

A. Supratiknya

MERANCANG
PROGRAM dan
MODUL

PSIKOEDUKASI

MERANCANG PROGRAM DAN MODUL
PSIKOEDUKASI

A. Supratiknya



Penerbit
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta

MERANCANG PROGRAM DAN MODUL

PSIKOEDUKASI

© USD 2008

PENERBIT UNIVERSITAS SANATA DHARMA

Tromol Pos 29 Yogyakarta 55002

Telp. (0274) 513301, 515253

Fax (0274) 562383

Jl. Affandi, Gejayan Mrican Yogyakarta 55281

e-mail: *lemlit@staff.usd.ac.id*

A. Supratiknya

Cetakan Pertama

vii, 209 hlm.; 160 x 220 mm.

Bibliografi: hlm.209

ISBN : 978-979-1088-25-1

EAN : 9-789791-088251

Editor: **S.E. Peni Adji**

Desain Cover: Pius Sigit

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apa pun, termasuk fotokopi, tanpa izin tertulis dari penerbit.

SEKAPUR SIRIH

SALAH satu kompetensi psikolog sebagai *professional helper* adalah memberikan layanan konsultasi dan pendidikan. Kompetensi ini sesungguhnya mencakup dua subkompetensi yang berbeda, yaitu memberikan konsultasi dan menyelenggarakan psikoedukasi. Dalam kurikulum pendidikan prajabatan calon psikolog, khususnya sejak jenjang program pendidikan Sarjana Psikologi, kedua subkompetensi tersebut sebaiknya dipelajari dalam dua mata kuliah yang berbeda.

Dalam dua tahun terakhir penulis mengampu mata kuliah Psikologi Konsultasi pada program studi S-1 Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta. Mata kuliah ini dimaksudkan untuk membekali mahasiswa dengan kompetensi dasar di bidang pemberian layanan konsultasi dan psikoedukasi. Mengingat ranah isi kompetensi tersebut luas sebagaimana disinggung di atas, sedangkan sebagai mata kuliah hanya diberi bobot wajar alias kecil, yaitu 2 SKS dan 2 JP, maka penulis merasa perlu membuat pilihan membatasi isinya antara konsultasi atau psikoedukasi.

Pilihan jatuh pada psikoedukasi karena dua alasan. Pertama, kendati tidak persis sama, aspek-aspek dasar kompetensi konsultasi juga dikembangkan dalam kelompok mata kuliah Konseling yang

sudah tercakup dalam kurikulum S-1 Program Studi Psikologi. Kedua, dari hasil pengamatan di dalam maupun di luar kelas, penulis menjadi yakin bahwa mahasiswa perlu dibantu menguasai aneka prinsip dan strategi dalam merencanakan dan menyelenggarakan program psikoedukasi di berbagai lingkungan kehidupan, khususnya lingkungan pendidikan formal, industri atau organisasi, dan komunitas atau masyarakat.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para mantan mahasiswa yang pernah menggeluti kompetensi ini bersama penulis dalam mata kuliah Psikologi Konsultasi dan kepada Penerbitan Universitas Sanata Dharma yang bersedia menerbitkan catatan kuliah ini menjadi buku. Semoga buku ini memudahkan para generasi mahasiswa baik di lingkungan Universitas Sanata Dharma maupun di lingkungan Perguruan Tinggi lainnya maupun pihak-pihak lain yang membutuhkannya guna mendalami dan mengembangkan kemampuan merancang serta melaksanakan program psikoedukasi, sebagai salah satu bidang layanan psikologis yang semakin penting di masa kini dan mendatang.

Kampus Paingan, 2008
A. Supratiknya

DAFTAR ISI

SEKAPUR SIRIH	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Peran Psikolog	1
B. Sifat Bantuan yang Diberikan.....	4
C. Jenis Klien yang Dibantu	5
D. Aneka Kompetensi Psikolog	7
BAB II DARI KONSELING KE KONSULTASI	23
A. Konseling, Psikoterapi, dan Konsultasi	23
B. Aneka Peran Konsultan	28
C. Aneka Keterampilan Konsultan	30
D. Aneka Tahap Dalam Proses Konsultasi.....	33
BAB III PSIKOEDUKASI	37
A. Alasan Berkembangnya Psikoedukasi	37
B. Makna dan Cakupan Psikoedukasi	39
C. Tiga Wilayah Layanan Psikoedukasi	43
BAB IV MODEL PENGEMBANGAN PROGRAM PSIKOEDUKASI	59
A. Model <i>Skill-Deficit</i> atau <i>Life-Skills</i>	59
B. Pendekatan Perkembangan.....	61

BAB V	MODEL PEMBELAJARAN <i>LIFE-SKILLS</i>	75
	A. Asumsi Dasar	75
	B. Model Pembelajaran Eksperiensial	76
	C. Aktivitas Inti dalam Pembelajaran Eksperiensial	80
BAB VI	BEBERAPA METODE KHAS PEMBELAJARAN EKSPERIENSIAL	85
	A. Metode Latihan Gugus Tugas	86
	B. Metode Diskusi Kasus.....	90
	C. Simulasi dan <i>Games</i>	95
	D. Latihan Bermain Peran (<i>Role-Play</i>)	99
	E. Diskusi Kelompok	106
	F. Latihan Individual	110
	G. Presentasi/Lekturet.....	114
	H. <i>Modelling</i> Perilaku	117
	I. Pedoman Menyusun Petunjuk Latihan	122
BAB VII	MENYUSUN PROGRAM PSIKOEDUKASI	125
	A. Melakukan Asesmen Kebutuhan	125
	B. Menyusun Program Besar atau <i>Grand Design</i> Atau Rencana Induk	128
BAB VIII	MENYUSUN MODUL	157
	A. Beberapa Prinsip dalam Menyusun Program Kecil atau Modul	158
	B. Contoh Program Kecil atau Modul	163
	C. Beberapa Saran Praktis	171
BAB IX	EVALUASI PROGRAM PSIKOEDUKASI	179
DAFTAR PUSTAKA	185
	Lampiran A ETIKA WATAK DAN ETIKA TOPENG	190
	Lampiran B CONTOH KARTU BERGAMBAR TOKOH	191
	Lampiran C LEMBAR KERJA KELOMPOK	194
	Lampiran D LEMBAR KERJA PRIBADI	195
	Lampiran E NASKAH PUISI “AKU” KARYA CHAIRIL ANWAR.....	196

Lampiran F	NASKAH NYANYIAN “WALK WITH ME, OH MY GOD”	197
Lampiran G	NASKAH TERJEMAHAN NYANYIAN “DAMPINGILAH AKU, YA TUHAN”	198
Lampiran H	PERNYATAAN TENTANG HASIL BELAJARKU	199
Lampiran I	LEMBAR EVALUASI PROSES	200
Lampiran J	PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERBASIS IMAN ((PKBI)	202
TENTANG PENULIS	209

BAB I

PENDAHULUAN

A. Peran Psikolog

PSIKOLOGI merupakan *helping profession* atau profesi penolong. Istilah ini konon pertama kali dilontarkan oleh McCully pada tahun 1966 (George & Cristiani, 1981). Tentang arti istilah *helping* alias menolong, Brammer dan Shostrom (1982) memberikan dua macam pengertian. Pertama, menolong berarti memberikan kondisi bagi orang lain agar bisa memenuhi kebutuhan mereka akan rasa aman, dicintai dan dihormati, memiliki harga-diri, mampu mengambil tindakan tertentu, dan berkembang mengaktualisasikan diri. Kedua, dalam arti lebih luas menolong adalah memberikan aneka sumber daya dan keterampilan agar orang yang ditolong mampu menolong diri mereka sendiri (h. 3).

Maka, seperti dikemukakan oleh McCully dan dikutip oleh George dan Cristiani (1981) *helping profession* secara luas bisa diartikan sebagai profesi yang “based upon specialized knowledge, apply an intellectual technique to the existential affairs of others toward the end of enabling them to cope more effectively with the dilemma and paradoxes that characterize the human condition” (h. 18). Artinya, profesi yang dilandasi pengetahuan khusus tertentu, menerapkan teknik berpikir tertentu terhadap problema

kehidupan orang lain dengan tujuan membuat mereka mampu mengatasi secara lebih efektif aneka dilema dan paradoks yang menjadi ciri kondisi kehidupan manusia.

Atau, seperti dinyatakan oleh sejumlah pakar lain sekitar empat dasa warsa kemudian, sebagai *helping profession* psikologi menjalankan peran utama “to develop and apply psychological principles, knowledge, models and methods in an ethical and scientific way in order to promote the development, well-being and effectiveness of individuals, groups, organizations and society” (Lunt et al., 2001; h. 5). Artinya, psikologi bertugas mengembangkan dan menerapkan aneka prinsip, pengetahuan, model dan metode psikologi secara etis dan ilmiah demi membantu meningkatkan pertumbuhan, kesejahteraan, dan keefektifan individu, kelompok, organisasi, dan masyarakat.

Intinya, jasa utama psikologi sebagai profesi penolong adalah membantu orang atau lembaga agar dapat mengatasi aneka problema kehidupan secara lebih efektif sehingga mampu menjalankan fungsi-fungsi pokok dan memperkembangkan diri mereka secara optimal.

Manusia mengalami aneka bentuk hambatan dalam rangka tumbuh memekarkan diri lewat pelaksanaan berbagai fungsi, peran, maupun tugas kehidupan baik secara perorangan maupun dalam kebersamaan dengan orang lain sebagai suatu pranata, antara lain karena tidak memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan yang diperlukan untuk berkembang atau sebaliknya, terlanjur memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan yang salah.

Timbulnya kedua kondisi yang tidak kondusif bagi perkembangan pribadi maupun bersama secara optimal itu sendiri bisa disebabkan oleh sejumlah hal. Pertama, karena manusia gagal mempelajari pengetahuan dan/atau keterampilan yang diperlukan. Seorang anak yang lahir dan dibesarkan di lingkungan pegunungan dan praktis tidak pernah meninggalkan tanah tumpah darah dan

tempat tinggal sepanjang hidupnya, boleh jadi tidak akan pernah belajar berenang karena tidak terdapat kolam, danau, atau sekadar genangan air yang cukup luas dan dalam di daerahnya. Sebagai manusia dia gagal mengembangkan salah satu aspek potensinya untuk hidup bersahabat dan menyatu dengan lingkungan berair.

Kedua, karena manusia tanpa sadar mempelajari pengetahuan dan/atau keterampilan yang berakibat mengganggu, menimbulkan sandungan, atau bahkan destruktif bagi kehidupan pribadi maupun bagi kehidupan bersama. Seorang pria direktur perusahaan yang sukses sejak kecil membatinkan pengetahuan atau kesadaran bahwa penderitaan adalah hukuman dari Tuhan atas sesuatu perbuatan dosa. Ketika keluarganya didera penderitaan beruntun, berupa salah seorang putranya tewas dalam kecelakaan pesawat terbang, isterinya menderita depresi berat setelah mengalami dugaan malpraktik dokter saat menjalani bedah kecantikan di bagian perut, dan dia sendiri akhirnya terkena serangan jantung ringan, daya *coping* atau tekad dan usahanya untuk mengatasi problem yang sedang dihadapinya sangat lemah karena merasa bahwa semua itu merupakan harga pantas yang harus dia bayar atas dosa tertentu yang belum diketahuinya. Keluar dari rumah sakit perangnya berubah total, dari seorang eksekutif yang penuh inisiatif, periang, dan pandai menghidupkan suasana kerja serta menggerakkan kolega dan bawahan, menjadi pribadi pemurung, mudah marah, dan uring-uringan.

Menurut sejarahnya, psikologi lahir atau setidaknya berkembang pesat berkat usahanya menolong orang menjalankan berbagai tugas hidup, menyesuaikan diri pada tuntutan kehidupan baru, dan mengatasi aneka problem kehidupan secara efektif, baik sebagai pribadi maupun secara kolektif, dan dengan demikian diharapkan akan tercipta perkembangan dan kehidupan pribadi maupun bersama yang efektif dan memuaskan. Dengan kata lain, dalam arti tertentu seorang psikolog adalah seorang *professional*

helper, yaitu seorang penolong profesional yang bertugas membantu orang lain mengembangkan aneka kemampuan psikologis yang diperlukan untuk menjalani kehidupan pribadi maupun bersama secara optimal.

B. Sifat Bantuan yang Diberikan

Tergantung dari situasi yang sedang dihadapi oleh orang atau lembaga yang hendak ditolong, bantuan yang diberikan oleh seorang psikolog bisa memiliki salah satu atau kombinasi dari beberapa *sifat* sebagaimana diuraikan di bawah ini (Hershenson, Power, dan Waldo, 1996). Sifat bantuan menunjuk pada tujuan pendidikan psikologis diberikan kepada orang atau sebuah lembaga tertentu (Winkel, 1991):

- 1. Fasilitatif**, yaitu bertujuan membantu berlangsungnya pertumbuhan pribadi yang sehat tanpa hambatan-hambatan yang berarti. Istilah lain yang seringkali juga digunakan adalah **perseveratif** atau **developmental**. Intinya membantu mempertahankan bahkan meningkatkan perkembangan pribadi yang sudah berlangsung relatif tanpa gangguan.
- 2. Preventif**, yaitu bertujuan mencegah timbulnya kesulitan yang bisa menghalangi pelaksanaan aneka fungsi dan pertumbuhan pribadi seseorang atau sebuah lembaga.
- 3. Remedial**, yaitu bertujuan mengubah pola perkembangan maladaptif yang terlanjur terbentuk kembali ke arah yang sehat. Istilah lain yang seringkali juga digunakan adalah **rekonstruktif** atau **kuratif**, yang sama artinya.
- 4. Rehabilitatif**, yaitu bertujuan membantu orang atau lembaga menutup kekurangan di bidang kemampuan mengatasi problema kehidupan tertentu dengan cara meningkatkan penggunaan kelebihan-kekuatan lain yang dimiliki.

5. **Enhancing** atau meningkatkan, yaitu bertujuan memperbaiki kualitas kehidupan orang atau lembaga melampaui taraf kualitas yang sudah berhasil dicapai.

C. Jenis Klien yang Dibantu

Yang dimaksud *klien* adalah orang atau lembaga yang menerima bantuan profesional dari seorang psikolog. Istilah ini seringkali dipakai sebagai istilah generik untuk mengacu semua orang atau lembaga yang meminta bantuan profesional kepada pemberi jasa bantuan di bidang profesi tertentu. Di lingkungan profesi psikologi istilah itu bisa diberi makna khusus, yaitu golongan penerima bantuan yang dari segi kesehatan mental termasuk sehat atau normal, namun sedang menghadapi situasi tertentu baik berupa problem atau tantangan hidup, dan membutuhkan bantuan seorang psikolog agar mampu mengatasi problem atau tantangan hidup itu secara efektif. Dengan kata lain, menggunakan penggolongan sifat bantuan seperti dikemukakan Hershenson et al., jenis bantuan yang dibutuhkan oleh klien dalam arti khusus ini lazimnya lebih bersifat fasilitatif, preventif, rehabilitatif, atau *enhancing*.

Lawannya, dan khususnya sebagaimana lazim berlaku di bidang kedokteran, adalah *pasien*, yaitu golongan penerima bantuan yang dari segi kesehatan mental termasuk kurang sehat, baik ringan berupa berbagai jenis neurosis maupun berat berupa aneka jenis psikosis. Jenis bantuan yang mereka butuhkan lazimnya bersifat remedial, rekonstruktif, atau kuratif. Dalam konteks pembahasan tentang Psikologi Konsultasi ini, kelompok pencari atau penerima bantuan psikologis yang menjadi fokus sasaran layanan adalah klien alias kelompok orang (termasuk lembaga) yang dari segi kesehatan mental tergolong sehat atau normal.

Dari segi jumlah atau besarnya, klien juga bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu klien individual atau perorangan dan

kelompok. Klien individual terdiri dari pribadi-pribadi perorangan yang perlu dibantu untuk mengatasi problem atau tantangan hidup. Contohnya, seorang remaja yang perlu dibantu meningkatkan pemahaman dirinya, mengenal aneka kelebihan dan kekurangan pribadinya; seorang karyawan yang perlu dibantu mengambil keputusan dilematis antara menerima promosi jabatan namun dengan konsekuensi dimutasi ke daerah lain dengan akibat lebih lanjut memutus karir isteri yang juga sedang menanjak, atau tetap pada jabatan sekarang dan menerima ketertinggalan dari karir isteri.

Pada klien kelompok, yang menghadapi problem atau tantangan hidup adalah himpunan orang sebagai pranata atau lembaga. Problem atau tantangan yang dikeluhkan muncul dari hakikat kelompok itu sebagai pranata atau lembaga. Sudah barang tentu, akibat negatif berupa stres atau bentuk tekanan psikologis lain akan dihayati pada taraf masing-masing individu anggota kelompok juga. Namun sumber dan solusi problem atau tantangannya tidak bisa tidak dilakukan pada tataran kebersamaan anggota-anggota tersebut sebagai pranata atau lembaga. Sebagai contoh, problem komunikasi dalam kehidupan pasangan suami-isteri, merosotnya kinerja lembaga akibat demoralisasi di antara para pekerjanya. Semua itu tidak bisa dipecahkan pada tataran masing-masing pribadi anggota melainkan harus pada tataran kebersamaan sebagai sebuah pranata.

Klien kelompok tidak boleh dikacaukan dengan kelompok sebagai pendekatan dalam pemberian bantuan. Banyak jenis bantuan psikologis, entah berupa pemberian layanan informasi atau pengembangan aneka keterampilan (*soft skills* atau *life skills*) paling efektif disampaikan lewat pengalaman belajar di dalam kelompok. Dalam hal ini, klien yang dibantu sesungguhnya tetap masing-masing orang, problem atau tantangan psikologis yang dicoba diatasi tetap bersifat perorangan, namun bantuannya

diberikan dengan menggunakan kelompok sebagai sarana pembelajaran. Alasan lain mengapa pendekatan kelompok semacam ini lebih efektif diterapkan dibandingkan pendekatan individual ialah karena jenis problem yang dialami masing-masing orang kurang lebih sama. Winkel (1991) menyebut perbedaan penyelenggaraan bantuan psikologis berdasarkan jumlah orang yang dilayani sebagai pilihan pendekatan semacam ini *bentuk* pemberian bantuan psikologis, yaitu individual alias perorangan atau kelompok. Sebagaimana dinyatakan oleh Winkel (1991), perbedaan bentuk sebagai cara pendekatan penyelenggaraan bantuan psikologis khususnya bimbingan, “belum menyatakan apa-apa tentang apa yang menjadi tujuan dari pelayanan bimbingan dan apa yang dijadikan materi dalam pelayanan bimbingan” (h. 122) atau bantuan psikologis lain.

