

# Manajemen Sumber Daya (MSD) Bimbingan dan Konseling pada Satuan Pendidikan Formal

Husnul Madihah\*<sup>ID</sup>, Jarkawi<sup>ID</sup>

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, Indonesia

✉ [Madihah.alkareem@gmail.com](mailto:Madihah.alkareem@gmail.com)

**Submitted:**  
2022-08-07

**Revised:**  
2022-08-15

**Accepted:**  
2022-10-22

**Copyright holder:**  
© Madihah, H., & Jarkawi, J. (2022)

This article is under:



**How to cite:**  
Madinah, H., & Jarkawi, J. (2022). Manajemen Sumber Daya (MSD) Bimbingan dan Konseling pada Satuan Pendidikan Formal. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.329>

**Published by:**  
Kuras Institute

**Journal website:**  
<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

**E-ISSN:**  
2656-1050

**ABSTRACT:** *The focus of this research is Human Resource Management in the field of guidance and counseling in formal education units by studying about human resource planning, recruitment, career development of guidance and counseling teachers. Furthermore, it focuses more on obstacles and support in the management of human resources, both for education unit leaders and even more so for guidance and counseling teachers. The purpose of this research is to cover; 1) Describe the management of human resources in the field of guidance and counseling in the formal education unit, 2) Clarify the description of HR planning, recruitment, career development in the field of guidance and counseling in the formal education unit, 3) Sharpen an in-depth picture of the obstacles in the management of Human Resources in the field of guidance and counseling in formal education, 4) Sharpen the description of the supporting factors in the management of Human Resources in the field of guidance and counseling in formal education. This research method is descriptive qualitative, namely to obtain information about human resource management in the field of guidance and counseling in formal education units in Banjarmasin City. Data Reduction Analysis, namely the Conclusion Data Display. Research Results (1). There is no preparatory stage (2) There has been no data collection for BK teachers (3) There has been no determination of BK teacher positions that are not too urgent (4) There is no planning or program development that helps in meeting the needs and duties of BK teachers. (5) There has never been an implementation or implementation of the planning for the needs of BK teachers.*

**KEYWORDS:** *Management, Human Resources, Formal Education Units, Guidance and Counseling Teachers*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan permasalahan yang penting dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling pada lembaga pendidikan formal (Andriušaitienė, D., 2020; Berman, 2021). Karena permasalahan yang dihadapi bukan saja masalah sarana prasarana, metode, teknik, 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 (Gan, 2000).

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif (Tiwari, 2012). 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 (Yahaya, 2002). Dalam menjalankan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten di bidang pelayanan bimbingan dan konseling (Tanjung, 2020; Ariyati, 2022).

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 (Olando, 2014). Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas lembaga yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru (Lengnick-Hall, et.al, 2011). 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 berkompeten 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, beberapa temuan terdahulu menemukan bahwa pentingnya memahami bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang penting dalam pelayanan bimbingan dan konseling (Lau, et al., 2008; Ogunsanmi, 2008; Van Hai, et al., 2022).

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 (Luddi, 2010; Sinaga, 2022). 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.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai manajemen sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan formal Madrasah

alياهو di Kota Banjarmasin secara mendalam dan komprehensif. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan dan perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen, pengembangan karir guru bimbingan dan konseling serta kendala dan pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia baik bagi pimpinan satuan pendidikan dan guru bimbingan dan konseling. Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2019). Untuk mendapat data yang tepat maka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan data (*purposive*). Subjek penelitian atau seseorang yang memberikan informasi terkait judul penelitian adalah Kepala sekolah, Ketua MGBK.

Guru bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan formal. Kehadiran peneliti dilakukan dengan cara terjun langsung ke lokasi agar diperoleh informasi yang lengkap untuk mengungkap makna, peneliti mengkaji kembali data-data yang telah diperoleh baik lewat pengamatan, dokumen, dan wawancara untuk menetapkan apakah suatu data yang diperoleh masih bersifat umum atau sudah cukup mendalam dan sudah mencukupi atau masih perlu ditambah lagi. Penelitian ini memusatkan perhatian pada manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus satuan pendidikan formal). Sumber datanya digali dari fungsi manajemen sumber daya manusia dengan sumber data yaitu Kepala sekolah, Ketua MGBK Guru bimbingan dan Konseling satuan pendidikan formal. Melalui keabsahan data kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Adapun triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu (Moleong, 2007). Dalam memenuhi keabsahan data penelitian ini dilakukan triangulasi dengan sumber. Triangulasi dengan sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Bungin (2007), yaitu mencangkup; Pengumpulan Data (*Data Collection*), Reduksi Data (*Data Reduction*), *Display Data*, Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (*Conclution Drawing and Verification*)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses manajemen sumber daya bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan formal di Madrasah Aliyah belum berjalan sebagaimana mestinya, seperti ada beberapa tahapan yang harus dilalui yaitu mencangkup tahap persiapan, pendataan, penetapan kebutuhan Guru BK, tahap program dan implementasi tenaga Guru BK, tahapan pelaksanaan kegiatan dapat dilihat pada tabel 1.

### **Kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada pendidikan formal**

#### *Faktor Internal*

Masih lemahnya perencanaan tahap persiapan kegiatan berupa evaluasi atau analisis kekurangan, kebutuhan, dan keadaan guru BK yang ada di 5 (lima) Madrasah Aliyah yang melibatkan kepala Madrasah dan wakil kepala Madrasah bidang kurikulum kesesuaian kebutuhan guru BK di Madrasah tersebut dan lemahnya tahap pendataan guru BK untuk menganalisis kebutuhan lain

Tabel 1. Tahapan Kegiatan

No	Tahapan	Deskripsi
1	Tahap persiapan.	Belum adanya persiapan kegiatan berupa evaluasi atau analisis kekurangan, kebutuhan, dan keadaan guru BK yang ada di 5 (lima) Madrasah Aliyah yang melibatkan kepala Madrasah dan wakil kepala Madrasah bidang kurikulum kesesuaian kebutuhan guru BK di Madrasah tersebut.
2	Tahap pendataan,	Belum pernah dilakukan pendataan guru BK, mendata dan menganalisis kebutuhan lain seperti kualifikasi guru BK yang dibutuhkan, fasilitas, dan biaya
3	Tahap penetapan kebutuhan tenaga Guru BK	Pada tahap ini belum ada ditetapkan posisi guru BK tidak terlalu mendesak dan vital sementara pada tahap ini dapat mengambil alternatif untuk memberdayakan guru BK
4	Tahap manajemen program.	Pada tahap ini belum ada dilakukan perencanaan atau pembuatan program yang membantu dalam pemenuhan kebutuhan dan tugas guru BK seperti pengadaan guru BK baru dan program internal madrasah serta pembinaan
5	Tahap implementasi manajemen tenaga Guru BK	Pada tahap ini belum pernah dilakukan implementasi atau pelaksanaan terhadap perencanaan kebutuhan guru BK.

seperti kualifikasi guru BK yang dibutuhkan, fasilitas, dan biaya dan juga tidak dilakukan tahap penetapan kebutuhan tenaga Guru BK karena dianggap tidak terlalu mendesak dan vital sementara pada tahap ini dapat mengambil alternatif untuk memberdayakan guru BK. Kemudian tahap manajemen program. belum ada dilakukan perencanaan atau pembuatan program yang membantu dalam pemenuhan kebutuhan dan tugas guru BK seperti pengadaan guru BK baru dan program internal madrasah serta pembinaan.

Demikian juga masih lemahnya tahap implementasi manajemen tenaga Guru BK terhadap perencanaan kebutuhan guru BK, seperti Pihak madrasah tidak ada meminta pogram kerja ke BK, jadi tidak ada program kerja yang terjadwal khusus, RPL ada akan tetapi tidak dijadwalkan khusus karena bk tidak ada jam masuk kelas, BK mempunyai program semester dan tahunan disesuaikan dengan situasi yang ada, pembiinan layanan dan bimbingan kepada peserta didik tiap rombongan belajar (Rombel), pembuatan dilakukan di awal ajaran disesuaikan dengan situasi yang ada, semua program dilakukan diawal ajaran atau semester tetapi tidak sepenuhnya terlaksana, kelancaran program BK tidak bisa dilihat atau diukur secara pasti dimana disesuaikan dengan kondisi yang ada. Mengenai efektifitas pelaksanaan program pembelajaran BK semesteran dan tahunan dapat dilihat melalui kurangnya permasalahan yang timbul selama proses berjalan.

#### *Faktor Eksternal.*

Kendala dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di 5 (lima) Madrasah Aliyah se-kota Banjarmasin aktor penyebabnya adalah satu faktor yang muncul yaitu lemahnya kompetensi profesional yang dimiliki Guru BK di Kota Banjarmasin. Selain itu, dampak pandemi covid-19 juga menjadi catatan penting bagi pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling terhadap siswa di Madrasah Aliyah saat ini. Pandemi ini mengakibatkan pemberian pelayanan diberikan dengan format jarak jauh yang belum lazim dilakukan guru BK di Madrasah Aliyah. Adapun kebutuhan/masalah yang dapat dipetakan dalam hal ini, antara lain dapat dilihat pada tabel 2. Berbagai permasalahan MGBK Kota Banjarmasin, tentu menjadi perhatian sehingga pengelolaan sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada pendidikan formal dapat menjadi upaya bantuan bagi Guru BK di Kota Banjarmasin.

Tabel 2. Permasalahan atau kebutuhan yang muncul

No	Permasalahan yang muncul
1	Masih terdapat guru BK dengan kompetensi profesional yang lemah di MGBK Kota Banjarmasin.
2	Lemahnya pemahaman dan pengaplikasian PTBK di sekolah oleh guru BK di MGBK Kota Banjarmasin.
3	Kurangnya penguasaan teknik-teknik konseling oleh guru BK di MGBK Kota Banjarmasin.

### Faktor Pendukung dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Bidang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Formal

Faktor pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada pendidikan formal di 5 (lima) Madrasah Aliyah.

#### *Faktor Internal*

Faktor internal pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia bidang bimbingan pada pendidikan formal, diantaranya, 1) Memiliki visi dan misi untuk mengembangkan kompetensi guru BK, 2) Keadaan sarana dan prasarana ruang BK lumayan bagus dan layak digunakan dan 3) Memiliki jumlah dan kualifikasi akademik sebanyak 100 % tenaga Guru BK dan memiliki kualifikasi pendidikan S1; sebanyak 5 % tenaga kependidikan memiliki kualifikasi pendidikan S2 (bukan pendidikan profesi BK)

#### *Faktor Eksternal*

Faktor eksternal pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia bidang bimbingan pada pendidikan formal bahwa Madrasah Aliyah di 5 (lima) se-kota Banjarmasin dalam upaya pengembangan SDM hendaknya berdasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja; kompetensi secara konseptual dan teknis. Baik pengembangan SDM secara formal dan secara informal. Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dapat dilakukan SDM untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber belajar.

Kemampuan manajemen pimpinan harus mampu mengkoordinasikan dan menghubungkan sumber-sumber yang ada sebagai bagian yang saling mendukung dalam upaya peningkatan mutu guru BK di Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin. Akan tetapi dalam penelitian ini tidak menelisik sejauh mana kemampuan manajemen pimpinan dalam mengatur sumber-sumber daya yang ada untuk meningkatkan mutu guru BK di Madrasah Aliyah secara spesifik. Manajemen pengelolaan kelembagaan hubungannya dengan rekrutmen, penempatan, pendidikan, pelatihan dan pembinaan serta pemberdayaan guru dalam upaya peningkatan mutu guru di Madrasah Aliyah. Sebagaimana bahasan dalam pokok permasalahan dalam penelitian ini.

### Pengelolaan Sumber Daya Manusia Bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan formal

Dubrin, A.J (2005) mengatakan bahwa landasan manajemen dalam pemanfaatan sumberdaya secara optimal sebagaimana diisyaratkan dalam manajemen sesungguhnya menghendaki adanya suatu kompetensi yang optimal pula pada seorang manejer untuk mengelola sumber daya baik hal tersebut sesuai dengan teori bahwa dalam dalam pemanfaatan sumber daya meliputi: sumber daya manusia (*human resources*), keuangan (*financial resources*), barang dan bangunan (*phsycal resources*) dan data (*informational resources*).

Berdasarkan pendapat Dubrin, AJ (2005) menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan formal belum maksimal, hal ini dibuktikan bahwa program semesteran dan tahunan di 5 (lima) Madrasah Aliyah di Kota Banjarrmasin belum terprogram dengan baik, tidak ada program kerja terjadwal khusus karena prosedur dalam pelaksanaan program bk disesuaikan dengan kondisi Madrasah, Pelaksanaan kegiatan program sesuai visi misi dan SOP pada Madrasah Aliyah.serta latar belakang pendidikan Guru BK, namun semua itu belum cukup untuk pengelolaan sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan formal.

Menurut Robbins dan Mary Coulter, bahwa pegelolaan manajemen sumber daya manusia meliputi peencanaan, koordinasi, kepemimpinan, pengendalian. Berdasarkan petunjuk pendapat ahli tersebut bahwa proses manajemen sumber daya bidang bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan formal di Madrasah Aliyah belum berjalan sebagaimana mestinya, dibuktikan bahwa belum adanya persiapan kegiatan berupa evaluasi atau analisis kekurangan, kebutuhan, dan keadaan guru BK yang ada di 5 (lima) Madrasah Aliyah yang melibatkan kepala Madrasah dan wakil kepala Madrasah bidang kurikulum kesesuaian kebutuhan guru BK di Madrasah tersebut, belum pernah dilakukan pendataan guru BK, mendata dan menganalisis kebutuhan lain seperti kualifikasi guru BK yang dibutuhkan, fasilitas, dan biaya, belum ada ditetapkan posisi guru BK karena tidak terlalu mendesak dan vital sementara pada tahap ini dapat mengambil alternatif untuk memberdayakan guru BK, belum ada dilakukan perencanaan atau pembuatan program yang membantu dalam pemenuhan kebutuhan dan tugas guru BK seperti pengadaan guru BK baru dan program internal madrasah serta pembinaan, belum pernah dilakukan implementasi atau pelaksanaan terhadap perencanaan kebutuhan guru BK.

### **Kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia bidang bimbingan dan konseling pada pendidikan formal**

H. J. Burbach dan L.E Decker (dalam Luddin, 2010) mengungkapkan bahwa perencanaan adalah suatu proses yang kontinu untuk mengantisipasi dan menyiapkan berbagai kemungkinan atau usaha untuk menentukan dan mengontrol kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi. Namun dalam hal ini masih lemahnya perencanaan tahap persiapan kegiatan berupa evaluasi atau analisis kekurangan, kebutuhan, dan keadaan guru BK yang ada di 5 (lima) Madrasah Aliyah yang melibatkan kepala Madrasah dan wakil kepala Madrasah bidang kurikulum kesesuaian kebutuhan guru BK di Madrasah tersebut dan lemahnya tahap pendataan guru BK untuk menganalisis kebutuhan lain seperti kualifikasi guru BK yang dibutuhkan, fasilitas, dan biaya dan juga tidak dilakukan tahap penetapan kebutuhan tenaga Guru BK karena dianggap tidak terlalu mendesak dan vital sementara pada tahap ini dapat mengambil alternatif untuk memberdayakan guru BK. Sedangkan Larasati (2018) menyatakan kegiatan perencanaan terdiri dari: (a) analisis kebutuhan, (b) penentuan tujuan organisasi, (c) analisis kondisi dan situasi organisasi, (d) penentuan jenis kegiatan yang akan dilakukan,

(e) penentuan teknik dan strategi kegiatan, (f) penentuan personel yang melaksanakan, (g) perkiraan biaya dan fasilitas yang digunakan, (h) mengantisipasi kemungkinan hambatan dalam pelaksanaan, dan (i) waktu dan tempat kegiatan.

Mengacu pada pendapat ahli tersebut kendala yang dihadapi pada tahap manajemen program membuktikan bahwa belum ada dilakukan perencanaan atau pembuatan program yang membantu dalam pemenuhan kebutuhan dan tugas guru BK seperti pengadaan guru BK baru dan program internal madrasah serta pembinaan. Demikian juga masih lemahnya tahap implementasi manajemen tenaga Guru BK terhadap perencanaan kebutuhan guru BK, seperti Pihak madrasah tidak ada meminta pogram kerja ke BK, jadi tidak ada program kerja yang terjadwal khusus, RPL ada akan tetapi tidak dijadwalkan khusus karena bk tidak ada jam masuk kelas, BK mempunyai program semester dan tahunan disesuaikan dengan situasi yang ada, pembiinaan layanan dan bimbingan kepada peserta didik tiap rombongan belajar (Rombel), pembuatan dilakukan di awal ajaran disesuaikan dengan situasi yang ada, semua program dilakukan diawal ajaran atau semester tetapi tidak sepenuhnya terlaksana, kelancaran program BK tidak bisa dilihat atau diukur secara pasti dimana disesuaikan dengan kondisi yang ada. Mengenai efektifitas pelaksanaan program pembelajaran BK semesteran dan tahunan dapat dilihat melalui kurangnya permasalahan yang timbul selama proses berjalan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pentingnya kegiatan perencanaan untuk menetapkan tujuan atau hasil yang ingin dicapai, menetapkan jenis, strategi, dan teknik kegiatan MGBK, menentukan jadwal kegiatan MGBK, menentukan anggaran dana dan fasilitas.

### Faktor Pendukung dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Bidang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Formal

Pentingnya mempunyai kualifikasi pendidikan yang memiliki kekhususan pada bidang bimbingan dan konseling perlu adanya wadah untuk mewujudkan itu, seperti yang diungkapkan oleh Getzel-Guba (dalam Triatna 2015), organisasi memiliki karakteristik dan fungsi penting yang sama, yaitu sebagai berikut; *institutions have purpose* (organisasi memiliki tujuan); *institution are structural* (organisasi memiliki/harus terstruktur); *Institutions are normative* (organisasi memiliki aturan); *institutions are saction bearing* (organisasi memiliki sanksi tegas). Sedangkan menurut Wursanto (2005), dalam arti dinamis organisasi dalam berarti memandang organisasi itu dari segi isinya, yaitu sekelompok orang yang melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan organisasi sebagai sitem kerjasama, adalah suatu system mengenai pekerjaan-pekerjaan yang dirumuskan dengan baik, dan masing-masing pekerjaan itu mengandung wewenang, tugas dan tanggungjawab tertentu yang memungkinkan orang-orang dari suatu organisasi dapat bekerjasama secara efektif dalam usaha mencapai tujuan bersama (Wursanto, 2005).

Berdasarkan petunjuk tersebut madrasah Aliyah mempunyai faktor pendukung dalam pengeloaan sumber daya manusia bidang bimbingan pada pedidikam formal, diantaranya dapat dilihat pada tabel 3. Sehingga dengan faktor pendukung yang dimiliki lebih mudah Madrasah Aliyah untuk mengembangkan kompetensi guru BK. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan diatas,

**Tabel 3. Faktor Pendukung**

No	Deskripsi
1	Memiliki visi dan misi untuk mengembangkan kompetensi guru BK
2	Keadaan sarana dan prasarana ruang BK lumayan bagus dan layak digunakan
3	Memiliki jumlah dan kualifikasi akademik sebanyak 100 % tenaga Guru BK dan memiliki kualifikasi pendidikan S1; sebanyak 5 % tenaga kependidikan memiliki kualifikasi pendidikan S2 (bukan pendidikan profesi BK

maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor di perusahaan. Pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tergolong pengaruh yang positif. Jika hal ini kurang diperhatikan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan yang mungkin berpeluang untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bidang bimbingan pada pendidikan formal bahwa Madrasah Aliyah di 5 (lima) se-kota Banjarmasin dalam upaya pengembangan SDM hendaknya berdasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja; kompetensi secara konseptual dan tehnikal. Baik pengembangan SDM secara formal dan secara informal. Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang.

## KESIMPULAN

Pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan Kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dapat dilakukan SDM untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber belajar. Kemampuan manajemen pimpinan harus mampu mengkoordinasikan dan menghubungkan sumber-sumber yang ada sebagai bagian yang saling mendukung dalam upaya peningkatan mutu guru BK di Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin. Pengembangan profesi konselor Madrasah Aliyah perlu adanya suatu wadah organisasi MGBK atau Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling berfungsi untuk wadah musyawarah para guru BK dalam menyikapi setiap permasalahan yang terjadi. Dengan adanya wadah untuk saling berbagi pengetahuan serta pemecahan masalah yang ada menjadikan posisi MGBK sangatlah penting untuk menunjang tugas konselor Madrasah. Berdasarkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja MGBK dapat ditunjukkan dengan penampilan, keterampilan, sikap, maupun hasil dari apa yang telah dilakukan oleh anggota. MGBK selama mereka menjalankan tugas, peran dan fungsi yang sudah ditetapkan dalam MGBK mengacu pada tugas dan tanggung jawab anggota MGBK (konselor) sehingga kinerjanya dapat diukur dari bagaimana anggota MGBK melaksanakan program kerja MGBK yang telah ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriušaitienė, D. (2020). Vocational guidance—GPS for management of human resource development: does it work in Lithuania. *Business, Management and Economics Engineering*, 18(1), 56-72. [Google Scholar](#)
- Ariyati, I. (2022). Pengembangan Materi Bimbingan dan Konseling Klasikal Bidang Belajar di Sekolah Menengah Pertama. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 187-194. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.154>
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2021). *Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems*. CQ Press. [Google Scholar](#)
- Bungin, B. (2007). *Penelitian kualitatif: komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya* (Vol. 2). Kencana. [Google Scholar](#)

- Dubrin Andrew J., (2005). *Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua*, Jakarta: Prenada Media. [Google Scholar](#)
- Gann, D. M., & Salter, A. J. (2000). Innovation in project-based, service-enhanced firms: the construction of complex products and systems. *Research policy*, 29(7-8), 955-972. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(00\)00114-1](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(00)00114-1)
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish. [Google Scholar](#)
- Lau, P. S., & Fung, S. C. (2008). School guidance and counseling in an international context: a reaction paper. *Asian Journal of Counselling*, 15(2), 207-228. [Google Scholar](#)
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human resource management review*, 21(3), 243-255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>
- Luddin, A. B. M. (2010). *Dasar dasar konseling*. Perdana Publishing. [Google Scholar](#)
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung. [Google Scholar](#)
- Ogunsanmi, J. O. (2011). Awareness of teachers on the effectiveness of guidance and counselling services in primary schools in Nigeria. *International Journal of academic research in business and social sciences*, 1, 176-183. [Google Scholar](#)
- Olando, K. O., Otenyo, B. A., & Odera, P. (2014). Effectiveness of guidance and counseling services on adolescent self-concept in Khwisero District, Kakamega County. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(4), 1. [Google Scholar](#)
- Sinaga, M. H. P., Qurrata, K., & Andini, V. (2022). Pola Pelaksanaan Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah Atas. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 110-116. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.166anjung>
- Suharsimi, A. (2019). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*, 120-123. [Google Scholar](#)
- Tiwari, P., & Saxena, K. (2012). Human resource management practices: A comprehensive review. *Pakistan business review*, 9(2), 669-705. [Google Scholar](#)
- Triatna, C. (2015). Perilaku organisasi dalam pendidikan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. [Google Scholar](#)
- Van Hai, D., Huong, N. T., Van Son, P., & Le, H. T. T. (2022). Factors Affecting Career Guidance and Counselling Activities for Middle School Students in the North Central Region of Vietnam. *American Journal of Educational Research*, 10(9), 553-559. [Google Scholar](#)
- Wursanto, I. (2005). Dasar-dasar ilmu organisasi. *Yogyakarta: Andi Offset*. [Google Scholar](#)
- Yahaya, L. A. (2002). Relevance of counselling to human resource management in organizations. *Nigerian Journal of Guidance and Counselling*, 8(1), 231-242. <https://doi.org/10.4314/njgc.v8i1.36967>