

# MODEL PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI CALON KONSELOR MULTIKULTURAL

Herdi

e-mail: herdiunj5@gmail.com

Jurusan Bimbingan Konseling, FIP Universitas Negeri Jakarta

**Abstrak:** Tujuan penelitian adalah menghasilkan model pelatihan (hipotetik) yang efektif untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural. Penelitian dilaksanakan di Jurusan BK FIP UNJ, dari Maret sampai dengan Desember 2012. Sampel penelitian adalah mahasiswa Jurusan BK FIP UNJ kelas nonreguler angkatan 2009 yang sedang mengikuti Perkuliahan Kajian Sosial-Budaya dalam BK. Penelitian menggunakan metode *Research & Development* (R & D). Pengumpulan data menggunakan instrumen KKM calon konselor yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Model pelatihan/pendidikan (hipotetik) untuk mengembangkan kompetensi calon konselor multikultural yang dihasilkan dari penelitian ini terdiri atas: komponen kerangka kerja, tahapan pelatihan, format pelatihan, kurikulum (isi, metode dan proses) pelatihan, norma pelatihan, peran pendidik konselor dan calon konselor, dan evaluasi pelatihan. Rekomendasi penelitian ditujukan kepada civitas akademika Jurusan BK, ABKIN, Mahasiswa dan peneliti selanjutnya untuk menguji efektivitas dan menggunakan model pelatihan dalam mengembangkan kompetensi calon konselor multikultural.

Kata Kunci: model, pelatihan, kompetensi (calon) konselor multikultural.

## TRAINING MODEL TO IMPROVE THE COMPETENCE OF MULTICULTURAL COUNSELOR CANDIDATES

**Abstract:** *The purpose of this study is to produce a hypothetical training model to improve the competence of multicultural counselor candidates. The research was conducted at Guidance and Counseling Department, School of Education, State University of Jakarta as from March through December 2012. The samples were selected from the nonregular program students of 2009 attending Social-Cultural Study Course. Employing Research and Development Mode, the data were collected by using KKM instruments for counselor candidates which had been validated. The model produced from this research consists of frame work component, training phases, training format, training curriculum (content, method, process), training norm, counselor educator's role, and training evaluation. The research recommends to do do further research to evaluate the effectiveness of the model.*

*Keywords: model, training, multicultural counselor candidates.*

## PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa konselor adalah salah satu tenaga pendidik. Landasan yuridis-formal ini memperjelas dan mempertegas tentang eksistensi profesi bimbingan dan konseling yang telah mendapatkan kepercayaan publik (*public trust*). Konsekuensi logisnya, perlu dilakukan penataan, peningkatan, dan pengembangan kompetensi profesional guru/calon guru Bimbingan dan Konseling/Konselor sesuai dengan amanat Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor, dan *Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Program* (CACREP, 2009).

Salah satu kompetensi konselor yang harus ditingkatkan dan dikembangkan adalah kompetensi

konseling multikultural (KKM) seperti yang diamanatkan dalam CACREP (2009) dan Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor, yaitu menguasai landasan budaya dalam praksis pendidikan. Konselor harus memiliki KKM karena perilaku dipelajari dan ditampilkan dalam konteks budaya. Dengan kata lain, konselor dituntut memiliki kompetensi konseling multikultural (ACA, 1992; Arredondo, et al.; 1996; Arredondo, et al., 1999; Sue, Arredondo, and McDavis, 1999; Sue and Sue, 2003; Gysbers & Henderson, 2006) yang meliputi: (1) kesadaran tentang asumsi-asumsi, nilai-nilai, kepercayaan, pandangan hidup dan polemik diri sendiri dan budaya konseli secara akurat; (2) memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang fakta-fakta dan informasi yang relevan dengan pandangan hidup

dari populasi konseli yang berbeda latar belakang budayanya; dan (3) memiliki keterampilan dalam mengembangkan strategi dan teknik intervensi konseling yang sesuai dengan latar belakang budaya konseli yang beragam.

Hasil penelitian terdahulu (Herdi, 2011a; 2011b) menunjukkan calon konselor di Jurusan BK FIP UNJ masih perlu meningkatkan KKM karena terdapat 22,4% calon konselor yang tidak kompeten. Jika dianalisis pada setiap subkompetensinya, diketahui 25,4% tidak kompeten pada subkompetensi kesadaran, 35,8% tidak kompeten pada subkompetensi pengetahuan, dan 20,8% tidak kompeten pada subkompetensi keterampilan. Jika dianalisis pada setiap indikator KKM, maka terlihat masih terdapat 10 indikator KKM yang lebih dari 75% berada pada kategori tidak kompeten. Ketidakkompetenan konselor dalam memberikan layanan konseling yang sensitif budaya tentu tidak dapat diterima, tidak etis, serta bukti utama malpraktik, dan kelemahan pendidikan konselor. Tanpa KKM, akses terhadap pemberian jasa layanan konseling yang prima tidak mungkin tercapai, biaya semakin mahal, kualitas rendah, dan miskin hasil yang akan menstimulasi pengurangan permintaan layanan konseling.

Peningkatan dan pengembangan KKM konselor perlu segera dilakukan karena kenyataan menunjukkan masih berada pada kategori sangat kurang/rendah dan terdapat keniscayaan bahwa sasaran layanan bimbingan dan konseling di Provinsi DKI Jakarta khususnya dan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) pada umumnya merupakan masyarakat plural dan multikultural, baik dilihat dari aspek etnis, agama, status sosial-ekonomi, bahasa, dan politik. Kebhinekaan yang manunggal dalam keekaan di NKRI akhir-akhir ini syarat dengan hambatan dan ancaman yang serius (konflik horizontal, vertikal), dan mengarah ke disintegrasi bangsa. Pakar psikologi lintas-budaya (Berry, Dasen & Saraswathi, 1981) mengingatkan bahwa pertemuan individu yang berbeda latar belakang budaya jangan sampai terjebak ke dalam etnosentrisme yang ditandai oleh keterjeratan dan ketercemaran budaya. Etnosentrisme hanya akan membuat hubungan individu yang berbeda budaya menjadi tidak harmonis dan dapat memperuncing konflik antar etnik dan budaya.

Fenomena rendahnya KKM ini sesungguhnya berakar pada proses pendidikan calon konselor. Di

banyak negara (termasuk NKRI) kurikulum pendidikan konselor belum memberikan perhatian yang selayaknya terhadap pengenalan budaya para calon konselor, dan demikian pula pada praktik-praktik yang dijalannya.

Peningkatan KKM calon konselor merupakan proses yang berkelanjutan, bukan sesuatu yang instan. Artinya, tidak ada batas waktu untuk meningkatkan KKM calon konselor. Oleh karena itu, Lembaga Pendidik Tenaga kependidikan (LPTK) khususnya Jurusan Bimbingan dan Konseling (BK) jenjang S1, PPG BK/K, dan rencana pembukaan jenjang S2 (dengan kekhasan "multikultural") di UNJ 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.

