULAN

Program pemberian layanan nasehat dan konseling tidak akan terlaksana jika memiliki struktur manajemen efektif, jelas, sistematis, dan fokus. Tindakan manajemen yang memberikan konseling dan nasihat harus disesuaikan dengan peran yang memungkinkan manajemen mencapai hasil implementasi yang sukses. Prasarana dan sarana diperlukan agar terselenggaranya layanan bimbingan dan konseling secara efektif dan efisien, selain mengatur dan mengelola organisasi dengan baik serta menetapkan staf berdasarkan kekuatan masing-masing. Infrastruktur dan sumber daya untuk konseling dan bimbingan sangat penting. Peralatan teknis: Ruang bimbingan harus mempunyai sejumlah alat administrasi bimbingan, seperti formulir surat, rapor konseling, catatan konferensi kasus, informasi penyampaian layanan, buku tamu, kotak pertanyaan, dan papan pengumuman, sesuai dengan pedoman kompetensi- berdasarkan layanan bimbingan dan konseling. Bagi BK, perangkat elektronik juga diperlukan.

Pelayanan bimbingan dan konseling perlu dioptimalkan agar benar-benar membantu pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi terkait. Sejauh mana manajemen mutu diterapkan di sekolah akan bergantung pada seberapa cakap para manajer pendidikan dalam mengorganisir, memimpin, dan merencanakan dengan sumber daya yang telah tersedia. Karena manajemen bimbingan dan konseling, khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah, dapat sangat membantu sekolah dalam meningkatkan mutu pengajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. (2000). *No Title Seminar Sehari Akuntabilitas Pelayanan Bimbingan Dan Konseling*. Jurusan Bk, FIP UNP.
- Akbar, N. (2017). Manajemen Media Bimbingan dan Konseling. In *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah* (Vol. 1, Issue 1).
- Depdiknas. (2016). *permendikbud No.23 tahun 2016*. In *NO. 23 Tahun 2016*.
- Di, T., & Kota, M. A. N. (2023). *Implementasi Layanan Bk Komprehensif Terhadap Pemilihan Jurusan Ke Perguruan*. 3(1).
- Fawri, A., & Neviyarni, N. (2021). Konsep Manajemen Bimbingan dan Konseling. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 196–202.
- Guntama, N. B., & Ningrum, T. A. (2019). The Management of Students Character Building in Senior High School. Padang International Conference on Educational Management And Administration (PICEMA 2018). *Atlantis Press*.
- Munandir. (2001). *Enslkopedia Pendidikan*. UM-PRESS.
- Octavia, S. A. (2019). *Bimbingan konseling di sekolah /madrasah*. CV.Budi Utama.
- Sugiyono. (2012). *Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Widya Karya.
- Sutarto. (1995). *Dasar-Dasar Organisasi*. Gajah Mada Press.
- Zamroni, E., & Rahardjo, S. (2015). Manajemen Bimbingan Dan Konseling Berbasis Permendikbud Nomor 111 Tahun 2015. *Jurnal Konseling Gusjigang*.