

## Peran Kepala Sekolah Dalam Implementasi Program Bimbingan Dan Konseling di Sekolah

Dwi Putranti<sup>1</sup>, Fajar Fithroni<sup>2</sup>, Dhela Kusuma ningtias<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Ahmad Dahlan

e-mail: [fajar1600001301@webmail.uad.ac.id](mailto:fajar1600001301@webmail.uad.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel

Diterima: 29 Desember 2019

Revisi: 28 Oktober 2020

Disetujui: 30 Nopember 2020

Dipublikasikan: 31 Desember 2020

#### Keyword

Peran Kepala Sekolah  
Implementasi Program Bimbingan  
dan Konseling

### Abstract

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mengintegrasikan tiga komponen, yaitu: komponen manajemen dan kepemimpinan, pembelajaran yang mendidik, dan bimbingan dan konseling yang memandirikan. Bimbingan dan konseling merupakan wujud dari penyelenggaraan pendidikan yang bermutu melalui sistem pendidikan. Guru BK perlu merancang sebuah program sebagai usaha terencana dan terorganisir dalam layanan bimbingan dan konseling. Program yang telah dirancang tentunya akan diimplementasikan ke dalam suatu layanan yang konkrit. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangatlah diperlukan dalam mengimplementasikan program bimbingan dan konseling. Ketidakterdediaan jadwal tatap muka antara siswa dan guru BK, kurangnya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru BK, dan sarana dan prasarana yang kurang memadai bagi layanan bimbingan dan konseling diidentifikasi merupakan hasil dari kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap peran guru BK dan implementasi programnya dalam pendidikan. Pemahaman yang kurang baik dalam bimbingan dan konseling juga menyebabkan kurangnya peranan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan. Komitmen dari Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS), Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK), pihak sekolah, maupun pemerintah sangat dibutuhkan dalam penyiapan calon kepala sekolah, pembinaan dan pengembangan bagi kepala sekolah, maupun penerapan model pengembangan profesionalitas yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



### Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kemajuan sebuah bangsa. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan kondisi dan proses serta hasil pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan pengendalian diri serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya dan masyarakat (UU Sisdiknas No 20 tahun 2003). Diperlukan kontribusi dan kolaborasi dari berbagai pihak untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional. Ada 3 unsur utama dalam menunjang keterlaksanaan pendidikan yaitu guru, siswa, dan sistem pendidikan (Leonard, 2015: 192).

Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan efektif adalah mengintegrasikan tiga komponen sistem pendidikan yang meliputi komponen manajemen dan kepemimpinan, komponen pembelajaran yang mendidik, serta komponen bimbingan dan konseling yang memandirikan (POP BK di SMA, 2016). Bimbingan dan konseling (BK) merupakan wujud dari usaha penyelenggaraan pendidikan yang bermutu melalui sistem pendidikan. Bimbingan dan konseling yang dilaksanakan di sekolah juga merupakan usaha sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Zamroni dan Rahardjo, 2015: 1). Sebagai sebuah unsur utama dalam

penyelenggaraan pendidikan, maka perlu ada usaha-usaha yang terencana dan terorganisir dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah. Sehingga guru BK perlu untuk menyusun program bimbingan dan konseling.

Raka Joni berpendapat bahwa program adalah kegiatan yang dirancang dan dilakukan secara kait mengkait untuk mencapai tujuan tertentu (Zamroni dan Rahardjo, 2015: 1). Kegiatan-kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah diwujudkan dalam suatu program yang terorganisir dan terencana. Syamsu Yusuf dan Juntika menegaskan bahwa program BK akan terselenggara secara efektif, apabila didasarkan kebutuhan nyata dan kondisi obyektif perkembangan peserta didik (Kurniawan, 2015: 2). Maka dari itu, program hendaknya dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan peserta didik melalui kegiatan *need assesment*. Program layanan bimbingan dan konseling tentunya tidak hanya dirancang akan tetapi juga kemudian diimplementasikan ke dalam suatu layanan yang konkrit. Pelaksanaan layanan BK tidak hanya pada layanan dasar, layanan responsif, atau perencanaan individual saja, tetapi memerlukan dukungan sistem yang kuat. Dukungan sistem bertujuan mendukung guru BK dalam memperlancar penyelenggaraan tiga komponen sebelumnya dan mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan layanan BK.

