

LoA 1 Juli 2022



**JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT BORNEO
UNIVERSITAS BORNEO TARAKAN**

Jalan Amal Lama Nomor 1, Tarakan Telepon: 08115307023 Fax: 0551 – 2052558
Laman: <http://jurnal.borneo.ac.id/index.php/jpmbSurel>: jpmb.ubt@gmail.com



SURAT KETERANGAN
025/UN51.9/JPMB/2022

Redaksi Jurnal Pengabdian Masyarakat Borneo Universitas Borneo Tarakan dengan inimerangkan bahwa artikel berikut ini:

Judul : **PELATIHAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
(MSD) BIDANG BIMBINGAN DAN KONSELING PADA
SATUAN PENDIDIKAN FORMAL MADRASAH ALIYAH DI
KOTA BANJARMASIN**

Penulis : 1. Husnul Madihah.
2. Jarkawi.
3. Sanjaya.

Instansi : Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Telah menerima untuk diterbitkan pada Jurnal Pengabdian Masyarakat Borneo (JPMB) dengan PISSN : 2615-4323 E-ISSN : 2579-9797
Volume 6 No. 2 Edisi Agustus 2022 Artikel sedang di *review* oleh *reviewer* Jurnal Pengabdian Masyarakat Borneo (JPMB).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Tarakan, 01 Juli 2022Redaksi,



Nurasmı, S.Pd., M.Si

NIDN 0012068703

Artikel Publis

**PELATIHAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA (MSD) BIDANG
BIMBINGAN DAN KONSELING PADA SATUAN PENDIDIKAN FORMAL
MADRASAH ALIYAH DI KOTA BANJARMASIN**

Husnul Madihah¹, Jarkawi², Sanjaya³

^{1,2,3}*Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Kalimantan (Uniska MAB) Jalan Adyaksa No 2 Banjarmasin*

*Penulis Korespondensi: madihah.alkareem@gmail.com

*e-mail Korespondensi: jarkawi010462@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan permasalahan yang penting dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling pada lembaga pendidikan formal, karena permasalahan yang dihadapi bukan saja masalah sarana prasarana, metode, tehnik, dan media layanan, tetapi permasalahan sumber daya manusia sebagai tenaga profesional yang menjalankan pengelolaan pelayanan bimbingan dan konseling dalam rangka mengoptimalkan perkembangan peserta didik agar perkembangan peserta didik sesuai dengan tingkat perkembangannya. Pada prinsipnya tidak ada satuan pendidikan yang tidak membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang bisa dikenal dengan istilah Human Resource (HR). Pada bidang Human Resource yang bertanggung jawab dalam mengurus berbagai kebutuhan satuan pendidikan berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). **Metode:** metode berupa modul, meliputi pembelajaran: 1. Mulai diri sendiri, 2. Eksplorasi Konsep, 3. Diskusi, yaitu meliputi pelaksanaan pemetaan dan analisis permasalahan, perencanaan program, desain program pemberdayaan sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan Formal. **Hasil:** Guru Bimbingan dan Konseling mampu merefleksikan pengalamannya tentang program pemberdayaan di sekolah yang berdampak pada murid, GBK memahami bentuk-bentuk program pemberdayaan SDM bidang Bimbingan dan Konseling di madrasah/sekolah, GBK mengidentifikasi tahapan membuat program pemberdayaan SDM bidang Bimbingan dan Konseling di madrasah/sekolah, GBK memahami proses perencanaan program sampai dengan pelaporan dengan menggunakan strategi Monitoring, Evaluasi, Learning dan Reporting (MELR) dan mengidentifikasi manajemen Pemberdayaan dari sebuah program pemberdayaan SDM bidang Bimbingan dan Konseling di madrasah/sekolah. **Diskusi:** GBK mengasah keterampilannya dalam menganalisis kasus dengan menggunakan manajemen Pemberdayaan SDM.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Sumber Daya Manusia, Satuan Pendidikan Formal, Guru BK