Berdasarkan fakta empirik dan kajian teoretik tersebut, penelitian ini difokuskan pada survey kompetensi konseling multikultural (KKM) pada calon konselor di Jurusan BK FIP UNJ. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi kebijakan pengembangan kurikulum S1, PPG BK/K, dan rencana pembukaan S2 BK dengan kekhasan "multikultural". Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi baseline studi pendahuluan untuk pengembangan model pelatihan/pendidikan dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi konseling multikultural konselor dan calon konselor pada program S1, PPG BK/K, dan calon pendidik konselor pada jenjang S2.

Atas dasar rasional inilah penelitian 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 Lee et al. (2007) pelatihan relevan untuk meningkatkan kompetensi multikultural secara spesifik melalui kegiatan-kegiatan tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) memperoleh gambaran empirik tentang KKM calon konselor; dan (2) menghasilkan model pelatihan (hipotetik) untuk meningkatkan KKM calon konselor.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode Research and Development (Borg and Gall, 2003) dengan beberapa

modifikasi dan improvisasi dalam prosedurnya. Dalam penelitian ini hanya sampai pengembangan model (hipotetik-teoretik) pelatihan untuk meningkatkan kom-

petensi calon konselor multikultural pada mahasiswa Jurusan BK FIP UNJ angkatan 2009 tahun akademik 2011/2012.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Jurusan BK FIP UNJ. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret hingga Desember 2012.

### Prosedur Penelitian

#### a. Sumber Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Jurusan BK FIP UNJ angkatan 2009 kelas non-reguler tahun akademik 2011/2012 yang sedang mengikuti perkuliahan Konseling Lintas-Budaya dan Kajian Sosial-Budaya dalam BK yang berjumlah 35 orang. Anggota sampel diambil menggunakan teknik sensus karena jumlahnya sedikit (kurang dari 100 orang). Artinya, seluruh populasi menjadi anggota sampel penelitian.

#### b. Teknik Pengumpulan Data

Data tentang profil KKM mahasiswa dijarah menggunakan Kuesioner KKM yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti berdasarkan konstruk teori Sue, Arredondo, and McDavis (1999), Sue and Sue (2003), Arredondo (1996), dan Gysbers and Henderson (2006). Instrumen tersebut berbentuk skala rating dengan empat alternatif jawaban yang terdiri atas 169 item yang valid dari 211 item yang disusun, selanjutnya digunakan untuk pengambilan data sebanyak 72 item dengan indeks reliabilitas 0,984. Artinya, instrumen tersebut reliabel (Anastasi & Urbina, 1997) dan dapat digunakan untuk mengungkap profil KKM mahasiswa.

#### c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk

menjawab pertanyaan penelitian yang pertama adalah statistik deskriptif berupa persentase. Kategorisasi posisi profil kompetensi calon konselor multikultural pada mahasiswa Jurusan BK FIP UNJ kelas non-reguler angkatan 2009 tahun akademik 2011/2012, baik secara keseluruhan, subkompetensi, dimensi maupun indikatornya dipergunakan mean ideal dengan kriteria: jika  $X_{\text{aktual}} > \bar{X}_{\text{ideal}}$  termasuk kategori tinggi, dan  $X_{\text{aktual}} \leq \bar{X}_{\text{ideal}}$  termasuk kategori rendah ( $X$  = jumlah skor aktual;  $\bar{X}$  = Rerata). Analisis data secara keseluruhan dilakukan secara *computerized* menggunakan bantuan program *Microsoft Excel 2007* dan *software SPSS 20.0 for Windows*. Selanjutnya, untuk penentuan persentase secara keseluruhan, subkompetensi maupun dimensinya digunakan rumus berikut.

$$P = f/N \times 100$$

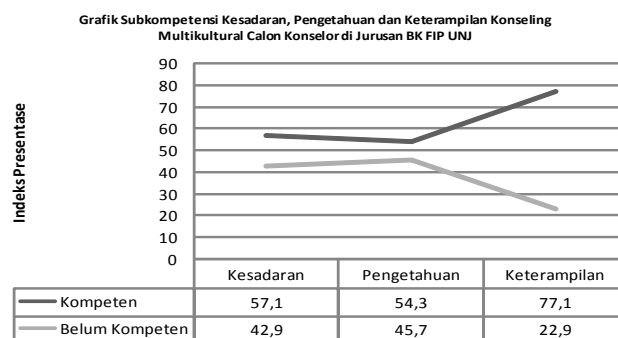
Pertanyaan penelitian kedua, akan dijawab dengan mengikuti langkah-langkah berikut: (1) mengkaji hasil penelitian tentang model pendidikan, perkuliahan, atau pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural pada mahasiswa Jurusan BK FIP UNJ, khususnya dalam mata kuliah Konseling Lintas-Budaya dan Kajian Sosial-Budaya dalam BK sebagai bahan awal analisis kebutuhan; (2) menganalisis kebutuhan model pelatihan berdasarkan hasil penelitian pendahuluan; (3) mengkaji berbagai pendekatan dan strategi untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural dalam menerapkan model yang dirancang; (4) mengkaji dokumen yang dianggap relevan untuk pengembangan Pedoman Pelaksanaan Model; dan (5) merancang model hipotetik untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi calon konselor multikultural di Jurusan BK FIP UNJ kelas non-reguler angkatan 2009 tahun akademik 2011/2012 berada pada kategori kompeten 65.7% dan sisanya 34.3% belum kompeten. Kecenderungan umum dikuasainya kompetensi konseling multikultural pada calon konselor di Jurusan BK FIP UNJ didukung oleh setiap subkompetensinya, secara berturut-turut dari tertinggi ke terendah perolehan persentasenya adalah: (1) keterampilan (calon) konselor dalam mengembangkan strategi dan teknik intervensi konseling yang sesuai dan tepat terhadap konseli yang beragam latar belakang budaya dengannya; (2) kesadaran (calon) konselor terhadap asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan polemik yang

dialami diri sendiri; dan (3) pengetahuan dan pemahaman (calon) konselor terhadap pandangan hidup konseli yang berbeda budaya dengannya. Hasil penelitian tervisualisasikan pada grafik 1.



