

Prosiding

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling *“Konseling Krisis”*



UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
Moral and Intellectual Integrity

27 Agustus 2016
Auditorium Kampus II UAD
DI. Yogyakarta

Editor :
Prof. Dr. Siti Partini S.,SU
Dr. Najlatun Naqiyah, M.Pd
Dr. Mumpuniarti, M.Pd
Dr. Soetarno, M.Pd

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL BIMBINGAN DAN KONSELING “Konseling Krisis”

ISBN : 978-602-60115-0-3

Ketua Editor :

Dr. Kusno Effendi, M.Si., M.Pd (Universitas Ahmad Dahlan)

Editor Ahli :

Prof. Dr. Siti Partini Suardiman, SU. (Universitas Ahmad Dahlan)

Dr. Najlatun Naqiyah, M.Pd (Universitas Negeri Surabaya)

Dr. Mumpuniarti, M.Pd (Universitas Negeri Yogyakarta)

Dr. Soetarno, M.Pd (Universitas Ahmad Dahlan)

Editor Pelaksana :

Wahyu Nanda Eka Saputra, M.Pd., Kons (Universitas Ahmad Dahlan)

Caraka Putra Bhakti, M.Pd (Universitas Ahmad Dahlan)

Agus Ria Kumara, M.Pd (Universitas Ahmad Dahlan)

Desain Sampul : Fajar Irfani Setyawan

Layout : Agus Supriyanto, M.Pd

Penerbit dan Redaksi:

Prodi Bimbingan dan Konseling

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan - Universitas Ahmad Dahlan

Kampus II UAD

Jl Pramuka 42 Sidikan, Umbulharjo, Yogyakarta

Telp: (0274) 563515, 511830, 379418, 371120

Fax (0274) 564604

Email: seminarnasionalbkquad@gmail.com

Cetakan Pertama: Agustus 2016

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan

Dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SAW, karena atas karunia-Nya, prosiding Seminar Nasional Konseling Krisis telah dilaksanakan pada Sabtu, 27 Agustus 2016 di ruang Auditorium Universitas Ahmad Dahlan, yang diselenggarakan oleh program studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan.

Seminar nasional ini diselenggarakan sebagai media sosialisasi dan komunikasi hasil penelitian maupun hasil pemikiran tentang teori dan praktik penyelenggaraan konseling krisis sebagai wujud penguatan profesi konselor di Indonesia. Seminar Nasional ini merupakan ajang tukar menukar informasi dan pengalaman, ajang diskusi ilmiah, dan peningkatan secara berkesinambungan penyelenggaraan layanan Bimbingan dan Konseling yang profesional dalam berbagai setting.

Prosiding ini memuat berbagai karya tulis dari hasil-hasil penelitian serta gagasan ilmiah tertulis tentang teori dan praktik konseling krisis. Makalah-makalah yang termuat dalam prosiding ini berasal dari mahasiswa, dosen, dan praktisi. Semoga penerbitan ini dapat digunakan sebagai acuan dan praktis penyelenggaraan layanan konseling krisis di Indonesia. Selain itu, besar harapan bahwa prosiding ini dapat memunculkan pemikiran-pemikiran baru terhadap pelaksanaan penelitian selanjutnya yang terkait konseling krisis. Akhir kata kepada semua pihak yang telah membantu, kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 27 Agustus 2016
Ketua Prodi Bimbingan dan Konseling
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Ahmad Dahlan