ABSTRACT

The problem of empowering Human Resources (HR) is an important problem in the implementation of guidance and counseling services at formal educational institutions, because the problems faced are not only problems of infrastructure, methods, techniques, and service media, but also problems of human resources as professionals who carry out the management of guidance and counseling services in order to optimize the development of students so that the development of students is in accordance with their level of development. In principle, there is no educational unit that does not require human resource management which can be known as Human Resource (HR). In the field of Human Resources who is responsible for managing the various needs of the educational unit related to the empowerment of human resources (HR). Method: the method is in the form of a module, including learning: 1. Start yourself, 2. Concept exploration, 3. Discussion, which includes the implementation of mapping and problem analysis, program planning, design of human resource empowerment programs in the field of guidance and counseling in formal education units. Results: Guidance and Counseling teachers are able to reflect on their experiences of empowerment programs in schools that have an impact on students, GBK understands the forms of human resource empowerment programs in the Guidance and Counseling sector in madrasah/schools, GBK identifies stages of creating a human resources empowerment program in the field of Guidance and Counseling in madrasah/ In schools, GBK understands the program planning process to reporting by using the Monitoring, Evaluation, Learning and Reporting (MELR) strategy and identifying the Empowerment management of an HR empowerment program in the field of Guidance and Counseling in madrasah/schools. Discussion: GBK honed his skills in analyzing cases using HR Empowerment management.

Keywords: Empowerment, Human Resources, Formal Education Units, Counseling Teachers

(1) PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan permasalahan yang penting dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling pada lembaga pendidikan formal, karena permasalahan yang dihadapi bukan saja masalah sarana prasarana, metode, tehnik, dan media layanan, tetapi permasalahan sumber daya manusia sebagai tenaga professional yang menjalankan pengelolaan pelayanan bimbingan dan konseling dalam rangka mengoptimalkan perkembangan peserta didik agar perkembangan peserta didik sesuai dengan tingkat perkembangannya. Sumber daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. (P. Siagian: 1994).

Manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan pelayanan bimbingan dan konseling adalah suatu pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir tenaga pelayanan bimbingan dan konseling atau guru bimbingan dan konseling serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasi belajar pada sebuah satuan pendidikan. Diungkapkan Cascio (2003) bahwa “ Setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan

hal-hal seperti pengangkatan staf, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan”.

Dalam menjalankan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten di bidang pelayanan bimbingan dan konseling. Agar kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling berjalan efektif dan efisien serta produktif sehingga tujuan atau target sasaran untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal maka diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam pelayanan bimbingan dan konseling. Menurut Ulrich dan Lake (1990) sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas lembaga yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru.

Pada prinsipnya tidak ada satuan pendidikan yang tidak membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang bisa dikenal dengan istilah *Human Resource (HR)*. Pada bidang *Human Resource* yang bertanggung jawab dalam mengurus berbagai kebutuhan satuan pendidikan berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan

pelayanan bimbingan dan konseling dapat berjalan lebih efektif, efisien, produktif dan kreatif.

Tantangan permasalahan sumber daya manusia dalam pelayanan bimbingan dan konseling dapat terlihat pada satuan pendidikan yakni masih adanya sumber daya manusia yang bukan dari orang yang berkompoten di bidang pelayanan bimbingan dan konseling, rekrutmen sumber daya manusia tidak optimal seleksinya bahkan yang direkrut bukan ahli pada bidang pelayanan bimbingan dan konseling, pengembangan karir sumber daya manusia juga belum optimal terlihat anggaran satuan pendidikan yang dibuat dalam rencana kegiatan, belum optimalnya, dan juga untuk pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensinya juga belum optimal

Mengkaji pengelolaan sumberdaya manusia dalam pelayanan bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan perlu dikaji melalui suatu penelitian, agar pelayanan bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan dapat dilihat secara riil dilapangan. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada satuan pendidikan formal dan Apakah manajemen sumber daya manusia berjalan efektif, efisien, produktif serta kreatif, baik pada aspek perencanaan sumber daya manusia,

rekrutmen, dan pengembangan karir pada satuan pendidikan formal

(2) METODE

Metode yang digunakan dalam pengabdian masyarakat ini yaitu berupa modul yang telah dirancang oleh tim. Metode ini dipilih karena sangat cocok dengan program pengabdian masyarakat sebagai panduan peserta pelatihan pemberdayaan sumber daya manusia (msd) bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan formal Madrasah Aliyah di kota Banjarmasin

