

## Pelatihan *Capacity Building* Bagi Guru-Guru Bimbingan Konseling SMA/SMK di Kabupaten Kuantan Singingi

Zulfan Saam<sup>1\*</sup>, Elni Yakub<sup>2</sup>, Donal<sup>3</sup>, Dhina Yuliana<sup>4</sup>, Ria Asmerry Jafra<sup>5</sup>, Retni Pratiwi<sup>6</sup>, Rosmayani<sup>7</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Riau

<sup>4,5,6</sup>Universitas Islam Kuantan Singingi

<sup>7</sup>Universitas Islam Riau

\*Correspondent email : [zulfansaam01@gmail.com](mailto:zulfansaam01@gmail.com)

Received: 14 Juni 2023 | Accepted: 29 Juni 2023 | Published: 30 Juni 2023

**Abstract.** *The target group in this training activity is teachers of bk sma/smk in kuantan singingi regency. The target group is 32 bk teachers. Community service activities through capacity building training will be held on wednesday, May 10, 2023. The training participants were bk teachers in kuantan singingi district. The main activity of this capacity building training is outbound activities. This training aims to provide skills to bk teachers on how to build the capacity or capability of students through activities outside the classroom or in the open field by using a personality development approach through games or various games. The game aims to build and improve aspects of student personality such as cooperation, courage, honesty, patience, expression of feelings, emotional control, and positive thinking as well as create superior strategies in achieving goals. Training participants can already understand the concepts of capacity building and the importance of outbound activities in the context of fostering student personality. Capacity building training through out bound can be done as a form of service in developing aspects of student personality that students are directly involved in games.*

**Keywords:** *Capacity Building; Outbound; Teachers*

### PENDAHULUAN

Perhatian pemerintah terhadap pendidikan terasa penting guna meningkatkan sumber daya manusia, hal ini pun dipahami oleh setiap daerah tanpa terkecuali pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi. Kabupaten kuantan singingi memiliki jumlah Guru BK 99 orang, SMA : 29 orang, SMK: 23 orang, SMP : 27 orang dan MTS : 20 orang. Namun dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam setting pendidikan formal di tingkat sekolah, juga tidak lepas dari berbagai kendala dan permasalahan yang harus dipecahkan.

Beberapa sekolah dapat menjadi contoh berbagai kendala yang harus dipecahkan, permasalahan yang terkait dengan kompetensi *capacity building* guru. *Capacity Building* merupakan istilah psikologis untuk pengembangan diri melalui pelatihan membangun kapabilitas diri baik melalui ceramah, diskusi dan praktik. Menurut Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (2001) mendefinisikan *Capacity Building* adalah pembangunan atau peningkatan kemampuan (capacity) secara dinamis untuk mencapai kinerja dalam menghasilkan *out-put* dan *out-come* pada kerangka tertentu. Sedangkan pengaruh kelompok dapat mempengaruhi *softskill* siswa. Pengaruh kelompok sosial terhadap kehidupan pribadi secara umum berpengaruh pada persepsi individu, sikap mayoritas, serta tingkah laku individu (Santosa, 2009). Konsep *Capacity Building* dimana merupakan upaya peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai sangat perlu untuk dilaksanakan mengingat urgensinya dalam era otonomi daerah. Dengan adanya *capacity building* maka setiap daerah mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para aparaturnya. Jika kompetensi dari aparatur meningkat dengan adanya *capacity building* tersebut, bukan suatu hal yang mustahil akan memperbaiki kinerja dan produktivitasnya (Edi Santosa, 2003).

Sebagian besar pada peserta didik terjadinya desibilisation atau menipisnya aspek-aspek peradapan dan menipisnya hubungan sosial karena dominan pengaruh media sosial. Kejadian hal demikian Terus meningkat pada kalangan remaja seiring perkembangan teknologi. Hal ini guru dianggap perlu sebagai upaya pemenuhan kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan diri peserta didik, dalam hal memiliki kualitas kepribadian seperti tanggung jawab, kepercayaan diri, manajemen (pengendalian) diri, berpikir kreatif dan kritis, integritas atau kejujuran, disiplin diri dan komitmen dalam kehidupan sosial.

Guru bimbingan dan konseling merupakan pelayanan kepada peserta didik. Tugas-tugas secara teknis seperti kompetensi mengajar, pelayanan kepada dengan baik. Tugas-tugas pokok mereka tidak hanya sekedar mengajar atau mendidik, tugas administrasi melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dan pembentukan kepribadian peserta didik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa guru-guru belum memiliki kapabilitas yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka guru-guru bimbingan dan konseling diberikan pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kepribadian dan perilaku.

Unsur terpenting dari dalam suatu organisasi adalah manusianya atau sumber daya manusianya. Karena bagaimanapun yang menjalankan kegiatan dari suatu organisasi adalah manusia yang menjadi bagian dari suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk menjawab berbagai permasalahan yang ada di organisasi, maka diperlukan upaya pengelolaan dan pengembangan dari aparatur itu sendiri (Ambar Teguh dan Rosidah, 2009). Faktor keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu organisasi atau dalam birokrasi. Oleh karena itu, upaya pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu konsep yang tidak dapat di tunda lagi pelaksanaannya. Terkait dengan adanya konsep pengelolaan dan pengembangan SDM, maka *capacity building* atau pengembangan kapasitas merupakan konsep yang tepat untuk menangani berbagai permasalahan yang ada di birokrasi terutama masalah yang terkait dengan produktivitas kerja.

Konsep *Capacity Building* dimana merupakan upaya peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai sangat perlu untuk dilaksanakan mengingat urgensinya dalam era otonomi daerah. Dengan adanya *capacity building* maka setiap daerah mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para aparaturnya. Jika kompetensi dari aparatur meningkat dengan adanya *capacity building* tersebut, bukan suatu hal yang mustahil akan memperbaiki kinerja dan produktivitasnya (Edi Santosa, 2003).

*Capacity Building* adalah sebuah proses untuk meningkatkan individu, group, organisasi, komunitas dan masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Yap (Gandara 2008). Sedangkan menurut Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (2001) mendefinisikan *Capacity Building* adalah pembangunan atau peningkatan kemampuan (*capacity*) secara dinamis untuk mencapai kinerja dalam menghasilkan *out-put* dan *out-come* pada kerangka tertentu.

Berdasarkan pemaparan mengenai definisi *Capacity Building* dapat menarik kesimpulan bahwa *Capacity Building* (pengembangan kapasitas) secara umum merupakan suatu proses pembelajaran dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu, kelompok atau organisasi serta sistem untuk memperkuat kemampuan diri, kelompok dan organisasi sehingga mampu mempertahankan diri/profesinya ditengah perubahan yang terjadi secara terus menerus.

*Capacity Building* seorang pegawai dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melalui *hard skills* (keterampilan kerja) dan *soft skills* (keterampilan pribadi dan perilaku). *Hard Skills* adalah kemampuan dan keterampilan teknis suatu pekerjaan.

Islami (2012) mengemukakan bahwa : "Hard Skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut".

*Soft skills* istilah sosiologis yang merujuk pada karakteristik kepribadian, daya tarik sosial, kemampuan negosiasi, kebiasaan pribadi, kepedulian, dan optimisme. *Soft Skills* adalah kemampuan dan keterampilan kepribadian dan perilaku. *Soft skills* ini melengkapi *hard skills* sebagai persyaratan teknis pada suatu pekerjaan. Berikut adalah 13 keterampilan yang ada pada *Soft skills* yaitu : Keterampilan berkomunikasi; Berinovasi dan kreatif; Berpikir analitis; Fleksibilitas; Kesiapan untuk berubah; Memiliki nilai yg benar; Keterampilan interpersonal; Keterampilan negosiasi; Keterampilan persuasif; Keterampilan mengatur waktu; Kemampuan memecahkan masalah; Kemampuan beradaptasi dan Kemampuan membangun tim.

Untuk menjadi pegawai yang "pintar *soft skill*" atau pegawai yang memiliki keterampilan pribadi dan perilaku yang baik, maka seorang pegawai termasuk guru harus memiliki komunikasi yang jelas, pendengaran yang baik, motivasi kerja yang tinggi, kerja team yang baik, memiliki jiwa kepemimpinan, kemampuan menulis, kemampuan berbicara didepan umum dan tentunya harus disiplin.

Untuk menjadi seorang pegawai yang smart tentunya seorang pegawai juga memiliki paling sedikit lima kompetensi seperti menguasai IT (*Information Technology*), menguasai bahasa asing, memiliki sifat dan sikap hospitality, memiliki kemampuan networking dan juga harus memiliki jiwa entrepreneurship. Selain itu, seorang pegawai seperti perangkat desa dan guru-guru juga menguasai kompetensi lain yakni kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis; Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; serta Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Pengembangan human capital antara lain bisa dilakukan melalui outbound. Manfaat outbound antara lain membangun kebersamaan, kejujuran, kerjasama, dan komunikasi (Saam, 2012).

Jannah (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan outbound dapat meningkatkan kepercayaan diri remaja SMK. Setelah melaksanakan kegiatan outbound terjadi perubahan perilaku kearah yang lebih baik seperti mereka sudah berani mengajukan pertanyaan, dapat berinteraksi dengan teman, dan melakukan kerjasama. Sementara itu, Nurkia dan Sulkify (2020) menyimpulkan bahwa melalui teknik outbound dengan permainan pindah gelas, permainan pesan berantai dan gambar cantik dapat meningkatkan kualitas komunikasi antar pribadi siswa Madrasah Aliyah Negeri 1 Nrengang. Hasil yang hampir sama dimukakan oleh Sabela dan Komariah (2020) mereka menyimpulkan bahwa bimbingan kelompok melalui teknik outbound dapat meningkatkan perilaku prososial siswa seperti cara berpikir, penggunaan perasaan dan perilaku. Selain itu, Setiawati (2021) menyimpulkan bahwa menggunakan metode outbound dapat menciptakan pembentukan leadership dan berkontribusi dalam pembentukan karakter yang tangguh, mampu bekerja kelompok yang baik serta cinta lingkungan. Berdasarkan hasil penelitian Berlianti (2018) mengatakan bahwa kegiatan outbound berpengaruh terhadap kepercayaan diri anak usia 5-6 tahun. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Pramono dan Yudha (2020) mengatakan bahwa kegiatan fun outbound dapat mempengaruhi kepercayaan diri siswa. Berdasarkan hasil penelitian Simarmata dan Widarnandana (2015) mengatakan bahwa outbound memberikan pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadiana (2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh outbound training di dalam pendidikan dasar mahasiswa pencinta alam terhadap kerjasama tim pada anggota mahasiswa pencinta alam Universitas Negeri Medan. Hasil penelitian Buchori et al (2016) mengatakan bahwa kegiatan Outbound Training efektif untuk peningkatan kejujuran dan integritas mahasiswa Bidik Misi FIP UNM. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bidari dan Hidayatillah (2021) mengatakan bahwa metode outbound fun game berpengaruh terhadap minat belajar siswa. Sukartaatmadja et al (2020) mengatakan bahwa kegiatan outbound dapat menciptakan suasana keakraban dan sangat cair

Tujuan kegiatan pengabdian adalah memberikan pemahaman kepada guru-guru BK SMA/SMK tentang Capacity Building yang diperlukan pelayanan BK dan memberikan latihan kepada guru agar peserta dapat merencanakan peningkatan kapabilitas sebagai guru BK melalui kegiatan outbound.

## **METODE PENERAPAN**

Lokasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah Kabupaten Kuantan Singingi. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 10 Mei 2023. Kelompok sasaran pengabdian ini berjumlah 24 orang yang terdiri dari guru BK SMA/SMK Sekabupaten Kuantan Singingi. Metode penerapan pengabdian ini menggunakan metode ceramah, diskusi dan praktik. Ceramah yang digunakan untuk menyampaikan pokok-pokok materi yang berkenaan dengan *Capacity Building* Guru BK SMA/SMK Sekabupaten Kuantan Singingi. Kemudian dilanjutkan sesi diskusi antara peserta pelatihan dengan fasilitator yang berkenaan dengan pengembangan kapabilitas guru BK SMA/SMK. Selanjutnya, setelah pengembangan materi, dilakukan praktik peserta sosialisasi dibagi atas tiga kelompok, dengan masing-masing kelompok berjumlah 8 orang dalam membangun kapabilitas dan relasional antar personal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kegiatan utama pelatihan *capacity building* ini, adalah kegiatan *out bound*. Pelatihan ini bertujuan memberikan keterampilan kepada guru BK bagaimana caranya membangun kapasitas atau kapabilitas peserta didik melalui kegiatan diluar kelas ataupun dilapangan terbuka dengan menggunakan pendekatan

pengembangan keperibadian melalui game atau berbagai permainan. Permainan tersebut bertujuan untuk membangun dan meningkatkan aspek-aspek keperibadian siswa seperti kerja sama, keberanian, kejujuran, kesabaran, ekspresi perasaan, pengendalian emosi, dan berpikir positif serta mencipta strategi yang unggul dalam mencapai tujuan. Hasil kegiatan pelatihan ini sejalan dengan hasil penelitian Simarmatha dan Widarnandana, 2015; Buchori et al; 2016, Bidari dan Hidayatillah, 2021; yang menyimpulkan bahwa kegiatan outbound dapat meningkatkan efikasi diri, kejujuran dan integritas, serta minat belajar.

Pengabdian ini memfokuskan terhadap peningkatan dan pengembangan keprofesionalan guru-guru BK/SMK Kabupaten Kuantan Singingi. Pengabdian ini diawali dengan pelatihan *Capacity Building* melalui *outbound*, lalu akan dilanjutkan pada tahun-tahun berikutnya keterampilan empati dan paraphrasing.

Evaluasi keberhasilan kegiatan pengabdian ini atau tingkat ketercapaian sasaran program dapat ditinjau dari aspek kehadiran dan partisipasi peserta dalam kegiatan pelatihan. Peserta pelatihan yaitu guru SMA/SMK guru BK sekabupaten Kuantan Singingi. Ditinjau dari segi kehadiran, kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan ini berkategori baik. Hal ini dapat dilihat dari segi kehadiran peserta yaitu sebesar 100%. Hasil praktek kegiatan *outbound* dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 1.** Acara Pembukaan Pelatihan Capacity Building bagi Guru SMK



**Gambar 2.** Peserta Mengikuti Kegiatan Capacity Building



**Gambar 3.** Foto Bersama Antara Instruktur dan Peserta Capacity Building

## KESIMPULAN

Peserta pelatihan sudah dapat memahami konsep-konsep *capacity building* dan pentingnya kegiatan *out bound* dalam rangka pembinaan keperibadian peserta didik. Pelatihan *capacity building* melalui *out bound* ini dapat dilakukan sebagai salah satu bentuk pelayanan dalam mengembangkan aspek-aspek keperibadian peserta didik yang langsung peserta didik terlibat dalam game.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian kepada masyarakat mengucapkan terimakasih kepada Direktur Pasca Sarjana Universitas Riau yang telah menyediakan dana untuk kegiatan ini. Selanjutnya, tim pengabdian juga mengucapkan terimakasih kepada Kepala Desa Rantau Baru yang telah memberikan dukungan sehingga kegiatan pengabdian ini berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh. Sulistiyani. Rosidah (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (APEKSI). (2001). *Permasalahan dalam Capacity Building Daerah, (otda.kemendagri.go.id) diakses* Tanggal 25 Februari 2022.
- Bidari, B., & Hidayatillah, B. W. D. (2022). *Pengaruh Metode Outbound Fun Game Untuk Meningkatkan Minat Belajar Bahasa Arab Siswa Kelas Xi Madrasah Aliyah Al Badriyah Sundak Rarang Lombok Timur Tahun 2020/2021. Al-Fakkaar, 3(1), 42-56.*
- Buchori, S., Ibrahim, M., & Saman, A. (2016). Pengaruh character education training melalui outbound training untuk peningkatan kejujuran dan integritas. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling, 2.*
- Gandara, R. (2008). *Capacity Building Dosen Pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara*. Skripsi Sarjana pada Fakultas Ilmu Pendidikan UPI Bandung : tidak diterbitkan.
- Islami, faizal Alam. 2012. *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Jannah, R. (2022). Peningkatan Rasa Percaya Diri Siswa Kelas XI DKV A Melalui Outbond Training. *Al-Ihath: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam, 2(2), 108-116.*
- Komariah, K. (2020). Pengaruh Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Outbound Untuk Meningkatkan Perilaku Prosocial. *Ijoc: Indonesian Journal Of Counseling And Education, 1(1), 24-31.*
- Saam, Z. (2012). *Psikologi Pendidikan* . UNRI PRESS. Pekanbaru
- Setiawati, N. A. (2021). Penerapan Metode Outbond Pada Sekolah Alam Untuk Menciptakan Pembentukan Leadership. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL), 3(2), 21-34.*
- Sulkify, S., & Nurkia, S. (2020). Penerapan Teknik Outbound Untuk Meningkatkan Komunikasi Antar Pribadi Siswa. *PEDAGOGIKA, 11(2), 91-103.*
- Sukartaatmadja, I., Muktiadji, N., & Effendy, M. (2020). PKM Kegiatan Outbound & Team Building Bagi Karyawan BPR Mandiri. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan, 1(1), 57-66.*
- Widarnandana, I. D., & Simarmata, N. (2015). Pengaruh outbond terhadap efikasi diri pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Udayana, 2(2), 151-162.*