

## Urgensi Manajemen Bimbingan Konseling dalam Melahirkan Peserta Didik Berkarakter

**Robiatur Rohmah**

Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Situbondo

[er\\_rohmah@gmail.com](mailto:er_rohmah@gmail.com)

**Abstract:** The success of education in schools is determined by the managerial abilities of the headmaster. The performance of school management will determine the success of the school in carrying out the programs. In this context, counseling management is important to create students with noble character. Character building is very much influenced by the characteristic of the environment. Therefore, creating a helpful environment with the appropriate counseling management will significantly influence the education quality improvement in moral values both inside and outside of school. Character building is a lifetime process that must be sustained in school, family, and society to internalize the character building.

**Keywords :** management; guidance; counseling; character education

**Abstrak:** Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kepiawaian dan kemampuan manajerial kepala sekolah. Tidak terkecuali mengelola kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah akan berbanding lurus dengan keberhasilan sekolah dalam menjalankan program-programnya. Dalam konteks ini, manajemen bimbingan dan konseling (BK) menjadi penting dikembangkan untuk melahirkan peserta didik yang berkarakter atau berbudi pekerti yang luhur. Pendidikan karakter sangat dipengaruhi oleh lingkungan yang berkarakter pula. Karena itu, penciptaan lingkungan yang kondusif dengan penerapan manajemen BK yang sesuai akan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan mutu peserta didik dalam menyerap nilai-nilai moralitas baik di dalam maupun di luar sekolah. Pendidikan karakter yang mesti dikembangkan di sekolah tidak mengenal limit waktu karena ia merupakan proses yang berlangsung seumur hidup. Selain sekolah, keberadaan keluarga dan masyarakat juga menjadi penting dalam proses internalisasi pembentukan karakter.

**Kata Kunci :** manajemen; bimbingan; konseling; pendidikan karakter

---

### Pendahuluan

Manajemen merupakan sesuatu yang sangat penting dan strategis dalam hampir semua bidang kehidupan. Dengan menerapkan manajemen yang benar maka kinerja sebuah lembaga atau organisasi dapat berjalan secara baik sesuai harapan.

Dalam dunia pendidikan demikian juga halnya. Jika menerapkan sebuah manajemen yang baik maka sebuah institusi pendidikan dapat berjalan maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan dan dicita-citakan. Tercapainya setiap target pembelajaran di institusi pendidikan sangat ditentukan oleh

bagaimana institusi tersebut menerapkan manajemen yang tepat.

Dalam konteks negara kita Indonesia, manajemen pendidikan merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia (SDM). Persoalan manajemen pendidikan di negara kita merupakan salah satu masalah pokok yang menimbulkan krisis dalam dunia pendidikan. Pasalnya, manajemen pendidikan di Indonesia masih belum menampakkan kemampuan profesional sebagaimana yang kita inginkan bersama.

Hal ini terjadi karena selainnya minimnya SDM yang mumpuni, juga disebabkan keterbatasan tenaga-tenaga administrator pendidikan yang profesional di sekolah. Dalam pengelolaan administrasi pendidikan, diperlukan kualitas personil yang memadai sesuai tempat tugasnya (*the right man on the right place*). Pendek kata, masalah manajemen merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan efek terhadap prestasi belajar siswa di sekolah/madrasah.

Mulyasa dalam bukunya mengatakan bahwa rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas, masih menurut Mulyasa, perlu lebih ditekankan karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan (Mulyasa, 2004: 4).

Perubahan merupakan keniscayaan yang tidak dapat ditolak. Terlebih bagi sekolah yang memiliki tujuan mulia, yaitu mengubah informasi dan menanamkannya menjadi ilmu pengetahuan (Zamili, 2014). Dengan diterapkannya kebijakan otonomi daerah (otda) di negara kita maka telah terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan pendidikan. Perubahan tersebut ditunjukkan antara lain oleh munculnya suatu model dalam manajemen pendidikan, yaitu *school based management*. Pada gilirannya, model manajemen ini dapat memberikan peluang yang sangat besar kepada pimpinan institusi pendidikan di setiap satuan kerja (Satker) untuk mengelola dirinya sesuai dengan kondisi yang ada serta memberikan kesempatan kepada masyarakat (*stakeholders*) untuk ikut berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan.

Pada kenyataannya, keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kepaiwaian dan kemampuan manajerial kepala sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di sekolah akan berbanding lurus dengan keberhasilan sekolah dalam menjalankan program-programnya.

Dalam konteks ini, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan penting yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga terus tercipta suasana sekolah yang kondusif serta terpelihara pula iklim kinerja guru yang baik.