Modul tersebut mengajak bapak ibu guru Bimbingan dan Konseling untuk membayangkan pengembangan karir kedepan yang dapat memandirikan dan meningkatkan kompetensi professional dan paedagogik dalam pelaksanaan pelayanan Bimbingan dan Konseling di Madrasah Aliyah yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu layanan yang diberikan kepada peserta didik agar peserta didik berkembang sesuai komptensi dan tahapan perkembangannya. Langkah awal dalam pembahasan modul ini, bapak ibu diajak untuk mengingat kembali apa yang sudah dilakukan selama ini, yaitu bagaimana guru Bimbingan dan Konseling dapat memetakan pemanfaatan dan pengelolaan potensi yang dimiliki diri dan madrasah/sekolah untuk pengembangan karir bapak ibu. Ketajaman

Indikator	Sub Indikator	Deskriptor
Pemetaan	SDM	Terpetakan dengan baik permasalahan SDM, Rekrutmen, Pengembangan karir
	Rekrutmen	
	Pengembangan	
Analisis	Data SDM	Tersusunnya draft Strategi pemberdayaan SDM, Rekrutmen, Pengembangan karir
	Data Rekrumen	
	Data Pengembangan	
Perencanaan Program	SDM	Tersusunnya draft perencanaan pemberdayaan SDM, Rekrutmen, Pengembangan karir
	Rekrumen	
	Pengembangan	
	Data SDM	
Desain Program	SDM	Tersusunnya draft Desain pemberdayaan SDM, Rekrutmen, Pengembangan karir
	Rekrutmen	
	Pengembangan	
	Data SDM	

Tabel 1

bapak ibu memetakan potensi yang dimiliki diri dan sekolah, Bapak/Ibu guru Bimbingan dan Konseling tentu sudah mampu menggambarkan bagaimana pemanfaatan sumber daya dapat dijadikan

program sekolah dan program pribadi yang berdampak.

Untuk itu, sub bagian membahas tentang prioritas kebutuhan, masalah dan kebutuhan sekolah dan kebutuhan bapak ibu Guru BK tentang bentuk-bentuk program, tahapan pengelolaan program yang efektif dan berdampak, serta mengevaluasi praktik yang selama ini dijalankan di sekolah dan pribadi. Kemampuan merancang dan mengelola program pemberdayaan ini dibekali dengan pengetahuan tentang manajemen pemberdayaan SDM, sehingga Guru BK mampu melakukan monitoring dan evaluasi program yang sudah dirancang. Proses psikoedukasi ini dapat memberikan pengalaman baru dan membuka cakrawala berpikir yang lebih luas lagi, dan lebih mengedepankan perencanaan program yang berdampak pada peserta didik, agar Guru BK tetap semangat dalam berkreasi dan berinovasi membuat program pemberdayaan SDM yang berdampak pada peserta didik

Pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 7 Maret 2022 berlokasi diruang Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK) merupakan organisasi atau wadah kegiatan profesional para guru BK yang berlokasi Madrasah Aliyah Negeri 3 Banjarmasin

Alamat : Jl Batu Benawa 61 RT 012
Banjarmasin

Sumber data yang diperoleh dari ketua MGBK dan Guru BK di lima Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin. Sumber lainnya berupa buku, artikel *MELR: Monitoring, Evaluation, Learning, Reporting* (Monitoring, Evaluasi Pembelajaran, Laporan

Analisa data kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini meliputi pelaksanaan pemetaan dan analisis permasalahan, perencanaan program, desain program pemberdayaan sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan Formal. Pelaksanaan membagikan lembar kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia dalam bidang Bimbingan dan Konseling berupa desain pemetaan permasalahan SDM, rekruemen, pengembangan karir, menganalisis hasil pemetaan, perencanaan program pemberdayaan, merencanakan program rekruemen, mendesain perencanaan program pengembangan karir. Mendesain program pemberdayaan

Khalayak Sasaran

Khalayak sasaran adalah Guru Bimbingan dan Konseling di lima di Kota Banjarmasin. Kegiatan Program Kemitraan Masyarakat ini difokuskan pada guru Bimbingan dan Konseling di lima Mitra,

yaitu Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin. Mitra menyediakan tempat dan sumber daya manusia yang siap dilatih dan bersedia monitoring dan evaluasi, pendampingan dan penilaian atas capaian program yang telah dilaksanakan antara tim pengusul terhadap mitra. Tim pengusul memfasilitasi dan mendampingi serta membina mitra dari mulai awal hingga akhir program.