D. Aneka Kompetensi Psikolog

Agar mampu memberikan bantuan psikologis kepada klien secara efektif, seorang psikolog perlu menguasai sejumlah kompetensi tertentu yang membedakannya dari pekerja di bidang profesi lain pada umumnya maupun dari pekerja di bidang profesi pemberi bantuan (*helping profession*) lain pada khususnya, seperti *social work* atau pekerja sosial, psikiatri, dan bimbingan rohani (*clergy*).

Yang dimaksud dengan kompetensi, dalam hal ini kompetensi psikolog, adalah “fundamental clusters of integrated knowledge, skills, and attitudes that are used in practice applications by the professional psychologists” (Bent, 1991; h. 77). Artinya, himpunan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang bersifat padu dan fundamental, yang digunakan dalam penerapan praktik oleh para psikolog profesional.

Kompetensi atau lebih tepat rangkaian kompetensi ini disebut kompetensi inti sebab dipandang merupakan serangkaian kompetensi fungsional kunci (*key functional competencies*) bagi para psikolog yang diharapkan dapat menjadi inti atau fondasi serta “a flexible guide for curriculum development” bagi pengembangan aneka program pendidikan psikologi sebagai suatu profesi.

Salah satu rumusan tentang rangkaian kompetensi inti psikolog disusun oleh para pakar pendidikan psikologi di Amerika Serikat yang tergabung dalam *National Council of Schools of Professional Psychology* lewat serangkaian konferensi yang dilakukan antara tahun 1978-1990, khususnya dalam *Mission Bay Conference* pada 1987 saat pertama kali berhasil dirumuskan “six identifiable competency areas” serta pengukuhan dan penyempurnaannya dalam San Antonio Conference pada tahun 1989-1990 (Bent, 1991; Weiss, 1991). Secara substansial rumusan tentang kompetensi inti psikolog oleh para pakar pendidikan profesi psikologi di Amerika Serikat ini tidak berbeda dari rumusan tentang kompetensi kunci (*key roles*) psikolog oleh para sejawat trans-atlantik mereka di Uni Eropa (Lunt et al., 2001).

Kompetensi inti psikolog yang dimaksud ada enam buah, yaitu relasi, asesmen, intervensi, penelitian dan evaluasi, konsultasi dan pendidikan, dan manajemen dan supervisi. Berikut akan disajikan uraian lebih rinci tentang masing-masing kompetensi.

1. Relasi

Kompetensi relasi adalah kemampuan mengembangkan dan memelihara relasi atau hubungan kerja yang konstruktif dengan klien (Polite & Bourg, 1991). Pentingnya kompetensi ini bagi seorang psikolog tidak perlu diragukan. Sebagian besar bahkan hampir semua fungsi yang dilakukan seorang psikolog didasarkan pada kemampuan dasar untuk membangun dan memelihara relasi yang otentik atau tulus-lugas dan efektif-mengena dengan klien. Dalam

bahasa lain, seorang psikolog pada dasarnya adalah seorang komunikator baik dalam rangka menjalankan fungsinya sebagai fasilitator-*trainer*-edukator maupun sebagai konselor-terapis. Hampir semua problem psikologis yang dialami oleh perorangan, kelompok, atau lembaga sedikit atau banyak, langsung atau tidak langsung berakar pada masalah komunikasi atau relasi. Selain itu, kompetensi relasi juga merupakan fondasi atau prasyarat bagi semua kompetensi inti psikolog yang lain (Polite & Bourg, 1991).

Kompetensi relasi memiliki setidaknya tiga unsur, yaitu *knowledge*, *skills*, dan *attitudes*. Unsur *knowledge* atau pengetahuan dari kompetensi relasi mencakup sedikitnya tiga hal. Pertama, pengetahuan tentang *data base* psikologis yang relevan, meliputi aneka teori dan hasil penelitian tentang relasi atau komunikasi antarpribadi serta *body of knowledge* tentang aneka bidang psikologi baik yang tradisional seperti psikologi perkembangan, psikologi kepribadian, psikologi sosial, psikologi abnormal, psikologi industri, maupun yang baru berkembang seperti psikologi hukum, psikologi forensik, dan sebagainya. Kedua, pemahaman diri, meliputi pengetahuan atau kesadaran tentang aneka sifat-kemampuan, kelebihan-kekuatan, kekurangan-kelemahan, motivasi, dan sebagainya, yang akan mempengaruhi kemampuan dan cara atau gaya seseorang dalam membangun komunikasi dengan orang lain. Ketiga, pengetahuan tentang orang lain berupa pemahaman tentang aneka konteks tempat klien berasal dan hidup, meliputi baik mikrosistem seperti kekhususan individual maupun makrosistem seperti lingkungan budayanya, dan sebagainya.

Unsur *skills* dari kompetensi relasi mencakup segugusan keterampilan yang lazim disebut *interpersonal skills*. Gugusan keterampilan ini meliputi, namun tidak terbatas pada kemampuan-kemampuan (a) membangun *rapport* atau relasi yang hangat-akrab dengan klien dalam situasi pemberian bantuan psikologis tertentu

seperti *testing* atau konseling, (b) membuat lawan komunikasi merasa terlibat di dalam relasi yang sedang dibangun, (c) membuat lawan komunikasi merasa nyaman, (d) mengkomunikasikan empati, (e) mengkomunikasikan sikap menghargai dan menghormati lawan komunikasi, dan sebagainya.

Unsur *attitudes* atau sikap meliputi namun tidak terbatas pada, (a) keingintahuan atau rasa ingin tahu dalam arti dahaga intelektual yang sehat, (b) fleksibilitas atau kelenturan-keterbukaan, khususnya kelenturan dalam cara berpikir dan keterbukaan terhadap ide-gagasan baru, (c) skeptikisme atau sikap kritis, dalam arti tidak mudah percaya dan tidak mudah puas menyangkut hal-hal terkait pencarian kebenaran, (d) berpikiran terbuka, (e) apresiasi atau pengakuan-penghargaan terhadap keberagaman individual dan budaya, (f) kesehatan psikologis, (g) integritas dan kejujuran-ketulusan, dan (h) kerelaan untuk melayani orang lain.

2. Asesmen

Yang dimaksud asesmen adalah proses yang berkelanjutan, interaktif dan inklusif, dalam arti melibatkan pihak yang sedang menjalani asesmen, dalam rangka mengumpulkan informasi tentang klien dengan tujuan menyusun deskripsi, konseptualisasi, karakterisasi dan prediksi tentang aspek-aspek tertentu dari klien yang bersangkutan (McHolland, dalam Gold & De Piano, 1991). Kompetensi asesmen di satu sisi masih dipandang unik atau khas dan merupakan salah satu fondasi penting bagi identitas dan fungsi seorang psikolog, namun di sisi lain khususnya dalam beberapa dasa warsa terakhir telah menjadi sasaran kritik dan ketidak-puasan baik dari dalam maupun luar profesi psikologi karena cenderung mereduksi fungsi dan peran psikolog sebagai sekadar tukang tes. Salah satu sumber utama kelemahan dalam penyelenggaraan asesmen sehingga menimbulkan ketidakpuasan dari pihak pemakai jasa maupun pengamat kiranya adalah tidak

dimilikinya wawasan yang memadai tentang hakikat dan sejarah asesmen dalam pelayanan psikologis. Maka, kompetensi asesmen dipandang mencakup tiga unsur penting, yaitu (a) pemilikan wawasan yang jernih tentang hakikat dan sejarah asesmen, (b) pemilikan pengetahuan yang relevan dan memadai tentang asesmen, dan (c) pemilikan keterampilan yang memadai dalam penyelenggaraan asesmen (Gold & De Piano, 1991).

Psikolog harus memiliki *wawasan* tentang hakikat asesmen dan sejarahnya, baik seperti berlangsung di tempat kelahirannya maupun di tempat penerapannya kini. Muncul dan berkembangnya *psychological testing* pada paruh pertama abad ke-20 di Eropa dan Amerika dipandang ikut menandai mekarnya psikologi, khususnya psikologi klinis, sebagai profesi. *Psychological testing and evaluation* sebagai sejenis kompetensi khas psikolog telah berhasil menempatkan psikolog pada posisi terhormat kala itu. Namun, di bidang intervensi atau penanganan gangguan psikologis, psikolog dengan kompetensi testing dan evaluasinya itu ternyata hanya menempati peran subordinatif atau sekunder sebagai “psychodiagnostic assistant” atau asisten psikodiagnostik bagi para psikoterapis yang lazimnya berlatar belakang pendidikan psikiatri atau kedokteran jiwa. Akibatnya, konsep asesmen cenderung dipahami sebatas penyelenggaraan testing terhadap klien perorangan yang dilakukan pada awal proses intervensi dengan tujuan utama merumuskan diagnosis. Konsep sempit tentang asesmen ini dikenal sebagai model “pre-treatment testing” tentang asesmen psikologis, dan kini mulai ditinggalkan (Gold & De Piano, 1991).

Memasuki dasawarsa 1960-an model sempit tentang asesmen psikologis di atas mendapatkan kritik tajam dari kalangan dalam dan luar psikologi. Selain itu, peran psikolog juga mengalami pergeseran, dari sekadar melakukan testing untuk mendukung intervensi yang dilakukan oleh psikiater ke melakukan praktik

psikoterapi sendiri. Psikolog makin memandang psikoterapi dan bentuk-bentuk intervensi psikologis lain sebagai aktivitas utama mereka. Akibatnya, status dan praktik asesmen di kalangan psikolog sendiri merosot secara tajam.

Namun, menghadapi aneka kritik dan kecenderungan baru itu, bukannya menjadi surut bidang asesmen justru melakukan aneka perubahan sesuai tuntutan masyarakat pengguna, termasuk meningkatnya permintaan asesmen di aneka konteks lain selain psikoterapi dan dengan klien yang semakin beragam pula, tidak terbatas pada klien perorangan. Muncullah model asesmen baru yang dikenal sebagai “broad-based model”, yaitu model asesmen dengan pendekatan, sarana-alat, dan sasaran layanan yang diperluas disertai keterampilan memberikan konsultasi dan pemilikan wawasan yang luas tentang asesmen sehingga mampu menanggapi aneka kebutuhan yang terus berkembang di tengah masyarakat (Gold & De Piano, 1991).

Psikolog harus memiliki *pengetahuan* tentang aneka konsep kunci model asesmen baru. Beberapa contoh konsep kunci terpenting tentang asesmen baru yang dimaksud adalah sebagai berikut (Gold & De Piano, 1991):

- a. Psikolog yang kompeten harus mampu memilih dari aneka metode asesmen atau evaluasi, mana yang paling cocok dengan kasus yang sedang dihadapi, bukan sekadar mengandalkan secara otomatis-dogmatis sejumlah tes baku yang sudah lazim.
- b. Subjek evaluasi yang harus dilayani bukan terbatas perorangan melainkan mencakup pasangan, keluarga, organisasi, komunitas, atau sistem.
- c. Psikolog harus menguasai aneka teknik evaluasi lain selain evaluasi pra-intervensi, seperti evaluasi terhadap hasil intervensi, evaluasi program, dan sebagainya.

- d. Tujuan utama asesmen psikologis adalah mendapatkan pemahaman tentang klien untuk mendasari perencanaan tindakan praktis tertentu dalam rangka intervensi atau pemecahan masalah, bukan sekadar menghasilkan klasifikasi diagnostik. Maka, jauh lebih penting bagi seorang psikolog untuk mengasah kemampuan menemukan aneka kekuatan dan kemampuan dalam diri klien yang bisa terus dimekarkan daripada mendeteksi aneka kekurangan mereka sekadar untuk keperluan kategorisasi.
- e. Psikolog tidak boleh hanya menguasai sejumlah tes baku, itu pun hanya sebatas pada aneka aspek teknisnya seperti administrasi, penskoran, dan interpretasinya. Dia harus memahami landasan konseptual yang lebih fundamental tentang asesmen agar tidak terjebak menerapkan aneka teknik asesmen secara naif atau bahkan keliru, serta agar lebih terbuka terhadap munculnya berbagai teknik dan prosedur asesmen yang baru.

Selain penguasaan teknis atas alat-alat asesmen yang digunakan, seorang psikolog juga harus menguasai aneka *keterampilan* pendukung sebagai berikut (Gold & De Piano, 1991):

- a. Merumuskan pertanyaan referal, yaitu pertanyaan-pertanyaan dari pihak ketiga yang mengirim klien, yang diharapkan akan terjawab lewat proses asesmen. Maka, psikolog harus trampil memberikan konsultasi untuk menolong sumber referal semacam itu merumuskan apa yang ingin diperoleh atau apa yang hendak diputuskannya berdasarkan hasil asesmen. Berdasarkan pertanyaan referal yang jelas, psikolog akan bisa menentukan jenis informasi tentang klien yang perlu dikumpulkannya, teknik dan instrumen yang harus dia gunakan, dan aneka persoalan yang perlu dia pecahkan berdasarkan hasil asesmen.

- b. Memilih metode. Menurut model asesmen dengan basis yang diperluas, selain testing ada banyak metode pengumpulan informasi lain yang juga memiliki fungsi penting dalam evaluasi, seperti wawancara, asesmen perilaku, dan aneka metode khusus untuk mengevaluasi pasangan, keluarga, organisasi, dan sistem. Dengan kata lain, asesmen harus bergerak ke arah menjadi semakin eklektik dalam arti mengandalkan kombinasi aneka metode dan teknik demi mendapatkan informasi paling akurat dan lengkap tentang klien untuk menjawab pertanyaan referral.
- c. Pengumpulan dan pemrosesan informasi. Keterampilan ini meliputi penguasaan landasan konseptual tentang masing-masing jenis teknik asesmen, penerapan minimal salah satu teknik tertentu mewakili masing-masing jenis teknik asesmen, dan penyusunan ringkasan hasilnya.
- d. Merumuskan dan mengintegrasikan hipotesis interpretatif. Psikolog harus memahami perbedaan antara data mentah hasil penerapan prosedur evaluasi tertentu dan kesimpulan interpretatif yang ditarik dari data tersebut. Sebuah himpunan data baru akan menjadi bermakna sesudah dirumuskan ke dalam interpretasi yang bersifat hipotetis dengan cara mengaitkannya dengan teori atau fakta empiris tertentu. Interpretasi juga akan menjadi semakin akurat bila dirumuskan berdasarkan gabungan dari semakin banyak data yang diperoleh dari aneka sumber.
- e. Diseminasi hasil. Nilai suatu asesmen pada akhirnya ditentukan oleh kemampuan psikolog mengkomunikasikan hasil asesmen itu kepada subjek yang dievaluasi dan/atau sumber referral dengan bahasa yang sederhana, jelas, lugas, konsisten, dan yang terpenting, mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan referral secara memadai.

3. Intervensi

Intervensi adalah tindakan yang bertujuan mempromosikan dalam arti memulihkan, mempertahankan, atau meningkatkan fungsi positif dan rasa sejahtera klien lewat bentuk-bentuk layanan yang bersifat preventif, developmental, dan/atau remedial (Bent & Cox, 1991). Intervensi mencakup bidang yang lebih luas dari sekadar psikoterapi. Psikoterapi atau konseling individual yang didasarkan pada apa yang disebut “individualized service planning” memang tetap bisa menjadi bagian esensial kompetensi intervensi, namun juga perlu dilengkapi dengan penguasaan aneka pendekatan intervensi kelompok. Maka, konsep klien perlu diperluas tidak terbatas pada individu melainkan juga mencakup pasangan, kelompok, organisasi, dan sebagainya. Karena itu kompetensi intervensi juga harus mencakup kemampuan menjalin relasi dengan berbagai pihak, seperti “referral networking” alias membangun jaringan dengan sumber-sumber referal dan “collegial planning” alias mengevaluasi dan merencanakan aneka kiat meningkatkan keefektifan dalam memenuhi kebutuhan klien bersama pihak-pihak lain yang terkait. Selain itu, menurut pandangan baru tentang intervensi ini seorang psikolog bukan pertama-tama seorang psikoterapis, melainkan lebih merupakan seorang “human resources expert” yang tugas utamanya adalah menolong orang lain mengatasi aneka problem kehidupan yang mengusik rasa sejahteranya. Untuk itu metode-metode intervensi yang bersifat preventif-developmental perlu diutamakan seraya tidak boleh terpaku pada ranah diagnosis dan penyakit mental yang merupakan wilayah psikoterapi tradisional (Bent & Cox, 1991).

4. Penelitian dan Evaluasi

Penelitian adalah kegiatan mengumpulkan dan menafsirkan data untuk memperoleh informasi apa adanya. Sebaliknya, evaluasi melibatkan kegiatan membandingkan data dan/atau hasil penafsir-

an atas data dengan kriteria atau norma tertentu agar dapat menentukan kualitas data atau hasil penafsiran data itu dalam sejenis kontinum baik-buruk. Bisa dikatakan, evaluasi merupakan langkah lebih lanjut dari suatu penelitian. Artinya, evaluasi selalu melibatkan proses penelitian, sedangkan penelitian tidak selalu ditindaklanjuti dengan evaluasi.