### **Urgensi Manajemen Pendidikan, Bimbingan dan Konseling**

Kata manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu asal kata *Manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Mary Parker Follet dalam Hani Handoko mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri (Handoko, 1997: 8).

H.B. Siswanto mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. (Siswanto, 2006: 28). Sedangkan James, A. F. S., & Charles, W. memberikan batasan manajemen sebagai berikut. *Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the effort of organization members and of using all other organizational resources to achieve stated organizational goals* (manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi).

Menurut Shrode dan Voich dalam Nanang Fattah mengemukakan bahwa: (1) manajemen sebagai ilmu pengetahuan karena memiliki serangkaian teori yang

menuntun manajer untuk melakukan tindakan pada situasi tertentu dan maramalkan akibat-akibatnya; (2) manajemen merupakan suatu kiat atau seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang, yang membutuhkan tiga unsur yaitu pandangan, pengetahuan teknis, dan komunikasi; (3) manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut persyaratan tertentu seperti: (a) kemampuan/kompetensi meliputi konseptual, sosial (hubungan manusia), dan teknis, (b) kemampuan konsep adalah kemampuan mempersepsi organisasi sebagai suatu system, (c) memahami perubahan pada setiap bagian berpengaruh kepada keseluruhan organisasi (William & Voich, 2004: 2). Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang menyangkut aspek-aspek yang sistematis, suatu proses kerjasama dan usaha dengan melalui orang lain, pengaturan, pengarahan, koordinasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan serta dengan memperhatikan sumberdana, perlengkapan, metode, waktu dan tempat.

### **Tujuan Manajemen**

Menurut H.B. Siswanto, tujuan manajemen adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahan kepada usaha seorang manajer. Berdasarkan pengertian diatas, minimum dapat diambil empat elemen pokok, yaitu: 1). Sesuatu yang ingin direalisasikan (goal), 2). Cakupan (scope), 3). Ketepatan (definiteness), dan 4). Pengarahan (direction) (Siswanto, 2006: 12).

Shrode dan Voicv mengatakan, tujuan utama manajemen adalah produktivitas dan kepuasan. Mungkin saja tujuan ini tidak tunggal bahkan jamak atau rangkap, seperti peningkatan mutu

pendidikan/lulusannya, keuntungan/profit yang tinggi, pemenuhan kesempatan kerja, pembangunan daerah/nasional, atau tanggung jawab sosial. Tujuan-tujuan ini ditentukan berdasarkan penataan dan pengkajian terhadap situasi dan kondisi organisasi, seperti kekuatan dan kelemahan, peluang, dan ancaman (Fattah, 2004: 15 ).

### Fungsi Manajemen

Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu. Menurut Henri Fayol, perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian perintah dan pengawasan adalah fungsi-fungsi utama (Handoko, 1997: 21). Sedangkan fungsi-fungsi lainnya merupakan carapenyebutan yang berbeda tetapi mengandung isi yang sama, dimana pada dasarnya adalah fungsi staffing, directing atau leading.

Shoimatul Ula dalam bukunya mengatakan bahwa fungsi manajemen pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Ula, 2013: 14-25).

#### 1. Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan kegiatan untuk menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu kelompok demi tercapainya tujuan yang telah digariskan. Perencanaan mencakup kegiatan pengambilan keputusan, termasuk pemilihan alternatif-alternatif keputusan.

Pada hakikatnya, perencanaan pendidikan ialah proses pemikiran yang sistematis dan analisis rasional mengenai apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa pelaksananya, mengapa hal itu harus dilakukan, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pendidikan agar lebih efektif dan efisien, sehingga

proses pendidikan dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses pembagian kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikannya demi efektivitas pencapaian organisasi.

Dalam pengorganisasian terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan. Diantaranya adalah sebagai berikut: menentukan tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi; membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok; menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien. Hal ini lazim disebut departementalisasi; menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam satu kesatuan yang harmonis; melakukan monitoring dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan, serta meningkatkan efektivitas.

Dalam pengorganisasian, pembagian tugas seyogyanya disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian orang yang memegang tugas. Hal ini sebagaimana Hadis Nabi yang mengatakan,

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة

Artinya: "Jika suatu pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya."

#### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) ditujukan untuk membimbing bawahan agar

menjadi pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keahlian memadai, serta bisa bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pada dasarnya, pengarahan berkaitan dengan beberapa hal seperti berikut:

1) Motivasi

Motivasi ialah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi menjadi faktor terpenting dalam mendukung prestasi kerja. Oleh karena itu, seorang pemimpin atau manajer harus memahami motivasi semua anak buahnya sehingga dapat mendorong mereka untuk bekerja sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Komunikasi

Komunikasi ialah proses penyampaian pesan dari seseorang atau kelompok kepada orang lain. Manajer atau pemimpin harus berkomunikasi dengan bawahannya. Demikian juga dalam pendidikan, kepala sekolah/madrasah harus menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh staf dan lingkungan sekolah demi tercapainya efisiensi dan efektifitas pendidikan.

3) Dinamika Kelompok

Dalam sebuah organisasi terdapat kelompok formal dan informal. Kelompok formal dibentuk untuk mengerjakan tugas-tugas yang diperlukan. Sedangkan kelompok informal terbentuk karena adanya kepentingan karyawan (*interest group*) dan persahabatan (*friendship group*).

Seorang Manajer atau pemimpin harus mampu mengarahkan dan mengefektifkan kelompok-kelompok tersebut agar dapat mendukung peningkatan pencapaian tujuan organisasi.

4) Kepemimpinan

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan diemban oleh kepala sekolah/madrasah yang memiliki syarat minimal harus mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan mampu membina hubungan baik dengan semua personal sekolah. Adapun syarat-syarat secara terperinci dapat dirumuskan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam menyusun syarat-syarat tersebut, kepala sekolah/madrasah sebaiknya tidak hanya melibatkan *Share Holder* sekolah, tetapi juga *Stake Holder* yang lain (Tim FKIP UMS, 2004: 8).

4. Pengawasan

Pengawasan sangat diperlukan untuk melihat dan mengevaluasi sejauh mana hasil yang telah tercapai. Istilah pengawasan juga dapat diartikan atau disamakan dengan pengendalian yang diperlukan untuk memastikan bahwa suatu aktifitas atau kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Secara umum proses pengawasan atau pengendalian ini terdiri dari tiga tahap, sebagaimana berikut:

1) Menetapkan Standar-standar Pelaksanaan Pekerjaan

Standar pelaksanaan pekerjaan (*standard performance*) adalah suatu pernyataan mengenai kondisi-kondisi yang terjadi bila suatu pekerjaan dilakukan dengan memuaskan. Penentuan standar mencakup kriteria untuk semua lapisan pekerjaan (*job performance*). Umumnya, standar pelaksanaan pekerjaan terhadap suatu aktifitas menyangkut kriteria tertentu, seperti ongkos, waktu, kuantitas dan kualitas.

2) Pengukuran Hasil atau Pelaksanaan Pekerjaan

Mengukur hasil pekerjaan merupakan proses yang berkesinambungan, *repetitive*, dengan frekuensi aktual yang bergantung kepada jenis aktifitas yang sedang diukur.

- 3) Menentukan Kesenjangan (Deviasi) antara Pelaksanaan dengan Standar Rencana

Untuk menentukan kesenjangan, seorang manajer harus membandingkan hasil yang telah diukur dengan target atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika hasilnya sudah sesuai standar yang telah ditetapkan, maka manajer atau pemimpin dapat berasumsi bahwa segala sesuatunya telah terkendali. Namun, bila kondisinya di bawah standar, maka perlu diambil tindakan perbaikan dengan mengadakan perubahan terhadap satu atau beberapa aktivitas sebelumnya.

### Manajemen Pendidikan

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan berbagai aktivitas dan sistem, yang salah satunya adalah manajemen. Dalam organisasi bisnis dikenal manajemen pengiriman, manajemen perencanaan, manajemen pembelian, dan sebagainya. Berbeda dengan organisasi bisnis, pada organisasi pendidikan tidak dikenal manajemen seperti itu. Dalam manajemen pendidikan hanya digunakan satu jenis manajemen yang bertingkat, yaitu manajemen tertinggi dan manajemen terdepan (Ula, 2013: 7).

Manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk

mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Menurut Usman, manajemen pendidikan didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sumber daya pendidikan adalah sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan (Usman, 2006: 7). Manajemen pendidikan dapat pula didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Menurut Masyhud (2010: 128). manajemen pendidikan diidentikkan dengan administrasi pendidikan di sekolah, dan selanjutnya diartikan secara khusus sebagai manajemen yang diterapkan dalam dunia pendidikan di sekolah baik pada tingkat SD, SMP/MTs, maupun pada tingkat SMA/MA/SMK. Manajemen tersebut dilaksanakan sebagai kegiatan penunjang terhadap keseluruhan kegiatan pendidikan dan pengajaran mikro, dalam arti yang berlangsung di lingkungan sekolah saja.