Mitra dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat yang telah dilaksanakan adalah MGBK dari lima Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin. Prioritas peserta yang telah diikuti sertakan dalam kegiatan ini adalah guru-guru BK Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin dengan jumlah peserta sebanyak 15 orang. Mitra telah mengusulkan nama-nama peserta kegiatan dengan kriteria yang sudah ditentukan.

Sedang fokus permasalahannya pengabdian kepada masyarakat dengan pelatihan pemberdayaan sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan formal adalah:

1. Kurangnya optimal pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam pengembangan karir pada bidang bimbingan dan konseling
2. Sistem rekrutmen dalam memberdayakan Sumber Daya Manusia belum tersistematis dengan baik

Diterima: Juni 2022
 Disetujui: Juli 2022
 Dipublikasikan: Agustus 2022

3. Kurangnya mendapatkan pelatihan dalam pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada bidang bimbingan dan Konseling

(3) HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pelatihan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Msd) Bidang Bimbingan Dan Konseling Pada Satuan Pendidikan Formal Madrasah Aliyah Di Kota Banjarmasin dengan rincian materi yang dituangkan dalam Tabel 2 berikut ini:

N o	Tema Materi	Judul Materi	Narasumber
1.	Pembelajaran 1	Mulai dari Diri	TIM
2.	Pembelajaran 2	Eksplorasi Konsep	TIM
3.	Diskusi	Farum Diskusi	TIM

Tabel 2 Materi Kegiatan

Berdasarkan tabel 2 kegiatan pelaksanaan kegiatannya dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Pembelajaran 1 Mulai Dari Diri.

Pada sesi pembelajaran ini Guru Bimbingan dan Konseling diajak untuk kembali menggali pengetahuan dan pengalamannya tentang program pemberdayaan SDM yang sudah dibuat oleh madrasah/sekolah dengan berupa pertanyaan pemantik dari tim, yaitu:

<p>Apa yang menjadi harapan sebagai guru Bimbingan dan Konseling dalam memaksimalkan potensi sekolah untuk dijadikan program pemberdayaan SDM sekolah yang berdampak pada peserta didik ?</p>	<p>Pengetahuan, pengalaman, dan manfaat apa saja yang ingin Guru BK dapatkan dari pelatihan berdasarkan panduan dari modul ini?</p>
<p>Tanggapan Peserta: Menjadi harapan guru Bimbingan dan Konseling dalam memaksimalkan potensi sekolah untuk dijadikan program pemberdayaan SDM sekolah yang berdampak pada peserta didik, adalah</p> <p>1).Evaluasi atau analisis kekurangan, kebutuhan, dan keadaan guru BK</p> <p>2).Mendata dan menganalisis kebutuhan akan Guru BK, seperti kualifikasi guru BK yang dibutuhkan, fasilitas, dan</p>	<p>Tanggapan Peserta: Meengharapkan pelatihan program pemberdayaan di sekolah yang berdampak pada murid ini rutin dilaksanakan, agar Guru Bk mengingat dan mengevaluasi pengalamannya sendiri terkait program pemberdayaan SDM di sekolah yang berdampak pada murid</p>

biaya. 3). Sekolah mengambil alternatif untuk memberdayakan guru BK 4). Sekolah/ madrasah melakukan perencanaan atau pembuatan program yang membantu dalam pemenuhan kebutuhan dan tugas guru BK seperti pengadaan guru BK baru dan program internal sekolah/ madrasah serta pembinaan 5). Implementasi atau pelaksanaan terhadap perencanaan kebutuhan guru BK.	
Peran Fasilitator: <ul style="list-style-type: none"> ○ Fasilitator akan memastikan kesiapan dan komitmen GBK memasuki fase-fase selanjutnya ○ Fasilitator memastikan GBK mengumpulkan tugasnya sebelum batas tanggal akhir pengumpulan 	

Tanggapan Guru BK dari pertanyaan pematik tersebut dengan menggunakan

pengetahuan dan pengalaman yang miliki selama ini tentang program pemberdayaan yang berdampak kepada peserta sekolah adalah Guru BK mampu mengingat dan mengevaluasi pengalamannya sendiri terkait program pemberdayaan SDM di sekolah yang berdampak pada murid