Saat ini terjadi perubahan paradigma pendekatan bimbingan dan konseling dari yang berorientasi tradisional, remedial, klinis, dan berpusat pada konselor, menjadi pendekatan yang berorientasi perkembangan dan preventif (Depdiknas, 2007:194). Paradigma pendekatan baru yang berorientasi pada perkembangan disebut dengan bimbingan dan konseling komprehensif (*Comprehensive guidance and counseling*). Ada 5 premis dasar yang harus dipahami oleh tenaga ahli di bidang bimbingan dan konseling sebagai suatu kerangka kerja yang utuh. Menurut Gysbers & Henderson, 5 premis *comprehensive guidance and counseling* adalah: a) Tujuan bimbingan dan konseling sesuai dengan tujuan pendidikan, b) Program bimbingan dan konseling yang bersifat pengembangan, c) Program bimbingan dan konseling melibatkan kolaborasi antar staf, d) Program bimbingan dan konseling dikembangkan melalui proses sistematis dari perencanaan, desain, implementasi, evaluasi, dan keberlanjutan, dan e) Program bimbingan dan konseling ditopang oleh kepemimpinan yang kokoh (Kurniawan, 2015: 3)

Premis ke-lima ini memperkuat pernyataan sebelumnya bahwa salah satu dari komponen sistem pendidikan adalah komponen manajemen dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud disini tidak hanya bertumpu pada kepemimpinan guru BK, akan tetapi kepemimpinan juga perlu didistribusikan kepada tenaga profesional lain di sekolah, salah satunya adalah kepala sekolah (Janson, Stone, dan Clark, 2009: 98). Daryanto berpendapat bahwa Kepala Sekolah sebagai pimpinan sekaligus sebagai personil sekolah memiliki tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya (Hasmidar, 2010: 7). Kebutuhan dalam kegiatan bimbingan dan konseling tentunya berkaitan dengan penyediaan sarana dan pra sarana yang memadai, penyediaan jam masuk kelas bagi guru BK, dan pengembangan profesi guru BK. Semua kegiatan tersebut tentunya membutuhkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin institusi pendidikan. Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin berkontribusi penuh dalam menjamin pencapaian kinerja guru BK di sekolah.

Juntika menjelaskan tugas kepala sekolah berkaitan dengan program BK, beberapa diantaranya adalah: mengkoordinasikan kegiatan pengajaran, pelatihan, dan bimbingan, menyediakan dana dan melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan untuk pelaksanaan layanan BK, memberikan kemudahan bagi terlaksananya program BK, mengadakan kerja sama dengan instansi atau pihak di luar sekolah demi terselenggaranya program BK, dan mengadakan kegiatan dan pembinaan pengawasan terhadap pelaksanaan layanan BK (Hasmidar, 2010: 10). Kegiatan inti dalam bimbingan dan konseling tersebut memperkuat peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program bimbingan dan konseling di sekolah.

Namun, pada kenyataannya peran dari kepala sekolah di beberapa sekolah dalam menunjang pengelolaan manajemen bimbingan dan konseling dirasa belum maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Abu Bakar M. Luddin tahun 2013 tentang Kinerja Kepala Sekolah dalam Kegiatan Bimbingan dan Konseling menunjukkan bahwa pelaksanaan koordinasi bimbingan dan konseling yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SMU Negeri 2 Kota Binjai hanya pada awal tahun ajaran baru dan awal semester, Koordinasi yang dilakukan pun hanya bersifat umum, dan belum mengarah kepada permasalahan teknis pelaksanaan secara khusus seperti penyusunan perencanaan dan program (Luddin, 2013: 221). Berdasarkan *review* beberapa Perangkat Administrasi Bimbingan dan Konseling SMA di Yogyakarta yang dilakukan oleh Kurniawan pada tahun 2015 dapat disimpulkan, bahwa penyusunan program layanan bimbingan dan konseling di SMA belum berdasarkan *needs assessment*, minimnya hubungan kolaboratif antar staf maupun antar profesi dan tidak adanya jam masuk kelas bagi guru bimbingan dan konseling di SMA (Kurniawan, 2015: 2).