Kompetensi di bidang penelitian dan evaluasi bagi seorang psikolog perlu mencakup unsur-unsur sebagai berikut (Trierweiler & Stricker, 1991):

- a. Penguasaan pengetahuan dasar tentang filsafat ilmu, khususnya kesadaran bahwa produksi suatu pengetahuan ilmiah pada dasarnya merupakan proses sosial dan politik. Merupakan proses sosial sebab melibatkan kerja sama dengan berbagai pihak baik langsung maupun tak langsung. Merupakan proses politik sebab pengetahuan memiliki implikasi kekuasaan bagi pihak yang memproduksi dan menguasainya.
- b. Penguasaan pengetahuan dasar tentang statistik terapan dan teori pengukuran sebagai sarana utama untuk meneliti aneka konstruk ilmiah dengan pendekatan populasi.
- c. Penguasaan pengetahuan dasar tentang aneka desain penelitian mulai dari yang paling terkontrol seperti eksperimen laboratorium sampai yang paling kurang melibatkan kontrol seperti penelitian lapangan.
- d. Penguasaan pengetahuan dasar tentang aneka metode penelitian kualitatif dengan fokus pada masalah reliabilitas dan validitas dalam mengumpulkan dan menafsirkan data kualitatif.
- e. Penguasaan pengetahuan dasar tentang penerapan pendekatan penelitian yang khas untuk berbagai sasaran penelitian khas baik yang berupa sistem maupun individu, seperti penelitian survei, penelitian evaluasi, studi kasus, dan sebagainya.

- f. Penguasaan pengetahuan dasar tentang epistemologi pribadinya sendiri, berupa kesadaran tentang aneka bias pribadi, predileksi atau kecondongan pribadi pada teori tertentu, keterbukaan terhadap aneka perspektif dalam memandang persoalan berikut kelebihan dan kekurangan dari masing-masing pendekatan itu, kesadaran tentang pentingnya memiliki bukti-bukti empiris yang memadai dalam mendukung suatu pandangan seraya tetap mempertahankan sikap kritis yang sehat, kesadaran tentang keterikatan penelitian pada etika, dan kesadaran tentang pentingnya meminta masukan dan umpan balik dari kolega tentang setiap penelitian yang sedang dilakukan sekalipun meneliti sudah menjadi kegiatan rutin.
- g. Penguasaan keterampilan membuat laporan penelitian dan/ atau laporan profesional secara mantap.

Secara khusus, seorang psikolog sejati merupakan seorang “local clinical scientist” alias ilmuwan klinis lokal. Maksudnya, sebagai ilmuwan dia perlu mengembangkan ciri-sikap sebagai berikut: (a) menyangkut orientasi pengetahuan dan metode, dia perlu lebih memilih menjadi seorang generalis daripada spesialis, (b) dalam melakukan penelitian dia perlu lebih berfokus pada realitas lokal; di situ data dikumpulkan dari kasus tertentu sehingga kemungkinannya untuk digeneralisasikan pada kasus lain akan disikapinya sebagai terbatas, (c) memilih mengembangkan sikap dasar sebagai peneliti yang aktif, bukannya puas sekadar karena memiliki keahlian teknis menyangkut aneka metode ilmiah tertentu (Trierwiler & Stricker, 1991).

5. Konsultasi dan Pendidikan

Problem kehidupan yang dihadapi manusia dan masyarakat semakin kompleks. Keterkaitan antara berbagai problem yang dialami individu atau kelompok dengan kehidupan komunitas dan

dunia yang lebih luas pun semakin diakui kebenarannya. Tugas psikologi tidak lagi terbatas mengatasi aneka problem individual, melainkan lebih-lebih mengupayakan pemuliaan kehidupan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat lewat program-program yang bersifat preventif. Makna problem pun diperluas bukan hanya terbatas pada aneka bentuk gangguan fungsi psikis, melainkan juga mencakup pemanfaatan aneka sumber daya secara kurang optimal serta aneka bentuk kegagalan mendapatkan kesempatan untuk berkembang secara penuh. Dengan kata lain, problem manusia-masyarakat tidak lagi bisa diatasi hanya lewat aneka bentuk intervensi tradisional pada taraf perorangan, melainkan bahkan perlu dicegah lewat berbagai usaha konsultasi dan pendidikan yang ditujukan kepada baik perorangan maupun kelompok.

Pendidikan dalam arti luas mencakup semua bentuk usaha memberikan fasilitasi secara terarah oleh seorang psikolog kepada seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan menumbuhkan aneka pengetahuan, keterampilan atau sikap tertentu dalam diri orang atau kelompok orang bersangkutan yang menjadi sasaran pendidikan (Illback, Maher & Kopplin, 1991). Pendidikan selalu mengandung unsur pemberian pengaruh tertentu, khususnya dari pendidik kepada peserta didik, dalam rangka mengatasi atau mencegah terjadinya problem kehidupan tertentu. Pendidikan bisa diberikan secara tatap muka dan langsung atau secara tidak langsung dengan menggunakan aneka media komunikasi, seperti media cetak, media audio-visual, dan sebagainya. Apa pun media yang digunakan, pendidikan yang baik harus dilaksanakan mengikuti desain instruksional yang didasarkan pada aneka kebutuhan peserta didik, dengan materi dan metode pembelajaran yang sesuai, dan dengan sistem evaluasi pencapaian hasil belajar yang memadai.

Sebaliknya, *konsultasi* adalah interaksi kolaboratif yang terencana antara psikolog sebagai konsultan dan satu atau lebih

klien atau kolega sebagai konsulti dalam rangka membahas suatu problem atau program tertentu yang sedang dihadapi oleh klien atau kolega yang bersangkutan (Illback, Maher & Kopplin, 1991). Konsultasi pada dasarnya merupakan suatu proses intervensi juga, namun berbeda dari jenis intervensi yang lain seperti psikoterapi dalam konsultasi sang psikolog sebagai konsultan tidak terlibat bahkan tidak memiliki kontrol langsung atas proses perubahan nyata yang berlangsung dalam diri konsulti. Sebagai bentuk intervensi, konsultasi berfokus pada kebutuhan konsulti berupa perorangan, pasangan, kelompok, organisasi, program, dan sebagainya. Tugas psikolog sebagai konsultan adalah menolong konsulti merumuskan problem yang sedang dihadapi dan menemukan cara-cara solusi lewat proses pemberian pengaruh yang bersifat fasilitatif.

Maka, kompetensi pendidikan dan konsultasi perlu mencakup unsur-unsur berupa pengetahuan, sikap, dan keterampilan baik yang bersifat umum seperti kemampuan berkomunikasi maupun yang bersifat lebih khusus seperti penguasaan aneka pengetahuan teoretis-empiris yang mendasari proses konsultasi, seperti dinamika kelompok, kesehatan mental, teori organisasi, serta penguasaan aneka prinsip dan prosedur pengembangan desain instruksional.

6. Manajemen dan Supervisi

Di sini yang dimaksud *manajemen* adalah gugusan aktivitas yang bertujuan mengarahkan, mengorganisasikan, dan menata atau mengendalikan aneka layanan yang ditawarkan psikolog kepada publik pengguna jasa layanan psikologis (Bent, Schindler & Dobbins, 1991). Dengan kata lain, yang menjadi fokus di sini adalah penguasaan atas aspek-aspek manajerial dari praktik psikologi. Kompetensi manajerial ini mencakup minimal empat unsur, yaitu:

- a. *Self-management* atau manajemen-diri sebagai seorang psikolog profesional yang baik. Psikolog profesional yang baik akan mampu menjalankan praktik sesuai standar teknis dan etis yang berlaku, memenuhi berbagai kewajiban, memiliki kepekaan terhadap kebutuhan orang lain khususnya klien, serta menjalani kehidupan pribadi yang sehat. Maka, kemampuan manajemen-diri ini perlu mencakup unsur-unsur (1) kemampuan mengelola perilaku profesional sesuai pedoman yang berlaku, (2) kemampuan mengelola waktu, (3) memiliki skala prioritas, khususnya memberikan prioritas yang tinggi pada hal-hal yang berkaitan dengan profesinya, dan (4) mengembangkan gaya hidup yang sesuai dengan profesinya.
- b. Manajemen kasus, yaitu manajemen klien dengan memberikan perhatian pada segi-segi praktis, etis, legal, lintas-disiplin dan lintas-lembaga yang senantiasa akan muncul dalam menangani klien. Unsur-unsur kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola administrasi dan dokumentasi data kasus, perencanaan program layanan, membangun jaringan kerjasama dengan pihak atau lembaga lain, dan sebagainya.
- c. Manajemen profesi, yaitu penguasaan aneka standar, pedoman kerja, dan kode etik yang diatur oleh organisasi profesi serta hal-hal lain yang berkaitan dengan penataan profesi seperti akreditasi, sertifikasi atau pemberian izin praktik, dan sebagainya.
- d. Sistem penyediaan layanan (*service delivery system*), yaitu penguasaan aneka jenis layanan psikologis seperti praktik pribadi, praktik dalam lembaga, serta hal-hal yang terkait dengan praktik penyediaan layanan seperti pemahaman tentang populasi sasaran yang dilayani, penguasaan aneka cara mengakses populasi sasaran, penyediaan aneka sumber-sarana, perizinan, kendali-mutu, dan sebagainya.

Supervisi adalah manajemen yang dikombinasikan dengan pengajaran, diarahkan kepada seseorang atau sekelompok profesional muda, berlangsung dalam relasi kolaboratif antara psikolog senior sebagai supervisor dan psikolog junior sebagai pihak yang disupervisi, dan ditujukan untuk meningkatkan kompetensi psikolog junior yang disupervisi (Bent, Schindler & Dobbins, 1991). Kompetensi supervisi mencakup baik kemampuan menjadi subjek sasaran supervisi yang baik maupun kemampuan melakukan supervisi yang baik terhadap orang lain. Yang pertama bisa didapat dengan cara menjalani praktikum atau tugas praktik lain dengan disupervisi dosen. Yang kedua bisa didapat dengan cara menjadi asisten praktikum dengan tugas pokok mensupervisi kegiatan praktik sekelompok mahasiswa junior.

Dalam konteks psikologi konsultasi, pembicaraan selanjutnya dalam buku ini akan terfokus pada kompetensi konsultasi dan pendidikan, bahkan secara lebih khusus lagi pada kompetensi menyelenggarakan bantuan berupa pendidikan psikologis atau psikoedukasi pada kelompok-kelompok klien atau subjek sehat-normal dalam lingkungan pendidikan, perusahaan, dan komunitas.

BAB II

DARI KONSELING KE KONSULTASI

UNTUK memahami arti dan kedudukan psikologi konsultasi (dan pendidikan) dalam kancah penyediaan jasa layanan psikologis dalam masyarakat masa kini, kiranya perlu kita simak sejarah perkembangan pembedaan antara konseling dan psikoterapi di satu sisi, dan sejarah perkembangan pembedaan antara konseling dan konsultasi sendiri di sisi lain.

A. Konseling, Psikoterapi, dan Konsultasi

Secara tradisional, konseling dan psikoterapi dari segi substansinya memiliki arti yang sama, yaitu usaha menolong klien khususnya perorangan mengatasi suatu problem psikologis yang mengganggu rasa kesejahteraan pribadinya. Salah satu definisi tentang konseling yang dikemukakan oleh Pepinsky dan Pepinsky (1954, dalam George & Cristiani, 1981) menyatakan bahwa “counselling is a process involving an interaction between a counsellor and a client in a private setting, with the purpose of helping the client change her/his behavior so that a satisfactory resolution of needs may be obtained” (h. 4). Artinya, konseling merupakan proses yang melibatkan suatu interaksi antara seorang konselor dan seorang klien secara pribadi, dengan tujuan membantu

klien mengubah tingkah lakunya sehingga mampu mencapai pemuasan aneka kebutuhan hidupnya secara memuaskan.

Aspek yang ditekankan pada definisi itu adalah interaksi, perubahan tingkah laku, dan pemuasan kebutuhan. Psikoterapi lazimnya cenderung dimaknai sebagai reedukasi atau pendidikan kembali si individu dengan tujuan mengubah persepsi, mengintegrasikan pemahaman baru ke dalam tingkah lakunya sehari-hari, dan mengatasi aneka perasaan negatif akut akibat pengalaman yang menyakitkan di masa lalu (Brammer & Shostrom, 1982).

Bertolak dari kata kunci perubahan tingkah laku yang terdapat dalam definisi baik tentang konseling maupun psikoterapi, dapatlah dikatakan bahwa secara substansial kedua bidang layanan psikologis itu sukar dibedakan. Kekaburan batas antara konseling dan psikoterapi ini memang diakui oleh kalangan konselor dan psikoterapis sendiri (George & Cristiani, 1981; Brammer & Shostrom, 1982). Sebagian praktisi berpendapat bahwa perbedaan itu tidak perlu, konseling dan psikoterapi merupakan sinonim belaka. Namun sebagian praktisi lain berpendapat bahwa perbedaan antara kedua jenis layanan itu perlu dipertegas.

Akhirnya disepakati bahwa perbedaan antara konseling dan psikoterapi tidak terletak pada substansi atau kualitas, melainkan hanya pada dimensi kuantitasnya. Pengakuan ini tampak dari beberapa definisi yang dikutip oleh George dan Cristiani (1981) berikut ini. Pertama, Blocher (1966, dalam George & Cristiani, 1981), membedakan konseling dan psikoterapi dengan menekankan bahwa “the goals of **counseling** are ordinarily **developmental-educative-preventive**, and the goals of **psychotherapy** are generally **remediative-adjustive-therapeutic**” (h. 7, cetak tebal oleh penulis). Jadi, tujuan konseling lazimnya lebih bersifat developmental-edukatif-preventif, sedangkan tujuan psikoterapi lazimnya bersifat remediatif-penyesuaian (kembali)-terapeutik.

Kedua, Brammer dan Shostrom (1977, dalam George & Cristiani, 1981) menegaskan bahwa “while the two activities may overlap, **counselling** in general can be characterized by such terms as **educational, vocational, supportive, situational, problem-solving, conscious awareness, normal, present time, and short term; psychotherapy** can be characterized by such terms as **supportive (in a crisis setting), reconstructive, depth emphasis, analytical, focus on the past, emphasis on ‘neurotics’ or other severe emotional problems and long term**” (h. 7, cetak tebal oleh penulis). Artinya, kendati kedua aktivitas itu saling tumpang tindih, secara umum konseling ditandai oleh ciri-ciri edukasional, vokasional, suportif, situasional, pemecahan-masalah, melibatkan kesadaran, normal, masa kini, dan berjangka pendek, sedangkan psikoterapi ditandai oleh ciri-ciri suportif (dalam situasi krisis), rekonstruktif, memberi tekanan pada kedalaman, analitis, berfokus pada masa lalu, memberi tekanan pada kasus-kasus neurotik atau masalah-masalah emosi lainnya yang bersifat berat atau parah dan berjangka panjang.

Ketiga, Hahn dan MacLean (1955, dalam George & Cristiani, 1981) menunjukkan bahwa “the counsellor would give heavy emphasis to prevention of disruptive deviation, whereas the psychotherapists would give primary emphasis to present deviation with secondary attention to prevention. In addition ... counselling has a goal of long-range educational and vocational planning. Their total emphasis seems to view **counselling** as being concerned with **preventive** mental health, and **psychotherapy** with **remediation**” (h. 8, cetak tebal oleh penulis). Artinya, konselor memberi tekanan berat pada mencegah terjadinya penyimpangan yang bersifat merusak (perkembangan), sedangkan psikoterapis memberi tekanan utama pada penyimpangan yang kini telah terjadi sementara upaya pencegahan hanya merupakan perhatian tambahan. Selain itu,

konseling bertujuan membantu membuat perencanaan jangka panjang dalam memilih jurusan pendidikan dan pekerjaan. Mereka memandang bahwa konseling lebih terkait dengan kesehatan mental yang bersifat preventif, sedangkan psikoterapi lebih terkait dengan remediasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, George dan Cristiani (1981) menyimpulkan sebagai berikut, “within the context of the continuum, the goals of psychotherapy are more likely to involve a quite complete change of basic character structure; the goals of counselling are apt to be more limited, more directed toward growth, more concerned with the ... immediate situation, and more aimed at helping the individual function adequately in appropriate roles” (h. 8). Maksudnya, bila ditempatkan dalam sebuah kontinum tujuan psikoterapi lebih melibatkan perubahan menyeluruh terhadap struktur karakter dasar seseorang; sedangkan tujuan konseling lebih terbatas, yaitu lebih diarahkan pada pertumbuhan, lebih terkait dengan...situasi yang sedang dihadapi kini, serta lebih diarahkan untuk membantu individu menjalankan aneka peran kehidupannya secara memadai.

Ringkas kata, secara substansial konseling dan psikoterapi adalah sama, keduanya berbeda hanya menyangkut dimensi kuantitas gangguan klien dan jenis bantuan perubahan tingkah laku yang diberikan kepada klien. Konseling diarahkan pada kelompok klien normal dan pemberian bantuan yang bersifat preventif, sedangkan psikoterapi diarahkan pada kelompok klien yang sudah tergolong kurang normal (neurosis atau psikosis) sehingga bantuan yang diberikan pun lebih bersifat remediasi. Namun, boleh jadi sebagian karena terdorong oleh kebutuhan untuk menegaskan corak preventifnya bidang konseling sendiri kemudian mengalami perkembangan pesat dan meluas, sampai akhirnya merambah bidang baru yang bernama konsultasi.

Sekalipun demikian pada awalnya konsultasi masih dimaknai secara agak sempit seperti tampak dari definisi yang dikemukakan oleh Lippit (1959, dalam George & Cristiani, 1981) berikut ini: “Consultation...to be a voluntary relationship between a professional helper (consultant) and a help needing system (client) in which the consultant is attempting to give help to the client in the solving of some current or potential problem, and the relationship is perceived as temporary by both parties. Also, the consultant is an ‘outsider,’ i.e., is not a part of any hierarchical power system in which the client is located” (h. 271). Maksudnya, konsultasi merupakan relasi yang dilakukan dengan sengaja atau sadar antara seorang penolong profesional (konsultan) dan sebuah sistem tertentu yang sedang membutuhkan bantuan (klien), di mana si konsultan mencoba menolong klien mengatasi sebuah masalah yang sudah terjadi atau berpotensi muncul, dan relasi itu dipandang bersifat sementara oleh kedua belah pihak. Selain itu, si konsultan merupakan “pihak luar”, yaitu bukan bagian dari sistem kekuasaan hirarkis tempat si klien berada.