Kajian administrasi dan manajemen pendidikan dilihat dari 3 sudut tinjauan, yaitu meliputi:

#### *Manajemen Pendidikan sebagai Gugusan Substansi Problema Tertentu (a cluster of substantive problems)*

Manajemen pendidikan sebagai gugusan substansi problema tertentu, ruang lingkup kegiatan manajemen pendidikan di sekolah dapat dibagi menjadi beberapa

substansi problema tertentu. Substansi-substansi itu sangat variatif antara sekolah satu dengan yang lainnya, sebab munculnya substansi-substansi tersebut sangat bergantung dari masalah dan kebutuhan yang muncul dan dirasakan di sekolah yang bersangkutan. Dalam konteks pemecahan substansi tersebut dasarnya adalah persamaan karakteristik dari masing-masing bagian atau substansi sehingga memudahkan di dalam penganganan atau pengelolaannya.

Beberapa gugusan substansi manajemen pendidikan di sekolah yang dimaksudkan tersebut pada umumnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Manajemen siswa/murid; menangani masalah-masalah kesiswaan dari pencarian murid, pendaftaran/penjaringan murid baru, seleksi, pengadministrasian murid baru, berbagai pembinaan murid dalam kegiatan ekstra sekolah, sampai dengan penanganan alumni sekolah.
2. Manajemen kurikulum; menangani pengembangan kurikulum sekolah mulai dari penyiapan kalender pendidikan sekolah, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sampai dengan evaluasi pembelajaran.
3. Manajemen personalia; menangani masalah-masalah personalia dan deskripsi tugasnya, mulai dari pencarian tenaga sesuai dengan kebutuhan, penyeleksian, pembagian tugas, pengembangan kompetensi sampai evaluasi dan pemutusan hubungan kerja seluruh personil.
4. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan; menangani masalah-masalah sarana yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah, mulai dari perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pemeliharaan sampai dengan penghapusan sarana dan prasarana yang tidak relevan lagi dan tidak efektif sebagai penunjang pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
5. Manajemen keuangan pendidikan; menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan pembiayaan sekolah, mulai dari perencanaan, pengadaan, penggunaan, pembukuan, sampai dengan pertanggung jawaban penggunaan keuangan tersebut.
6. Manajemen perpustakaan sekolah; menangani pengelolaan perpustakaan sekolah sehingga dapat berperan secara efektif dalam menunjang peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Masalah perpustakaan ini berkaitan dengan perencanaan, pengadaan bahan-bahan pustaka yang sesuai dengan kebutuhan, penataan, pelayanan, pemeliharaan sampai dengan evaluasi dan penghapusan bahan pustaka yang kurang relevan dengan kebutuhan.
7. Manajemen layanan khusus sekolah; Manajemen layanan khusus sekolah ini memfokuskan penanganannya pada masalah-masalah yang berkaitan dengan kebutuhan khusus siswa, seperti Bk, pusat Sumber belajar, Layanan bantuan Kebahasaan bagi sekolah bilingual, poliklinik, UKS, kafetaria/warung, Asrama, transportasi dan lain-lain. Layanan ini juga dari perencanaan, pengadaannya, pemanfaatannya, sampai dengan evaluasinya.
8. Manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat; menangani masalah-masalah hubungan sekolah dengan masyarakat, baik dengan lembaga, maupun organisasi masyarakat dan masyarakat umum termasuk dalam menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara masyarakat dan sekolah. Penanganan masalah ini juga dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasinya.
9. Manajemen perkantoran (tata usaha) sekolah; menangani fasilitas dan

sirkulasi seluruh kebutuhan administrasi dan manajemen sekolah secara operasional, seperti surat-menyurat, perijinan, dan masalah lainnya yang berkaitan dengan dokumentasi sekolah.

pentingnya peranan kepemimpinan pendidikan untuk menggerakkan, mengendalikan, dan menstabilkan “motor” tersebut.

#### *Manajemen Pendidikan sebagai Proses Kegiatan (Management Process)*

Manajemen dilihat dari sudut proses kegiatan administrasi dan manajemen pendidikan di sekolah terbagi dalam beberapa tahap kegiatan, yang intinya mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Proses kegiatan manajemen juga biasa disebut sebagai fungsi manajemen. Dikatakan sebagai fungsi, sebab pelaksanaan kegiatan manajemen hal tersebut menjadi kegiatan pokok dan sekaligus merupakan ciri pokok yang membedakan antara kegiatan manajemen dan bukan manajemen.