Dody Hartanto, M.Pd
NIY. 60090563

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Redaksi.....	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	v
Urgensi Konseling Krisis pada Masyarakat Indonesia (Najlatun Naqiyah)	1
Layanan Konseling Krisis bagi Anak Usia Dini Korban Bencana (Prima Suci Rohmadheny, Indah Setianingrum & Wahyu Nanda Eka Saputra)	10
Peran Konselor dalam Memberikan Layanan Konseling Komunitas bagi Korban Bencana Alam di Indonesia (Andika Ari Saputra)	17
Membangkitkan Motivasi Belajar Siswa untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP (Said Alhadi, Bambang Budi Wiyono, Triyono & Nur Hidayah)	23
Bimbingan dan Konseling bagi Peserta Didik Penyandang Autis (Aisha Nadya)	30
Peranan Filsafat Konstruktivisme dalam Pendidikan Bimbingan dan Konseling (Augusto da Costa, Fatah Hanurawan, Adi Atmoko & Immanuel Hitipiew)	41
Layanan Konseling Kelompok Teknik Restrukturisasi Kognitif untuk Menangani Trauma Pasca Bencana (Indana Zulfa & Ismi Komariatun Nisa)	51
Konseling Kelompok Berbasis Experiential Learning bagi Korban Bencana Alam yang Mengalami <i>Post-Traumatic Stress Disorder</i> (PTSD) (Santy Andrianie)	58
Konseling untuk Pemulihan Kondisi Remaja Eks Penyalahguna Narkoba (Silvia Yula Wardani)	68
Mengatasi <i>Mental Block</i> Pada Remaja melalui <i>Cognitive Therapy</i> (CT)..... (Noviyanti Kartika Dewi)	77

Bimbingan dan Konseling Islami sebagai Bagian Pendekatan bagi Remaja Pecandu Narkoba	86
(Ratna Fitriyani & Devi Trianasari)	
Konseling Psikoanalisis (Solusi yang Ditawarkan Menuju Remaja Sehat Tanpa Zat Psikoaktif)	96
(Yuanita Dwi Krisphianti & Muya Barida)	
Tinjauan Ekologis dan sebuah Pendekatan Kolaboratif sebagai Upaya Intervensi Problem Perilaku pada Remaja.....	105
(Ruly Ningsih)	
<i>Posttraumatic Growth</i> pada Pecandu Narkoba (Landasan Pengembangan Program Konseling Pecandu Narkoba pada Proses Rehabilitasi).....	113
(Nurlita Hendiani & Agus Supriyanto)	
Larangan Mengonsumsi Narkoba dalam Islam	122
(Amien Wahyudi)	
Pendekatan Feminisme melalui Layanan Konseling Krisis sebagai Intervensi Kekerasan dalam Pacaran	128
(Suvia Gustin & Hardi Prasetiawan)	
Peran Keluarga dalam Mengembangkan Potensi Anak Autism Spectrum Disorder	145
(Muya Barida & Yuanita Dwi Krisphianti)	
<i>Solution Focus Brief Group Counseling: Model Konseling untuk Mengurangi Perilaku Agresif Siswa</i>	159
(Dita Kurnia Sari)	
Manajemen Personel Bimbingan dan Konseling.....	173
(Dwi Putranti)	
Manajemen Amarah: Strategi untuk Mengurangi Perilaku Agresi Siswa Sekolah Menengah.....	180
(Erni Hestiningrum)	

MANAJEMEN PERSONEL BIMBINGAN DAN KONSELING

Dwi Putranti
Universitas Ahmad Dahlan
dwi.putranti@bk.uad.ac.id

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini adalah bagaimana dalam melakukan manajemen personel bimbingan dan konseling di sekolah. Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Data dari kementerian pendidikan 39% guru bimbingan dan konseling bukan berasal dari S-1 bimbingan dan konseling. Manajemen personil bimbingan dan konseling dimulai dengan (1) rekrutmen guru yaitu berlatar S-1 bimbingan dan konseling, (2) kesempatan oleh sekolah dalam pengembangan diri baik berupa *preservice training* dan *in service training*, (3) evaluasi keinerja guru bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dan pengawas dari dinas pendidikan.

Kata kunci: manajemen, personil, bimbingan, konseling

1. Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 konselor adalah pendidik. Profesi konselor sejajar dengan guru, dosen, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator, dan instruktur sebagai pendidik profesional. Masing-masing kualifikasi pendidik, termasuk konselor, memiliki ekspektasi kinerja yang unik. Ekspektasi kinerja konselor dalam menyelenggarakan pelayanan ahli bimbingan dan konseling senantiasa digerakkan oleh motif altruistik, sikap empatik, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan konseli, dengan selalu mencermati dampak jangka

panjang dari pelayanan yang diberikan (Permendiknas No. 27 tahun 2008).

Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Untuk mencapai pendidikan yang bermutu tidak cukup dilakukan melalui

transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi saja, tetapi harus didukung oleh peningkatan profesionalitas dan sistem manajemen tenaga kependidikan serta pengembangan kemampuan peserta didik untuk menolong diri sendiri dalam memilih dan mengambil keputusan demi pencapaian cita-citanya (Juntika, 2011).

Sekolah yang baik perlu diatur atau dimanajemen dengan baik. pengaturan tersebut mencakup semua sumber daya yang dimiliki sekolah tersebut. salah satu sumber daya sekolah adalah personal (guru baik PNS maupun bukan PNS, penjaga sekolah, dan tenaga administrasi). Agar personal sekolah tersebut dapat menjalankan hak dan kewajibannya dengan baik perlu suatu pengaturan, yaitu manajemen personalia.

Agar semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar, maka sebagai personalia atau pegawai yang bekerja pada suatu instansi haruslah mengetahui kewajiban dan hak sebagai pegawai, sehingga dalam pelaksanaan tugas akan dapat seimbang. Hal ini akan berpengaruh pada baik atau tidaknya kualitas pekerjaan personil tersebut. Sebagai contohnya, seorang guru bimbingan konseling yang mengetahui apa saja tugas dan kewajibannya maka dia akan dapat dengan mudah melaksanakan

perannya sebagai guru dan sebagai personil dari suatu instansi.

Tugas sekolah adalah memberikan pelayanan kepada siswa. Pelayanan yang dimaksud adalah pelayanan di bidang pendidikan. Pelayanan tersebut meliputi pelayanan ilmu pengetahuan, pelayanan bimbingan dan konseling serta pelayanan keterampilan. Sekolah dasar dikatakan baik apabila sekolah tersebut dapat memberikan pelayanan pendidikan yang baik kepada siswa. Pelayanan yang baik dapat diberikan kepada siswa apabila sekolah tersebut dimanaj dengan baik. Salah satu bagian yang dimanaj adalah personalia sekolah. Untuk itu diperlukan manajemen personalia (*management by people*). Apabila sekolah tersebut dapat mengatur personilnya dengan baik, maka masing-masing personil akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik pula.

Manajemen di sekolah khususnya manajemen personalia atau manajemen yang menangani tentang kepegawaian, karena nantinya setelah terjun ke dunia kerja yang diharapkan seorang guru akan dapat mengatur diri mereka sendiri sehingga mempermudah atasan dalam melaksanakan manajemen personalia. Oleh karena itu dalam pembahasan manajemen personalia dipaparkan mengenai pengadaan kepegawaian hingga pengaturan masa

pensiun serta berbagai kegiatan kepegawaian.

Manajemen personalia pendidikan diatur dalam rangka peningkatan mutu pendidikan ditunjang guru yang berkualitas.

Sehubungan dengan pengembangan SDM guru untuk peningkatan kualitas, Kartadinata (1997) mengemukakan bahwa “Pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat.”

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), yang antara lain diukur dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Perbaikan di bidang pendidikan dan kesehatan akan berdampak pada capaian pembangunan manusia. Hal ini mengingat indikator dalam indeks pembangunan manusia (IPM) oleh UNDP menempatkan pendidikan dan kesehatan sebagai indikator utama disamping indikator ekonomi. Pendek kata pembangunan manusia telah memberikan sumbangan terbesar bagi pencapaian keberlangsungan pembangunan (Lia Yulita, 2007).

Menurut data BPS (2012) posisi Indonesia dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tahun 2012 berada pada posisi 121 dari 187 negara. Posisi Indeks Persepsi Korupsi tahun 2012 berada pada posisi 118 dari 176 negara. Posisi daya saing Indonesia tahun 2012 berada pada peringkat ke-50 dari 144 negara, atau menurun 5 tingkat dibandingkan setahun sebelumnya. Jika dilihat peringkat untuk masing-masing pilar daya saing, maka posisi Indonesia terpuruk pada pilar efisiensi pasar tenaga kerja yaitu peringkat ke-120, disusul pilar kesiapan teknologis yang menempati peringkat ke-85, dan infrastruktur pada peringkat ke-78. Pilar terbaik untuk Indonesia hanya terletak pada ukuran pasar (16), lingkungan makroekonomi (25), dan inovasi (39).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bias diukur dan dianalisis dengan indeks kompetensi. Bahwa indeks kompetensi yang dikeluarkan oleh World Economic Forum pada tahun 2013, bahwa Indonesia menempati urutan ke-50 atau lebih rendah dari Singapura (ke-2), Malaysia (ke-20), dan Thailand (ke-30). Rendahnya kompetensi sumber daya Indonesia diperoleh dari faktor-faktor yang saling berkaitan seperti: (1) tenaga kerja/ahli profesi yang tidak memiliki kualifikasi mumpuni, (2) minimnya