Yang dimaksud klien dalam definisi di atas adalah “any functioning social unit such as a family, industrial organization, individual, committee, staff, membership association, governmental department, delinquent gang, or hospital staff” (h. 271). Artinya, yang dimaksud klien mencakup semua satuan sosial seperti keluarga, organisasi industri, individu, komisi atau kelompok kerja, staf atau himpunan pegawai, perkumpulan, himpunan pegawai yang membentuk bagian dalam pemerintahan, gang anak-remaja nakal, atau staf rumah sakit.

Kendati sudah diperluas dari pengertian asli konseling, definisi di atas sedikit banyak masih mencerminkan pengertian tradisional atau sempit tentang konsultasi. Pengertian yang lebih luas dan mutakhir tentang konsultasi bisa ditemukan dalam tulisan Nelson-Jones (1982). Menurutnya, sejak dasa warsa delapan puluhan di

lingkungan praktisi layanan psikologis makin populer gerakan mengikuti apa yang disebut *psychoeducator model*. Bentuk layanan konsultasi yang diutamakan bergeser dari model konseling perorangan dalam ruang konsultasi yang bercorak remedial ke arah *psychological education* yang lebih bercorak developmental dan preventif, ditujukan kepada klien sehat-normal dalam kelompok-kelompok yang relatif besar, dan diselenggarakan dalam *setting* non-psikologis seperti ruang kelas di sekolah atau ruang pertemuan di perusahaan. Dengan kata lain, *psychological education* atau *psychoeducation* merupakan sejenis model komprehensif mencakup konseling, *training* atau pelatihan, dan konsultasi sekaligus dengan tekanan pada sifat perseveratif-developmental untuk membantu klien baik perorangan maupun kelompok-lembaga agar mampu memperkembangkan diri secara optimal.

B. Aneka Peran Konsultan

Berdasarkan model psikoedukator, maka peran seorang psikolog-konselor-konsultan pun mengalami perluasan. Dia tidak lagi cukup hanya berperan tunggal entah sebagai konselor atau psikoterapis, melainkan sebagaimana dikemukakan oleh Kurpius dan Brubaker (1976, dalam Hershenson, Power, & Waldo, 1996) serta Kurpius dan Robinson (1978, dalam George & Cristiani, 1981), harus mampu menjalankan beberapa peran baik masing-masing peran secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, sebagai berikut:

1. **Provision** atau **ahli** (*expert*), yaitu sebagai seorang ahli yang mampu memberikan layanan bantuan psikologis langsung kepada konsulti dalam rangka mengatasi persoalan kehidupan tertentu. Dalam bahasa lugas, konsulti membeli keahlian konsultan. Konsultan mendiagnosis atau merumuskan masalah

yang dialami konsulti atau klien dan menyodorkan solusi tertentu.

2. **Prescription**, yaitu membantu memberikan pendapat atau nasihat kepada konsulti tentang persoalan yang dialami oleh pihak ketiga yang berada di bawah tanggung-jawab konsulti, serta memberikan saran (preskripsi) atau resep tentang langkah solusi yang sebaiknya diambil. Contoh, konsultan yang dimintai bantuan oleh kepala sekolah sebuah SMA mengatasi problem berupa motivasi dan prestasi belajar yang terus merosot dari tahun ke tahun di kalangan para siswanya.
3. **Mediation**, yaitu membantu bertindak sebagai koordinator mengkoordinasikan layanan dari berbagai pihak yang bersama-sama dimintai bantuan seseorang atau lembaga mengatasi suatu persoalan tertentu, atau sebagai negosiator membantu klien yang sedang terlibat konflik dengan pihak ketiga merundingkan solusi damai. Peran yang pertama lazimnya terlaksana dalam dua macam kemungkinan aktivitas sebagai berikut: (a) mengkoordinasikan berbagai jenis layanan yang sudah tersedia atau berjalan, dan/atau (b) menciptakan rencana layanan baru yang merupakan sintesis dari sejumlah solusi alternatif yang disepakati bersama. Peran kedua terlaksana lewat serangkaian aktivitas dalam rangka mediasi konflik.
4. **Collaboration**, yaitu berperan menjadi fasilitator dalam proses pemecahan masalah. Sebagai fasilitator tugas pokoknya adalah secara kolaboratif bekerja sama dengan konsulti mendiagnosis problem baik yang dialami oleh konsulti sendiri maupun yang dialami konsulti dalam hubungannya dengan pihak ketiga yang menjadi tanggung jawab konsulti, serta menemukan solusinya. Kembali kepada contoh kepala sekolah sebuah SMA di atas, di sini konsultan bersama-sama kepala sekolah sendiri atau staf guru yang berwenang bahu-membahu melakukan semua

langkah sejak mendiagnosis kemungkinan penyebab merosotnya motivasi belajar para siswa sampai merumuskan solusi untuk mengatasinya.

5. **Trainer/Educator**, yaitu mengajarkan serangkaian keterampilan tertentu baik langsung kepada konsulti maupun kepada pihak lain yang menjadi tanggung jawab konsulti. Pada contoh kasus kepala sekolah di atas, bisa jadi salah satu solusi yang dipilih adalah meminta bantuan konsultan memberikan pelatihan peningkatan motivasi belajar untuk seluruh kelas dalam sebuah aktivitas akhir pekan di luar sekolah.

Sejalan dengan makin besarnya kebutuhan untuk memberikan pendampingan yang bersifat *developmental-preventif* kepada kelompok-kelompok subjek normal-sehat di luar ruang konsultasi dalam rangka *psychological education*, pembahasan kita selanjutnya akan lebih difokuskan pada peran konsultan sebagai **trainer/educator**.

C. Aneka Keterampilan Konsultan

Sebagai *trainer/edukator* yang pada dasarnya adalah komunikator seorang konsultan dituntut memiliki aneka keterampilan dasar membangun komunikasi interpersonal. Menurut Dinkmeyer dan Carlson (dalam George & Cristiani, 1981), gugus keterampilan ini mencakup:

1. Sikap **empatik** dan kemampuan menyelami pikiran dan perasaan orang lain.
2. Kemampuan menjalin relasi dengan klien anak, remaja, maupun dewasa secara terarah. Maksudnya, terarah pada tujuan menumbuhkan sikap atau keterampilan tertentu dalam diri klien, bukan sekadar untuk mencari popularitas.

3. **Peka** terhadap kebutuhan orang lain.
4. Memahami dinamika psikologis, motivasi, dan arah tingkah laku.
5. Memahami dinamika kelompok dan manfaatnya dalam dunia kegiatan pelatihan-pendidikan.
6. Kemampuan menjalin relasi yang dipenuhi suasana saling percaya dan saling menghormati.
7. Bebas dari gangguan perasaan cemas atau problem pribadi lain.
8. Bersifat kreatif, spontan, dan imajinatif.
9. Memiliki kepemimpinan yang bersifat inspiratif. Artinya, mampu menumbuhkan motivasi dan gairah untuk belajar dan berkembang.

Selain gugus kemampuan dasar di bidang menjalin relasi interpersonal di atas, sebagai seorang *psychological trainer/ educator* seorang konsultan juga perlu memiliki gugus keterampilan lain sebagai berikut (Nelson-Jones, 1982):

1. **Role-decision making.** Menurut pandangan tradisional tentang konseling, tugas dan peran seorang konsultan yang lazim disebut konselor tercurah pada upaya memberikan bantuan psikologis secara individual dan yang bersifat remedial lewat ruang konsultasi, sehingga hanya menjangkau sebagian kecil warga masyarakat. Menurut pandangan baru yang lebih menekankan dimensi *psychological education* dalam layanan konsultasi, tugas dan peran seorang konsultan akan lebih tercurah pada upaya melayani bagian yang lebih besar dari warga masyarakat dengan cara membantu kelompok subjek normal baik anak, remaja, maupun dewasa mengembangkan *life skills* secara memadai serta membantu mempersiapkan tenaga-tenaga paraprofesional termasuk tenaga konselor sebaya. Konsultan yang baik harus pandai membagi waktu dan tenaganya untuk menjalankan aneka peran yang semakin luas

itu secara seimbang, tidak tercurah pada pemberian layanan konseling individual semata.

- 2. Menjadi *effective trainer*.** Seorang konsultan juga dituntut memiliki kemampuan menjadi pelatih atau pendidik yang efektif bagi klien yang membutuhkan bantuan mengembangkan aneka *life skills* tertentu, atau bagi paraprofesional di bidang layanan psikologis yang perlu dibantu mengembangkan aneka keterampilan menolong (*helping skills*). Untuk itu seorang konsultan perlu menguasai seluk-beluk pengembangan program pelatihan atau pendidikan (*training programs*). Kemampuan ini lazimnya mencakup tiga bidang: (a) mendesain atau menyusun program, meliputi antara lain: merumuskan aneka tujuan yang realistis serta mengembangkan aneka strategi untuk mencapai tujuan tersebut, (b) melaksanakan program, dan (c) mengevaluasi program.
- 3. *Keterampilan memberikan konsultasi*,** meliputi antara lain: (a) kemampuan bekerja sama dengan perorangan atau kelompok dalam sebuah komunitas atau institusi untuk membantu merumuskan masalah dan menemukan solusi, (b) mengembangkan aneka jenis program layanan bantuan psikologis baik yang bersifat remedial, preventif, maupun developmental, dan (c) keterampilan berkomunikasi secara baik lisan maupun tertulis.
- 4. *Keterampilan di bidang evaluasi program*,** meliputi dua kategori kegiatan: (a) memanfaatkan hasil evaluasi program yang dilakukan oleh pihak lain, dan (b) melakukan sendiri evaluasi program. Untuk mendukung kedua kategori kemampuan itu seorang konsultan perlu menguasai *basic research skills* meliputi kemampuan menyusun rencana penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dan kemampuan menyusun laporan penelitian.

D. Aneka Tahap dalam Proses Konsultasi

Salah satu model penyelenggaraan konsultasi membagi proses konsultasi ke dalam sembilan langkah atau tahap (Kurpius, 1978, dalam George & Cristiani, 1981; Dougherty, 1990, dalam Hershenson, Power, & Waldo, 1996):

1. **Persiapan** atau **Preentry**. Sebelum mulai melibatkan diri dalam relasi konsultasi dengan klien, seorang konsultan perlu mempersiapkan diri. Khususnya, dia perlu merefleksikan berbagai keyakinan, nilai, kebutuhan, asumsi, praktik atau kebiasaan, dan keterampilan pribadinya: apakah semua itu memadai dan/atau menunjang dalam membantu klien memecahkan masalah, adakah kemungkinan bias pribadi yang perlu diwaspadai, dan sebagainya.
2. **Entry**. Sesudah merasa siap, konsultan bisa segera masuk ke dalam relasi konsultasi dengan klien. Langkah-langkah yang segera perlu dikerjakan pada tahap ini adalah mendengarkan masalah yang dikemukakan oleh klien serta merumuskan “aturan main” yang harus disepakati bersama klien. Jika perlu berbagai kesepakatan itu bisa dituangkan dalam sebuah kontrak perjanjian tertulis.
3. **Pengumpulan informasi**. Konsultan mengumpulkan informasi tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas dan mendalam tentang masalah yang dikemukakan oleh klien atau konsulti. Informasi ini harus objektif. Untuk itu sedapat mungkin informasi itu perlu digali dari sejumlah sumber yang dipandang mewakili sudut pandang yang berlainan dan sebaiknya menggunakan lebih dari satu metode pengumpulan informasi pula. Informasi tersebut perlu dikumpulkan sampai kurang lebih **exhausted** atau tuntas, dalam arti penambahan sumber dan penggunaan metode pengumpulan informasi baru

tidak lagi menghasilkan tambahan informasi secara signifikan atau substansial. Beberapa jenis metode pengumpulan informasi yang lazim digunakan meliputi antara lain pasang-telinga alias mendengarkan, pengamatan, kuesioner, pemeriksaan dokumen seperti notulen rapat, wawancara, pertemuan kelompok, dan sebagainya.

4. **Perumusan masalah.** Semua informasi yang berhasil dikumpulkan kini dievaluasi untuk membantu mempertegas atau mempertajam masalah yang dikemukakan oleh klien atau konsulti. Perumusan masalah ini selanjutnya perlu diterjemahkan ke dalam perumusan **tujuan umum** (*goal statements*) secara tertulis yang harus disepakati bersama oleh baik konsultan maupun konsulti.
5. **Merumuskan dan memilih solusi alternatif.** Berdasarkan analisis dan sintesis dari seluruh informasi yang berhasil dikumpulkan, konsultan bersama konsulti melakukan **problem solving** yaitu berusaha merumuskan berbagai alternatif solusi beserta aneka konsekuensi termasuk kelebihan dan kekurangan masing-masing. Proses pemecahan masalah ini bisa dilakukan lewat proses **brainstorming** alias curah pendapat dan analisis **SWOT** (*Strengths* alias kekuatan, *Weaknesses* alias kelemahan, *Opportunities* alias peluang, dan *Threats* alias ancamannya) terhadap masing-masing alternatif solusi agar bisa dipilih salah satu alternatif yang dipandang paling efektif di satu sisi dan **feasible** atau layak dilaksanakan di sisi lain. Pada **Lampiran J** disajikan sebuah teknik pemecahan masalah yang didasarkan pada proses diskresio **Ignasian**.
6. **Merumuskan aneka tujuan khusus.** Solusi yang dipilih selanjutnya perlu diterjemahkan ke dalam sebuah rencana tindakan atau kegiatan yang meliputi antara lain rumusan aneka **tujuan khusus** yang terukur, strategi dan langkah-

langkah yang harus ditempuh, kerangka waktu atau jadwal pelaksanaan aneka langkah-kegiatan, sumber daya yang diperlukan, serta teknik dan sarana untuk mengevaluasi pencapaian aneka tujuan.

7. **Implementasi.** Semua strategi dan langkah-langkah dalam rangka pemecahan masalah itu kini perlu dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
8. **Evaluasi.** Kegiatan ini mencakup dua hal. Pertama, evaluasi formatif atau monitoring atas berbagai tahapan kegiatan. Perlu tidaknya dilakukan perbaikan-penyesuaian dan penambahan langkah-langkah baru bisa diketahui berdasarkan hasil monitoring ini. Jika semua berjalan efektif seperti direncanakan, akhirnya perlu dilakukan evaluasi sumatif atau final dalam rangka menilai tingkat keberhasilan pencapaian hasil akhir serta aneka dampak yang diharapkan dari seluruh kegiatan yang direncanakan.
9. **Terminasi** atau mengakhiri proses konsultasi. Pada tahap ini konsultan dan klien duduk bersama untuk memutuskan hal-hal sebagai berikut: (a) apakah tujuan-tujuan yang dicanangkan benar-benar tercapai, atau sejauh mana tercapai; dan (b) berdasarkan hasil penilaian bersama itu, diputuskan langkah selanjutnya yang perlu diambil: apakah keseluruhan proses konsultasi perlu dirancang ulang dan dilaksanakan kembali atau bisa diakhiri.

Selanjutnya, pembicaraan secara khusus akan kita fokuskan pada salah satu peran konsultan, yaitu peran sebagai *trainer/educator* dengan tugas utama memberikan jasa layanan *psychological education* atau pendidikan psikologis atau psikoedukasi kepada kelompok-kelompok klien atau subjek sehat-normal pada berbagai *setting*, khususnya pendidikan sekolah, industri atau organisasi, dan komunitas.

BAB III

P S I K O E D U K A S I

PENDIDIKAN psikologis (dalam bahasa Inggris, *psychological education* atau *psycho-education*) atau psikoedukasi sering juga disebut *personal and social education* atau pendidikan pribadi dan sosial merupakan gerakan yang relatif baru namun penting di lingkungan psikologi konseling. Hakikat gerakan ini adalah “an expansion of the role of counsellor beyond their traditional individual and group counselling activities” (Nelson-Jones, 1982, h. 475). Atau, perluasan peran konselor melampaui aktivitas pemberian layanan konseling individual dan kelompok secara tradisional.

A. Alasan Berkembangnya Psikoedukasi

Ada beberapa alasan di balik menguatnya minat kalangan psikolog dan konselor untuk mengembangkan bidang psikoedukasi atau pendidikan pribadi-sosial ini (Nelson-Jones, 1982). *Pertama*, bahkan di negara-negara maju tidak tersedia dan tidak akan pernah tersedia tenaga psikolog-konselor termasuk paraprofesional dalam jumlah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan psikologis, apalagi secara individual. Mengutip pendapat seorang pengamat ahli lain, Nelson-Jones menyatakan bahwa masyarakat perlu disiapkan agar memahami dan mampu menerapkan

sendiri prinsip-prinsip psikologis dalam menghadapi aneka tantangan hidup sehari-hari.

Kedua, di masa lalu terlalu banyak waktu dan tenaga para psikolog-konselor tercurah melulu untuk memberikan layanan remedial bagi sekelompok kecil orang khususnya lewat pemberian layanan konseling individual dalam ruang praktik konsultasi. Di banyak negara kelompok kecil klien yang beruntung bisa menikmati layanan psikologis individual itu lazimnya hanyalah mereka yang berasal dari lapisan masyarakat menengah ke atas dan yang tinggal di kota-kota besar pula. Ada tuntutan yang semakin kuat untuk mendemokratisasikan dan pemeratakan pemberian layanan psikologis bagi kelompok masyarakat yang semakin luas.

Ketiga, tumbuhnya kesadaran di kalangan psikolog-konselor tentang semakin perlunya mengutamakan pemberian layanan preventif atau *profilaktik* atau pencegahan dan developmental bagi semakin banyak kelompok warga masyarakat di berbagai *setting* kehidupan. Inilah yang oleh seorang pengamat ahli dan di lingkungan pendidikan sekolah disebut *prinsip preventif*, artinya “work devoted to the personal and social education of *all* pupils in such a way that it anticipates their developmental needs” (Daws, dalam Nelson-Jones, 1982, h. 475). Atau, layanan yang ditujukan bagi pendidikan pribadi dan sosial *seluruh* siswa dengan cara yang mengantisipasi dalam arti membuat mereka siap menghadapi aneka kebutuhan baru dalam perkembangan mereka.