Grafik 1. Gambaran KKM Calon Konselor di Jurusan BK FIP UNJ

a. Hasil Penelitian tentang Model Pelatihan (Hipotetik) untuk Meningkatkan KKM

Model pelatihan (hipotetik) untuk mengembangkan kompetensi calon konselor multikultural terdiri atas komponen kerangka kerja, tahapan pelatihan, format pelatihan, kurikulum (isi, metode dan proses) pelatihan, norma pelatihan, peran pendidik konselor dan calon konselor, dan evaluasi pelatihan.

b. Kerangka Kerja Pelatihan

Minimal terdapat lima kerangka kerja pelatihan yang perlu dikuasai oleh pendidik konselor ketika akan mengadakan pelatihan/pendidikan untuk mengembangkan kompetensi calon konselor multikultural seperti yang disarankan oleh Ridley, Mendoza dan Kanitz (Lee et al., 2007) berikut. *Pertama*, kerangka kerja generik atau *etic* yang berasumsi bahwa konseling bersifat universal dalam penerapannya tanpa perlu justifikasi empirik atau modifikasi pada budaya tertentu. *Kedua*, kerangka kerja *emic* merupakan pendekatan pembelajaran atau proses umum untuk mengumpulkan dan mengintegrasikan informasi pada budaya-spesifik yang berisiko mengandung unsur dan terjebak ke dalam stereotipe atau etnosentrisme. *Ketiga*, kerangka kerja ideografis memanfaatkan konseli sebagai sumber daya primer dan menekankan konseli sebagai individu yang memiliki individualitas di dalam pola-pola budayanya. *Keempat*, pendekatan autoplatic mempersyaratkan bahwa perubahan perilaku konseli diarahkan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan budayanya. *Kelima*, pendekatan alloplastic menekankan pada pengaruh kondisi politik, sosial, budaya, dan ekonomi terhadap masalah konseli dan fokus konseling adalah pemberdayaan dan advokasi konseli untuk menghindari risiko kekerasan.

c. Tahapan Pelatihan

Pelatihan/pendidikan untuk mengembangkan kompetensi calon konselor multicultural dilakukan dengan mengikuti tahapan seperti yang diajukan oleh Wehrly (Lee et al., 2007) berikut ini. Tahap pertama, menstrukturisasi dan mendukung lingkungan pelatihan untuk mengurangi kecemasan (calon) konselor, mendorong keberanian untuk meningkatkan kompetensi kesadaran dan pengetahuan multikultural melalui mempelajari jurnal, novel, dan laporan buku tentang budaya tertentu. Tahap kedua, menekankan pemahaman informasi tentang budaya asli (calon) konselor dan nilai-nilai yang mendominasinya. Tahap ketiga, pendidik konselor memasukkan gagasannya untuk memahami perkembangan identitas ras-etnis (calon) konselor secara mendalam. Tahap keempat dan kelima, menekankan pengalaman atau praktik langsung dengan konseli yang berbeda budaya melalui program

praktikum dan magang (*internship*) di bawah supervisi langsung dari pendidik konselor.

d. Format Pelatihan

Minimal terdapat dua format utama program pendidikan/pelatihan (calon) konselor multikultural yang dapat digunakan, yaitu pendekatan *the single course dan the curriculum infusion* (Fouad, Manese, & Casas dalam Lee et al., 2007). *Format a single course* diberikan kepada (calon) konselor pemula dengan level pemahaman dan kompetensi kesadaran, pengetahuan dan keterampilan konseling multikultural yang rendah, berpotensi terjebak ke dalam stereotipe dan etnosentrisme, serta kesulitan dalam mengintegrasikan kompetensi kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan ke dalam konseling multikultural. *Instruktur single multicultural courses* hanya menginformasikan isu-isu tentang kekuatan dan diskriminasi, sejarah penindasan, menangani resistensi dan dilema budaya. Sementara itu, format *comprehensive infusion of multicultural* dirancang dengan mengintegrasikan konten kurikulum multikultural secara komprehensif dengan pengalaman lapangan.

e. Kurikulum Pelatihan

Secara umum kurikulum model pendidikan/pelatihan untuk meningkatkan kompetensi (calon) konselor multikultural berisi materi yang dapat memfasilitasi pengembangan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan (calon) konselor multikultural yang efektif dan profesional. Kurikulum pendidikan/pelatihan untuk mengembangkan kompetensi (calon) konselor multikultural meliputi isi, metode, dan proses.

f. Isi Kurikulum

Model kurikulum pendidikan/pelatihan untuk mengembangkan kompetensi (calon) konselor multikultural meliputi: pengetahuan tentang ras-etnis dan budaya, cara mengatasi konseli yang resisten, bahasa verbal dan nonverbal serta komunikasi multikultural, praktik konseling *indigenous*, serta perluasan peran konselor multikultural seperti isu-isu pencegahan dan advokasi. Sumber-sumber materi substansial yang perlu dikaji juga berkaitan dengan area kesadaran terhadap budaya sendiri dan orang lain, literatur yang berisi tentang pengetahuan terhadap budaya-spesifik dan potensi dampaknya terhadap konseling, serta keterampilan konselor dalam membantu konseli yang berbeda budaya dalam mengatasi masalah yang dihadapinya secara efektif. Program pendidikan/pelatihan multikultural juga sebaiknya memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi (calon) konselor untuk melakukan kontak dan praktik langsung menangani konseli dan masyarakat dari budaya yang berbeda, termasuk konseli dan masyarakat minoritas.



#### g. Metode dan Proses Pelatihan

Pengembangan diri (calon) konselor multikultural merupakan proses yang kompleks karena melibatkan pertumbuhan pribadi, konten pembelajaran, dan perkembangan keterampilan. Sue & Sue (2003) berpendapat bahwa menjadi konselor multikultural yang kompeten, terampil, dan profesional merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dan tidak pernah ada titik akhirnya. Ponterotto (1998) berpendapat bahwa pendidik konselor perlu memiliki banyak informasi tentang kondisi politik, sosial, budaya, dan ekonomi, perlu menyeimbangkan strategi pembelajaran yang menekankan pada domain kognitif dan emosi, serta mengkreasi lingkungan yang aman dan meminimalisir berbagai risiko yang dapat menghambat pertumbuhan pribadi individu, baik calon konselor maupun konseli.

Pengembangan diri (calon) konselor multikultural perlu menggunakan pendekatan belajar multidimensional dengan berbagai model/strategi, mulai dari didaktik (seperti membaca literatur, diskusi, *inquiry & discovery learning*), simulasi/praktik dalam bentuk microcounseling di dalam kelas/laboratorium, program pengalaman lapangan, serta refleksi dan evaluasi diri.

*Pertama*, metode dan proses pengembangan kompetensi kesadaran multikultural. Konselor yang kompeten secara budaya adalah mereka yang aktif dalam proses mencapai kesadaran akan asumsi-asumsi tentang perilaku, nilai-nilai, bias, dan keterbatasan manusia. Mereka memahami pandangan hidup, cara mengkondisikan budaya, bagaimana semua itu terrefleksikan dalam konseling dengan konseli yang berasal dari beragam latar belakang budaya.