Kurangnya pemahaman kepala sekolah maupun stakeholders lainnya terhadap bagaimana peran Guru BK di sekolah diidentifikasi merupakan akar dari permasalahan tersebut, Sehingga menjadikan layanan BK dianggap sebagai kegiatan yang tidak begitu penting dan disepelekan (Kamaruzzaman, 2016: 240). Peran ini tentunya juga berkaitan dengan kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dan guru BK/Konselor. Kepala sekolah diharapkan memahami dan berperan penuh baik dalam perencanaan layanan, mengorganisasi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bimbingan dan konseling, dan juga supervisi bimbingan dan konseling yang meliputi mengawasi kelancaran kegiatan, mengarahkan pelaksanaan kegiatan, dan mengevaluasi pelaksanaan bimbingan dan konseling.

## **Pembahasan**

### *Program Bimbingan dan Konseling*

Program bimbingan dan konseling merupakan rancangan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling yang disusun berdasarkan need assesment atau assesmen kebutuhan. Gibson & Mitchell menyebutkan bahwa kegiatan asesmen ini meliputi (1) asesmen lingkungan, yaitu terkait dengan kegiatan mengidentifikasi harapan sekolah (visi dan misi) dan masyarakat (orang tua peserta didik), sarana dan prasarana pendukung program bimbingan, kondisi dan kualifikasi konselor, dan kebijakan pimpinan sekolah; dan (2) asesmen kebutuhan atau masalah peserta didik, yang menyangkut peserta didik, seperti aspek fisik (kesehatan dan keberfungsian), kecerdasan, motif belajar, sikap dan kebiasaan belajar, minat - minatnya (pekerjaan, jurusan, olah raga, seni, dan keagamaan), masalah - masalah yang dialami, dan kepribadian atau tugas-tugas perkembangan sebagai landasan untuk memberikan pelayanan bimbingan dan konseling. (Kurniawan, 2015: 4). Program bimbingan dan konseling yang digunakan di Indonesia berdasarkan Permendikbud No 111 tahun 2014 adalah program bimbingan dan konseling komprehensif.

Schmidt menjelaskan bahwa prosedur penyusunan program BK komprehensif adalah perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan evaluasi (Supriyanto dan Handaka, 2016: 84). Lebih rinci, Gysbrers menjelaskan ke empat prosedur sebagai tersebut. 1) Perencanaan (Planning) tidak hanya melibatkan guru BK saja, akan tetapi juga pihak lain yang berperan penting dalam pengambilan kebijakan, 2) Pengorganisasian (organizing) dengan membuat sebuah struktur organisasi sekolah seperti melibatkan orang tua melalui komite sekolah dengan melengkapi sarana yang dibutuhkan oleh sekolah, memantau pembelajaran di kelas, dan pembagian tugas sesuai kemampuan guru (Rosyadi dan Pardjono, 2015: 129), 3) Penerapan (implementating) merupakan aktualisasi program untuk mencapai perubahan dengan perlu mempertimbangkan sumberdaya personal, sumber daya keuangan dan sumber daya politik program BK, dan 4) Evaluasi (evaluation)

*Dwi Putranti, dkk (Peran Kepala Sekolah ... ..)*

dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis tentang program atau intervensi dengan cara tertib untuk membuat keputusan (Supriyanto dan Handaka, 2016: 85).

### *Kepemimpinan Kepala Sekolah*

Pengertian kepemimpinan (termasuk juga dalam bidang pendidikan) terdiri dari dua kata kunci yaitu 1. kepemimpinan adalah ilmu/seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, 2. Pemimpin mempengaruhi dan menggerakkan orang lain melalui sikap saling menghargai perbedaan, menghormati perbedaan, dan selanjutnya membangun kekuatan (Ekosiswoyo, 2007: 77). Sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki dan menjalankan sifat-sifat kepemimpinan. Berkaitan dengan bimbingan dan konseling, guru BK juga dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang baik berkaitan dengan pelaksanaan layanan BK seperti melaksanakan asesmen kebutuhan, menjalankan layanan dasar, responsif, dan lain sebagainya. Akan tetapi, tanggung jawab kepemimpinan tidak dapat dibebankan hanya pada guru BK sebagai pelaksana program BK yang berhubungan langsung dengan siswa. Akan tetapi juga dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah sebagai komponen penggerak dan pendukung program bimbingan dan konseling.