#### *Manajemen Pendidikan sebagai Kepemimpinan dan Tindak Laku Manusia dalam Organisasi*

Tinjauan ini menekankan aktivitas manajemen dari segi manusianya, baik dari segi pemimpin maupun yang dipimpin. Knezevich dalam Masyhud melihat masalah manusia ini merupakan hal terpenting dan sekaligus kunci keberhasilan kegiatan manajemen pendidikan, oleh karena itu masalah manusia ini harus mendapat perhatian serius (Knezevich, 2010: 133).

Kepemimpinan dan perilaku manusia di dalam organisasi ini merupakan “motor” kegiatan manajemen. Lancar-tidaknya roda manajemen pendidikan di sekolah sangat bergantung dari “motor” ini. Bila “motor” ini baik, maka jalannya roda organisasi akan baik, efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila “motor” nya jelek, maka jalannya roda organisasi juga akan tersendat-sendat serta tidak efektif dan efisien. Disinilah

#### **Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan**

Menurut Usman, tujuan dan manfaat manajemen pendidikan antara lain:

1. Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM).
2. Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.
3. Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
4. Terbekalnya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan (tertunjangnya profesi sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan).
5. Teratasinya masalah mutu pendidikan (Usman, 2006: 8).

Secara umum tujuan diselenggarakan manajemen sekolah agar dapat tercipta kerjasama yang baik, harmonis dalam mendayagunakan segala sumber, baik sumber manusia maupun materiil. Sehingga semua sumber yang ada di sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien.

Tujuan yang bersifat umum tersebut dapat dirinci menjadi tujuan-tujuan operasional sebagai berikut:

1. Agar setiap aktivitas pendidikan sekolah dapat terencana secara baik;

2. Agar setiap aktifitas pendidikan di sekolah dapat terorganisir secara baik;
  3. Agar setiap aktifitas pendidikan di sekolah dapat terlaksana secara baik;
  4. Agar setiap aktifitas pendidikan di sekolah dapat dimonitor atau diawasi secara baik;
  5. Agar setiap aktifitas pendidikan di sekolah dapat dievaluasi dengan baik;
  6. Agar setiap sumber yang ada di sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah;
  7. Agar dapat tercipta iklim/suasana kerja yang baik di sekolah;
  8. Agar tercapai keharmonisan kerjasama di antara personil-personil yang terlibat di dalam aktivitas sekolah dengan baik, sehingga dapat tercipta "team work" sekolah dengan baik;
  9. Agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara optimal, efektif dan efisien (Masyhud, 2010: 135).
- bermutu, yaitu yang mampu mengintegrasikan, mendistribusikan, mengelola dan mendayagunakan semua sumber daya secara optimal agar dapat mengembangkan seluruh potensi individu.
- Untuk tercapainya program perencanaan BK yang efektif dan efisien, maka ada beberapa hal yang harus dilakukan:
1. Analisis kebutuhan siswa
  2. Penentuan tujuan BK
  3. Analisis situasi sekolah
  4. Penentuan jenis kegiatan yang akan dilaksanakan
  5. Penetapan metode pelaksanaan kegiatan
  6. Penetapan personel kegiatan
  7. Persiapan fasilitas dan biaya kegiatan
  8. Perkiraan tentang hambatan kegiatan dan antisipasinya.

### **Manajemen Bimbingan dan Konseling (BK)**

Dalam pedoman kurikulum berbasis kompetensi bidang bimbingan dan konseling tersirat bahwa suatu sistem layanan bimbingan dan konseling di sekolah tidak mungkin tercipta, terselenggara, dan tercapai dengan baik apabila tidak memiliki suatu sistem pengelolaan (manajemen) yang profesional dalam mutu. Untuk itu diperlukan tenaga pembimbing yang profesional dalam mengelola system layanan bimbingan dan konseling berbasis kompetensi yang terintegrasi di sekolah (Nurihsan, 2007: 3).

Fungsi manajemen yang diimplementasikan dalam BK terlihat dan dapat diwujudkan dalam perencanaan program, pengorganisasian aktivitas, dan semua unsur pendukung BK. BK perlu dilakukan sebagai aktivitas layanan

### *Prinsip-Prinsip Perencanaan Bimbingan dan Konseling (BK)*

Beberapa prinsip perencanaan dalam bimbingan dan konseling meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Perencanaan tersebut sistematis, yaitu berurutan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
2. Perencanaan itu juga berkesinambungan, sebagai suatu proses yang berlanjut dan bertahap.
3. Perencanaan dapat mengarahkan pelaksanaan BK
4. Seluruh komponen dari perencanaan mampu dijalankan dengan baik.