Tingkat kesadaran (calon) konselor dipengaruhi oleh kemampuannya untuk menimbang situasi budaya utama dirinya sendiri dan budaya utama orang lain (konseli). Menjadi sadar terhadap budaya dapat dipelajari melalui pemahaman tentang asumsi-asumsi keanggotaan budaya orang lain, baik kesamaannya maupun perbedaannya. Kesadaran terhadap asumsi tentang kesamaan dan perbedaan keanggotaan budaya orang lain adalah fondasi utama kompetensi konselor multikultural.

Metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi kesadaran multikultural, di antaranya: (1) melakukan asesmen menggunakan instrumen *Multicultural Awareness, Knowledge, Skills Survey* (MAKSS-CE-R), *Multicultural Counseling Inventory* (MCI), *Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale* (MCKAS), *Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised* (CCCI-R), *Quick Discrimination Index*, *Intercultural Development Inventory* (IDI), The

*Multicultural Personality Questionnaire* (MPQ), dan *Multicultural Genogram*; (2) melakukan wawancara lintas-budaya; (3) menerapkan *Issues Exchange Activity* (IEA), yaitu serangkaian dialog tentang sebuah topik yang berhubungan dengan keberagaman budaya di sekolah dan masyarakat yang lebih luas; dan (4) menerapkan ABC's Model yaitu melakukan analisis lintas-budaya tentang budaya sendiri dan budaya orang lain untuk meningkatkan kesadaran tentang kesamaan dan perbedaan di antara berbagai budaya.

*Kedua*, metode dan proses pengembangan kompetensi pengetahuan multikultural. Konselor yang kompeten secara budaya adalah mereka yang secara aktif meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pandangan hidup, sehingga dapat memperlakukan konseli yang berbeda latar belakang budaya dengannya tanpa menghakimi secara negatif. Kompetensi ini sangat krusial bagi konselor karena memahami dan berbagi pandangan hidup dengan konseli yang berbeda secara budaya dapat meningkatkan penghargaan dan apresiasi positif.

Pengetahuan multikultural dapat menjadikan konselor kompeten secara budaya yang ditunjukkan dengan pemahaman terhadap *textbook* konseling konvensional yang tidak cocok dan tidak dapat memenuhi kebutuhan konseli yang beragam latar belakang budayanya. Kompetensi multikultural juga meliputi kemampuan untuk memahami secara komprehensif tentang isu-isu politik, ekonomi, dan sosial dalam mempelajari kompleksitas psikologis konseli yang berbeda budaya. Informasi ini dapat diperoleh dari *textbook* pengetahuan maupun melalui masyarakat dengan melakukan kontak secara langsung dengan para narasumber asli yaitu anggota suatu masyarakat budaya tertentu. Selain membaca *textbook*, (calon) konselor juga dapat meningkatkan kompetensi pengetahuan multikultural melalui Proyek Peleburan Budaya (*the Cultural Immersion Project*) dan Pelatihan Berbasis Analisis Peristiwa Kritis (*Critical Incident Analysis Based Training*).

*Ketiga*, metode dan proses pengembangan keterampilan multikultural. Konselor yang kompeten secara budaya adalah mereka yang aktif dan sensitif dalam mengembangkan dan mempraktikkan strategi-strategi dan keterampilan-keterampilan intervensi yang relevan dalam proses konseling dengan konseli yang berbeda budaya. Keterampilan multikultural dikembangkan melalui kesadaran dan pengetahuan multikultural, sehingga dapat bertindak secara tepat dalam waktu dan cara yang tepat. Keterampilan multikultural sulit untuk dievaluasi. Keterampilan multikultural merupakan kerangka solusi praktik konseling di dalam

konteks budaya dan bahasa konseli. Keterampilan multikultural mencerminkan evaluasi konteks yang sesuai dengan budaya konseli sehingga menghasilkan perubahan yang konstruktif.

Metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi keterampilan multikultural, di antaranya: (1) menggunakan *The Interpersonal Cultural Grid* (ICG) (Pedersen, 2002), yaitu konseptualisasi hubungan dua kategori budaya (perilaku-ekspektasi) ketika terjadi interaksi antara dua orang yang berbeda latar belakang budayanya; (2) menerapkan *The Triad Training Model* (TTM) (Pedersen, 2002), yaitu salah satu rancangan pelatihan untuk mengidentifikasi “pesan-pesan tersembunyi” dalam konseling berpusat pada budaya. Aktivitas TTM meliputi: (a) ceramah didaktik tentang perbedaan model perkembangan identitas ras-etnis, hubungan konseling lintas-budaya, dan elemen-elemen kunci dari konselor yang sensitif budaya; (b) aktivitas eksperiensial; (c) mendiskusikan videotape; dan (d) dialog dengan pembicara tamu yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda.

#### h. Norma Pelatihan

Aktivitas kelompok berlangsung ketika norma kelompok sudah jelas. Jika aturan terlalu banyak, anggota cenderung untuk melupakan beberapa aturan tersebut. Demikian juga, jika aturan samar-samar, beberapa anggota dimungkinkan berpeluang untuk melanggar aturan. Di dalam aktivitas kelompok, aturan perlu mengikuti standar etis organisasi profesional, seperti *Association for Specialist in Group Work*. Setiap anggota harus dapat menyimpan kerahasiaan yang lain, tidak menyerang satu sama lain secara verbal atau fisik, berpartisipasi dalam kelompok, dan memberikan umpan balik.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas model pelatihan, menjaga rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa aman (*a sense of safety*) para *trainee*, dipandang perlu menentukan norma yang dapat dijadikan pedoman dan secara langsung mengingat seluruh *trainee* (calon konselor) selama sesi program pelatihan. Pembentukan norma kelompok ini diharapkan dapat membantu menciptakan interaksi dan kohesivitas dalam kelompok. Norma yang dimaksud mengharuskan setiap *trainee* : (1) menaati jadwal pertemuan dan hadir tepat pada waktunya; (2) memahami dengan baik tugas-tugas yang harus dikerjakannya pada setiap sesi; (3) menerima calon konselor yang lain; (4) menghargai calon konselor yang lain; (5) terbuka untuk menerima informasi; (6) berani melakukan eksplorasi terhadap isu-isu esensial yang diangkat dalam sesi pelatihan; (7) saling menjaga *privacy*; (8) tidak mengeksplorasi sesuatu di luar kontrak sesi;

(9) sensitif dan empati terhadap pengalaman budaya calon konselor lainnya; (10) melakukan komunikasi secara jelas; (11) bersikap suportif; (12) apabila terjadi konflik, konselor membuka komunikasi untuk menyelesaikan perbedaan perspektif yang muncul; dan (13) bersedia mentaati setiap aturan dalam bentuk kontrak kegiatan pelatihan secara tertulis.