Hasil penelitian Hadian dan Yulianti tahun 2011 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru pembimbing sebesar 18,3 % (Hadian dan Yulianti, 2011: 71). Selanjutnya hasil penelitian Nasrun tahun 2016 di SMA Negeri kota Medan. menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Nasrun, 2016: 69). Penelitian terbaru yaitu penelitian Kurniawan tahun 2017 pada SMK Negeri 1 Pati menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Kurniawan, 2017: 500). berbagai temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sama sekali tidak dapat dinafikan sebagai syarat berlanngsungnya pendidikan yang bermutu

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga (Setiyati, 2014: 202). koordinasi yang baik dengan seluruh elemen/stakeholders yang ada di sekolah menjadi salah satu indikator keberhasilan manajemen pendidikan di sekolah. Kepala sekolah berdasarkan PP No. 19 tahun 2017 merupakan kepala satuan pendidikan yang sepenuhnya memiliki tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan (UU No 19 tahun 2017). Dapat difahami dari penjelasan tersebut bahwa tugas kepala sekolah bukan lah tugas tambahan sebagai guru, akan tetapi sepenuhnya merupakan tugas inti sebagai kepala satuan pendidikan.

Peran utama yang harus dijalani oleh kepala sekolah dan membedakannya dari jabatan kepala unit lainnya adalah perannya sebagai pemimpin pendidikan. Kepemimpinan pendidikan mengacu pada kaulitas tertentu yang harus dimiliki kepala sekolah untuk dapat mengemban tanggung jawabnya secara berhasil . Kepala sekolah haruslah memahami visi dan misi sekolah, kemudian dituntut untuk memiliki kompetensi dalam merealisasikan visi dan misi tersebut, selanjutnya adalah karakter/kepribadian yang positif adalah sesuatu yang wajib dimiliki pendidik pada umumnya dan kepala sekolah pada khususnya untuk menunjukkan integritasnya (Ekosiswoyo, 2007: 80). kepemimpinan dapat dikatakan baik apabila kompetensi-kompetensi tersebut dapat dipenuhi oleh kepala sekolah. posisi kepala sekolah juga menentukan arah suatu lembaga, kepala sekolah merupakan pengatur dari program yang ada disekolah. Karena nantinya

diharapkan kepala sekolah akan membawa spirit kerja guru dan membangun kultur sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan (Rosyadi dan Pardjono, 2015: 126).

Thantawy dalam bukunya Manajemen Bimbingan dan Konseling menjelaskan bahwa Kepala Sekolah adalah sebagai penanggung jawab dalam pelaksanaan program pendidikan secara menyeluruh (termasuk di dalamnya program bimbingan dan konseling) di satuan pendidikan masing-masing. Kepala sekolah sebagai manajer sekolah mempunyai wewenang dan kewajiban dalam program bimbingan dan konseling (Hamsidar, 2010: 11). Ada beberapa hal yang diperlukan untuk menunjang kegiatan bimbingan dan konseling yang mana hal tersebut menjadi wewenang dari kepala sekolah. Beberapa hal tersebut diantaranya adalah: ketersediaan sarana dan prasarana, ketersediaan jam tatap muka secara formal antara guru BK dan siswa, pembagian tugas yang berseberangan dengan tugas guru BK,

#### *Peran Kepala Sekolah Dalam Program Bimbingan dan Konseling*

Kepala sekolah berperan untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana kemajuan proses dan hasil yang ingin mereka capai dalam bimbingan dan konseling. Kepala sekolah secara umum bertanggung jawab terhadap pengawasan dan koordinasi secara berkelanjutan mengenai perencanaan program kegiatan, pelaksanaan, pelaporan kegiatan BK, dan penyediaan instrumen/sarana pendukung layanan BK (Luddin, 2015: 223). Koordinasi yang dilaksanakan kepala sekolah hendaknya secara khusus membahas tentang permasalahan teknis pelaksanaan seperti penyusunan perencanaan dan program. Sarana dan prasarana yang diperlukan dalam layanan BK pun tentunya tidak akan tersedia jika tanpa ada peran dari kepala sekolah sebagai salah satu komite sekolah untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa layanan BK seperti bimbingan kelompok, bimbingan klasikal, konseling kelompok, dan konseling individu merupakan kegiatan yang memerlukan tempat dan waktu khusus dalam kegiatan bimbingan dan konseling. Permasalahan akan timbul apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak dipenuhi.