Keempat, akuntabilitas. Secara garis besar prinsip akuntabilitas menyatakan bahwa makin besar hasil atau manfaat yang bisa dipetik dari biaya tertentu yang telah dikeluarkan untuk melakukan aktivitas tertentu, maka semakin akuntabel-lah aktivitas tersebut. Menyiapkan tenaga psikolog-konselor tentulah merupakan aktivitas dengan biaya dari masyarakat yang sangat besar. Maka jika psikolog-konselor yang dihasilkan kemudian hanya duduk pasif di ruang praktik menunggu segelintir klien datang meminta

konseling remedial, upaya itu jelas kalah akuntabel dibandingkan dengan jika psikolog-konselor itu secara proaktif melakukan berbagai aktivitas layanan lapangan berupa pendidikan dan konsultasi psikologis yang bertujuan preventif-developmental bagi kelompok-kelompok klien dari berbagai lapisan masyarakat serta di berbagai *setting* kehidupan.

B. Makna dan Cakupan Psikoedukasi

Dalam kenyataannya psikoedukasi sebagai gerakan pemberian layanan publik di bidang konsultasi psikologi tidak bermakna tunggal. Menurut Nelson-Jones (1982), ada setidaknya enam pengertian tentang psikoedukasi, masing-masing mewakili gerakan tertentu, yaitu (a) melatih orang mempelajari aneka *life skills*, (b) pendekatan akademik/eksperiensial dalam mengajarkan psikologi, (c) pendidikan humanistik, (d) melatih tenaga paraprofesional di bidang keterampilan konseling, (e) serangkaian kegiatan pelayanan kepada masyarakat, dan (f) memberikan pendidikan tentang psikologi kepada publik. Masing-masing pengertian akan dijelaskan secara berturut-turut, mengacu pada uraian Nelson-Jones.

1. Melatih Orang Mempelajari Aneka *Life Skills*. Di kalangan psikolog-konselor pendukung gerakan ini, psikoedukasi dimaknai sebagai usaha membantu klien mengembangkan aneka *life skills* atau keterampilan hidup lewat aneka program terstruktur yang diselenggarakan berbasis kelompok. Beberapa *life skills* penting menurut Nelson-Jones (1982) meliputi keterampilan mendengarkan, seperti memahami orang lain secara empatik; mengirimkan pesan, seperti berbagai jenis pengungkapan-diri yang sesuai; kemampuan memecahkan atau menyelesaikan konflik; kemampuan memecahkan masalah dan membuat rencana; kemampuan membuat keputusan; kemampuan mengelola kecemasan; kemampuan

mengendalikan dorongan seks; kemampuan menjalani aneka transisi kehidupan penting secara efektif, seperti menikah, menjadi ayah atau ibu, menghadapi kematian orang yang dikasihi, dan menghadapi pensiun. Tampak, di sini psikoedukasi identik dengan pendidikan pribadi dan sosial.

- 2. Pendekatan Akademik/Eksperiensial dalam Mengajarkan Psikologi.** Secara garis besar ada dua pendekatan dalam pembelajaran suatu disiplin ilmu atau pengetahuan, yaitu pendekatan akademik dan pendekatan eksperiensial. Yang pertama menekankan pemerolehan pengetahuan-pengertian lewat *intellectual skills* atau keterampilan atau olah pikir. Yang kedua menekankan pembentukan pengetahuan-pemahaman lewat pengalaman atau sering disebut *learning by doing*. Pendekatan psikoedukasi dalam pembelajaran psikologi mengintegrasikan baik *experiential teaching of life skills and/or the skills of applied psychological practices* maupun *intellectual teaching of academic skills* di bidang psikologi. Dengan kata lain, pendekatan psikoedukasi dalam pembelajaran psikologi di perguruan tinggi dan di sekolah menengah (di Amerika Serikat psikologi juga diajarkan di Sekolah Menengah Atas) memadukan baik pembelajaran aneka *life skills* dan aneka keterampilan lain yang diperlukan dalam penyelenggaraan praktik psikologi lewat pendekatan eksperiensial, maupun pembelajaran aneka keterampilan akademik lewat pendekatan intelektual. Yang pertama kini sering disebut *soft-skills*, sedangkan yang kedua disebut *hard-skills*. Bahkan pengalaman menunjukkan bahwa memberikan kesempatan yang luas kepada pelajar untuk mencoba atau mengalami sendiri berbagai fenomena atau sikap dan keterampilan psikologis (*experiential learning*) akan sangat menunjang prestasi akademiknya di bidang psikologi (*academic learning*).

- 3. Pendidikan Humanistik.** Mengambil inspirasi dari pemikiran tokoh-tokoh filsuf dan psikolog beraliran humanistik, seperti John Dewey, Carl Rogers, dan Abraham Maslow, pendidikan yang humanistik menekankan sang pribadi siswa atau pelajar sebagai subjek secara utuh serta memandang bahwa tujuan konseling khususnya dan pendidikan umumnya adalah menghasilkan pribadi-pribadi yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Peran para konselor dan guru hanyalah memfasilitasi atau menyediakan aneka bantuan-fasilitas agar proses belajar dalam diri pelajar berlangsung secara efektif dan optimal. Maka, selain harus menguasai pengetahuan-keterampilan dalam bidang pelajaran tertentu atau *hard skills* yang relevan – misal, guru bahasa Indonesia harus menguasai pengetahuan dan keterampilan yang mendalam di bidang kebahasaan umum-nya dan kebahasaan Indonesia khususnya – seorang guru atau konselor juga dituntut memiliki sikap empatik, yaitu kesediaan dan kemampuan memahami pikiran-perasaan orang lain, serta mampu menciptakan aneka kondisi interpersonal “inti” (*‘core’ interpersonal conditions*) yang berpusat pada sang pribadi kepada para siswa dan kliennya. Selain pemahaman empatik, kondisi interpersonal inti yang dimaksud menurut Carl Rogers adalah *unconditional positive regards* atau pandangan positif tanpa syarat dari pihak guru atau konselor terhadap para siswa atau kliennya.
- 4. Melatih Tenaga Paraprofesional di Bidang Keterampilan Konseling.** Mengingat keterbatasan jumlah psikolog konselor di satu pihak dan banyaknya klien yang harus dilayani di pihak lain, jika kita mengikuti pandangan baru tentang konseling secara konsekuen, maka untuk meningkatkan keefektifan dan memperluas jangkauan layanan mereka, para psikolog konselor perlu memberikan pelatihan di bidang keterampilan konseling

kepada baik awam maupun tenaga paraprofesional. Yang dimaksud paraprofesional di bidang layanan psikologis-konseling adalah staf psikolog-konselor yang tidak berlatar belakang pendidikan di bidang psikologi atau konseling, atau yang memiliki sebagian latar belakang itu, namun belum memenuhi syarat untuk mendapatkan kualifikasi sebagai psikolog-konselor profesional termasuk mahasiswa yang berperan sebagai *peer counsellors*, namun mampu menyelenggarakan jenis-jenis layanan dasar konseling berkat persiapan-pelatihan di bidang aneka keterampilan dasar konseling yang diberikan oleh para psikolog-konselor profesional. Menyangkut *peer counsellors*, gagasan pokoknya adalah melatih dari antara warga kelompok sasaran yang dilayani aneka keterampilan dasar konseling agar selanjutnya bisa berperan sebagai konselor sebaya bagi teman-teman sekelompok sasaran. Pendekatan ini lazim diterapkan di kalangan mahasiswa perguruan tinggi atau kelompok-kelompok dampingan dalam komunitas seperti ibu-ibu PKK, perkumpulan remaja atau muda-mudi, dan sebagainya.

- 5. Serangkaian Kegiatan Pelayanan kepada Masyarakat.** Istilah psikoedukasi seringkali juga diartikan sebagai mencakup keseluruhan aktivitas pendidikan-konsultasi yang bersifat pelayanan kepada masyarakat (*outreach activities*). Kegiatan ini lazimnya meliputi pelatihan *life skills* pada berbagai kelompok klien, seperti siswa-siswi sekolah, karyawan-karyawati lembaga atau perusahaan pemerintah maupun swasta, perkumpulan ibu-ibu PKK atau Dharma Wanita, dan sebagainya; pelatihan keterampilan konseling bagi tenaga paraprofesional di berbagai lingkungan hidup, khususnya yang bersifat marjinal seperti lingkungan pemukiman kumuh di perkotaan, lingkungan pemukiman buruh migran, komunitas buruh di kawasan industri, dan sebagainya; pemberian layanan konsultasi kepada

lembaga atau komunitas tertentu; serta pemberian layanan informasi psikologis secara individual untuk meningkatkan kemampuan klien menghadapi berbagai problem kehidupan sehari-hari (*psychological self-help information*) melalui berbagai media seperti pertemuan tatap muka, pembicaraan telepon, layanan SMS, atau *e-mail*. Semua itu tentu saja diselenggarakan di luar ruang dan *setting* penyelenggaraan layanan konseling secara tradisional.

6. Memberikan Pendidikan tentang Psikologi kepada Publik.

Akhirnya, istilah psikoedukasi kadangkala juga diartikan sebagai pendidikan publik atau pendidikan kepada masyarakat luas tentang berbagai konsep atau keterampilan psikologis yang berguna untuk menghadapi aneka problem kehidupan sehari-hari melalui berbagai jenis media massa seperti koran, majalah, radio, televisi, dan sebagainya; atau melalui berbagai bentuk tindakan nyata yang bersifat advokasi dalam rangka mempengaruhi perumusan kebijakan atau pengambilan keputusan tindakan publik dengan memperhatikan prinsip-prinsip psikologis yang benar.

Dari antara enam pengertian pendidikan psikologis di atas, psikologi konsultasi akan memberikan fokus pada pengertian yang pertama, yaitu psikoedukasi sebagai upaya pemberian bantuan kepada kelompok-kelompok klien dalam rangka menguasai berbagai *life skills*.

C. Tiga Wilayah Layanan Psikoedukasi

Demi mudahnya, wilayah penyelenggaraan layanan psikoedukasi bisa dibedakan menjadi tiga, yaitu (a) psikoedukasi di lingkungan sekolah, mulai dari jenjang Sekolah Dasar sampai perguruan tinggi; (b) psikoedukasi di lingkungan industri dan organisasi; dan

(c) psikoedukasi di lingkungan komunitas, mulai dari perkumpulan remaja atau muda-mudi sampai berbagai jenis komunitas yang bergerak di bidang layanan atau pengembangan diri yang bersifat nonformal dan informal. Bagian berikut akan membahas masing-masing wilayah layanan psikoedukasi yang dimaksud secara berturut-turut.

1. Psikoedukasi di Lingkungan Sekolah

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional antara lain dinyatakan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk **berkembangnya potensi peserta didik** agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, **cakap, kreatif, mandiri**, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Ps. 3, cetak tebal oleh penulis). Selanjutnya, juga dinyatakan bahwa “pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan **pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat**” (Ps. 4, Ay. 3, cetak tebal oleh penulis).

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang merupakan implementasi dari Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, khususnya menyangkut standar kompetensi lulusan, antara lain menetapkan bahwa kompetensi lulusan mulai jenjang pendidikan dasar sampai dengan jenjang pendidikan tinggi mencakup unsur **kepribadian** dan **kemandirian** atau **keterampilan untuk hidup mandiri** (Ps. 26, Ay. 1-4, cetak tebal oleh penulis). Itulah sebabnya, dalam Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang standar isi untuk satuan pendidikan dasar dan menengah sebagai implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, antara lain

ditekankan bahwa “peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia **seutuhnya** melalui **olahhati**, olahpikir, **olahrasa**, dan olahraga...” (Lampiran, Bab I, cetak tebal oleh penulis). Maka, masih menurut peraturan perundangan yang sama, struktur kurikulum pendidikan mulai jenjang Sekolah Dasar sampai dengan Sekolah Menengah Tingkat Atas mencakup tiga komponen, yaitu mata pelajaran, muatan lokal, dan **pengembangan diri**.

Selanjutnya dikatakan, komponen pengembangan diri tersebut bertujuan “memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap peserta didik...difasilitasi dan atau dibimbing oleh konselor, guru, atau tenaga kependidikan yang dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler...dilakukan melalui kegiatan **pelayanan konseling** yang berkenaan dengan **masalah pribadi dan kehidupan sosial, belajar, dan pengembangan karier** peserta didik” (Lampiran, Bab II, cetak tebal oleh penulis).

Semua ketentuan di atas, khususnya yang berlaku pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, kiranya sangat sejalan dengan pandangan baru di bidang konseling yang memberi tekanan penting terhadap upaya penyelenggaraan psikoedukasi yang lebih bersifat perseveratif-developmental, dalam hal ini bagi kelompok siswa-siswi sekolah.

Khusus untuk jenjang pendidikan tinggi, kendati dalam PP Nomor 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi lulusan pendidikan tinggi ditetapkan sendiri oleh masing-masing perguruan tinggi (Ps. 27, Ay. 2), maka memang juga tidak ada ketentuan umum tentang kurikulum atau cara kompetensi tersebut dicapai. Namun mengingat kompetensi itu mencakup pengembangan unsur kepribadian dan kemandirian, maka di jenjang perguruan tinggi pun tetap perlu diselenggarakan layanan psikoedukasi untuk

membantu mahasiswa mengembangkan berbagai *life skills* yang akan sangat bermanfaat bagi persiapannya terjun dalam dunia kerja dan kehidupan masyarakat.

Selanjutnya, sebagaimana tersurat dalam Permendiknas No. 22/2006, layanan psikoedukasi mulai jenjang pendidikan Sekolah Dasar sampai dengan perguruan tinggi perlu mencakup paling sedikit tiga bidang, yaitu (a) bidang perkembangan pribadi-sosial; (b) bidang belajar; dan (c) bidang perkembangan karir.

Secara garis besar, bidang perkembangan **pribadi-sosial** akan mencakup usaha membantu peserta didik (1) menguasai dasar-dasar kesehatan mental, seperti pemahaman dan penerimaan diri; (2) memahami aneka kesulitan-tantangan yang muncul berkenaan dengan timbulnya berbagai kebutuhan dan tuntutan baru selaras dengan proses perkembangan beserta mengembangkan keterampilan untuk mengatasinya, seperti belajar mengendalikan emosi dan belajar mandiri; dan (3) mengembangkan pemahaman yang tepat dan keterampilan dalam menjalin relasi sosial, seperti keterampilan komunikasi dan kemampuan bekerja dalam tim.

Bidang **belajar** secara garis besar perlu mencakup usaha membantu peserta didik (1) mengenal aneka cara belajar dan menemukan cara belajar yang tepat bagi dirinya; (2) mengembangkan aneka keterampilan untuk mengatasi aneka kesukaran belajar; dan (3) mengembangkan kemampuan memilih jurusan pendidikan lanjutan yang sesuai dengan bakat dan minatnya.

Bidang perkembangan **karir** secara garis besar perlu mencakup usaha membantu peserta didik (1) mengenal berbagai jenis jabatan atau pekerjaan dan nilai-nilai yang terkait dengan masing-masing jabatan; (2) mampu membuat keputusan-keputusan rasional tentang aneka tujuan pribadi yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaan yang akan diperjuangkannya; dan (3) mampu melaksanakan keputusan-keputusan karir tersebut dalam bentuk

mempelajari aneka pengetahuan-keterampilan yang dituntut serta mengintegrasikan nilai-sikap terkait dengan jabatan pilihannya itu ke dalam sistem nilai pribadinya.

2. Psikoedukasi di Lingkungan Industri

Setiap organisasi khususnya yang berupa industri di bidang penyediaan jasa atau produksi barang tertentu senantiasa mengharapkan agar tingkah laku para pegawainya dalam rangka menjalankan tugas pokok mereka dalam pekerjaan mendukung pencapaian tujuan utama organisasi atau perusahaan, yaitu menghasilkan produk secara optimal baik dari segi jumlah maupun mutunya. Untuk itu setiap organisasi atau perusahaan perlu bahkan wajib menyelenggarakan program pendidikan-pelatihan bagi karyawan-karyawatnya sebagai bentuk *in-service training* dalam rangka *on-going formation* bagi para pegawainya sejak diterima sebagai pegawai baru sampai memasuki masa pensiun atau purna-tugas.

Dari isi pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga-kerjaan bisa disimpulkan bahwa penyelenggaraan pendidikan-pelatihan karyawan oleh sebuah organisasi atau perusahaan semacam itu merupakan upaya dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan “memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.” Untuk itu, menurut UU No. 13/2003 perusahaan memiliki kewajiban menyelenggarakan pelatihan kerja yang diarahkan untuk “membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan” para pegawainya (Ps. 9 dan Ps. 12 Ay. 1). Psikoedukasi di lingkungan industri kiranya secara khusus sangat relevan dengan upaya peningkatan aspek kesejahteraan para karyawan, secara lebih khusus lagi menyangkut aspek kesejahteraan psikologis-sosial mereka.

Kembali pada wacana pembuka kita, tingkah laku karyawan dalam arti luas berupa berbagai jenis kemampuan atau kecenderungan kepribadian yang menunjang pencapaian tujuan organisasi tersebut secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua golongan. Pertama, *hard skills* atau *technical and job related skills* atau secara ringkas disebut *job skills* mencakup khususnya aneka pengetahuan dan keterampilan spesifik terkait dengan pelaksanaan tugas pokok di dalam pekerjaan. Jenis pengetahuan-keterampilan ini lazimnya menelorkan hasil yang bersifat *immediate* atau segera bisa dinikmati serta *visible* atau *observable* alias segera bisa dilihat atau diamati, serta *measurable* atau mudah diukur lazimnya lewat *technical test* alias uji teknis atau *practical test* alias uji praktik.

Yang kedua, *soft skills* atau *personal skills* atau *people skills* atau juga *life skills*, mencakup aneka kemampuan-kecenderungan kepribadian lain yang tidak terkait langsung dengan pelaksanaan tugas dalam pekerjaan, namun bisa berpengaruh penting terhadap kinerja bahkan keberhasilan hidup seorang karyawan-karyawati secara umum. Di lingkungan industri jenis pengetahuan-keterampilan ini sering didefinisikan sebagai *a cluster of personality traits, social graces, facility with language, personal habits, friendliness, and optimism*. Atau, segugusan sifat kepribadian, keanggunan dalam pergaulan, kefasihan berbahasa, kebiasaan pribadi, sifat ramah, dan sikap optimis. Dengan kata lain, jenis keterampilan ini dipahami sebagai mencakup aneka dimensi kepribadian yang lebih dalam.