#### i. Peran Pendidik Calon Konselor dan Calon Konselor

Selama pelaksanaan pelatihan berlangsung, peneliti berperan dan bertindak secara direktif, aktif, eksploratif, dan reflektif dengan predikat sebagai trainer/tutor/fasilitator/pendidik. Pendidik calon konselor menstimulasi calon konselor mencapai kesadaran budaya, memberikan informasi baru tentang budaya, mensimulasikan dan melatih keterampilan konseling multikultural, dan mengelola proses pelatihan. Pendidik calon konselor menyediakan beragam perspektif materi pelatihan konseling multikultural.

Rincian peran pendidik calon konselor dalam pelatihan ini adalah: (1) menyediakan bermacam-macam aktivitas pelatihan konseling multikultural; (2) mengundang pakar untuk mendiskusikan tentang topik-topik budaya spesifik; (3) menyediakan video-video tentang budaya sehingga calon konselor dapat memahami perspektif perbedaan budaya; (4) menyediakan pengalaman langsung (*field experiences*) tentang budaya masyarakat tertentu; (5) menggunakan bermacam-macam buku, seni, dan musik bernuansa budaya; dan (6) mendorong calon konselor untuk berpikir dan mengevaluasi pengalaman-pengalaman budaya yang berbeda secara kritis.

Rincian peran calon konselor dalam pelatihan ini adalah: (1) mencobakan keterampilan verbal dan interpersonal secara konsisten dalam perspektif keberagaman budaya individual sesuai dengan isu-isu yang dipresentasikan; (2) saling bekerja sama dalam mempelajari dan berbagi pengalaman multikultural yang bermakna dengan sesama calon konselor; (3) memberikan umpan balik terhadap pengungkapan asumsi-asumsi, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, pandangan hidup dan pengalaman multikultural antar sesama calon konselor; dan (4) mempraktikkan atau mendemonstrasikan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan multikultural, baik di dalam kelas (*microtraining*) maupun pengalaman lapangan dengan konseli yang berbeda budaya.

#### j. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi implementasi model pelatihan dilaksanakan dalam upaya “*making systematic judgements of the effectiveness with which goals are attained in relation to special standards*”. Evaluasi model pelatihan ini terutama terhadap efektivitas model. Kriteria statistik

dan normatif menjadi rujukan efektivitas model. Selain itu, dilakukan juga evaluasi personel, evaluasi konteks, evaluasi input, dan evaluasi proses.

*Pertama*, evaluasi personel adalah prosedur yang digunakan untuk menilai keefektifan *trainer*, *co-trainer*, dan *observer* dalam mengimplementasikan model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi konseling multikultural. Evaluasi terhadap keefektifan *trainer*, *co-trainer*, dan *observer* menggunakan kriteria, deskriptor dan standar performansi personel yang telah ditetapkan.

*Kedua*, evaluasi konteks ditekankan pada penilaian terhadap pengumpulan informasi atau data yang berhubungan dengan model pelatihan secara keseluruhan, seperti gambaran tentang lingkungan serta komponen-komponen model lainnya, termasuk tujuan model, indikator keberhasilan, dan masukan-masukan lain yang mendukung pencapaian tujuan.

*Ketiga*, evaluasi input diarahkan pada masukan-masukan yang direncanakan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan model pelatihan, biaya yang diperlukan, kuantitas dan kualitas tenaga personel, fasilitas yang dibutuhkan dan waktu yang disediakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta bagaimana interaksi berbagai masukan/komponen dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi model pelatihan.

*Keempat*, evaluasi proses dan hasil diarahkan pada pengumpulan data atau informasi tentang interaksi komponen-komponen masukan dalam model pelatihan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi hasil ditujukan untuk menguji ketercapaian indikator pelatihan, yaitu peningkatan kompetensi calon konselor multikultural yang meliputi: (1) kompetensi kesadaran budaya terutama tentang asumsi-asumsi, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pandangan hidup, dan polemik diri sendiri dan budaya konseli secara akurat; (2) kompetensi pengetahuan dan pemahaman tentang fakta-fakta dan informasi yang relevan dengan pandangan hidup konseli yang berbeda budaya; dan (3) kompetensi keterampilan dalam mengembangkan strategi dan teknik intervensi konseling yang sesuai dengan budaya konseli.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat kecenderungan umum telah dikuasainya kompetensi konseling multikultural pada calon konselor di Jurusan BK FIP UNJ kelas nonreguler angkatan 2009 tahun akademik 2011/2012. Hasil penelitian ini didukung oleh dua subkompetensinya, secara berturut-turut dari tertinggi ke terendah perolehan persentasenya adalah: (1) keterampilan (calon) konselor dalam

mengembangkan strategi dan teknik intervensi konseling yang sesuai dan tepat terhadap konseli yang beragam latar belakang budaya dengannya; dan (2) kesadaran (calon) konselor terhadap asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan polemik yang dialami diri sendiri. Sementara itu, pada subkompetensi pengetahuan dan pemahaman (calon) konselor terhadap pandangan hidup konseli yang berbeda budaya dengannya berada pada kategori belum kompeten.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat para pakar tentang standar kompetensi konselor multikultural yang difokuskan pada tiga subkompetensi dan dimensi, yaitu kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan (Arredondo, 1996; Arredondo et al., 1999; Constantine & Sue, 2005; White & Henderson, 2008; Pedersen, Hugh & Carlson, 2008; Cornish et al., 2010; Leach & Aten, 2010). Pertama, kesadaran. Konselor yang kompeten secara budaya adalah mereka yang aktif dalam proses mencapai kesadaran akan asumsi-asumsi tentang perilaku, nilai-nilai, bias, dan keterbatasan manusia. Mereka memahami pandangan hidup, cara mengkondisikan budaya, bagaimana semua itu terrefleksikan dalam konseling dengan konseli yang berasal dari beragam latar belakang budaya.

Kesadaran yang akurat ditunjukkan dengan kemampuan untuk mendeskripsikan situasi dan pandangan utama konselor sendiri dan pandangan utama tentang konseli yang berbeda budaya secara akurat. Menurut Pedersen (2002), konselor dapat menilai derajat kesadaran secara akurat dengan mengevaluasi kemampuannya yang meliputi karakteristik: (1) mampu menginterpretasikan gaya komunikasi langsung dan tidak langsung, (2) sensitif terhadap isyarat nonverbal, (3) memiliki kemampuan mengenal perbedaan budaya dan bahasa, (4) sensitif terhadap mitos dan stereotipe budaya lain, (5) memiliki perhatian untuk menjaga kesejahteraan konseli yang berbeda budaya, (6) memiliki kemampuan untuk mengartikulasikan elemen budaya individu, (7) mengapresiasi pendidikan multikultural, (8) memiliki kemampuan untuk mengenal hubungan antarkelompok budaya, (9) memiliki kemampuan untuk membedakan sesuatu yang dianggap "baik" dan "buruk" dalam konteks budaya orang lain secara akurat, dan (10) menyadari tekanan dan keterbatasan diri sendiri ketika bekerja dengan kelompok budaya orang lain (konseli).

Tingkat kesadaran (calon) konselor dipengaruhi oleh kemampuannya untuk menimbang situasi budaya utama dirinya sendiri dan budaya utama orang lain (konseli). Menjadi sadar terhadap budaya dapat dipelajari melalui pemahaman tentang asumsi-asumsi keanggotaan budaya orang lain, baik

kesamaannya maupun perbedaannya. Kesadaran terhadap asumsi tentang kesamaan dan perbedaan keanggotaan budaya orang lain adalah fondasi utama kompetensi konselor multikultural. Wrenn (Pedersen, 2002) mendeskripsikan konselor menjadi *"culturally encapsulated"* ketika mereka mendefinisikan realitas perangkat asumsi budaya seseorang, tidak sensitif terhadap keberagaman budaya, tidak menghargai asumsi-asumsi budaya, tergantung pada orientasi teknik, terlalu cepat memberikan solusi, atau terlalu cepat menilai kriteria referensi diri orang lain.

*Kedua*, keterampilan. (Calon) konselor yang kompeten secara budaya adalah mereka yang aktif dan sensitif dalam mengembangkan dan mempraktikkan strategi-strategi dan keterampilan-keterampilan intervensi yang relevan dalam proses konseling dengan konseli yang berbeda budaya. Kompetensi keterampilan multikultural meliputi kesepakatan jika ditemukan perbedaan budaya individu atau kelompok sebagai dasar dari harmoni intrapersonal dan interpersonal. Melalui pendefinisian budaya secara luas yang meliputi demografis, status dan afiliasi seperti variabel etnografis memungkinkan untuk mengkonseptualisasikan kembali konsep "normalitas" dan "abnormalitas" dalam dua budaya tertentu. Keuntungan dari mengkonseptualisasikan kembali hubungan dua kategori budaya dapat menghindarkan diri dari penilaian yang "salah" terhadap budaya tertentu.

(Calon) konselor yang memiliki kompetensi keterampilan multikultural ditandai oleh: (1) kemampuan menggunakan teknik mengajar dan belajar dari budaya lain; (2) memiliki relevansi dengan karakteristik gaya mengajar dan belajar individu dalam budaya lain; (3) kemampuan membangun hubungan yang empatik dengan konseli dari budaya lain; (4) kemampuan menganalisis umpan balik dalam konteks budaya lain secara akurat; (5) kemampuan mengembangkan gagasan baru dalam konteks budaya lain; (6) menambah akses terhadap agen dan sumber layanan yang cocok; (7) coping terhadap stress dalam konteks budaya baru; (8) mengantisipasi konsekuensi dari peristiwa yang terjadi dalam budaya lain; (9) kemampuan memfungsikan budaya baru secara tepat; dan (10) menyetujui pandangan budaya lain tanpa kehilangan integritas terhadap budaya sendiri. Hasil ini bertentangan dengan kompetensi pengetahuan multikultural seperti yang dikemukakan oleh Pedersen (2002).

Keterampilan multikultural dikembangkan melalui kesadaran dan pengetahuan multikultural sehingga dapat bertindak secara tepat dalam waktu dan cara yang tepat. Keterampilan multikultural sulit untuk

dievaluasi. Keterampilan multikultural merupakan kerangka solusi praktik konseling di dalam konteks budaya dan bahasa konseli. Keterampilan multikultural mencerminkan evaluasi konteks yang sesuai dengan budaya konseli sehingga menghasilkan perubahan yang konstruktif dengan konsekuensi-konsekuensi positif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa subkompetensi pengetahuan multikultural calon konselor berada pada kategori rendah. Artinya, calon konselor belum memiliki pengetahuan dan pemahaman yang memadai tentang pandangan hidup dirinya dan pandangan hidup konseli yang berbeda budaya dengannya. Secara rinci calon konselor belum memiliki pengetahuan yang memadai tentang: (1) sejarah budaya sendiri dan sejarah budaya orang lain (konseli); (2) peranan pendidikan, uang, nilai-nilai, sikap, dan perilaku dalam budaya orang lain (konseli); (3) bahasa formal dan bahasa "gaul" dari budaya orang lain (konseli); (4) sumber-sumber yang cocok untuk mengajar dan belajar di dalam budaya lain; (5) cara agar budaya individu diterima oleh anggota budaya lain; (6) mengembangkan kepakaran profesional yang relevan untuk konseli yang berbeda budaya; (7) informasi tentang budaya lain yang dapat diterima dan digunakan adalah modal yang sangat berharga; (8) layanan sosial dan cara memberikan layanan tersebut di dalam budaya lain; (9) kekagetan budaya (*culture shock*) dan stress akulturatif (*acculturative stress*); (10) cara menginterpretasikan keanggotaan dalam budaya lain meliputi aspek peran, kebiasaan, dan aturan. Hasil ini bertentangan dengan kompetensi pengetahuan multikultural seperti yang dikemukakan oleh Pedersen (2002).

Belum dikuasainya kompetensi pengetahuan multikultural oleh calon konselor tentunya merugikan karena kompetensi ini sangat krusial bagi konselor karena memahami dan berbagi pandangan hidup dengan konseli yang berbeda secara budaya dapat meningkatkan penghargaan dan apresiasi positif. Pengetahuan multikultural juga dapat mengarahkan pada pemahaman tentang alternatif yang kompleks dan ambigu dalam konteks budaya. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk mengembangkan kompetensi pengetahuan multikultural bagi calon konselor.

Jika dianalisis lebih lanjut, terdapat sesuai yang menarik untuk melakukan penelitian lanjutan terkait dengan hasilnya. Persentase setiap subkompetensi berturut-turut dari yang tertinggi ke terendah adalah keterampilan, kesadaran dan pengetahuan. Tentunya hal ini bertolak belakang dengan pendapat Sue et al., (1998) bahwa kerangka kerja kompetensi kon-



selor multikultural dideskripsikan ke dalam tiga tingkat perkembangan yang berkembang secara sekuensial, mulai dari kesadaran, pengetahuan, dan terakhir bermuara pada keterampilan.

Kompetensi konselor multikultural dimulai dengan kesadaran terhadap budaya sendiri dalam kaitannya dengan budaya orang lain. Kesadaran budaya diasumsikan dapat dipelajari dengan cara mengendalikan jalan hidup diri sendiri, dengan atau tanpa arahan dari orang lain. Kesadaran yang akurat tergantung pada pembuatan asumsi yang benar. Setelah kesadaran dicapai, tingkat berikutnya adalah mendapatkan berbagai fakta, pengetahuan, dan informasi yang dibutuhkan untuk memahami makna di balik perilaku diri sendiri dan perilaku konseli. Pemahaman tergantung pada fakta dan informasi yang benar tentang konteks budaya. Jika kesadaran dan pemahaman telah dicapai dengan baik, tingkat ketiga adalah mengembangkan keterampilan konseling yang sesuai untuk membawa perubahan perilaku konseli ke arah yang benar, efektif, dan produktif. Kompetensi keterampilan tergantung pada keakuratan asesmen situasi dan pemaknaan pemahaman tentang perubahan perilaku ke arah yang lebih positif, efektif, dan produktif sesuai dengan konteks budaya setempat.

Walaupun demikian, gambaran tentang kompetensi konselor multikultural dapat dijadikan *baseline* untuk mengembangkan KKM (calon) konselor Indonesia karena keberagaman target populasi layanan, meliputi etnis, bahasa, dan budaya. Sue (2006) berpendapat bahwa kompetensi konseling multikultural dari keseluruhan layanan konseling dan kesehatan mental sudah mendapatkan momentum yang tepat untuk dipertimbangkan. Momentum ini disertai dengan pertanyaan-pertanyaan tentang makna, kegunaan, dan ketepatan kompetensi multikultural. Penulis berpendapat bahwa kompetensi multikultural merupakan komposisi dari proses-proses umum, seperti perekat pemikiran ilmiah (*scientific mindedness*), pengukur kedinamisan (*dynamic sizing*), dan keterampilan budaya spesifik (*culture-specific skills*) sebagai strategi yang lebih konkret dan dapat dilatihkan. Penyatuan proses-proses dan strategi-strategi ke dalam penanganan konseling dapat memperbaiki hasil-hasilnya dalam membantu konseli yang memiliki latar belakang budaya berbeda.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Davis (1997) bahwa diagnosis, preventif, atau efikasi dari penanganan penyakit mental di banyak populasi mensyaratkan pengetahuan yang mendalam dan menghindari bias-bias budaya individu dalam kaitannya dengan pengetahuan tentang penyakit. Metode, model,

atau keterampilan intervensi klinis sudah semestinya didasarkan pada kompetensi budaya yang merefleksikan pengetahuan tentang kaitan antara budaya, penyakit mental, kemampuan menolong diri sendiri, recovery, dan kebijakan sosial. Ketidakkompetenan dalam memberikan layanan konseling yang sensitif budaya tentu tidak dapat diterima, tidak etis, serta bukti utama malpraktik dan kelemahan pendidikan. Pengembangan kompetensi budaya yang dikelola dengan baik mengilustrasikan tentang adanya layanan yang efektif.

Mempertemukan kebutuhan layanan konseling yang sensitif budaya memerlukan kompetensi multikultural dari pemberi jasa layanan (konselor). Karena itu, pengembangan kompetensi konseling multikultural harus segera dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi baik proses layanannya maupun hasilnya. Tanpa kompetensi konseling multikultural, akses terhadap pemberian jasa layanan konseling yang prima tidak mungkin tercapai, biaya semakin mahal, kualitas rendah, dan miskin hasil yang akan menstimulasi pengurangan permintaan layanan konseling. Standar dan pedoman layanan yang sensitif budaya harus dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi secara efektif.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan pertama terkait dengan wilayah generalisasi hasil penelitian. Hasil penelitian ini hanya menggambarkan kondisi objektif pada mahasiswa (calon konselor) Jurusan BK FIP UNJ angkatan 2009 tahun akademik 2011/2012. Tentunya hasil tersebut, tidak dapat digeneralisir kepada seluruh mahasiswa (calon konselor) di Jurusan BK FIP UNJ angkatan lainnya, maupun mahasiswa di luar Jurusan BK di luar UNJ.

Keterbatasan kedua adalah model pelatihan yang dihasilkan dari penelitian ini baru sebatas model hipotetik sehingga belum teruji efektivitasnya. Padahal, pengembangan model yang baik minimal mengikuti 10 tahap metode penelitian dan pengembangan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian model pelatihan secara empirik, baik terbatas maupun diperluas.

#### **Implikasi**

Konselor profesional harus memiliki kompetensi konseling multikultural (KKM) karena perilaku dipelajari dan ditampilkan dalam konteks budaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa calon konselor di Jurusan BK FIP UNJ pada umumnya telah menguasai KKM. Konselor yang memiliki KKM akan mampu menyadari asumsi-asumsi budaya dirinya sendiri dan budaya konseli secara akurat, memahami fakta-fakta dan informasi yang relevan tentang pandangan hidup dan budaya konseli, serta dapat melakukan konsel-

ing terhadap konseli yang berbeda budaya secara terampil untuk menyempurnakan perubahan positif dalam proses konseling.

Jika dianalisis lebih lanjut, ternyata masih terdapat beberapa indikator KKM yang belum dikuasai oleh calon konselor di Jurusan BK FIP UNJ, seperti : (1) belum berani mempertentangkan kepercayaan dan perilaku diri sendiri yang berbeda dengan konseli tanpa menghakimi; (2) belum menyadari sumber ketidaknyamanan dengan perbedaan; (3) minimnya pengetahuan tentang pengaruh ketidakadilan, rasisme, diskriminasi dan pengaruhnya terhadap konseling; (4) belum aktif memperkaya pengetahuan melalui pendidikan, konsultasi, dan pelatihan konseling multikultural; (5) tidak familiar dengan penelitian relevan dan pemenuan terbaru mengenai kesehatan mental dari beragam kelompok etnis dan ras; (6) pasif dalam

mencari pengalaman pendidikan yang memperkaya pengetahuan, pemahaman dan keterampilan multikultural; dan (7) tidak terlibat dengan individu kaum minoritas di luar setting konseling; dan (8) minimnya pengetahuan tentang potensi polemik dalam menilai instrumen, menggunakan prosedur dan pengadministrasian penemuan dalam pikiran dan karakteristik bahasa konseli. Ketidakkompetenan konselor dalam memberikan layanan konseling yang sensitif budaya tentu tidak dapat diterima, tidak etis, serta bukti utama malpraktik dan kelemahan pendidikan konselor. Tanpa KKM, akses terhadap pemberian jasa layanan konseling yang prima tidak mungkin tercapai, biaya semakin mahal, kualitas rendah, dan miskin hasil yang akan menstimulasi pengurangan permintaan jasa layanan konseling.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil penelitian terdiri atas profil kompetensi calon konselor multicultural dan rumusan model pelatihan untuk mengembangkan kompetensi calon konselor multikultural. Pertama, mahasiswa (calon) konselor di Jurusan BK FIP UNJ kelas non-reguler angkatan 2009 tahun akademik 2011/2012 telah mencapai kompetensi konseling multikultural pada kategori kompeten 67,5% dan sisanya belum kompeten 34,3%. Pada subkompetensi kesadaran calon konselor tentang asumsi-asumsi, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan polemik dirinya sendiri berada pada kategori kompeten 57,1% dan sisanya belum kompeten 42,9%. Pada subkompetensi pengetahuan dan pemahaman terhadap pandangan hidup konseli berada pada kategori kompeten 44,3% dan sisanya belum kompeten 45,7%. Pada subkompetensi keterampilan dalam mengembangkan teknik dan strategi konseling yang tepat berada pada kategori kompeten 77,1% dan sisanya belum kompeten 22,9%.