Gambar 1 Pengabdian

2. Pembelajaran 2 Eksplorasi Konsep

Pada tahap eksplorasi konsep ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti tahapan membuat program pemberdayaan SDM yang berdampak pada murid mulai dari perencanaan hingga monitoring dan evaluasi. Untuk lebih mempertajam pemahaman tentang program pemberdayaan SDM yang berdampak pada murid sekolah yang berdampak pada murid Guru BK disugahi video tentang bentuk-bentuk program sekolah yang berdampak pada murid. Setelah menonton video ini diharapkan dapat mengidentifikasi apakah program pemberdayaan SDM yang berdampak pada murid yang selama ini dibuat sudah berdampak pada murid. Setelah mengetahui bentuk program pemberdayaan SDM yang berdampak pada

murid, selanjutnya diberikan keterampilan tentang tahap-tahap membuat program pemberdayaan SDM yang berdampak pada murid dalam sebuah video animasi. Setelah menonton video animasi tentang tahapan membuat program pemberdayaan SDM yang berdampak pada murid, mulai merancang program pemberdayaan SDM yang berdampak pada murid di sekolah yang berdampak pada murid.

Di akhir sesi eksplorasi konsep ini, diberikan materi yang berbentuk artikel yang mengupas tentang strategi monitoring, evaluasi, pembelajaran, dan pelaporan. Artikel MELR: Monitoring, Evaluation, Learning, Reporting (Monitoring, Evaluasi Pembelajaran, Laporan) .



Gambar 2. Pengabdian

Monitoring dan evaluasi adalah suatu aktivitas yang sangat penting untuk mendukung tercapainya suatu tujuan dari proyek atau program yang dilakukan. Kertsy Hobson, dkk (2013) dalam buku yang berjudul “*A Step by Step Guide to Monitor and Evaluation*”, Hobson dkk menjelaskan bahwa monitoring adalah proses menghimpun informasi dan analisis

internal dari sebuah proyek atau program. Evaluasi adalah sebuah penilaian *retrospektif* secara periodik pada satu proyek atau program yang telah selesai. Biasanya kegiatan evaluasi melibatkan penilai luar yang independent.

Dr Roger Greenaway seorang ahli di bidang pelatihan guru dan sebagai fasilitator merancang kerangka kerja pembelajaran (*Learning*) melalui empat tingkat model. Keempat F adalah:

- Fact* (Fakta): Catatan objektif tentang apa yang terjadi
- Feeling* (Perasaan): Reaksi emosional terhadap situasi
- Finding* (Temuan): Pembelajaran konkret yang dapat diambil dari situasi tersebut
- Future* (Masa Depan): Menyusun pembelajaran digunakan di masa depan

Model ini dapat digunakan untuk berpikir dan merefleksikan situasi dan dapat membantu menyusun refleksi tertulis. Model ini mudah diingat dan membahas aspek utama dari apa yang perlu dipertimbangkan ketika meninjau suatu pengalaman. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari refleksi perlu ditinjau kembali pemikiran yang dimiliki.

Pemberdayaan merupakan sesuatu yang memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. beberapa tipe

Pemberdayaan di lembaga pendidikan, meliputi:

- a. Pemberdayaan Strategis, merupakan Pemberdayaan yang berpengaruh terhadap kemampuan organisasi mencapai tujuan
- b. Pemberdayaan Keuangan, merupakan Pemberdayaan yang mungkin akan berakibat berkurangnya aset
- c. Pemberdayaan operasional, merupakan Pemberdayaan yang berdampak pada kelangsungan proses manajemen
- d. Pemberdayaan pemenuhan, merupakan Pemberdayaan yang berdampak pada kemampuan proses dan prosuderal internal untuk memenuhi hukum dan peraturan yang berlaku
- e. Pemberdayaan Reputasi, merupakan Pemberdayaan yang berdampak pada reputasi dan merek lembaga. (Princewatercoper, 2003) Pada akhirnya perubahan-perubahan yang dilakukan sekolah akan menimbulkan suatu Pemberdayaan, namun tidak melakukan perubahan pun merupakan sebuah Pemberdayaan oleh karena itu setiap sekolah harus mengidentifikasi Pemberdayaan dan merencanakan pengelolaannya. Apabila semua sekolah dapat menerapkan manajemen Pemberdayaan maka

setiap kerugian akan dapat diminimalisir. Adapun tahapan manajemen Pemberdayaan adalah sebagai berikut:

- 1).identifikasi jenis Pemberdayaan,
- 2).pengukuran Pemberdayaan,
- 3).melakukan strategi dalam pengendalian Pemberdayaan melakukan evaluasi terus-menerus, maju dan berkelanjutan Untuk menambah pemahaman

Selesai tahap Eksplorasi Konsep ini GBK memahami bentuk-bentuk program pemberdayaan SDM bidang Bimbingan dan Konseling di madrasah/sekolah,, GBK mampu mengidentifikasi tahapan membuat program pemberdayaan SDM bidang Bimbingan dan Konseling di madrasah/sekolah, GBK mampu memahami proses perencanaan program sampai dengan pelaporan dengan menggunakan strategi Monitoring, Evaluasi, *Learning* dan *Reporting* (MELR) dan mengidentifikasi manajemen Pemberdayaan dari sebuah program pemberdayaan SDM bidang Bimbingan dan Konseling di madrasah/sekolah

3. Forum Diskusi:

Pada sesi pembelajaran forum diskusi menggunakan LMS yang disediakan, dengan tujuan Guru Bimbingan dan Konseling kembali mengeksplorasi konsep melalui forum diskusi tertulis dengan studi

kasus di bawah ini yang dikaitkan dengan materi manajemen Pemberdayaan. Sebelum melakukan diskusi secara asinkronus, Guru Bk sudah membaca dan memahami studi kasus yang diberikan. Diskusi ini bertujuan untuk mengembangkan pemahaman bersama tentang manajemen pemberdayaan pada pengelolaan program, berpikiran terbuka (*open-minded*) dan saling menghormati. Guru BK mengemukakan pendapat pribadi, pandangan pribadi, tanggapan, juga respon atau menjawab hal-hal yang sedang didiskusikan secara tertulis. Peserta memberikan tanggapan, respon atau masukan untuk pendapat peserta lainnya.



Gambar 3. Pengabdian

Peran fasilitator memastikan GBK sudah membaca dan memahami studi kasus yang sudah diberikan, menginfokan kembali tentang aturan forum diskusi, sebelum forum diskusi dimulai, memberikan pertanyaan-pertanyaan pemantik untuk mengkonsolidasi pemahaman mereka tentang manajemen Pemberdayaan pada pengelolaan program sekolah yang berdampak pada murid, mendorong agar GBK bersama-sama menarik kesimpulan dari pembelajaran,

menginformasikan bahwa di akhir sesi, GBK diminta untuk membuat rencana pengelolaan program yang berdampak pada murid secara berkelompok. Sehingga pada forum diskusi ini Guru BK mampu menganalisis studi kasus mengenai manajemen Pemberdayaan.

(4) KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan telah berhasil dengan baik, Guru BK sebagai khalayak sasaran sangat antusias dalam mengikuti setiap tahapan kegiatan pelatihan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (MSD) Bidang Bimbingan dan Konseling pada Satuan Pendidikan Formal.

Pelatihan cara Guru BK untuk kembali menggali pengetahuan dan pengalamannya tentang program pemberdayaan SDM, GBK memahami bentuk-bentuk program pemberdayaan SDM bidang Bimbingan dan Konseling di madrasah/sekolah,, GBK mampu mengidentifikasi tahapan membuat program pemberdayaan SDM bidang Bimbingan dan Konseling di madrasah/sekolah, GBK mampu memahami proses perencanaan program sampai dengan pelaporan dengan menggunakan strategi Monitoring, Evaluasi, *Learning* dan *Reporting* (MELR) dan mengidentifikasi manajemen Pemberdayaan dari sebuah program pemberdayaan SDM bidang Bimbingan dan

Konseling di madrasah/sekolah dan di forum diskusi mengajak GBK mampu menganalisis studi kasus mengenai manajemen Pemberdayaan dalam forum diskusi

SARAN

Mengingat besarnya manfaat kegiatan pengabdian pada masyarakat ini, maka selanjutnya perlu:

1. Mengadakan sosialisasi dan pelatihan serupa dengan materi yang sama sebagai kelanjutan dari isi modul, seperti Ruang Kolaborasi, Demonstrasi Kontekstual, Koneksi Antar materi dan Aksi Nyata
2. Adanya kesinambungan kegiatan pelatihan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (MSD) Bidang Bimbingan Dan Konseling pada satuan pendidikan formal pada madrasah/sekolah lain di Kalimantan Selatan, sehingga Guru-Guru BK terampil membuat perencanaan program sekolah yang berdampak pada murid

(5) UCAPAN TERIMA KASIH

Pemberdayaan SDM (Guru Bimbingan dan Konseling) merupakan rangkaian kegiatan Tridarma bidang Pengabdian Pada Masyarakat sebagai suatu target luaran dari kebijakan Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat Uniska MAB yang mensponsori pendanaan dari APBU Uniska MAB tahun anggaran 2022

Kebijakan luaran yang ditargetkan Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Uniska MAB dalam rangka peningkatan kualitas penelitian dan pengajaran dosen sejalan dengan Visi Misi Uniska MAB untuk menuju Universitas berkelas Internasional pada tahun 2031.

Program Pengabdian Pada Masyarakat didanai melalui APBU Uniska MAB tersebut bertujuan disamping untuk mendorong para dosen dilingkungan Uniska MAB untuk mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan kepada masyarakat, namun juga untuk membangun masyarakat menjadi mandiri dan tumbuh berkembang kearah kemajuan dan kesejahteraan yang rahmatan lil alamin.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam bidang pendidikan formal yakni guru Bimbingan dan Konseling di Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin agar dapat berkembang lebih optimal seiring dengan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan teknologi dan komunikasi dewasa ini

Kami Ucapkan terima dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Rektor beserta jajarannya, Ketua PPM, Kepala Sekolah Ketua MGBK, Guru-Guru BK Madrasah Aliyah dikota Banjarmasin yang telah bekerja keras dan berkontribusi positif mewujudkan pelaksanaan program

Pengabdian Pada Masyarakat Uniska MAB.
Semoga Allah Yang Maha kuasa senantiasa memberkati upaya yang kita lakukan demi Bimbingan dan Konseling. Amin.

Semoga proses psikoedukasi ini dapat memberikan pengalaman baru dan membuka cakrawala berpikir yang lebih luas lagi, dan lebih mengedepankan perencanaan program yang berdampak pada peserta didik. Tetap Semangat dalam berkreasi dan berinovasi membuat program pemberdayaan SDM yang berdampak pada peserta didik

(6) DAFTAR PUSTAKA

- Goetsch D.L. and S.Davis, (1994), *Introduction to Total Quality : Quality, Productivity, Compositiveness*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall International, Inc.
- Hobson, K., Ruth, M., Jo, H. (2013). *A Step by Step Guide to Monitor and Evaluation*. Diakses dari <http://www.geog.ox.ac.uk/research/technologies/projects/monitoringandevaluation> pada 5 Mei 2020.
- Madihah,(2021), *Manajemen Pemberdayaan Alumni dan Pengembangan Kampus*.Cirebon: Stit Buntet Pesantren
- Madihah. (2016). *Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: mujahid press
- Jarkawi,Madihah, (2022), *Management of Counseling Guidance in Handling Student's Delinquency in Madrasah, Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 06 (2) : 291-302
- Madihah. (2020). *Planning Pemberdayaan Alumni In The Promotion Of Development Campus (Study Of*

Islamic University Alumni Kalimantan Muhammad Al-Banjari Arsyad Banjarmasin) : Proceeding: Islamic University Of Kalimantan. Jilid 1/Terbitan 1

- Madihah. (2022). Strategi Perencanaan Alumni Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi (Suatu Studi Kasus). *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia* Vol. 07 (03): 140-148.
- Muhaimin, MA. DKK. (2011). *Manajemen Pendidikan: Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Sekolah/Madrasah*. Jakarta. Kencana.
- Sastroatmodjo,S. (2006), *Pemberdayaan Peran Serta Masyarakat Dalam Program Anak Usia Dini*. (Makalah seminar Nasional), : Penyelenggara Dirjen PLS Departemen Pendidikan Nasional.
- Shinta Devi Apriliana, Ertien Rining Nawangsari (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi.. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23 (4) 2021, 804-812
- Stamatis, D.H. (1996), *Total Quality Service: Principles, Practices dan Implementation*, Singapore: SSMB Publishing Division.
- Tampubalon, D.P. 2001. *Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad 21*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Zulkipli (2022.) *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan* Vol 10 (1)