Berdasarkan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya dapat diketahui bahwa permasalahan tentang tidak tersedianya jam tatap muka antara guru BK dan siswa, kurangnya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru BK, dan kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk layanan BK masih terjadi di beberapa sekolah di Indonesia. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah maupun stakeholders lainnya terhadap bagaimana peran Guru BK di sekolah, Sehingga menjadikan layanan BK dianggap sebagai kegiatan yang tidak begitu penting dan disepelekan (Kamaruzzaman, 2016: 240). maka dari itu, kepala sekolah perlu mempunyai pemahaman yang menyeluruh tentang peran guru BK di sekolah.

Permendikbud Nomor 6 tahun 2018 tentang penugasan kepala sekolah menjelaskan bahwa tahap penyiapan calon kepala sekolah adalah sebagai berikut: 1) Pengusulan bakal calon kepala sekolah, 2) Seleksi bakal kepala sekolah, dan 3) Pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah (Permendikbud Nomor 6 tahun 2018). Pasal 7 ayat (2) dalam Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah adalah proses pemberian pengalaman teoretik dan praktik kepada calon kepala sekolah/madrasah yang telah lulus tahap rekrutmen dalam kurun waktu yang telah ditentukan, yakni kegiatan tatap muka selama minimal 100 jam dan praktik pengalaman lapangan minimal selama 3 bulan (Permendiknas Nomor 28 tahun 2010). Dapat diketahui dari sini bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) calon kepala sekolah telah memiliki standar dan syarat yang harus dipenuhi dan dilaksanakan secara sistematis.

Diklat calon kepala sekolah akan dilaksanakan dalam tiga tahap yaitu: dengan model “*In-Service Learning 1 - On-the Job Learning - In-Service Learning 2*” (Petunjuk Pelaksanaan DIKLAT Calon Kepala Sekolah, 2013). *In-Service Learning 1* (IN-1) yaitu pembelajaran melalui kegiatan tatap muka yang diselenggarakan minimal 70 jam pelajaran dan setiap jamnya terdiri dari 45 menit. Materi yang dibahas di dalamnya terdiri dari materi inti, materi inti, dan materi penunjang.

*On-the Job Learning (OJL)* adalah pembelajaran di lapangan dalam situasi pekerjaan yang nyata. Kegiatan OJL dilaksanakan di sekolah sendiri dan sekolah lain yang jenjangnya lebih tinggi atau sama sebanyak 200 jam pelajaran. Adapaun rincian jenis kegiatan dalam OJL dapat dilihat dari tabel 1 di bawah ini

Tabel 1. Kegiatan OJL

No.	Jenis Kegiatan pada OJL	Alokasi Waktu		
		Sekolah Sendiri	Sekolah Lain	Jumlah
1.	Rencana Tindak Kepemimpinan	40		40
	Supervisi Pembelajaran guru junior	20		20
	Penyusunan Perangkat Pembelajaran	40		40
	Tugas Mandiri/Kajian			
4.1	Mengkaji RKS	8	4	12
4.2	Mengkaji Pengelolaan Kurikulum	8	4	12
4.3	Mengkaji Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	4	2	12
4.4	Mengkaji Pengelolaan Sarpras	4	2	12
4.5	Mengkaji Pengelolaan Peserta Didik	4	2	12
4.6	Mengkaji Pengelolaan Keuangan	4	2	12
4.7	Mengkaji Pengelolaan Tenaga Administrasi	4	2	12
4.8	Mengkaji TIK dalam Pembelajaran	2	1	3
4.9	Mengkaji Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi	2	1	3
	Upaya Peningkatan Kompetensi di Sekolah Tempat Magang Berdasarkan AKPK		20	20
	Penyusunan Portofolio	10	10	20
	Jumlah	150	50	200