### *Konsep Dasar Pengorganisasian dalam Bimbingan dan Konseling (BK)*

Beberapa prinsip perencanaan dalam bimbingan dan konseling meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengorganisasian berarti suatu bentuk kegiatan yang mengatur cara kerja,

- prosedur dan pola kerja kegiatan layanan BK.
2. Manfaat pengorganisasian (1) Tiap personel BK menyadari tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. (2) Terhindar dari tumpang tindih tugas. (3) Terjadi mekanisme kerja secara baik dan teratur. (4) Terjadi kelancaran, efisiensi dan efektivitas.
  3. Tujuan Pengorganisasian, merupakan manifestasi dari tujuan BK itu sendiri.
  4. Implementasi pengorganisasian dalam Bimbingan dan Konseling.

#### *Fungsi Layanan Bimbingan dan Konseling*

Menurut Masyhud (2010: 61) fungsi pelayanan bimbingan disekolah dirinci sebagai berikut:

1. Fungsi Penyaluran (*distributive*), yaitu fungsi bimbingan dalam hal membantu murid untuk memilih jurusan sekolah, jenis sekolah lanjutan, ataupun lapangan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat cita-cita, dan ciri-ciri pribadi yang lainnya.
2. Fungsi pengadaptasian (*adaptive*), yaitu fungsi bimbingan dalam membantu staf sekolah, khususnya guru untuk mengadaptasikan program pengajaran yang dilakukan dengan dukungan minat, kemampuan, kebutuhan, dan ciri-ciri pribadi murid yang lainnya. Fungsi ini sangat penting terutama bagi sekolah-sekolah yang menggunakan sistem modul.
3. Fungsi penyesuaian (*adjustive*), yaitu fungsi bimbingan dalam rangka membantu para murid untuk memperoleh penyesuaian pribadi dan memperoleh kemajuan dalam perkembangan secara optimal. Fungsi ini dilaksanakan dalam rangka membantu murid dalam mengidentifikasi,

memahami, menghadapi, dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

#### *Alasan Pentingnya Bimbingan dan Konseling terhadap Pendidikan*

Program bimbingan di sekolah merupakan penunjang dari program pendidikan di sekolah. Dalam keadaan tertentu bimbingan dipergunakan sebagai metode atau alat untuk mencapai tujuan program pendidikan di sekolah.

Terdapat beberapa alasan pokok, mengapa dalam rangka program pendidikan di sekolah perlu diselenggarakan program bimbingan sebagai penunjangnya. Alasan-alasan tersebut antara lain dikemukakan oleh BP3K Depdikbud 1975 sebagai berikut:

1. Ada beberapa masalah dalam pendidikan dan pengajaran di sekolah yang tidak mungkin dapat diselesaikan oleh guru sebagai pengajar
2. Kadang-kadang guru sebagai pengajar terikat oleh tugas-tugas yang harus diselesaikan dan tugas itu bertentangan kepentingan dan kehendak murid
3. Ada beberapa kegiatan dalam rangka mendidik murid yang harus dilakukan oleh petugas sekolah yang bukan guru
4. Kadang terjadi konflik antara murid dengan guru yang pemecahannya memerlukan pihak ketiga.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, maka program bimbingan di sekolah dianggap perlu dalam rangka membantu kepada para siswa untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi, yang tidak dapat diselesaikannya bersama guru. Jadi posisi program bimbingan dalam kerangka program pendidikan di sekolah dapat diidentifikasi dalam bidang pembinaan murid atau bidang "*pupil personal work*".

Secara keseluruhan program pendidikan di sekolah terdiri dari bidang-

bidang kegiatan sebagai berikut: 1) bidang pengajaran kurikuler, yang merupakan kegiatan pokok/inti dalam rangka membekali para siswa dengan berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan; 2) bidang manajemen dan supervisi pendidikan yang berfungsi sebagai pengelola dan pengendali, serta penanggung jawab dari semua bidang kegiatan di sekolah; dan 3) bidang pemberi bantuan/pembinaan murid (*pupil personnel work*) yang berfungsi memberikan bantuan/pelayanan kepada siswa.

### **Pendidikan Karakter**

Pendidikan karakter adalah pendidikan yang mengedepankan esensi dan makna moralitas dan budi pekerti yang luhur (*al-akhlaq al-karimah*) sehingga mampu membentuk pribadi peserta didik yang baik. Definisi lain mengatakan bahwa pendidikan karakter adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan dan melakukan nilai-nilai nilai etika yang inti. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan karakter adalah pendidikan yang bertumpu pada penempatan peserta didik agar berperilaku baik dengan menjunjung nilai-nilai etika baik dalam lingkup kehidupan individu, keluarga dan masyarakat.