pelaksanaan sertifikasi kompetensi, (3) belum sesuainya kurikulum di sekolah menengah dengan keahlian profesi (4) serta sumber daya manusia di Indonesia yang sangat berlimpah namun belum dapat dioptimalkan oleh pemerintah.

Salah satu indikator kemajuan pengembangan sekolah adalah dukungan SDM yang berkualitas. Salah satu SDM yang diperlukan di sekolah adalah guru bimbingan dan konseling. Peran guru bimbingan dan konseling cukup sentral dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Namun disisi lain ketersediaan personel bimbingan dan konseling tidak sesuai yang diharapkan. Hasil penelitian Depdikbud 2013, hampir 39% guru bimbingan dan konseling di Indonesia berlatar belakang bukan S-1 bimbingan dan konseling. Penelitian ini secara tidak langsung berdampak pada profesionalitas kinerja guru bimbingan konseling.

2. Pembahasan

A. Manajemen Personalia

Personalia ialah semua anggota organisasi yang berkerja untuk kepentingan organisasi yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, dan para wakil siswa/mahasiswa. Termasuk juga para

manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru (Suharsimi, 2009).

Yang dimaksud dengan manajemen personil adalah segenap proses penataan yang bersangkutan paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya yang dimaksud dengan segenap proses penataan adalah semua proses yang meliputi:

a. Perencanaan pegawai

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga pendidikan.

b. Cara memperoleh tenaga kerja yang tepat

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan rekrutment yaitu suatu upaya untuk mencari dan

mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang mempunyai kualifikasi baik maka perlu diadakan seleksi.

c. Cara menempatkan dan penegasan

Analisis jabatan metode dan teknik untuk mendapatkan data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan, menyajikan untuk program-program kelembagaan, kepegawaian serta ketatalaksanaan dan memberikan layanan pemanfaatan bagi pihak-pihak yang menggunakannya. Analisis jabatan ini meliputi tiga kegiatan:

- 1) Mengumpulkan data jabatan dan mengolahnya menjadi informasi jabatan.
- 2) Menyajikan informasi bagi program-program kelembagaan, ketenagaan dan ketatalaksanaan.
- 3) Memberikan layanan pemanfaatan informasi jabatan yang memerlukan.

Dari kegiatan analisis jabatan akan dihasilkan daftar tugas atau jabatan yang seharusnya dimiliki sekolah, uraian tugas setiap jabatan dan prosedur bagaimana setiap tugas dikerjakan sebagai contoh melalui analisis jabatan akan diketahui

Jumlah jenis dan kualifikasi guru yang diperlukan sekolah.

d. Cara pembinaan dan pengembangannya

Sebagai suatu organisasi yang bertumbuh, lembaga pendidikan selalu membutuhkan perhatian ke dalam yaitu terhadap dirinya sendiri. Perhatian itu tertuju pada usaha untuk mempertahankan kelangsungan. hidup, peningkatan dan agen pembaharuan. Salah satu aktivitas untuk mencapai usaha itu ialah dengan melakukan pengembangan personalia pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pegawai/ karyawan tidak mungkin statis tetapi harus dinamis serta senantiasa berusaha untuk dapat ditingkatkan prestasi/hasil kerjanya, karir serta jabatannya. Untuk itulah kegiatan pengembangan pegawai akan terjadi baik di lingkungan pegawai negeri maupun swasta. Meskipun seorang pegawai telah memiliki bekal pengetahuan serta ketrampilan sebagai “*preservice training*” namun demi efektivitas dan efisiensi serta peningkatan produktivitas kerjanya maka kemampuan serta ketrampilannya perlu terus dikembangkan dan ditingkatkan melalui “*in service training*”.