Sedangkan *In-Service Learning 2* (IN-2) adalah kegiatan tatap muka untuk mempresentasikan dan merefleksikan hasil *On the Job Learning*. Model ini dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang terpadu antara aspek pengetahuan kognitif dan pengalaman empirik sesuai dengan karakteristik peserta Diklat sebagai adult learner. Kegiatan ini juga merupakan penilaian portofolio calon kepala sekolah/madrasah. Penilaian juga dilakukan melalui presentasi hasil OJL dan refleksi pelaksanaan kegiatan tersebut sebagai upaya penonngkatan kompetensi calon kepala sekolah. Adapaun rincian kegiatan yang akan dilakukan pada *In-Service Learning* adalah sebagai berikut:

*Dwi Putranti, dkk (Peran Kepala Sekolah ....)*

Tabel 2. Mata Diklat OJL

No.	Mata Diklat	Jumlah Jam
1	Penjelasan Kriteria Kelulusan	1 JP
2	Presentasi Hasil On The Job Learning	10 JP
3	Penilaian Portofolio	14 JP
4	Refleksi Pelatihan	3 JP
5	Evaluasi	1 JP
6	Penutupan	1 JP
	Jumlah	30 JP

Demikianlah tahapan pendidikan dan pelatihan yang harus dijalani oleh calon kepala sekolah. Berbagai tahapan dan materi tersebut secara umum sudah dapat dikatakan sistematis dan baik. Akan tetapi, materi latihan tentang bimbingan dan konseling belum secara eksplisit dibahas atau mungkin hanya sebagai pelengkap saja. Pelatihan tentang bimbingan dan konseling sangat perlu untuk dimasukkan ke dalam program diklat calon kepala sekolah. Sehingga kepala sekolah mempunyai pemahaman dan persepsi yang baik tentang bimbingan dan konseling di sekolah. Komitmen dari Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS), Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK), dan badan diklat yang tersertifikasi sebagai penyelenggara pelatihan berperan penuh dalam pelatihan bimbingan dan konseling bagi calon kepala sekolah.

Jika berbagai tahap pelatihan yang telah disebutkan diatas ditujukan bagi calon kepala sekolah, maka seseorang yang telah menjadi kepala sekolah pun tetaplah harus melatih dan mengasah diri untuk dapat selalu mengembangkan kompetensinya sebagai pendidik profesional. Leonard berpendapat bahwa pendidikan adalah proses berkelanjutan (ongoing process) (Leonard, 2015: 194), maka pendidikan bagi kepala sekolah pun harus selalu dikembangkan. Pembinaan dan pengembangan kepala sekolah dapat diawali dengan uji kompetensi (UK), kemudian penilaian kinerja (PK), dan juga pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan (PKB) (Salmita, 2019). Tentunya dalam penerapan pembinaan dan pengembangan ini perlu dimasukkan penilaian dan pengembangan yang berkaitan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam bidang bimbingan dan konseling di sekolah.

Pihak sekolah pun perlu menerapkan model pengembangan profesionalitas seperti model *Job Embedded Professional Development* atau *Lesson Study* bagi guru BK, kepala sekolah, maupun tenaga pendidik lainnya, dimana para stakeholders dalam dunia pendidikan dapat saling berkoordinasi, menilai, mengevaluasi, dan konsultasi dengan pakar tentang pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah. Brown-Easton mengidentifikasi 12 format pelaksanaan JEPD yaitu: (1) Penelitian tindakan, (2) Diskusi kasus, (3) Pelatihan, (4) Kelompok kritis, (5) Peningkatan data assessment, (6) pengujian kerja peserta didik, (7) Implementasi rencana pembelajaran, (8) Lesson study, (9) Mentoring, (10) Portofolio, (11) Komunitas pembelajaran profesional (PLCs), dan (12) Study groups (Shaffer dan Brown, 2015: 118).