Dalam praktiknya, pendidikan karakter sangat dipengaruhi oleh lingkungan yang berkarakter pula. Pendidikan karakter tidak mengenal limit waktu karena ia merupakan proses yang berlangsung seumur hidup. Keluarga, sekolah, dan masyarakat, merupakan tiga hal penting dalam proses pembentukan karakter. Interaksi sosial yang dilakukan para siswa di rumah masing-masing menjadi bagian penting dalam proses pendidikan karakter. Bahkan ketika usia mereka di

bawah tujuh tahun maka di sanalah saat paling penting menanamkan pendidikan karakter. Dalam konteks pendidikan keluarga, orang tua perlu menanamkan karakter anak-anaknya sehingga pembangunan watak, akhlak atau karakter bangsa (*nation and character building*), mulai tumbuh dan dapat berkembang dalam kesehariannya.

Selanjutnya, dalam membangun karakter seorang siswa, pihak sekolah perlu memperhatikan aturan dan tata tertib yang berlaku disekolah. Di era globalisasi ini, banyak sekolah yang sudah jarang sekali menerapkan nilai-nilai luhur Pancasila sehingga hubungan antara guru dan siswa tidak begitu akrab. Begitu juga dengan banyaknya siswa yang acuh tak acuh dengan keberadaan guru, tidak menghormati guru, dan lain-lain. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperhatikan pembinaan sikap dan karakter masing-masing siswa dengan cara membina dan meningkatkan intelektualisme dan profesionalisme. Selain itu, pihak sekolah juga dapat menerapkan nilai-nilai karakter pada siswa dengan membuat aturan dan tata tertib yang dapat menumbuhkan karakter-karakter baik, misalnya dengan membuat kantin kejujuran. Dalam hal ini, sekolah dapat menumbuhkan karakter kejujuran pada setiap siswa.

Untuk melahirkan siswa berkarakter, pihak sekolah perlu mengembangkan manajemen bimbingan dan konseling. Dalam konteks ini, peran guru sangat penting dalam upaya pengembangan budi pekerti dan karakter siswa. Sardiman mengemukakan, bahwa guru adalah salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional,

sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai etika sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar (Sardiman, 2005: 125).

Guru merupakan individu-individu yang memiliki tugas dan peranan penting bukan hanya dalam mentransfer pengetahuan tetapi juga membimbing para peserta didik menjadi manusia berkarakter dan berakhlakul karimah (Manan, 2018). Pada perkembangannya, tugas seorang guru terlihat semakin kompleks karena tidak hanya menyampaikan materi pelajaran kepada murid-murinya. Tugas guru bukanlah hanya untuk menyampaikan segudang materi dengan teori-teori konsep yang begitu rumit kepada peserta didiknya. Sebaliknya, guru juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan bimbingan serta konseling kepada para peserta didiknya agar mereka menjadi manusia beriman, bertakwa dan berkarakter (Rif'ah: 2016).

Tugas lain adalah bagaimana seorang guru juga dapat menyelesaikan persoalan yang dihadapisiswa melalui program bimbingan dan konseling. Dengan demikian, pembelajaran yang diberikan tidak hanya terpancang pada materi pelajaran tetapi ditambah dengan bimbingan yang akan semakin membantu siswa dalam mengatasi persoalan baik dalam masalah pembelajaran materi maupun di luar pembelajaran sekolah. Penyelesaian persoalan yang dihadapi para siswa akan berujung pada kelapangan mereka menyerap materi bimbingan moral dan etika yang mesti dikembangkan juga melalui manajemen BK di sekolah.

Bimbingan dan konseling merupakan bantuan kepada individu dalam

menghadapi persoalan-persoalan yang dapat timbul dalam hidupnya. Bantuan semacam itu sangat tepat jika diberikan di sekolah supaya setiap siswa lebih berkembang ke arah yang semaksimal mungkin. Dengan demikian bimbingan menjadi bidang layanan khusus dalam keseluruhan kegiatan pendidikan sekolah yang ditangani oleh tenaga-tenaga ahli dalam bidang tersebut. Permasalahan yang dialami oleh para siswa di sekolah sering kali tidak dapat dihindari meski dengan pengajaran yang baik sekalipun. Hal tersebut juga disebabkan oleh karena sumber-sumber permasalahan siswa banyak yang disebabkan oleh hal-hal di luar sekolah. Dalam konteks ini permasalahan siswa tidak boleh dibiarkan begitu saja, termasuk perilaku siswa yang tidak dapat mengatur waktu untuk melakukan aktifitas belajar sesuai apa yang dibutuhkan. Apabila para siswa tersebut belajar sesuai dengan kehendak sendiri dalam arti tanpa aturan yang jelas, maka upaya belajar siswa tersebut tidak dapat berjalan dengan efektif.