Maka, beberapa ciri menonjol *soft skills* ini adalah sebagai berikut. Pertama, kendati bukan mustahil, namun lazimnya diakui bahwa tidak mudah mengajarkan dan atau meningkatkan jenis keterampilan ini, apalagi hanya melalui program-program *training* atau pelatihan selama beberapa jam. Sebagai bagian dari dimensi kepribadian yang mendalam, jenis keterampilan ini tertanam (atau gagal tertanam) sejak masa kanak-kanak melalui lingkungan keluarga. Sebagai bagian dari proses pertumbuhan pribadi jenis

keterampilan ini justru paling tepat dikembangkan dengan cara masing-masing orang memahami dirinya sendiri, menyadari kelebihan dan kekurangannya, lalu secara sadar dan terus-menerus berusaha meningkatkan kelebihan dan mengatasi kelemahan-kekurangan sebagai bagian dari proses tumbuh menjadi pribadi yang semakin matang-dewasa-utuh-seimbang.

Kedua, *soft skills* ini lazimnya bersifat *unobservable* alias tidak mudah diamati, sehingga juga *unmeasurable* alias tidak bisa dalam arti tidak mudah diukur, sekalipun boleh jadi bukan tidak mungkin. Kendati jenis *soft skills* tertentu mungkin bisa diamati dalam arti bisa dirasakan alias “diraba dengan perasaan”, namun lazimnya tetap sulit dirumuskan. Begitu juga hasilnya, *soft skills* tidak memberikan hasil yang bersifat *immediate* atau segera dapat dinikmati dan *visible* atau segera bisa dilihat.

Ketiga, terkait sifatnya yang “abstrak”, dalam proses rekrutmen pegawai, asesor atau penilai lazimnya merasa atau kesulitan atau segan mengungkapkan kekurangan di bidang *soft skills* saat harus memutuskan menolak seorang pelamar. Alasannya antara lain karena *soft skills* lazimnya “are close to the center of one’s ego” alias melekat pada ego seseorang, sehingga jika diungkapkan bisa bernuansa *ad hominem* dalam arti menyinggung perasaan atau bahkan melanggar hak azasi seseorang. Akibatnya, penilai cenderung mencari dan menyebutkan pengganti berupa alasan penolakan lain yang lebih mudah dijelaskan sehingga juga lebih mudah diterima, jika ada. Sebaliknya, pelamar yang memiliki *soft skills* tinggi lazimnya mudah lolos seleksi, bahkan kadang-kadang sekalipun yang bersangkutan kurang memenuhi *technical requirements* yang diperlukan. Sebagai contoh, konon seorang jago tenis atau pemain bola voli andal bisa direkrut menjadi karyawan sebuah bank bukan karena memiliki latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja di bidang perbankan namun lebih-lebih karena kemahirannya di cabang olah raga tertentu itu bisa

dimanfaatkan untuk memperkuat tim tenis atau tim bola voli bank yang bersangkutan, sedangkan prestasi gemilang tim olah raga semacam itu dipandang bisa memiliki nilai promosi bagi bank yang bersangkutan.

Di lingkungan industri, jenis-jenis *soft skills* yang banyak dituntut secara garis besar bisa dibedakan menjadi dua kategori. Pertama, *personal qualities* atau sifat-sifat pribadi, meliputi antara lain rasa tanggung jawab, harga diri, sifat sosial atau mudah bergaul, manajemen-diri, dan integritas/kejujuran; *behavioural traits* atau sifat-kebiasaan meliputi antara lain sikap, motivasi, pandai membagi waktu, memiliki etos kerja yang baik, disiplin-diri, percaya-diri, dan mampu menyesuaikan diri dengan norma umum; serta kepekaan dalam arti mampu menangkap apa yang diharapkan dalam lingkungan yang berbeda-beda serta cepat belajar dari orang-orang di sekitar yang dipandang berhasil.

Kedua, *interpersonal qualities* atau sifat-sifat yang melandasi kemampuan menjalin relasi antarpribadi, meliputi antara lain kemampuan bekerja dalam tim, kemampuan mengajar orang lain, kemampuan melayani pelanggan, kepemimpinan, keterampilan bernegosiasi, kemampuan bekerja dalam lingkungan budaya yang beragam; serta keterampilan komunikasi, meliputi antara lain memiliki bahasa tubuh, ekspresi wajah, kontak mata, nada bicara, tutur kata, etiket yang baik, memiliki sikap sopan, mampu mengelola konflik, memiliki empati, pandai melakukan persuasi, dan memiliki sikap elegan-anggun.

Di lingkungan industri, kedua kategori kemampuan tersebut – yaitu *hard skills* dan *soft skills* – lazimnya diupayakan untuk ditingkatkan secara terus-menerus baik lewat pengalaman melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari maupun lewat pelatihan sistematis atau yang direncanakan.

Secara garis besar, pelatihan sistematis di lingkungan industri dibedakan menjadi empat jenis (McCormick & Ilgen, 1980): (1)

pelatihan orientasi, bertujuan membekali pegawai baru dengan informasi tentang seluk-beluk organisasi atau perusahaan meliputi sejarah, visi-misi, aneka kebijakan-peraturan, dan sebagainya; (2) *pelatihan dalam jabatan*, bertujuan membantu karyawan lama mempelajari jenis pekerjaan baru, metode kerja baru, peralatan baru, dan sebagainya; (3) *pelatihan di luar jabatan*, bertujuan membantu karyawan lama menguasai berbagai pengetahuan-keterampilan tambahan terkait dengan pelaksanaan tugasnya termasuk mempelajari tugas-tugas khusus tertentu, yang bisa dilaksanakan di dalam atau di luar perusahaan, namun penyelenggaranya lazimnya adalah perusahaan itu sendiri; dan (4) *pelatihan dengan pihak luar*, meliputi aneka jenis pelatihan bekerjasama dengan pihak luar seperti konsultan dari perguruan tinggi, bisa diselenggarakan di dalam atau di luar lingkungan perusahaan.

Seerti sudah disinggung, psikoedukasi di lingkungan industri secara khusus diarahkan pada pelatihan di bidang pengembangan aneka *soft skills* atau *life skills*, ditujukan bagi pegawai baru, pegawai lama, maupun pegawai yang menjelang pensiun, serta bisa dilaksanakan baik dalam rangka pelatihan orientasi, pelatihan dalam jabatan, pelatihan di luar jabatan, maupun pelatihan dengan pihak luar.

3. Psikoedukasi di Lingkungan Komunitas

Di kalangan profesi konseling di Amerika Serikat dikenal sejumlah bidang spesialisasi meliputi konseling karir, konseling perguruan tinggi, konseling komunitas, konseling perkawinan dan keluarga, konseling kesehatan mental, konseling rehabilitasi, konseling sekolah, konseling adiksi atau kecanduan, konseling penempatan kerja, dan konseling pelanggaran hukum. Dari antara berbagai spesialisasi itu, konon konseling komunitas paling sulit dirumuskan batas-batasnya (Hershenson, Power, & Waldo, 1996).

Sejalan dengan perkembangan baru dalam gerakan konseling seperti sudah diuraikan di muka, khususnya berupa perluasan peran konselor melampaui aktivitas pemberian layanan konseling individual secara tradisional di dalam ruang praktik serta dengan penekanan pada pemberian layanan yang bersifat preventif-developmental, akhirnya konseling komunitas dibatasi sebagai pemberian layanan konseling bagi klien maupun kelompok klien di luar lingkungan nonsekolah dan tentu saja di luar lingkungan nonindustri sekaligus (Hershenson, Power, & Waldo, 1996; tambahan oleh penulis).

Secara lebih spesifik ada sejumlah ciri yang dipakai sebagai pembatas bidang layanan konseling komunitas (Heershenson, Power, & Waldo, 1996): (a) layanan itu diselenggarakan dalam lingkungan *community agency* atau lembaga komunitas tertentu seperti masjid, gereja, PKK; intinya bukan sekolah atau industri; (b) intervensinya difokuskan pada masalah-masalah kehidupan komunitas, bukan misalnya masalah-masalah individu atau keluarga; (3) layanannya bersifat proaktif dalam arti preventif-developmental, multifaset atau menyentuh berbagai aspek kebutuhan klien, kontekstual, dan memberdayakan; serta (4) bertujuan mengembangkan aneka keterampilan terkait dengan upaya membangun kesehatan mental komunitas.

Seringkali tekanan diberikan pada pemberian layanan bagi kelompok warga masyarakat yang kurang beruntung, yaitu mereka yang memiliki kebutuhan khusus namun tidak terjangkau oleh berbagai lembaga atau layanan publik yang tersedia di masyarakat. Mereka ini mencakup warga masyarakat berpenghasilan rendah dari sektor informal seperti buruh kasar, pemulung; kaum lanjut usia yang terlantar; penderita aneka gangguan atau cacat baik fisik maupun mental; kaum penganggur; kaum remaja putus sekolah; anak jalanan; dan sebagainya.

Di Amerika Serikat lingkungan layanan konseling komunitas yang cukup penting meliputi lembaga-lembaga sebagai berikut (Heershenson, Power, & Waldo, 1996). *Pertama*, pusat-pusat kesehatan mental komunitas. Lembaga ini lazimnya mengutamakan pemberian layanan sebagai berikut: (a) *primary prevention* atau pencegahan dini, bertujuan menolong kelompok atau perorangan yang dipandang memiliki risiko tinggi untuk mengalami gangguan tingkah laku; (b) *crisis intervention* atau pendampingan menghadapi atau mengatasi situasi krisis; menurut salah seorang perintisnya, yaitu Caplan (1964; dalam Heershenson, Power, & Waldo, 1996) yang dimaksud krisis adalah “a period of disequilibrium accompanied by psychological dan physical distress of a relatively limited duration which temporarily taxes a person’s ability to cope competently or to achieve mastery. Crisis can be predictable or unpredictable” atau kegoncangan yang disertai tekanan psikologis dan fisik yang berlangsung dalam waktu relatif terbatas namun bisa berdampak mengganggu kemampuan seseorang menjalankan tugas atau mengatasi problema hidup sehari-hari; ada jenis krisis yang bisa diprediksikan, seperti peristiwa kematian orang yang dikasihi, kelahiran anak, memasuki masa pensiun, namun ada pula jenis krisis yang tidak bisa diprediksikan seperti kekerasan dalam rumah tangga, kecelakaan, bencana alam; (c) layanan konsultasi, lazimnya berupa bantuan menjalin kontak dan konsultasi dengan lembaga-lembaga layanan publik lain seperti rumah sakit, pusat rehabilitasi penyalahgunaan narkotika, dan sebagainya; (d) layanan remediasi dan rehabilitasi, termasuk tindakan melakukan diagnosis dan perawatan berbagai jenis gangguan mental; dan (e) layanan psikoedukasi, khususnya pemberian informasi dan pelatihan aneka keterampilan ke arah peningkatan kesehatan mental.

Kedua, lembaga pemasyarakatan, baik untuk dewasa maupun remaja dan anak-anak. Selain membantu melakukan rehabilitasi atau menghilangkan kecenderungan antisosial para pesakitan

seorang psikolog-konselor juga bisa memberikan layanan konseling untuk mengatasi berbagai bentuk tekanan mental atau psikoedukasi untuk membangun sikap-keterampilan hidup yang lebih sehat.

Ketiga, praktik konseling pribadi yang mengkhususkan diri pada pemberian layanan konseling keluarga. Pergeseran dalam nilai-nilai keluarga dan perkawinan, perubahan pandangan tentang seks dan seksualitas, bahkan perubahan gaya hidup secara umum telah melahirkan fenomena sekaligus problema-problema baru sekitar relasi antar dan sesama jenis, kehidupan perkawinan dan kehidupan keluarga berupa perceraian, perkawinan kembali, kawin kontrak, hubungan layaknya perkawinan di antara sesama jenis, orang tua tunggal, anak-anak korban perceraian dan sebagainya. Semua itu membuka kesempatan semakin luas bagi penyediaan layanan konseling perkawinan dan keluarga maupun psikoedukasi sekitar masalah perkawinan dan seksualitas.

Keempat, rumah singgah bagi korban penelantaran anak dan atau kekerasan dalam rumah tangga. Jenis-jenis bantuan yang disediakan bisa berupa pendampingan bagi khususnya wanita-isteri korban kekerasan suami, penampungan sementara bagi anak-anak terlantar atau korban kekerasan oleh orang tua baik melalui konseling maupun psikoedukasi serta jenis-jenis bantuan lainnya.

Kelima, lembaga-lembaga yang secara khusus menyediakan bantuan rehabilitasi dan pendampingan bagi para korban penyalahgunaan zat baik dewasa maupun remaja.

Keenam, lembaga-lembaga yang secara khusus menyediakan rumah singgah dan pendampingan bagi orang-orang lanjut usia. Secara garis besar jenis layanan yang disediakan lazimnya bisa digolongkan menjadi dua jenis, yaitu rehabilitasi medis berupa penyembuhan dan perawatan berbagai penyakit yang lazim menimpa golongan usia lanjut seperti *stroke* dan kepikunan; serta

pendampingan psikososial dalam rangka menyesuaikan diri dengan kehidupan di usia senja termasuk mempersiapkan diri menghadapi kematian.

Ketujuh, lembaga-lembaga yang menyediakan layanan rehabilitasi psikososial bagi para penderita gangguan mental kronik. Layanan yang diberikan meliputi layanan pemenuhan kebutuhan untuk bersosialisasi, mencarikan pekerjaan untuk mendapatkan penghidupan, menyediakan berbagai pendidikan-pelatihan untuk mempelajari aneka keterampilan yang bermanfaat, mencarikan atau menyediakan tempat tinggal, serta memberikan layanan evaluasi psikologis untuk melihat kemajuan hasil upaya rehabilitasi.

Kedelapan, lembaga-lembaga konseling karir. Di Amerika Serikat lembaga-lembaga semacam ini lazim ditemukan di lingkungan perguruan tinggi atau komunitas. Yang berada di lingkungan perguruan tinggi lazimnya merupakan bagian dari program layanan kesejahteraan mahasiswa yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan. Sedangkan yang berada di lingkungan komunitas lazimnya berupa layanan nirlaba yang terselenggara berkat dukungan dana dari pemerintah atau dari penyandang dana swasta, atau berupa layanan profesional yang diselenggarakan sebagai praktik pribadi psikolog-konselor. Jenis-jenis layanan yang diberikan lazimnya berkisar pada masalah pemilihan karir, persiapan karir, mencari pekerjaan, penyesuaian diri pada lingkungan dan tuntutan pekerjaan, perubahan karir, dan persiapan memasuki masa pensiun.

Kesembilan, lembaga-lembaga yang menyelenggarakan *employee assistance program* atau program layanan bantuan bagi pegawai perusahaan. Lembaga-lembaga semacam ini lazimnya bekerjasama dengan kalangan industri dan bertujuan membantu karyawan-karyawati perusahaan yang mengalami hambatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka akibat terbelit oleh berbagai

problem pribadi, seperti stres dalam pekerjaan, hubungan yang tidak harmonis dengan atasan dan atau kolega di perusahaan, masalah di dalam kehidupan perkawinan atau keluarga, dan sebagainya.

Kesepuluh, dinas psikologi militer. Di sini para psikolog-konselor komunitas lazimnya bekerja di pusat-pusat layanan keluarga, rumah sakit, klinik rawat jalan, dan program pendidikan-pelatihan di lingkungan lembaga angkatan bersenjata tertentu. Mereka memberikan layanan bimbingan, konseling, dan pendidikan-pelatihan bagi seluruh warga angkatan bersenjata, anggota keluarga mereka, para veteran, dan para pegawai sipil di berbagai lembaga angkatan bersenjata beserta keluarga mereka.

Kesebelas, praktik pribadi yang bersifat profesional atau bukan nirlaba. Jenis-jenis layanan yang diberikan beraneka macam sesuai kebutuhan klien. Metode dan pendekatan psikologis yang digunakan juga berlainan, tergantung dari filosofi dan afiliasi si psikolog-konselor pada teori atau pendekatan tertentu. Penyelenggaraannya bersifat formal, menggunakan fasilitas berupa kantor, dan mengenakan tarif biaya tertentu untuk berbagai jenis layanan yang diberikan.

Sebagian besar kalau bukan semua jenis lembaga layanan konseling komunitas di atas sebenarnya juga terdapat di Tanah Air, tentu dengan struktur dan organisasi yang tidak persis sama. Dalam Undang-undang No. 40/2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, tentang jaminan kesehatan dinyatakan bahwa “manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan” (Ps. 22; Ay. 1). Dari situ tampak bahwa layanan kesehatan lazimnya masih dimaknai sebatas kesehatan fisik, belum mencakup kesehatan mental. Namun konon mulai ada upaya untuk mengintegrasikan layanan kesehatan

mental pada layanan kesehatan publik melalui Pusat-pusat Kesehatan Masyarakat alias Puskesmas (Prawitasari, 2003).

Selain itu, ada paling tidak dua jenis lembaga yang bisa menjadi ajang pemberian layanan psikoedukasi di lingkungan komunitas di Tanah Air. Pertama, lembaga-lembaga pendampingan anak dan remaja baik yang berbasis kegiatan keagamaan, seperti Sekolah Minggu dan Kegiatan Mudika di lingkungan umat Katolik serta berbagai perkumpulan pengajian untuk anak dan remaja di lingkungan umat Islam, atau berbasis lingkungan pemukiman seperti Karang Taruna, atau berbasis nilai-nilai kemanusiaan seperti Pramuka dan Palang Merah Remaja.

Kedua, organisasi atau perkumpulan wanita dan atau ibu-ibu baik yang berbasis lingkungan pekerjaan seperti Dharma Wanita di lingkungan pegawai dan isteri pegawai negeri sipil, atau berbasis lingkungan pemukiman seperti Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) mulai dari tingkat rukun tetangga sampai tingkat kecamatan bahkan kota/kabupaten dan propinsi, serta berbasis keagamaan seperti perkumpulan Ibu-ibu Katolik (IKat), perkumpulan Aisyiah, dan sebagainya.