Program *in service training* dapat melingkupi berbagai kegiatan seperti mengadakan aplikasi kursus, ceramah -

ceramah, workshop, seminar - seminar, mempelajari kurikulum, *survey* masyarakat, demonstrasi-demonstrasi mengajar menurut metode-metode baru, fieldtrip, kunjungan-kunjungan ke sekolah-sekolah di luar daerah dan persiapan-persiapan khusus untuk tugas-tugas baru. Jadi *in service training* ialah segala kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan (pengawas, kepala sekolah, penilik sekolah, guru dan sebagainya) yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru-guru dalam menjalankan tugas kewajibannya.

e. Cara evaluasinya

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang dikemukakan di atas, diperlukan sistem penilaian tenaga kependidikan secara transparan, obyektif dan akurat. Penilaian ketenagaan ialah usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui secara formal (*conduite*) maupun informal (*manajerial supervision*) untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan pegawai.

f. Cara pemutusan hubungan kerja

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil

dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai.

B. Implikasi Pada Bimbingan dan Konseling

1) Perencanaan

Sesuai Permendiknas 2008 Tentang Standar Kompetensi Akademik dan Kualifikasi Konselor dan diperluas Permendikbud no 111 Tahun 2014 tentang bimbingan dan konseling di pendidikan dasar dan menengah. Jabatan guru bimbingan dan konselor atau konselor adalah lulusan S-1 Bimbingan dan Konseling. Kedua regulasi ini sebagai pijakan Badan kepegawaian dan sekolah dalam merekrutmen guru bimbingan dan konseling di sekolah.

2) Pembinaan dan Pengembangan

Sejalan dengan kebijakan Uji Kompetensi Guru, Penilaian Kinerja Guru serta Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan, guru bimbingan dan konseling senantiasa di dorong untuk mengembangkan profesionalitasnya. Pembinaan kualitas guru dilakukan kepala sekolah dan pengawas bimbingan dan konseling. Kepala sekolah diharapkan memberikan ruang gerak bagi guru untuk melaksanakan layanannya, serta memahami secara utuh fungsi konselor. Sekolah memberikan kesempatan bagi guru bimbingan dan konseling untuk melakukan

pengembangan diri baik berupa seminar, workshop serta penelitian.

3) Evaluasi

Evaluasi kinerja guru bimbingan dan konseling dilakukan oleh Pengawas bimbingan dan konseling dari dinas pendidikan. Pengawas hendaknya berlatar pendidikan bimbingan dan konseling sehingga dapat melakukan fungsi supervisi secara komprehensif. Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan borang Penilaian Kinerja guru Bimbingan dan Konseling.

3. Kesimpulan

Pengembangan pendidikan dipengaruhi pada penyiapan sumber daya manusia. Salah satu sumber daya pendidikan adalah guru bimbingan dan konseling. Guna menjamin mutu pendidikan berkualitas, manajemen personil bimbingan dan konseling dimulai dengan (1) rekrutmen guru, (2) kesempatan pengembangan diri baik preservice training dan in service training, (3) evaluasi keinerja guru bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dan pengawas dari dinas pendidikan.

Daftar Pustaka

Arikunto, S., & Yuliana, L. 2008. Manajemen pendidikan. *Yogyakarta: Aditya Media.*

Depdikbud. 2013. *Data Jumlah Guru Bimbingan dan Konseling di Indonesia.* Makalah. Disampaikan pada Seminar Nasional *Reposisi BK di Kurikulum 2013* di Universitas Negeri Semarang.

Indonesia, P. R. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Mulyasa, E. 2002. *Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi, dan implementasi.* Remaja Rosdakarya.

Nurihsan, J. 2011. Membangun peradaban bangsa indonesia melalui pendidikan dan bimbingan komprehensif yang bermutu. Pidato Pengukuhan Guru Besar. Universitas Pendidikan Indonesia.

Permendiknas No 27 Tahun 2008. Standar Kompetensi Akademik dan Kualifikasi Konselor.

Permendikbud No 111 Tahun 2014 Tentang Bimbingan dan konseling Pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah.