

## BAB I PENDAHULUAN

Bab I mendeskripsikan latar belakang masalah, rumusan masalah, hipotesis penelitian, tujuan penelitian, signifikansi dan manfaat penelitian, serta asumsi penelitian.

### A. Latar Belakang Masalah

Isu multikulturalisme dipandang sebagai “kekuatan keempat” psikologi (Pedersen, 1990) dan dilihat sebagai “topik paling panas” dalam dunia profesi konseling (Lee, 1989; Lee & Richardson, 1991). Hal ini banyak didorong oleh kesadaran tentang perubahan kehidupan menjadi masyarakat multi-etnik, multikultural, dan multibahasa.

Delors dan Makagiansar (Supriadi, 2001) memprediksi bahwa agenda kehidupan umat manusia ke depan adalah membangun suatu dunia baru dalam tatanan yang didasarkan atas saling pengertian, saling membelajarkan, toleransi, kasih sayang, dan harmoni, serta tidak pelak lagi akan melahirkan “kebudayaan baru dunia” (*the new world cultures*), ibarat sebuah “kampung global” (*global village*) yang berimplikasi pada adanya tarikan yang kuat antara kehendak setiap bangsa/komunitas untuk mempertahankan identitasnya di satu pihak dengan dorongan kuat untuk ikut serta dalam arena global dan mengambil manfaat darinya. Dengan kata lain, tarikan antara “*drive to sustain identity*” (*self-sustaining*) dengan “*drive to change*” (*self-generating*).

Tarikan antara kutub “*drive to sustain identity*” (*self-sustaining*) dengan kutub “*drive to change*” (*self-generating*) melahirkan berbagai paradoks, antara lain menjadi lokal di satu pihak dan menjadi global di pihak lain. Di sinilah diperlukan adanya kearifan (*wisdom*) dengan mengaplikasikan semboyan “*think globally, but act locally*” dalam bertindak dan berinteraksi di kehidupan global. Kearifan (*wisdom*) merupakan satu kualitas fundamental setiap individu untuk berinteraksi secara efektif dalam kehidupan multikultural.

Perubahan kompleksitas kehidupan masyarakat dunia ke arah multikultural mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, seperti aspek akademik dan profesi (pendidikan, psikologi, dan konseling), sosial, ekonomi, maupun politik. Pengaruh perubahan ini juga dirasakan dan disadari betul oleh bangsa Indonesia yang dikenal luas sebagai bangsa yang multietnik dan multikultur. Menurut Suryadinata (1999) sampai saat ini tercatat ada lebih dari 500 etnik yang menggunakan lebih dari 250 bahasa. Masing-masing etnik itu tidak berdiri sendiri sebagai entitas yang tertutup dan independen tetapi saling berinteraksi dan bergantung satu sama lain (Abdillah, 2001), serta saling mempengaruhi satu sama lain. Interaksi sosial yang terbentuk dengan keberagaman ini memerlukan suatu pemahaman lintas budaya (Matsumoto, 1996), dan rasa percaya diri pada setiap pihak yang terlibat dalam interaksi itu merupakan modal sosial (Ancok, 2003) bagi terbentuknya antar etnik-antar budaya yang sehat, sejahtera, dan maju. Sebaliknya, jika kondisi tersebut tidak tercipta mustahil Indonesia yang damai dan sejahtera dapat diwujudkan.

Keberagaman suku bangsa dan kebudayaan membawa kehidupan di Indonesia bergeser ke arah multikultural. *Bhineka Tunggal Ika* sebagai semboyan, menampakkan bahwa kongruensi antara aspek *ke-bhineka-an* yang manunggal dalam *ke-eka-an* mulai menjadi masalah yang tidak pernah kunjung selesai. Nilai-nilai budaya kini syarat dengan masalah minoritas, rasial dan etnik, serta agama. Carut marut kehidupan sosial-ekonomi, pendidikan, serta konflik rasial, etnik, dan agama makin nyata. Masalah aliran sesat, penolakan terhadap perubahan, korupsi, dan terorisme menjadi serba dilematis. Sebagian orang rigid, eksklusif dan ekstrim. Sebagian lainnya, nampak menjadi sangat liberal, individualistik dan membawa perubahan cepat tak terkendali. Mereka membentuk kelompok-kelompok militan, membangun jaringan untuk tetap eksis. Kesemuanya membawa pada situasi serba problematik.

Studi yang dilakukan oleh Islam dan Hewstone (2000 : 2) menunjukkan bahwa kontak dalam kehidupan multikultural tidak terlalu efektif untuk mengubah *stereotype* negatif atau memperbaiki hubungan antar kelompok yang berkonflik bahkan yang terjadi adalah memperuncing konflik. Salah satu penjelasannya adalah adanya kecemasan substansial terkait dengan hubungan antar kelompok (*intergroup anxiety*); dan hal ini menurut Oberg (1960) dapat membuat interaksi menjadi kurang menyenangkan bahkan dapat menimbulkan kekagetan budaya (*culture shock*).

Meningkatnya isu multikulturalisme saat ini, menuntut setiap individu untuk memiliki wawasan pendekatan *post-modernism* dan *postreality* tentang individu manusia. Isu-isu bermunculan silih berganti, seperti persamaan sosial

(*equality social*), gender, kelompok minoritas dan marginal, dan pemberdayaan serta pembebasan perempuan, dan lebih khusus lagi meningkatnya kekuatan kelompok militan. Pertanyaannya adalah, bagaimana menghadapi masyarakat multikultural? Masyarakat multikultural membutuhkan pencegahan stress, strategi menciptakan pertumbuhan, membangkitkan visi dan inspirasi individu memperoleh rasa kompeten, mencari jalan keluar dari kesulitan-kesulitan psikologis, menemukan pemahaman, dan peka terhadap konteks masyarakat multikultural.

Perubahan peta dan arah dinamika pluralisme, multikulturalisme, serta akulturasi budaya dan peradaban di dalam setting ketidakseimbangan sosial budaya ini mendesak, bahkan memaksa setiap individu dan kelompok masyarakat untuk melakukan transformasi, reformasi, dan reposisi. Transformasi, reformasi, dan reposisi ini harus mencakup segala segi kehidupan, dan dilaksanakan pada semua tingkatan. Segi-segi tersebut meliputi segi ideologis, politis, ekonomis, sosial, budaya, pendidikan, bahkan pertahanan dan keamanan. Transformasi juga harus dilakukan pada semua tingkatan lingkungan sosial budaya.

Transformasi, reformasi, dan reposisi menjadi tuntutan individual dan masyarakat serta harus dilakukan secara terus menerus. Pencarian dan redefinisi identitas diri menjadi isu penting, bahkan krusial. Redefinisi identitas diri secara individual, kelompok, maupun organisasi dapat berupa upaya membangun kembali diri dan masyarakat secara sistematis. Pengembangan diri dan masyarakat yang sistematis menunjuk pada upaya penyesuaian kapasitas dan

kemampuan hingga derajat tertentu yang layak untuk menghadapi dan mengendalikan setiap detail perubahan.

Kondisi-kondisi lingkungan yang selalu berubah tersebut menghadapkan dunia pendidikan pada situasi, tantangan, dan sekaligus peluang yang selalu baru dan berubah-ubah. Para profesional di bidang kependidikan dituntut untuk dapat menumbuhkan pemahaman multikulturalisme. Artinya, harus menyikapi dengan lebih terbuka, dan akomodatif terhadap segala perubahan, dituntut keaktifan dan kearifan untuk menyerap segala perkembangan ilmu-ilmu lain, tidak menyekat diri di dalam “kamar-kamar” sakral keilmuan, dan mampu berkolaborasi dengan bidang profesi lainnya. Karena pemenuhan terhadap perilaku individu tidak dapat didasarkan pada aspek psikofisis semata, melainkan juga aspek-aspek sosial dan budaya. Dari perspektif budaya, berbagai belahan dunia ini dihuni oleh anak manusia yang datang dari budaya yang beragam (*multicultural*). Perbedaan budaya di antara manusia membuat interaksi dengan sesamanya semakin kompleks dan penuh tantangan.

Para profesional di bidang kependidikan harus memiliki sensitivitas terhadap perubahan dan siap memperbarui diri setiap saat. Hanya dengan sikap dan perilaku seperti ini para profesional tidak akan terjerembap menjadi makhluk *anomalis* yang usang di tengah lingkungan yang berubah dan terus berubah. Inilah “harga pas yang harus dibayar” dunia pendidikan agar dapat terbebas dari ancaman menjadi masa lalu, dan mampu melesat kembali ke masa depan (Solatun, 2004 : 4).

Pendidikan dalam arti luas, baik secara *instrumental* maupun *environmental* merupakan pranata sosial budaya yang paling berwenang sekaligus bertanggung jawab untuk menjalankan proses tersebut. *Life long learning process* tidak terlepas dari pendidikan sebagai *conditio sine quanon* bagi seluruh bangsa dalam menghadapi ketatnya persaingan internasional. Pendidikan sebagai infrastruktur kesadaran dan kualitas sumber daya manusia akan menjadi peluang untuk menjawab tantangan global. Lebih tegasnya lagi Bank Dunia melalui suatu studi menyatakan bahwa kemajuan suatu bangsa atau masyarakat lebih ditentukan oleh mutu sumber daya manusia dengan kreativitas dan kemampuannya melakukan *networking* yang dapat dicapai melalui pendidikan.

Strategi pendidikan yang berbasis budaya, dapat menjadi pilihan karena pendidikan berbasis adat-istiadat tidak akan melepaskan diri dari prinsip bahwa manusia adalah faktor utama, sehingga manusia harus selalu merupakan subyek sekaligus tujuan dalam setiap langkah dan upaya perubahan. Nilai-nilai budaya tradisional dapat terinternalisasi dalam proses pendidikan baik di lingkungan keluarga, pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan di sekolah memerlukan adanya paradigma baru yang dapat menyajikan model dan strategi pembelajaran yang dapat menyeimbangkan proses homonisasi dan humanisasi. Herring (1997) serta Sanchez *et al.* (1995) mengatakan bahwa paradigma pendidikan multikultural ini berkembang seiring dengan hak dan keunikan peserta didik secara individual yang belajar bersama dengan yang lain.

Tentunya berbicara pendidikan tidak terlepas dari profesi Bimbingan dan Konseling (BK) sebagai bagian integral dari pendidikan untuk dapat mengarahkan

masyarakat dalam proses pengembangan diri sebagai tuntutan perubahan pada masyarakat plural dan multikultural. Bagi profesi BK, tuntutan tersebut merupakan tantangan dan peluang untuk memberikan tatanan baru dalam dunia pendidikan, yang tidak cukup dengan proses transfer kognitif untuk menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi (*transfer of knowledge and technology*) yang dapat bersaing dalam percaturan kompetisi kehidupan plural dan multikultural, tetapi dapat menghasilkan *soft skill* dalam mempersiapkan peserta didik untuk mampu membantu diri sendiri (*self-help*) dalam memilih dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab, sehingga di samping menjadi manusia yang secara akademik-profesional memenuhi standar, juga secara pribadi, sosial, dan moral menjadi manusia yang sehat dan berbudaya serta mampu hidup berdampingan (*to live together*) secara harmonis dengan masyarakat yang plural dan multikultural.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartadinata (1993) menunjukkan bahwa layanan BK di sekolah dirasakan cukup memberikan manfaat bagi peserta didik dalam pengembangan diri, walaupun cara berpikir dan perilaku yang diperoleh peserta didik melalui layanan BK ini belum terwujud dalam perilaku aktual yang mapan. Para peserta didik tetap menaruh harapan tinggi terhadap layanan BK untuk membantu dirinya dalam hal : memahami diri dan lingkungan, memahami nilai-nilai, memperoleh informasi yang bermakna (baik pendidikan maupun pekerjaan), mengembangkan rencana karir, mengembangkan dan memperbaiki sifat diri, mengembangkan kemampuan interaksi sosial, dan kehidupan beragama.

Posisi konselor dengan BK yang semakin kokoh dan mendapat kepercayaan publik (*public trust*) akan segera dapat diwujudkan seiring dengan

peranan signifikan konselor dalam mengarahkan peserta didik mencapai aktualisasi diri yang optimal, dengan kemampuan akademik yang *excellent* didukung oleh kemampuan non akademik dengan perilaku dan sikap kooperatif, empatik, pemahaman, toleransi, keterbukaan, kerja sama, dan fleksibilitas yang dituntut masyarakat global serta membantu peserta didik untuk menjadi sadar akan diri sendiri dan cara-cara merespon lingkungan, mengembangkan pribadi dan perilaku pada masa yang akan datang.

Peranan konselor yang diakui secara yuridis formal dan mulai munculnya kepercayaan publik (*public trust*) harus dijadikan landasan kuat dan indikator untuk melakukan evaluasi dan peningkatan mutu layanan BK melalui peningkatan kompetensi konselor sehingga menjadi layanan yang dapat diakses secara berkelanjutan oleh seluruh lapisan masyarakat, serta bergeser dari sisi penyediaan (*supply-side*) ke sisi permintaan (*demand-side*).

Pengakuan yuridis formal tersebut bukan berarti konselor telah memberikan layanan yang terbaik kepada publik, tetapi harus dijadikan bahan evaluasi diri konselor, Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) dan Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN) karena beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa banyak ketidakpuasan pengguna layanan konseling ditujukan pada kinerja konselor sekolah yang kurang profesional dalam menjalankan tugasnya di lapangan. Laporan “Uji Kompetensi Guru SMA dan SMK DKI Jakarta tahun 2005” yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi DKI Jakarta bekerja sama dengan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta menunjukkan bahwa kompetensi yang ditunjukkan

oleh para konselor sekolah di wilayah tersebut paling rendah di antara guru-guru lain (guru-guru mata pelajaran). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dan kawan-kawan (2007) menemukan bahwa walaupun secara umum kompetensi sosial konselor sekolah berada pada kategori tinggi, tetapi jika dianalisis lebih lanjut pada setiap item pernyataannya menunjukkan kondisi yang mengkhawatirkan (rendah). Temuan-temuan penelitian tersebut bermakna bahwa perlu adanya upaya untuk membenahi dan meningkatkan kompetensi konselor sesuai dengan standar ideal.

Konselor sebagai seorang pendidik, tugas dan tanggung jawab profesionalnya sangat berat sehingga peningkatan mutu kompetensi konselor menjadi salah satu aspek yang sangat penting seiring dengan semakin kompleksnya permasalahan konselor di lapangan, berbagai permasalahan peserta didik, semakin derasnya arus informasi, determinasi budaya menjadikan karakteristik peserta didik berbeda dengan generasi sebelumnya dan diperlukan kompetensi yang harus diperbaharui agar setiap permasalahan dapat diatasi dengan baik.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI, 2007 : 1) menyatakan bahwa ekspektasi kinerja konselor yang mengampu pelayanan bimbingan dan konseling selalu digerakkan oleh motif altruistik dalam arti selalu menggunakan penyikapan yang empatik, menghormati keragaman, serta mengedepankan kemaslahatan pengguna pelayanannya, dilakukan dengan selalu mencermati kemungkinan dampak jangka panjang dari tindak pelayanannya itu terhadap

pengguna pelayanan, sehingga pengampu pelayanan profesional itu juga dinamakan “*the reflective practitioner*”.

Analog dengan pendapat tersebut, Kartadinata (2005:8) mengatakan bahwa sebagai seorang pendidik psikologis, konselor dituntut kompeten dalam memahami kompleksitas interaksi individu-lingkungan dalam ragam konteks sosial budaya. Ini berarti konselor harus mampu mengases, mengintervensi, dan mengevaluasi keterlibatan dinamis dari keluarga, sekolah, lembaga sosial dan masyarakat sebagai faktor yang berpengaruh terhadap keberfungsian individu dalam sistem.

Dalam Standar Kompetensi Konselor Indonesia (SKKI) yang diusulkan oleh ABKIN (2007) dan ditindaklanjuti dengan dikeluarkannya Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor, disebutkan bahwa salah satu struktur utuh kompetensi konselor Indonesia adalah menguasai landasan budaya dalam praksis pendidikan.

Konseling sebagai suatu profesi yang lebih banyak mengandalkan komunikasi dalam memberikan jasa bantuan untuk mengatasi persoalan yang dihadapi seseorang; tidak hanya dapat berkuat pada pendekatan-pendekatan konvensional (psikoanalitik, behavioristik, dan humanistik), melainkan harus mempertimbangkan aspek-aspek budaya. Sering sekali proses konseling menjadi kurang efektif, karena konselor kurang peduli terhadap perbedaan perangkat budaya yang terdapat pada diri konselinya seperti bahasa, nilai-nilai yang dianut, pandangan hidup (*worldview*), agama, latar belakang keluarga, sikap, dan kecerdasan. Ivey (1998) menyarankan bahwa penggunaan keterampilan

komunikasi konseling hendaknya memperhatikan latar belakang budaya dan kebiasaan konseli secara individual.

Dalam perspektif konseling multikultural, banyak perilaku budaya yang terlibat dalam relasi konseling dan mempengaruhi efektifitas konseling (Supriadi, 2001). Oleh karena itu, Giordano dan Giordano (Doherty, 1999) memandang pentingnya informasi yang spesifik tentang budaya lain ketika memelihara hubungan dengan konseli. Pengetahuan tentang budaya konseli merupakan masukan utama bagi konselor dalam memulai hubungan konseling. Konselor diharapkan dapat berkolaborasi dengan konselor atau *helper* dari budaya lain yang dapat meningkatkan kemungkinan sukses di dalam memberikan intervensi. Sebaliknya, menurut McKenzie (Bolton-Brownlee & Ann, 1987) "*lack of such understanding may hinder effective intervention*".

Analog dengan uraian tersebut, *American Psychology Association* (APA, 2003) memberikan rekomendasi dengan menegaskan bahwa pengetahuan tentang budaya konseli harus dijunjung sebagai sesuatu yang sangat etis. Manakala pelaksanaan konseling tanpa sensitivitas budaya, maka pengetahuan tersebut sebagai sesuatu yang tidak etis (Korman dalam Supriatna dan Nurihsan, 2005:217; Doherty, 1999).

Fenomena kekurangpekaan budaya ini sesungguhnya berakar pada proses pendidikan calon konselor. Di banyak negara (termasuk Indonesia) kurikulum pendidikan konselor belum memberikan perhatian yang selayaknya terhadap pengenalan budaya para calon konselor, dan demikian pula pada praktik-praktik yang dijalannya.

Merujuk pada penelitian terdahulu, Pedersen (1986 : 31) mengemukakan :  
“... *the counselor education programs may actually be contributing to the encapsulation process by imparting a cultural bias ....*”. Lebih lanjut, Pedersen (2002) berpendapat bahwa mendefinisikan dan meningkatkan kompetensi konseling multikultural konselor memiliki beberapa alasan penting. *Pertama*, kompetensi-kompetensi tersebut diterima dan diadaptasi oleh *the American Counseling Association (ACA)*, *the Association of Multicultural Counseling and Development (AMCD)*, *Division 17 (Counseling) of The American Psychological Association (APA)*, dan *the Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP, 2001)*. *Kedua*, konselor yang praktik tanpa menguasai kompetensi-kompetensi yang telah didefinisikan dan ditetapkan termasuk pelanggaran dan sangat membahayakan. *Ketiga*, ditetapkannya praktik konseling yang disertai dengan penguasaan kompetensi menuntut adanya modifikasi dan kontinuitas pengembangan kompetensi tersebut. *Keempat*, kompetensi-kompetensi tersebut menekankan pada “praktik terbaik” daripada minat khusus dari setiap kelompok. *Kelima*, kompetensi multikultural akan membantu mempersiapkan sumber daya konseling yang sesuai dengan kebutuhan budaya lain di dunia. Tidak ada artinya konselor yang terampil, terlatih, atau cerdas, jika konselor tersebut melakukan kesalahan, mengasumsikan budaya konseli secara tidak tepat, melakukan asesmen secara tidak akurat, serta memahami dan melakukan intervensi konseling yang tidak sesuai.

Pertimbangan lain yang mendasari studi ini adalah hasil penelitian pendahuluan (*pre-survey*) terhadap para mahasiswa calon konselor di Program

Studi Bimbingan dan Konseling (BK) Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan (PPB) Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) tingkat tiga angkatan 2006 ( $N = 76$ ) tahun akademik 2008/2009 yang dipilih secara acak menunjukkan bahwa kompetensi konseling multikultural (KKM) berada pada kategori kompeten 51,3%, cukup kompeten 38,2%, sangat kompeten 5,3%, dan kurang kompeten 5,3%. Gambaran KKM secara rinci ditunjukkan sebagai berikut: (1) sub kompetensi kesadaran (*awareness*) tentang asumsi, nilai-nilai, dan polemik sendiri berada pada kategori kompeten 52,6%, cukup kompeten 30,3%, sangat kompeten 9,2%, dan kurang kompeten 9,2%; (2) sub kompetensi pengetahuan (*knowledge*) tentang pandangan hidup (*worldview*) konseli yang berbeda budaya berada pada kategori kompeten 47,4%, cukup kompeten 36,8%, kurang kompeten 10,5%, dan sangat kompeten 5,3%; dan (3) sub kompetensi keterampilan (*skills*) mengembangkan strategi dan teknik intervensi konseling kompeten 52,6%, cukup kompeten 31,6%, kurang kompeten 7,9%, dan sangat kompeten 7,9%.

Hasil penelitian pendahuluan juga menunjukkan beberapa dimensi dan indikator KKM calon konselor berada pada kategori kurang kompeten dengan persentase yang cukup tinggi, yaitu : (1) kompeten dalam mencari pengalaman pendidikan, konsultasi, dan pelatihan untuk memperkaya pemahaman dan efektivitas dalam bekerja dengan konseli yang berbeda budaya (In 1 CK 1) 31,6%; (2) kompeten dalam mencari pemahaman diri sebagai makhluk hidup yang memiliki ras, etnik, suku, dan budaya serta secara aktif mencari identitas nonrasis (In 3 CK 1) 30,3%; (3) berani mempertentangkan kepercayaan dan perilaku diri

sendiri dengan konseli yang berbeda budaya tanpa menghakimi (In 2 AK 2) 28,9%; (4) memiliki pengetahuan dan informasi mengenai kelompok budaya tertentu yang diajak bekerja sama (In 1 BK 2) 31,6%; (5) keterampilan konseling multikultural (CK 2) calon konselor 30,3%; (6) *familiar* dengan penelitian relevan dan penemuan terbaru mengenai kesehatan dan gangguan mental dari beragam kelompok etnis dan ras (In 1 CK 2) 32,9%; (7) kompeten dalam mencari pengalaman pendidikan yang memperkaya pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan multikultural (In 2 CK 2) 34,2%; (8) terlibat secara aktif dengan individu kaum minoritas di luar seting konseling (kegiatan masyarakat, fungsi sosial dan politik, perayaan, persahabatan, kelompok tetangga) (In 3 CK 2) 26,3%; (9) kompeten untuk tidak menolak mencari konsultasi dengan penyembuh tradisional, pemimpin religius dan spiritual atau para praktisi perawatan konseli yang memiliki budaya berbeda terlibat secara aktif dengan individu kaum minoritas di luar seting konseling (kegiatan masyarakat, fungsi sosial dan politik, perayaan, persahabatan, kelompok tetangga) (In 3 CK 3) 25%; (10) menyadari konteks sosial politik dalam melaksanakan evaluasi, menyediakan intervensi, dan mengembangkan sensitifitas terhadap permasalahan ketidakadilan, sukuisme, seksisme, dan rasisme (In 6 CK 3) 25%.

Lembaga Pendidik Tenaga kependidikan (LPTK) khususnya Program Studi Bimbingan dan Konseling (BK) sudah seharusnya menyediakan, mengembangkan, mengevaluasi, dan merevisi kurikulum untuk meningkatkan kompetensi kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan konseling multikultural. Karena itu, pendidik konselor perlu menyiapkan seluruh calon konselor untuk

meningkatkan kompetensi konseling multikultural dalam menghadapi dan melayani konseli dan masyarakat yang beragam latar belakang budayanya.

Atas dasar rasional inilah penelitian ini difokuskan pada pengembangan model pelatihan untuk meningkatkan KKM calon konselor. Model pelatihan dipilih sebagai salah satu alternatif upaya untuk meningkatkan KKM calon konselor karena menurut Hill (1981 : 11) pelatihan (*training*) merupakan tipe konseling yang ditujukan pada peningkatan kompetensi/kinerja secara spesifik. Pada kegiatan pelatihan, calon konselor berbagi dalam tugas-tugas latihan untuk meningkatkan kompetensi yang spesifik dalam waktu yang relatif singkat.

Model pelatihan ini menyediakan pedoman cara mempelajari konteks budaya konselor dan konseli, cara konselor meningkatkan KKM, menghadapi resiko-resiko dan perangkap-perangkap perjumpaan budaya, serta mengatasi permasalahan yang timbul dalam proses konseling dengan konseli yang berbeda budaya. Upaya-upaya tersebut tidak hanya melalui perkuliahan atau seminar-seminar semata, tetapi diperlukan strategi yang dapat membuat calon konselor mencapai "*insight*" sehingga dapat mencetuskan ide "saya mengerti" dan memiliki keterampilan praktik di lapangan secara langsung.

## **B. Rumusan Masalah**

Berbagai kajian teoretik maupun empirik tentang isu-isu konseling multikultural dan implikasinya memberikan suatu kerangka pemikiran perlunya peningkatan KKM calon konselor. Kedua perspektif tersebut memandang bahwa

asumsi utama bagi keefektifan konseling dan psikoterapi adalah pemahaman konselor tentang determinasi budaya yang mempengaruhi filosofis hidup, kemampuan, pengenalan struktur penalaran, gaya berkomunikasi dan gaya membantu (Ibrahim dalam Bolton-Brownlee, 1987).

Terdapat beberapa latar belakang yang jika ditelaah dari paradigma BK yang sekarang sedang tumbuh dan berkembang di Indonesia, target populasi pelayanan konseling menjadi lebih terbuka dan berada dalam berbagai tataran kehidupan, seperti: di sekolah, luar sekolah, keluarga, industri dan perusahaan, rumah sakit, rumah jompo, rumah penitipan anak, dan lembaga pemasyarakatan; untuk semua rentang perkembangan mulai dari usia dini sampai usia lanjut, dengan karakteristik individu yang normal maupun yang dianggap berkebutuhan khusus, dengan tidak menutup kemungkinan berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Oleh karena itu, menurut Kartadinata (2005 : 8) konselor dituntut kompeten dalam memahami kompleksitas interaksi individu-lingkungan dalam ragam konteks sosial budaya. Ini berarti konselor harus mampu mengases, mengintervensi, dan mengevaluasi keterlibatan dinamis dari keluarga, sekolah, lembaga sosial dan masyarakat sebagai faktor yang berpengaruh terhadap keberfungsian individu dalam sistem.

Lebih jauh, Collins & Pieterse (2007 : 22) merekomendasikan : (1) para pendidik calon konselor sudah semestinya meninjau kembali dan mengimplementasikan *Critical Incident Analysis Based Training* (CIABT) serta model pelatihan lainnya seperti : *Issues Exchange Activities Model* (Marshall, 1998), *Service Learning's Model* (Barton, 1999), *The Cultural Immersion*

*Project's Model* (Wiest, 1998), dan *ABC's Model* (Xu, 2000) yang mempengaruhi aspek proses kompetensi multikultural dan mendukung kesadaran kultural; (2) para pendidik konselor dan peneliti memerlukan pemahaman empiris yang lebih luas dan mendalam tentang proses kompetensi dan nonkompetensi multikultural; dan (3) membuat dan mengimplementasikan model pelatihan KKM calon konselor.

Penelitian yang akan dilakukan ini berkenaan dengan penelaahan dan pemahaman mendalam serta pengembangan dan pembaharuan KKM calon konselor. Sehubungan dengan itu, permasalahan yang perlu dikaji lebih dalam, yaitu: bagaimana upaya meningkatkan kompetensi konseling multikultural (KKM) calon konselor yang meliputi tiga dimensi: kesadaran (*awareness*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*)? Kemudian pengkajian ini diperinci lagi ke dalam sub-pertanyaan berikut.

1. Seperti apakah profil kompetensi konseling multikultural calon konselor saat ini?
2. Seperti apakah profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok kontrol sebelum implementasi model pelatihan?
3. Seperti apakah profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok eksperimen sebelum implementasi model pelatihan?
4. Seperti apakah rumusan model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi konseling multikultural calon konselor?

5. Seperti apakah profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok kontrol setelah implementasi model pelatihan?
6. Seperti apakah profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok eksperimen setelah implementasi model pelatihan?

### C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

1. Tidak terdapat perbedaan profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok kontrol dan kelompok eksperimen sebelum implementasi model pelatihan.

Hipotesis statististiknya :

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

2. Tidak terdapat perbedaan profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok kontrol sebelum dan setelah implementasi model pelatihan.

Hipotesis statististiknya :

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

3. Terdapat perbedaan profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok eksperimen sebelum dan setelah implementasi model pelatihan.

Hipotesis statististiknya :

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

4. Terdapat perbedaan profil kompetensi konseling multikultural calon konselor konselor kelompok kontrol dan kelompok eksperimen setelah pelatihan.

Hipotesis statististiknya :

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

5. Model pelatihan dapat meningkatkan kompetensi konseling multikultural calon konselor

Hipotesis statististiknya :

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 > \mu_2$$

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan rumusan model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi konseling multikultural calon konselor. Untuk mencapai tujuan tersebut, terlebih dahulu diidentifikasi tentang hal-hal berikut.

1. Profil kompetensi konseling multikultural calon konselor saat ini.
2. Profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok kontrol sebelum implementasi model pelatihan.
3. Profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok eksperimen sebelum implementasi model pelatihan.
4. Rumusan model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi konseling multikultural calon konselor.
5. Profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok kontrol setelah implementasi model pelatihan.
6. Profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok eksperimen setelah implementasi model pelatihan.
7. Kesamaan profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok kontrol dan kelompok eksperimen sebelum implementasi model pelatihan.
8. Kesamaan perbedaan profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok kontrol sebelum dan setelah implementasi model pelatihan.

9. Perbedaan profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok eksperimen sebelum dan setelah implementasi model pelatihan.
10. Perbedaan profil kompetensi konseling multikultural calon konselor kelompok kontrol dan kelompok eksperimen setelah pelatihan.
11. Efektifitas model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi konseling multikultural calon konselor.

## **E. Signifikansi dan Manfaat Penelitian**

### **1. Signifikansi Penelitian**

Signifikansi model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi konseling multikultural calon konselor didasarkan pada kebutuhan dan pemikiran berikut.

*Pertama*, masyarakat Indonesia yang terdiri dari berbagai budaya secara logis akan mengalami berbagai permasalahan, persentuhan antar budaya akan selalu terjadi karena permasalahan silang budaya selalu terkait erat dengan *cultural materialism* yang mencermati budaya dari pola pikir dan tindakan dari kelompok sosial tertentu dimana pola temperamen ini banyak ditentukan oleh faktor keturunan dan hubungan sosial tertentu. Nilai-nilai yang terkandung dalam kebudayaan menjadi acuan sikap dan perilaku manusia sebagai makhluk individual yang tidak terlepas dari kaitannya pada kehidupan masyarakat dengan orientasi kebudayaannya yang khas, sehingga baik pelestarian maupun pengembangan nilai-nilai budaya merupakan proses yang bermatra individual, sosial dan kultural sekaligus.

Dalam kenyataan persentuhan nilai-nilai budaya sebagai manifestasi dinamika kebudayaan tidak selamanya berjalan secara mulus. Permasalahan silang budaya dalam masyarakat heterogen dan pluralistis seringkali bersumber dari masalah komunikasi, kesenjangan tingkat pengetahuan, status sosial, geografis, adat kebiasaan dapat merupakan kendala bagi tercapainya suatu konsensus yang perlu disepakati dan selanjutnya ditaati secara luas. Hal ini dapat dikembalikan pada adanya berbagai dorongan sentripetal dan sentrifugal yang bersilangan secara terus menerus naik ke permukaan secara silih berganti. Persentuhan antar budaya yang terjadi secara dinamis dalam proses tawar menawar bisa mewujudkan perubahan tata nilai yang tampil sekedar sebagai pergeseran (*shift*) antar nilai, atau persengketaan (*conflict*) antar nilai atau bahkan dapat berupa benturan (*clash*) antar nilai tersebut. Apapun bentuk dan perwujudan dari permasalahan silang budaya, harus dapat dipandu dan dikendalikan, atau paling tidak diupayakan adanya mekanisme yang dapat menjembatani permasalahan ini, baik melalui jalur pendidikan maupun media masa.

*Kedua*, ada suatu kebutuhan yang sangat mendasar bagi profesi konseling untuk memasukkan isu-isu etnis dan konseling multikultural; dan permasalahan ini lebih kompleks daripada yang dipikirkan. Membangun sistem pelayanan jasa konseling yang lebih adil, arif dan terbuka untuk semua budaya sehingga dapat mencegah konselor secara *cultural encapsulated* untuk menjadi alat dari sistem politik, sosial, dan ekonomi. Ketidak-kompeten-an dalam memberikan layanan konseling yang sensitif budaya tentu tidak dapat diterima, tidak etis, serta bukti utama malpraktik dan kelemahan pendidikan konselor.

*Ketiga*, profesi konseling harus bergerak cepat dalam menghadapi tantangan-tantangan di antara profesi-profesi sejenis lainnya agar tetap *survive*. LPTK khususnya Program Studi BK Jurusan PPB dan ABKIN harus mulai mengkritisi ulang konsep-konsep perbedaan budaya dan etnis serta menggunakan penelitian sedemikian rupa untuk meningkatkan kualitas kehidupan populasi khusus yang diteliti.

*Keempat*, penelitian dapat merupakan suatu sarana yang bermanfaat untuk menelaah *stereotype* dan mengoreksi aspek-aspek yang bias dalam kajian tentang konseling multikultural.

## **2. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, hasil penelitian ini memiliki kegunaan baik bagi pengembangan ilmu maupun bagi aspek guna laksana, sebagai berikut.

*Pertama*, bagi aspek keilmuan berguna untuk menambah informasi yang menyangkut isu-isu perkembangan konseling multikultural dan menemukan dasar-dasar konseptual yang berimplikasi secara metodologis bagi studi tentang masalah konseling multikultural dan berbagai variabel yang terkait. Bentuk profil yang akan diperoleh melalui penelitian ini lebih memberikan perhatian yang besar terhadap KKM calon konselor yang diprediksi dapat merapengaruhi cita-cita dan motivasi kinerja, tingkat minat dalam memberikan bantuan kemanusiaan digerakkan oleh motif altruistik dalam arti selalu menggunakan penyikapan yang

empatik, serta kearifan untuk menghormati keragaman kompleksitas interaksi individu-lingkungan dalam ragam konteks sosial budaya yang diperlukan dalam menjaga keseimbangan sosial dan kompetensi profesional seorang konselor.

*Kedua*, bagi LPTK, khususnya Program Studi Bimbingan dan Konseling (BK) Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan (PPB). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan temuan baru, baik secara teoretik maupun praktik berupa didapatkannya : (1) rumusan KKM konselor; dan (2) model pelatihan untuk meningkatkan KKM calon konselor dalam penyelenggaraan pendidikan konseling multikultural. Model-model pelatihan yang dimaksud dapat secara nyata terdapat dalam kurikulum pendidikan konselor maupun melalui beragam cara lainnya yang diselenggarakan dalam proses perkuliahan di ruang kelas, praktikum di laboratorium, atau praktikum di sekolah dan masyarakat.

*Ketiga*, bagi Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memantapkan rumusan Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor Indonesia.

*Keempat*, dapat menentukan model pelatihan seperti apa yang dianggap tepat dan kualitas lembaga penghasil atau pengembangnya sehingga dapat membantu meningkatkan pertumbuhan-kembangan kompetensi konseling multikultural serta berimplikasi bagi langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan oleh pembuat kebijakan (misalnya LPTK [Program Studi Bimbingan dan Konseling], ABKIN, pemerintah atau *stakeholders* lainnya) dalam mendorong peningkatan KKM calon konselor.

*Kelima*, ditemukan berbagai implikasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## **F. Asumsi Penelitian**

Penelitian ini didasarkan pada asumsi-asumsi berikut.

1. Semua perilaku dipengaruhi oleh budaya, maka konseling berpusat pada budaya adalah respon terhadap semua pola-pola budaya yang dipelajari (Pedersen, 1997).
2. Pribadi konselor merupakan elemen kunci dalam setiap hubungan konseling (*...a key element in any counseling relationship is the person of the counselor*) (Shertzer & Stone, 1980 : 96).
3. Keefektifan kerja konselor mengindikasikan secara kuat bahwa kondisi-kondisi atau kualitas-kualitas pribadi tertentu memfasilitasi perubahan yang konstruktif pada diri konseli (Brammer, 1985).
4. Asumsi utama bagi keefektifan konseling dan psikoterapi adalah pemahaman konselor tentang determinasi budaya yang mempengaruhi filosofis hidup, kemampuan, pengenalan struktur penalaran, gaya berkomunikasi dan gaya membantu (Ibrahim dalam Bolton-Brownlee, 1987).
5. Konselor dan konseli memiliki kepercayaan (*beliefs*), nilai-nilai (*values*), sikap (*attitudes*), minat (*interests*), dan pandangan hidup (*worldview*) yang berbeda. Konflik kadang-kadang terjadi karena adanya benturan perbedaan kepercayaan, nilai-nilai, sikap, minat, dan pandangan hidup antara konselor

dan konseli. Dalam kondisi seperti itu, konselor tetap harus berhubungan dengan konseli yang berbeda norma-norma dan kepercayaan-kepercayaannya dengan cara memahami perspektif perbedaan budaya secara benar sehingga dapat bereaksi dan bertindak secara efektif.

6. Mengetahui dan memahami keterkaitan antara sikap-sikap dan perilaku-perilaku yang merefleksikan nilai-nilai keberagaman budaya dalam meningkatkan kualitas dan harmonisasi hubungan sosial di dalam kehidupan bermasyarakat yang lebih luas perlu mendapatkan perhatian yang serius. Pengetahuan dan pemahaman ini bermanfaat untuk individu dan masyarakat dalam mengeksplorasi kekayaan dari keberagaman etnis, ras, dan subkultur lainnya.
7. Konselor yang cerdas adalah yang memiliki keaslian, kearifan budaya, empati budaya, dan persepsi positif terhadap konseli yang dapat mengarahkan pada efektifitas pencapaian tujuan konseling.
8. Penggunaan keterampilan komunikasi konseling hendaknya memperhatikan latar belakang budaya dan kebiasaan konseli secara individual (Ivey, 1998; Ivey & Pedersen dalam Wienrach & Thomas, 1998).
9. Pengetahuan tentang kultur konseli harus dijunjung sebagai sesuatu yang sangat etis. Manakala pelaksanaan konseling tanpa sensitivitas budaya, maka pengetahuan tersebut sebagai sesuatu yang tidak etis (Korman dalam Supriatna dan Nurihsan, 2005:217; Doherty, 1999).

10. Dalam perspektif konseling multikultural, banyak perilaku budaya yang terlibat dalam relasi konseling dan mempengaruhi efektifitas konseling (Supriadi, 2001).
11. Pemahaman konselor dan pandangan hidup (*worldview*) konseli adalah unsur-unsur kunci di dalam situasi konseling multikultural (Sue & Sue, 2003; Byars-Winston dan Fouad, 2006).
12. Sebagai seorang pendidik psikologis, konselor dituntut kompeten dalam memahami kompleksitas interaksi individu-lingkungan dalam ragam konteks sosial budaya. Ini berarti konselor harus mampu mengases, mengintervensi, dan mengevaluasi keterlibatan dinamis dari keluarga, sekolah, lembaga sosial dan masyarakat sebagai faktor yang berpengaruh terhadap keberfungsian individu dalam sistem (Kartadinata, 2005 : 8).
13. Pendidik calon konselor harus mengembangkan kompetensi untuk menerima, menilai, mengevaluasi, dan menyesuaikan diri dalam lingkungan masyarakat yang berbudaya pluralistik.
14. Program pendidikan calon konselor harus menyiapkan komponen-komponen kurikulum berbasis budaya sehingga dapat menyesuaikan diri dalam realitas kehidupan sosial, politik, dan ekonomi yang memiliki keberagaman budaya dan kompleksitas masyarakat.
15. Pelatihan (*training*) merupakan tipe konseling yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi/kinerja secara spesifik. Di sini calon konselor

berbagi dalam tugas-tugas latihan untuk meningkatkan kompetensi yang spesifik (Hill, 1981 : 11).

16. Pelatihan (*Training*) menunjukkan aplikasi spesifik dari pendidikan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, keterampilan dan penelitian di bidang konseling multikultural. Pelatihan juga dapat dimaknai sebagai suatu upaya belajar dan berlatih yang bertujuan untuk menumbuh-kembangkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan tertentu terhadap individu atau sekelompok individu dan dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat di tempat tertentu (APA, 2002).