Kedua, model pelatihan/pendidikan (hipotetik) untuk mengembangkan kompetensi calon konselor multikultural yang dihasilkan dari penelitian ini terdiri atas: komponen kerangka kerja, tahapan pelatihan, format pelatihan, kurikulum (isi, metode dan proses) pelatihan, norma pelatihan, peran pendidik konselor dan calon konselor, dan evaluasi pelatihan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengemukakan saran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak terkait. *Pertama*, pihak Jurusan BK FIP UNJ diharapkan dapat mempertimbangkan dan

memasukkan isu-isu konseling multikultural ke dalam struktur kompetensi lulusan. Selain itu, diharapkan meningkatkan KKM mahasiswa yang tidak hanya melalui perkuliahan mata kuliah Konseling Lintas-Budaya, Kajian Sosial-Budaya dalam BK atau seminar-seminar semata, tetapi diperlukan strategi yang dapat membuat (calon) konselor mencapai "*insight*" sehingga dapat mencetuskan ide "aha, saya mengerti" dan memiliki keterampilan praktik di lapangan secara langsung. Strategi-strategi yang dapat digunakan, di antaranya: asesmen kompetensi multikultural, *Multicultural Genogram*, *Cultural Interpersonal Interactions (CII)*, Wawancara Lintas-Budaya, *Issues Exchange Activity (IEA)*, *ABC's Model*, *the Cultural Immersion Project (CIP)*, *Critical Incident Analysis Based Training (CIABT)*, *the Interpersonal Cultural Grid (ICG)*, *the Triad Training Model (TTM)*, *Service Learning*, Latihan (*Exercise*) dan Pelatihan (*Training*), *Multiculturally Infused Supervision (MIS)*, Tugas Pribadi (*Personal Assignments*), Portofolio, dan Catatan Kemajuan.

Kedua, Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN) diharapkan dapat mempertimbangkan dan memasukkan struktur kompetensi konselor multikultural ke dalam standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor Indonesia (SKKI). Selain itu, dapat memfasilitasi anggota profesi dan para mahasiswa Jurusan BK untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan KKM asesmen kompetensi multikultural, *Multicultural Genogram*, *CII*, Wawancara Lintas-Budaya, *IEA*, *ABC's Model*, *CIP*, *CIABT*, *ICG*, *TTM*, *Service Learning*, Latihan (*Exercise*) dan Pelatihan (*Training*), *MIS*, Tugas Pribadi, Portofolio, dan

Catatan Kemajuan.

*Ketiga*, mahasiswa Jurusan BK FIP, Mahasiswa calon konselor di Jurusan BK FIP UNJ diharapkan secara berkelanjutan mengembangkan KKM melalui aktif mengikuti perkuliahan, berbagai seminar, *workshop* dan pelatihan. Selain itu, yang tidak kalah pentingnya adalah berinteraksi dengan individu (konseli) yang berbeda budaya dan latihan konseling dengan konseli

yang berbeda budaya.

Peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema penelitian konseling multikultural dapat mengkaji variabel-variabel lain yang terkait seperti : latar belakang budaya, minat dan motivasi dalam mengkaji KKM, dan menguji efektivitas berbagai model/strategi pelatihan untuk mengembangkan KKM calon konselor.

## DAFTAR PUSTAKA

- American Counseling Association. (1992). *Cross-cultural competencies and objectives*. Diakses dari situs: <http://www.amcdaca.org>. pada tanggal 5 Agustus 2007.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Tes psikologis (terjemahan)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Arredondo, P. et al. (1999). *Multicultural counseling competencies as tools to address oppression and racism*. *Journal of Counseling & Development*, Vol. 77, No. 1, Winter 1999, pp. 102-107
- Arredondo, P. et al. (1996). *Operationalization of the multicultural counseling competencies*. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, Vol. 24, No. 1, 42-78.
- Berry, W.J., Dasen, R.P., Saraswathi, T.S., (Eds.) (1981). *Handbook of cross-cultural psychology: Basic process and human development volume 2. (2nd edition)*. USA: Allyn and Bacon.
- Borg, W.R., & Gall, M.D. (2003). *Educational research: An introduction*. London: Longman, Inc.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Program (2009).
- Constantine, M.G., Sue, D.W. (Eds.) (2005). *Strategies for building multicultural competence in mental health and educational settings*. USA: John Wiley & Sons.
- Cornish, J.A.E. et al. (2010). *Handbook of multicultural counseling competencies*. USA: New Jersey.
- Davis, K. (1997). *Consumer driven standards and guidelines in managed mental health for populations of african descent: final report on cultural competence*. Rockville, MD: Center for Mental Health Services.
- Gysbers, N.C., & Henderson, P. (2006). *Developing & managing: Your school guidance and counseling program (4th edition)*. USA: ACA.
- Herdi (2011a). *Profil kompetensi konseling multikultural calon konselor di jurusan bk fip unj. Laporan hibah penelitian pemula lembaga penelitian UNJ*. Jakarta: tidak diterbitkan.
- Herdi (2011b). *Profil kompetensi calon konselor multikultural di jurusan bk fip unj.* "Prosiding pada konvensi nasional xvii asosiasi bimbingan dan konseling indonesia (ABKIN). ISBN 978-979-792-290-0. Pekanbaru. 17-18 Desember 2011.
- Leach, M.M., Aten, J.D. (Eds.) (2010). *Culture and the therapeutic process: A guide for mental health professionals*. USA : Routledge.
- Lee, W.M.L., et al. (2007). *Introduction to multicultural counseling for helping professionals*. USA: Routledge.
- Pedersen, P.B. (2002). *The making of a culturally competent counselor*. In W.J.Lonner, et al. (Eds.). *Online Reading in Psychology and Culture (Unit 10, Chapter 2)*. (Online). Tersedia di: <http://www.wvu.edu/culture>. (5 Agustus 2008).
- Pedersen, P.B., Hugh, C.C., & Carlson, J. (2008). *Inclusive cultural empathy: Making relationships central in counseling and psychotherapy*. USA: American Psychological Association.
- Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor.
- Sue, S. (2006). *Cultural competency: from philosophy to research*. *Journal of Community Psychology*, Vol. 34, No. 2, pp. 237-245.
- Sue, D.W., & Sue, D. (2003). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice (4th edition)*. USA : John Wiley & Sons.
- Sue, D.W., Arredondo, P., & McDavis, R.J. (1999). *Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession*. *Journal of Counseling and Development*, Vol. 70, pp. 477-486.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- White, J.L., & Henderson, S.J. (Eds.) (2008). *Building multicultural competency: Development, training, and practice*. USA: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.