Melihat begitu kompleksnya tugas seorang guru serta begitu pentingnya bimbingan dan konseling (BK) bagi siswa-siswi di sekolah maka kepala sekolahdirasa perlu mengembangkan manajemen untuk meningkatkan kinerja guru BK di sekolah. Tidak seperti konteks Bimbingan dan Penyuluhan (BP) yang pelaksanaanya bersifat masif, BK lebih diarahkan kepada upaya persuasi secara personal kepada peserta didik sehingga program ini diharapkan dapat membimbing etika dan moral para siswa serta dapat mengatasi setiap persoalan yang dihadapi mereka di sekolah. Pada kenyataannya, program BK membutuhkan perangkat strategi tertentu untuk dapat meningkatkan produktivitas pendidikan siswa di sekolah.

Fenomena kenakalan siswa dan persoalan lainnya yang sering terjadi di sekolah tidak mungkin hanya dapat diatasi

oleh keberadaan guru kelas maupun guru mata pelajaran. Sebaliknya, sekolah perlu mengembangkan manajemen BK untuk dapat memenuhi target pembelajaran yang efektif, kreatif dan inovatif. Lebih dari itu, guru BK diharapkan dapat mengarahkan perilaku siswa menuju karakter yang baik serta budi pekerti yang luhur. Dengan manajemen BK yang baik, maka sekolah tidak hanya diharapkan dapat mengatasi persoalan sosial yang dihadapi para siswa, tetapi juga dapat meluluskan dan melahirkan siswa-siswa yang berkarakter dan berbudi pekerti luhur.

Butuh proses untuk merubah sebuah karakter seseorang, tidak segampang membolak-balikan tangan. Tetapi jika terus menerus dilakukan dalam mengembangkan karakter yang diinginkan, maka akan tercapai.

### Kesimpulan

Penerapkan manajemen yang benar akan berimplikasi konkret pada keberhasilan program pendidikan di sekolah. Karena itu, manajemen bimbingan dan konseling (BK) di sekolah menjadi sangat penting untuk membentuk karakter peserta didik. Manajemen BK sangat tepat jika diberikan di sekolah supaya setiap siswa dapat berkembang ke arah yang lebih baik dari segi pengembangan karakter, sikap dan perilaku serta budi pekerti yang luhur. BK menjadi bidang layanan khusus dalam keseluruhan kegiatan pendidikan sekolah yang ditangani oleh tenaga profesional dalam bidang tersebut. Mengingat begitu pentingnya BK bagi siswa-siswi di sekolah maka kepala sekolah dirasa perlu mengembangkan manajemen BK untuk meningkatkan kinerja guru BK dalam mengarahkan mereka menjadi manusia berkarakter. Dengan manajemen yang handal maka program BK diharapkan menjadi upaya persuasi secara personal

kepada peserta didik sehingga program ini diharapkan dapat membimbing etika dan moral para siswa selain dapat mengatasi setiap persoalan yang dihadapi mereka baik di sekolah maupun di luar sekolah.

### Daftar Pustaka

- Achmad, J. N. (2007). *Strategi Layanan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Refika Aditama.
- Fatah, N. (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, H. (1997). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Muhammad, A., M. (2018). Internalisasi Nilai-nilai Karakter dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru di SMP Ibrahimy 1 Sukorejo Situbondo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 3(1), 18-31. <https://doi.org/10.35316/jpii.v3i1.84>
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rif'ah, R. (2016). "Membangun Karakter Guru Madrasah Tsanawiyah Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo". *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(1), 47-70. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i1.37>
- Sardiman, A.M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Shrode, A., W. & Voich, JR. (1974). *Organization and Management: Basic System Concepts*. Malaysia: Irwin Book Company.
- Siswanto. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulthon, M. (2010). *Manajemen Profesi Pendidikan*. Jember: LPMPK.
- Tim FKIP UMS. (2004). *Manajemen Pendidikan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

- Ula, S. (2013). *Buku Pintar Teori-Teori Manajemen Pendidikan Efektif*. Jogjakarta: Belian.
- Usman, H. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zamili, M. (2014). Beberapa Perspektif tentang Mengelola Perubahan dan Inovasi di Sekolah. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 8(2), 367-388. Retrieved from <https://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/lisanalhal/article/view/134>.