Itulah tiga jenis lingkungan yang bisa menjadi ajang atau kancan pemberian layanan psikoedukasi. Pada bab berikut akan diuraikan pendekatan yang lazim dipakai dalam mengembangkan program psikoedukasi di berbagai lingkungan layanan, baik lingkungan pendidikan sekolah, industri, maupun komunitas.

BAB IV

MODEL PENGEMBANGAN PROGRAM PSIKOEDUKASI

A. Model *Skill-Deficit* atau *Life-Skills*

MUNCUL dan berkembangnya gerakan psikoedukasi mendapatkan banyak pengaruh, antara lain dari perkembangan gerakan bimbingan dan konseling kelompok. Bimbingan dan konseling kelompok tradisional bertujuan mengubah sikap dan perilaku **secara tidak langsung** lewat pemberian informasi yang akurat atau menggarap fungsi kognitif dan intelektual klien. Sebaliknya, psikoedukasi atau *skills training* bertujuan memodifikasi sikap dan perilaku **secara langsung** lewat pelibatan total klien dalam suatu program pendidikan-pelatihan (Gazda, 1989).

Sejak dasawarsa 1980-an pelatihan keterampilan sosial (*social skills training groups*) menjadi istilah umum meliputi semua jenis kelompok pelatihan keterampilan, seperti *training groups*, *encounter groups*, *marathon groups*, *therapy groups*, dan *counselling groups*. Metode khas yang dipakai dalam pelatihan keterampilan sosial merupakan penerapan gabungan antara teori belajar sosial yang berkembang di lingkungan psikologi serta berbagai prinsip dan prosedur pedagogis yang berkembang di lingkungan ilmu pendidikan.

Paradigma yang lazim diterapkan dalam pelatihan keterampilan sosial adalah *skills deficit model*. Model ini menyatakan bahwa individu yang menunjukkan penguasaan keterampilan sosial yang buruk tidak memiliki respon spesifik tertentu dalam khazanah responnya atau sebenarnya memilikinya namun gagal menggunakannya secara semestinya. Maka, bentuk intervensi terhadap kekurangan keterampilan (*skills deficit*) ini adalah mengajarkan jenis-jenis keterampilan yang dibutuhkan (Gazda, 1989).

Arah dan corak psikoedukasi menjadi semakin tajam berkat pengaruh gerakan konseling kelompok yang bernuansa perkembangan (*developmental group counselling*), khususnya mengikuti salah satu model kerjanya, yaitu *life-skills model*. Menurut model ini, yang seringkali defisit sehingga menimbulkan hambatan dalam perkembangan atau dalam menjalankan tugas kehidupan sehari-hari seseorang adalah *life-skills* atau keterampilan hidup yang dimiliki atau dikuasainya.

Maka model *skills deficit* atau yang kemudian juga disebut model *life-skills* ini memusatkan diri pada pelatihan keterampilan secara terstruktur (*structured skills training*), baik untuk tujuan preventif maupun remedial. Secara khusus pelatihan keterampilan hidup ini ditujukan untuk *primary prevention* atau prevensi dini. Sasarannya adalah individu-individu yang masih berada dalam proses perkembangan. Penekanan pada aspek pendidikan ini diwujudkan lewat sebuah kurikulum pelatihan keterampilan hidup, khususnya dalam konteks pendidikan sekolah. Namun tentu saja bisa juga diterapkan dalam konteks lain, khususnya lingkungan industri dan komunitas.

Pertanyaannya, jenis-jenis keterampilan hidup apa saja yang lazim defisit atau kurang dikuasai, sehingga perlu menjadi fokus perhatian dalam kegiatan psikoedukasi di lingkungan pendidikan sekolah, industri, maupun komunitas?

B. Pendekatan Perkembangan

Untuk menjawab pertanyaan di atas, lazim dipakai pendekatan perkembangan. Pendekatan perkembangan dalam pelatihan keterampilan hidup ini didasarkan pada konsep tugas perkembangan ala Havighurst (dalam Gazda, 1989). Havighurst mendefinisikan tugas perkembangan sebagai berikut: “A developmental task is a task which arises at or about a certain period in the life of the individual, successful achievement of which leads to his happiness and to success with later tasks, while failure leads to unhappiness in the individual, disapproval by society, and difficulty with later tasks” (h. 33). Artinya, tugas perkembangan adalah tugas yang muncul pada atau sekitar masa tertentu dalam kehidupan seseorang, bila dicapai secara berhasil akan membawa pada kebahagiaan dan keberhasilan mencapai tugas-tugas berikutnya, namun jika gagal akan membawa pada ketidak-bahagiaan bagi yang bersangkutan, penolakan oleh masyarakat, serta kesulitan dalam mencapai tugas-tugas berikutnya.

Konsep tugas perkembangan memiliki dua manfaat bagi penyelenggaraan program psikoedukasi. Pertama, membantu menemukan dan merumuskan tujuan psikoedukasi. Kedua, menunjukkan saat yang tepat dalam memberikan psikoedukasi. Havighurst menyebut saat yang tepat ini *teachable moment*. Menurutnya, kesiapan (*readiness*) untuk menjalani pelatihan keterampilan hidup tertentu ini ditentukan oleh dua faktor, yaitu taraf perkembangan individu dan sistem kebutuhan yang menyertai taraf perkembangan tersebut.

Khusus bagi kelompok anak-remaja usia Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Tingkat Atas, sistem kebutuhan mereka seringkali dibedakan menjadi tiga bidang didasarkan pada jenis-jenis permasalahan menonjol yang lazim menjadi sumber kesulitan sehingga menjadi tugas perkembangan yang harus mereka kuasai.

Winkel (1991) menggunakan istilah **ragam bantuan** untuk membedakan jenis-jenis psikoedukasi berdasarkan bidang kehidupan tertentu atau aspek perkembangan tertentu yang dijadikan fokus atau materi psikoedukasi. Tiga bidang materi psikoedukasi yang dimaksud adalah sebagai berikut (Winkel, 1991): (1) bidang pribadi-sosial; (2) bidang akademik; dan (3) bidang karir. Gambaran rincian kebutuhan masing-masing bidang yang menjadi tugas perkembangan anak-remaja sejak Sekolah Dasar hingga Sekolah Menengah Tingkat Atas secara garis besar adalah seperti diuraikan berikut ini (Supratiknya, 1983).

1. Bidang Pribadi-Sosial

Keterampilan hidup dalam bidang pribadi-sosial pada dasarnya meliputi tiga kategori: (a) pemahaman diri menyangkut baik aspek fisik maupun psikologis serta penerimaan diri; (b) kemampuan mengatasi aneka pergulatan batin dan mengatur diri sendiri; dan (b) kemampuan menjalin relasi yang sehat dengan orang lain. Ketiga kategori keterampilan hidup itu merupakan dasar bagi kesehatan mental dan fungsi efektif individu dalam menjalankan tugas kehidupan sehari-hari sesuai tugas perkembangannya.

a. Jenjang Sekolah Dasar

Masalah-kebutuhan mendesak bagi siswa-siswi SD di bidang pribadi-sosial adalah mengenal dan mempelajari atau mengembangkan dasar-dasar kesehatan mental dan dasar-dasar pergaulan sosial. Bidang ini meliputi antara lain jenis-jenis keterampilan hidup sebagai berikut:

- 1) Mampu memenuhi aneka kebutuhan fisik secara cukup dan teratur: Makan, minum, tidur, berolah raga, dan bermain.
- 2) Mampu menjaga kebersihan dan merawat kesehatan fisik secara baik dan teratur: Mandi, menggosok gigi, membersihkan kuku, tangan, kaki, telinga.

- 3) Mampu mandiri: Menolong diri sendiri, mengerjakan sesuatu sendiri.
- 4) Memiliki sikap percaya pada orang lain.
- 5) Mampu bekerja sama dengan orang lain.
- 6) Mampu menghargai milik orang lain.
- 7) Memiliki sikap-sikap sosial yang baik: Jujur, setia, sportif, dan bertanggung jawab.
- 8) Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi.
- 9) Memiliki sikap toleran, mampu menaruh perhatian dan menghargai orang lain apa adanya.
- 10) Mengenal sopan santun.
- 11) Memiliki disiplin diri.

b. Jenjang Sekolah Menengah Tingkat Pertama

Sekolah Menengah Tingkat Pertama (SMTP) mencakup Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan sekolah kejuruan tingkat pertama. Masalah-kebutuhan mendesak bagi siswa-siswi SMTP di bidang pribadi-sosial adalah memahami, menghadapi, dan mengatasi aneka kesukaran terkait dengan timbulnya berbagai perasaan dan keinginan baru akibat akil-balig, serta aneka kesukaran sekitar hubungan dengan orang tua dan teman sebaya. Bidang ini meliputi antara lain jenis-jenis keterampilan hidup sebagai berikut:

- 1) Mampu memahami, menerima, dan bersikap wajar terhadap aneka perubahan fisik yang sedang dialami.
- 2) Mampu menjaga kebersihan dan merawat kesehatan tubuh.
- 3) Mampu memahami, menerima, dan bersikap wajar terhadap perubahan-perubahan emosional yang sedang dialami, seperti menjadi mudah tersinggung, mudah cemas atau susah, kurang yakin pada diri sendiri, diliputi rasa bersalah, suka melamun, dan sebagainya.

- 4) Mampu memahami dan menerima timbulnya sikap mendua terhadap orang tua dalam diri mereka: ingin dilindungi sekaligus ingin dibebaskan.
- 5) Mampu memahami, menerima, dan bersikap wajar terhadap harapan atau tuntutan orang tua: bersikap hormat dan menghargai, mengasihi, taat, jujur, memiliki rasa ikut bertanggung jawab terhadap aneka masalah atau kesibukan keluarga, memiliki rasa tanggung jawab atas aneka fasilitas dan kesempatan yang disediakan oleh orang tua.
- 6) Mampu memahami, menerima, dan bersikap wajar terhadap aneka perasaan yang timbul dalam hubungan dengan kakak dan adik: rasa iri atau cemburu, rasa bersaing, rasa bosan, dan sebagainya.
- 7) Mampu mengembangkan aneka sikap yang baik dalam persahabatan: sikap sportif, jujur, setia, menerima orang lain apa adanya, mengakui kelebihan orang lain, bersikap percaya dan menghargai orang lain, rela bekerja sama dan menolong orang lain.
- 8) Mampu mandiri: bersikap wajar terhadap tekanan kelompok.
- 9) Mampu bersikap wajar dalam berhubungan dengan lawan jenis.
- 10) Mampu menggunakan waktu luang secara kreatif dan produktif.

c. *Jenjang Sekolah Menengah Tingkat Atas*

Sekolah Menengah Tingkat Atas (SMTA) mencakup baik Sekolah Menengah Atas (SMA) maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Masalah-kebutuhan mendesak bagi siswa-siswi SMTA di bidang pribadi-sosial adalah: menemukan identitas diri atau konsep diri, menjalin hubungan yang harmonis dengan orang tua, mengembangkan sikap yang masak dan wajar terhadap seks, dalam pergaulan dengan lawan jenis, dan terhadap tekanan kelompok. Bidang ini meliputi antara lain jenis-jenis keterampilan hidup sebagai berikut:

- 1) Mampu menerima diri: mampu dan bersedia memandang diri sendiri (juga orang lain) apa adanya, mengenal dan menyadari kelebihan dan kekurangan seraya tetap merasa diri berharga.
- 2) Memiliki kepercayaan-diri: mampu menilai secara objektif kelebihan dan kekurangan pada diri sendiri.
- 3) Memiliki kepercayaan pada orang lain: mampu mempercayakan aneka kesulitan, harapan, kesedihan, kegembiraan dan sebagainya, kepada orang lain.
- 4) Mampu memahami, menerima, dan bersikap masak serta wajar terhadap aneka kesukaran yang timbul dalam hubungan dengan orang tua: mampu memahami dan menerima sudut pandang orang tua.
- 5) Mampu mengendalikan emosi.
- 6) Mampu mandiri dengan penuh rasa tanggung jawab.
- 7) Mampu bersikap masak dan wajar terhadap rasa ingin tahu tentang seks.
- 8) Mampu bersikap masak dan wajar dalam persahabatan, meliputi pergaulan dengan lawan jenis dan percintaan, menghadapi tekanan kelompok.
- 9) Mampu menggunakan waktu luang secara bermanfaat.
- 10) Mampu mengembangkan nilai-nilai pribadi dan filsafat hidup serta cita-cita yang realistis.

2. Bidang Akademik

Keterampilan hidup dalam bidang akademik pada dasarnya meliputi tiga kategori, yaitu (a) menemukan cara belajar yang tepat, (b) mengatasi aneka kesukaran dalam belajar, dan (c) memilih program studi dan jenis atau jurusan sekolah lanjutan yang sesuai. Kategori pertama dan kedua pada dasarnya merupakan masalah penyesuaian diri. Di sini psikoedukasi ditujukan untuk membekali siswa-siswi dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman

yang bermanfaat untuk menyesuaikan diri pada aneka situasi tugas belajar yang dihadapinya, mencegah timbulnya serta mengatasi aneka kesukaran yang mungkin timbul terkait dengan pelaksanaan tugas belajarnya itu.

Kategori ketiga pada dasarnya merupakan problem membuat keputusan atau pilihan dari antara sejumlah alternatif atau kemungkinan kelanjutan sekolah. Di sini psikoedukasi ditujukan untuk menyadarkan siswa-siswi tentang tujuan pendidikannya, memberikan informasi tentang berbagai alternatif penerapan dan kelanjutan pendidikannya sehingga akhirnya masing-masing siswa atau siswi mampu membuat keputusan yang realistik dan masak tentang tujuan pendidikan yang akan dikejanya.

a. Jenjang Sekolah Dasar

Masalah-kebutuhan mendesak bagi siswa-siswi SD di bidang akademik adalah mengenal cara belajar yang tepat baik dalam penguasaan tiga keterampilan dasar baca-tulis-hitung maupun dalam penguasaan pengetahuan-nilai-sikap, serta menumbuhkan perasaan senang terhadap tugas-kegiatan belajar. Secara lebih spesifik, bidang ini mencakup jenis-jenis keterampilan hidup sebagai berikut:

- 1) Menguasai cara membaca yang baik dan benar (sikap tubuh, lafal huruf dan kata, tanda baca, menangkap inti bacaan, membaca dalam hati).
- 2) Menguasai cara menulis yang baik dan benar (sikap tubuh, cara memegang pensil, cara penulisan huruf Latin serta perbedaannya satu sama lain, cara penulisan huruf besar dan huruf kecil).
- 3) Menguasai arti lambang-lambang hitungan (x, :, +, -).
- 4) Mengenal aneka warna, bentuk, benda, hewan, tumbuhan yang ada di lingkungan sekitar.

- 5) Mampu melakukan pengamatan dengan baik dan benar (melihat, mendengar, meraba, mencecap, membaui).
- 6) Menumbuhkan minat dan perasaan senang belajar.
- 7) Menguasai cara belajar yang benar (belajar dengan memahami).
- 8) Menumbuhkan kebiasaan belajar.
- 9) Mengenal aneka bakat dan mengembangkannya.
- 10) Menumbuhkan prakarsa dan kreativitas.
- 11) Mampu mengatur diri sendiri.

b. Jenjang Sekolah Menengah Tingkat Pertama

Masalah-kebutuhan mendesak bagi siswa-siswi SMTP di bidang belajar adalah mengenal aneka sumber kesulitan belajar dan menguasai aneka cara mengatasi kesulitan belajar tersebut. Ketidak-serasian pada berbagai faktor yang terdapat dalam diri siswa-siswi sendiri, seperti taraf inteligensi, potensi akademik, cara belajar, motivasi, sikap, perasaan, kondisi psikis, berbagai jenis tekanan akibat kondisi sosiokultural, serta kondisi fisik, pada tingkat usia ini bisa menjadi sumber potensial bagi timbulnya masalah-masalah belajar. Siswa-siswi perlu dibantu mengenali, merumuskan, dan mengatasi aneka masalah yang mungkin timbul dalam melaksanakan tugas-tugas belajarnya, menolong mereka menemukan makna dan merumuskan tujuan pendidikan masing-masing. Secara lebih spesifik, bidang ini mencakup antara lain jenis-jenis keterampilan hidup sebagai berikut:

- 1) Menyadari nilai pendidikan bagi dirinya.
- 2) Memahami diri secara lebih mendalam (kemampuan belajar, bakat, minat, dan sebagainya).
- 3) Memahami kekhasan tuntutan belajar di jenjang SMP.
- 4) Menumbuhkan kebiasaan dan keterampilan belajar.
- 5) Menguasai cara belajar yang tepat untuk setiap bidang studi.

- 6) Menumbuhkan minat khusus pada bidang studi tertentu.
- 7) Menguasai cara mengikuti pelajaran yang efektif di kelas.
- 8) Menguasai cara membagi waktu.
- 9) Menguasai cara belajar kelompok.
- 10) Menguasai cara belajar berbasis teknologi informasi dan komunikasi.
- 11) Menguasai cara menggunakan waktu luang.
- 12) Memiliki pengetahuan tentang kesempatan pendidikan lanjutan dan lapangan pekerjaan yang bisa dimasuki setamat SMP.

c. *Jenjang Sekolah Menengah Tingkat Atas*

Masalah-kebutuhan yang mendesak bagi siswa-siswi SMTA di bidang belajar adalah menemukan bidang spesialisasi atau jurusan pendidikan yang sesuai. Siswa-siswi perlu dibantu memilih jurusan pendidikan, menemukan makna pendidikan lanjut sebagai tujuan belajarnya, serta merumuskannya sebagai tujuan spesifik yang akan diperjuangkannya. Secara lebih spesifik, bidang ini mencakup antara lain jenis-jenis keterampilan hidup sebagai berikut:

- 1) Memahami diri secara semakin dalam.
- 2) Memahami kekhasan tuntutan belajar di jenjang SMTA.
- 3) Mampu memilih bidang spesialisasi atau jurusan belajarnya.
- 4) Meyakini pilihan jurusan belajar yang telah diambilnya.
- 5) Mampu meninjau kemajuan belajarnya, mampu menilai kecocokan jurusan belajar yang dipilihnya.
- 6) Mampu memahami makna pendidikan lanjut sebagai tujuan belajarnya.
- 7) Mampu mengatur waktu belajar.
- 8) Menguasai cara belajar yang efisien.
- 9) Menguasai cara belajar berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

- 10) Mampu menggunakan waktu luang.
- 11) Mengenal seluk-beluk dunia perguruan tinggi.