## Simpulan

Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan mengambil kebijakan adalah hal fundamental yang dibutuhkan oleh guru BK dalam menjalankan program bimbingan dan konseling di sekolah. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, guru, khususnya guru BK. Akan tetapi, Peranan kepala sekolah di beberapa sekolah di Indonesia belum berjalan dengan baik karna kepala sekolah

belum memahami secara utuh bagaimana urgensi dan peranan guru BK di sekolah, hal itu menyebabkan kesalahan persepsi terhadap layanan bimbingan dan konseling.

LPPKS, LPMP, PPPPTK, maupun sekolah dapat memberikan kebijakan yang bertujuan memberi solusi bagi permasalahan tersebut melalui; (1) Pemberian materi bimbingan dan konseling secara intensif dan menyeluruh bagi calon kepala sekolah melalui pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah, (2) Pengembangan dan pelatihan kepada kepala sekolah yang telah menjabat melalui uji kompetensi (UK), penilaian kinerja (PK), dan pengembangan keprofesian berkelanjutan khususnya berkaitan manajerial bimbingan dan konseling dan (3) Sekolah menerapkan model pengembangan profesionalitas seperti model Job Embedded Professional Development atau Lesson Study bagi guru BK, kepala sekolah, maupun tenaga pendidik lainnya, dimana para stakeholders dalam dunia pendidikan dapat saling berkoordinasi, menilai, mengevaluasi, dan konsultasi dengan pakar tentang pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah.

### Daftar Pustaka

- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Penataan Pendidikan Profesional Konselor dan Layanan Bimbingan Konseling dalam Jalur Pendidikan Formal*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Ekosiswoyo, Rasdi. 2007. Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 14 (2): 77-80.
- Hamsidar. 2010. *Peran Kepala Sekolah Dalam Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah Pertama 20 Pekanbaru*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Riau: FTK UIN SUSKA.
- Hedian, D. dan Yulianti, I. 2011. Pengaruh Kompetensi Guru Pembimbing, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Pada SMA Se-Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*. 5 (2): 71.
- Janson, C., Stone, C., dan Clark MA. 2009. Stretching Leadership: A Distributed Perspective For School Counselor Leader. *American School Counselor Association*. 13 (2): 98.
- Kurniawan, Bayu. 2017. *Kepuasan Kerja Memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pati*. Makalah Disajikan Dalam Seminar Nasional dan Call for Paper Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017, Hotel Grasia, Semarang, 9 Mei 2017.
- Kurniawan, Luky. 2015. Pengembangan Program Layanan Bimbingan dan Konseling Komprehensif di SMA. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*. 1 (1): 2.
- Leonard. 2015. *Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya*
- Luddin, Abu Bakar M. 2013. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Kegiatan Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Ilmu Pendidikan* 19 (2): 221.
- Nasrun. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan* 1 (2): 69.



- 
- Panduan Operasional Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling Di Sekolah Menengah Atas. 2016. Jakarta: Kemendikbud Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. 2010. Jakarta: Kemendiknas.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. 2017. Salinan Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 6 Tahun 2018 Tantang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. 2018. Jakarta: Kemendikbud
- Petunjuk Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah/Madrasah. 2013. Kemendikbud: LPPKS.
- Rosyadi, I. dan Pardjono. 2015. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 3 (1): 129
- Salmitya, Nina. 2019. *Menuju Kepala Sekolah Profesional* (Online), ([lppks.kemendikbud.go.id](http://lppks.kemendikbud.go.id)), diakses 22 Februari 2019).
- Setiyati, Sri. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. 22 (2): 209.
- Shaffer, L., dan K. T. Brown. 2015. Enhancing Teacher Competency Trough Co-Teaching and Embedded Professional Development. *Journal of Education and Training Studies*, 3 (3): 117-125.
- Supriyanto, A., dan Handaka, I. B. 2016. *Profesionalisme Konselor: Evaluasi Program Bimbingan dan Konseling Komprehensif Di Sekolah*. Makalah disajikan dalam Seminar Nasional LP3M, Surabaya, 5 November 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2005. Jakarta: Kemendiknas.
- Zamroni, E., dan Rahardo S. 2015. Manajemen Bimbingan dan Konseling Berbasis Permendikbud No 111 Tahun 2014. *Jurnal Konseling Gusjigang*. 1 (1): 1.