3. Bidang Karir

Pendidikan psikologis di bidang karir, lazim disebut *career education* atau pendidikan karir, pada dasarnya diarahkan pada tiga tujuan sebagai berikut (Reinhart, 1979): (a) membantu klien mengenal berbagai jenis karir atau pekerjaan yang mampu diraih atau dimasukinya serta yang bermakna dan memuaskan baginya; serta mengenal berbagai nilai terkait dengan pekerjaan yang lazim berlaku di lingkungan masyarakat yang berorientasi pada kerja; (b) membantu klien membuat keputusan-keputusan rasional tentang tujuan pribadi yang berhubungan dengan karir atau pekerjaan, dan yang akan diperjuangkannya; dan (c) membantu klien melaksanakan keputusan-keputusan tersebut dalam bentuk mempelajari aneka pengetahuan-keterampilan yang dituntut, serta dalam bentuk mengembangkan aneka nilai-sikap terkait dengan kerja dalam sistem nilai pribadinya.

a. Jenjang Sekolah Dasar

Masalah-kebutuhan mendesak bagi siswa-siswi SD di bidang karir adalah mengembangkan kesadaran dan pemahaman tentang diri dan lingkungan terkait dengan dunia karir atau pekerjaan. Secara lebih spesifik, bidang ini mencakup antara lain jenis-jenis keterampilan hidup sebagai berikut:

- 1) Memahami diri dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri.
- 2) Memahami dunia pekerjaan dan berbagai jenis pekerjaan.
- 3) Memahami perlunya saling hubungan antarmanusia dan perlunya mengembangkan secara terus-menerus kemampuan untuk hidup dalam suasana saling memahami dan saling kerja sama dengan orang lain.

- 4) Mengembangkan nilai-nilai dan cita-cita hidup (meski masih kabur).

b. Jenjang Sekolah Menengah Tingkat Pertama

Masalah-kebutuhan mendesak bagi siswa-siswi SMTP di bidang karir tidak bisa dilepaskan dari aneka perubahan atau perkembangan penting pada aspek fisik, emosi, dan inteleknya. Selain itu, konon masa ini merupakan saat ketika banyak terjadi gejala *putus sekolah*, baik dalam arti sebenarnya maupun dalam arti psikologis. Pada gejala pertama, siswa atau siswi benar-benar tidak melanjutkan belajar dan keluar meninggalkan sekolah. Pada gejala kedua, siswa atau siswi tetap tinggal dan melanjutkan belajar di sekolah, namun tugas itu tidak dijalannya dengan penuh semangat, motivasi, dan minat, sehingga hasilnya pun tidak optimal bahkan akhirnya bisa berujung pada gejala putus sekolah dalam arti sebenarnya pula. Maka, masa ini sebenarnya merupakan saat ketika siswa-siswi perlu diyakinkan bahwa apa yang dituntut oleh sekolah agar mereka pelajari dengan sungguh-sungguh bertujuan mengembangkan pengetahuan-keterampilan yang segera bisa mereka terapkan atau gunakan dalam menghadapi tugas kehidupan sehari-hari, termasuk melanjutkan belajar di jenjang yang lebih tinggi. Secara lebih spesifik, bidang ini mencakup antara lain jenis-jenis keterampilan hidup sebagai berikut:

- 1) Memahami diri secara lebih mendalam (kemampuan, minat).
- 2) Mengenal berbagai bidang pekerjaan yang mungkin cocok baginya.
- 3) Memahami perbedaan antara berbagai bidang pekerjaan dalam hal: sifat atau jenis tugas yang dilakukan, peran dan sumbangannya bagi kehidupan masyarakat, tingkat kepuasan yang diberikan, kedudukannya terhadap pengaruh perkembangan teknologi, tuntutannya terhadap pekerja dalam sepuluh tahun mendatang.

- 4) Mengenal berbagai bidang pendidikan yang mungkin dimasukinya, meliputi: sifat dan tujuan, syarat atau persiapan yang harus dipenuhi, jenis/bidang pekerjaan yang bisa dimasuki sesudah menamatkannya.
- 5) Memahami bahwa berbagai jenis/bidang pekerjaan menuntut jenis pengetahuan dan keterampilan yang berlainan.
- 6) Memahami nilai pribadi dan nilai sosial berbagai jenis pekerjaan.
- 7) Memahami berbagai posisi utama dalam suatu bidang pekerjaan dan memahami perbedaan-perbedaannya dalam hal: lama dan jenis pendidikan yang dituntut; bentuk, peralatan, lingkungan kerja, dan produk barang atau jasa yang dihasilkan; kemampuannya menjamin gaya hidup yang diinginkan; kemampuan memuaskan nilai atau minat pribadi; serta kelebihan atau keuntungan dan kekurangan atau kerugiannya.
- 8) Mampu membuat keputusan-keputusan untuk mencapai berbagai tujuan karirnya.
- 9) Mampu memilih suatu bidang pekerjaan yang masih cukup luas untuk dipelajari secara lebih mendalam.
- 10) Mampu memilih jenis pendidikan/pelatihan sesuai tujuan atau cita-cita karirnya.

c. Jenjang Sekolah Menengah Tingkat Atas

Masalah-kebutuhan mendesak bagi siswa-siswi SMTA di bidang karir adalah kesadaran bahwa tidak lama lagi mereka harus mandiri di tengah dunia nyata. Mereka harus segera membuat rencana dan mulai berperan serta dalam kehidupan nyata masyarakat sebagai pribadi yang berdiri di atas kaki sendiri. Maka psikoedukasi di bidang karir pada masa ini perlu diarahkan untuk membantu siswa-siswi mengembangkan kesiapan dan motivasi yang sehat untuk terjun secara mandiri dalam kehidupan nyata.

Secara lebih spesifik, bidang ini mencakup jenis-jenis keterampilan hidup sebagai berikut:

- 1) Memahami diri secara lebih mendalam lagi (kemampuan, minat).
- 2) Memahami situasi dunia pekerjaan di tanah air (bidang-bidang yang mendesak, bidang-bidang yang langka peminat).
- 3) Memahami arti pembagian tugas dan kerja sama dalam organisasi pekerjaan.
- 4) Memahami bahwa berbagai jenis/bidang pekerjaan menuntut pengetahuan dan keterampilan yang berlainan.
- 5) Mengenal berbagai jenis pendidikan tinggi yang mungkin dimasukinya (sifat dan tujuan, syarat dan persiapan yang harus dipenuhi, serta jenis atau bidang pekerjaan yang bisa dimasuki sesudah menamatkannya).
- 6) Menyadari perlunya mewujudkan secara lebih spesifik tujuan-tujuan karirnya.
- 7) Mampu menyusun rencana-rencana lebih spesifik untuk mewujudkan tujuan-tujuan karirnya.
- 8) Mampu melaksanakan berbagai rencana dalam rangka mempersiapkan diri memasuki suatu pekerjaan atau karir spesifik tertentu dengan memilih jurusan di SMA atau SMTA yang tepat, mengambil berbagai kursus, serta melanjutkan studi ke perguruan tinggi atau pendidikan kejuruan lanjutan yang sesuai.

Jenis-jenis keterampilan hidup yang dibedakan ke dalam tiga kategori bidang pribadi-sosial, akademik, dan karir serta yang perlu dijadikan materi psikoedukasi sebagaimana diuraikan di atas tentu saja secara khusus berlaku untuk lingkungan pendidikan serta bagi kelompok klien berusia kanak-kanak sampai remaja. Perlu dilakukan identifikasi masalah-kebutuhan baru jika model di atas

akan diterapkan bagi kelompok-kelompok klien berusia lebih tua, seperti dewasa muda, dewasa, atau lanjut usia. Sudah barang tentu perlu dilakukan modifikasi yang lebih radikal atau menyeluruh lagi jika model di atas mau diterapkan untuk dua lingkungan psikoedukasi yang lain, yaitu lingkungan industri dan komunitas. Sekalipun demikian, model di atas diharapkan bisa memberikan sekadar inspirasi untuk mengembangkan program-program psikoedukasi yang sungguh-sungguh sesuai dengan kebutuhan nyata kelompok klien yang akan dilayani baik di lingkungan pendidikan, industri, maupun komunitas.

BAB V

MODEL PEMBELAJARAN *LIFE SKILLS*

SEPERTI sudah diuraikan dalam bab sebelumnya, psikoedukasi dengan model *skills-deficit* ini didasarkan pada teori bahwa banyak orang terjebak dalam aneka problem emosi dan atau mengalami kegagalan dalam penyesuaian diri. Hal ini disebabkan mereka gagal mempelajari aneka *coping skills* atau *life skills* yang diperlukan entah karena belajar dari model peran yang salah atau karena berada dalam lingkungan kurang kondusif yang tidak memberinya kesempatan untuk mempelajari aneka ketrampilan itu, atau karena keduanya (Gazda, 1989).

Inti dari psikoedukasi dengan model *skills-deficit* ini adalah pemberian pelatihan kepada individu pada setiap unsur *life skills* yang masih merupakan defisit atau kekurangan atau kelemahan secara progresif dimulai dari yang sederhana ke yang semakin kompleks sesuai tahap perkembangan dan urutan tugas perkembangannya.

A. Asumsi Dasar

Penerapan model *life-skills training* dalam psikoedukasi untuk tujuan preventif-developmental didasarkan pada sejumlah asumsi sebagai berikut (Gazda, 1989; h. 44):

1. Kemampuan untuk berfungsi secara efektif sebagai seorang pribadi ditentukan oleh dikuasainya sampai taraf tertentu sejumlah bidang perkembangan manusia. Dalam buku ini, misalnya, bidang perkembangan itu dibedakan ke dalam tiga kategori, yaitu bidang pribadi-sosial, belajar, dan karir.
2. Individu yang mampu berfungsi secara efektif akan mengalami kemajuan atau perkembangan pribadi lewat sejumlah tahap tertentu.
3. *Coping skills* akan dipelajari secara optimal selama rentang usia tertentu.
4. Kendati kapasitas untuk belajar bersifat bawaan, taraf pencapaian belajar seseorang terkait erat dengan lingkungan atau pengalaman hidupnya.
5. *Life skills* paling efektif dan paling efisien dipelajari dalam kelompok (kecil) dan ketika pembelajar sedang berada pada puncak kesiapannya untuk belajar.
6. *Life skills* akan diserap dan ditransfer ke situasi lain di luar situasi belajar dalam kelompok manakala keseluruhan kurikulum *life skills* diajarkan secara serentak pada taraf usia sesuai dengan kesiapan belajar pembelajar. Dengan kata lain, seperti halnya pelajaran membaca, menulis, dan berhitung, *life skills* perlu diorganisasikan sedemikian rupa sehingga bisa diajarkan pada semua tingkatan usia mulai dari kanak-kanak, remaja, dewasa, bahkan sampai usia lanjut.

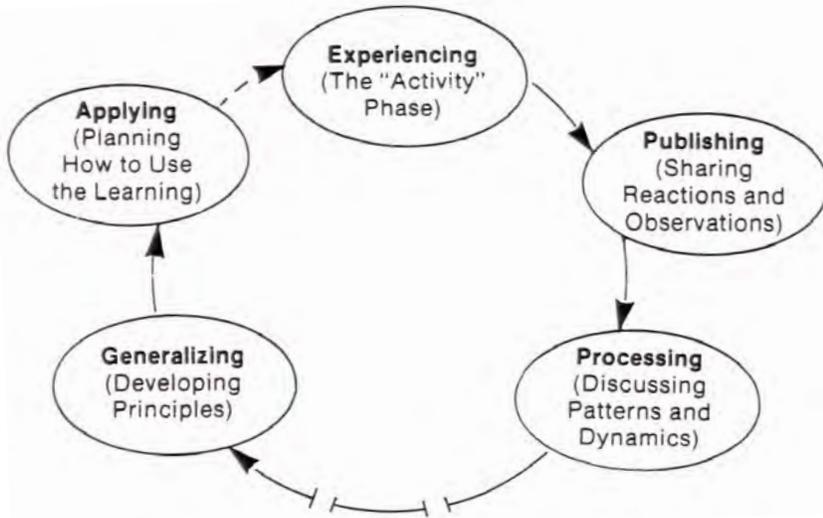
B. Model Pembelajaran Eksperiensial

Model pembelajaran yang lazim diterapkan dalam *life-skills training* adalah *structured groups* (Drum & Knott, dalam Gazda, 1989) atau *structured experiences* (Pfeiffer & Jones, 1977). Seperti dikutip Gazda (1989), Drum dan Knott mendefinisikan *structured*

groups sebagai berikut: “A structured group is a delimited learning situation with a predetermined goal, and a plan designed to enable each group member to reach this identified goal with minimum frustration and maximum ability to transfer the new learning to a wide range of life events” (h. 13). Artinya, kelompok terstruktur merupakan situasi pembelajaran spesifik yang dilengkapi dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya, serta sebuah program yang ditujukan untuk menjadikan setiap anggota kelompok mencapai tujuan belajar masing-masing dengan tingkat kekecewaan minimum serta dengan kemampuan maksimum untuk mentransfer hasil pembelajaran baru yang diperoleh ke dalam cakupan peristiwa kehidupan yang cukup luas.

Pfeiffer & Jones (1979) mendeskripsikan *structured experiences* sebagai berikut: “learning situations ...based on experiential model ...inductive rather than deductive, providing direct rather than vicarious learnings ... participants discover meaning for themselves and validate their own experience” (h. 1). Maksudnya, pengalaman terstruktur merupakan situasi pembelajaran yang didasarkan pada model pembelajaran eksperiensial, yang lebih bersifat induktif daripada deduktif, memberikan pengalaman belajar langsung daripada lewat pengalaman orang lain, dan para partisipan diberi kesempatan menemukan sendiri makna hasil belajarnya serta menguji sendiri kesahihan pengalamannya itu.

Model pembelajaran ini meliputi suatu *experiential learning cycle* atau siklus belajar dari pengalaman seperti dilukiskan dalam **Gambar 1** (Pfeiffer & Jones, 1979).

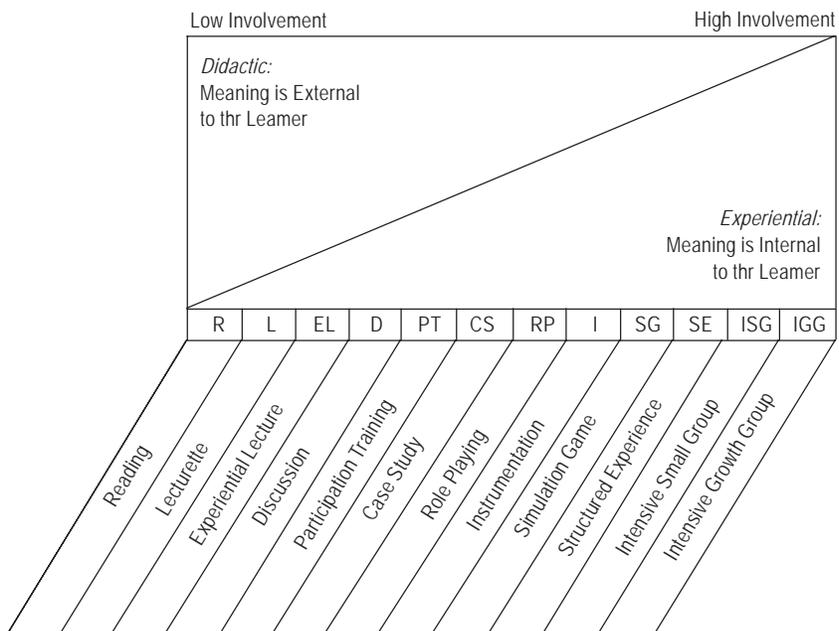


Gambar 1. Siklus pembelajaran eksperiensial

1. Mengalami (*Experiencing*). Peserta terlibat dalam kegiatan tertentu, seperti melakukan, mengamati, mengungkapkan sesuatu entah sendiri atau bersama satu atau lebih peserta atau anggota kelompok lain. Intinya, **peserta menciptakan data**.
2. Membagikan pengalaman (*Publishing*). Peserta membagikan reaksi pribadi dan hasil pengamatannya atas kegiatan yang telah dilakukan kepada peserta lain. Jadi, **peserta melaporkan data**.
3. Memroses pengalaman (*Processing*). Peserta mendiskusikan pola dan dinamika yang muncul dari pengalaman dan hasil *sharing*-nya bersama peserta lain. Artinya, **peserta menafsirkan data**.
4. Merumuskan kesimpulan (*Generalizing*). Peserta menyimpulkan prinsip-prinsip, merumuskan makna, hikmah atau manfaat berdasarkan hasil penafsirannya atas data. Jadi, **peserta membuat kesimpulan**.

5. Menerapkan (*Applying*). Peserta membentuk tekad dan merencanakan cara menerapkan hasil belajarnya dalam kehidupan sehari-hari.

Model pembelajaran di atas didasarkan pada prinsip belajar dalam andragogi atau pendidikan orang dewasa. Andragogi membedakan berbagai metode pembelajaran berdasarkan taraf *personal involvement* atau keterlibatan pribadi pembelajar dalam proses pembelajaran. Dalam metode pembelajaran yang menuntut keterlibatan pribadi yang rendah, makna dari isi dan proses pembelajaran berada di luar diri pembelajar. Sebaliknya, dalam metode pembelajaran yang memungkinkan keterlibatan pribadi yang tinggi, makna dari isi dan proses pembelajaran terletak di dalam diri pembelajar. Penggolongan aneka metode pembelajaran berdasarkan taraf keterlibatan pribadi pembelajar dalam proses pembelajaran tersebut disajikan dalam **Gambar 2**.



Gambar 2. Penggolongan metode pembelajaran berdasarkan taraf keterlibatan pribadi pembelajar dalam proses pembelajaran

Andragogi juga menganut sejumlah prinsip belajar sebagai berikut (Ortigas, 1990, dalam Sinurat, 1996):

1. Belajar adalah pengalaman yang terjadi dalam diri pembelajar.
2. Belajar adalah penemuan makna dan relevansi ide-ide bagi kehidupan pribadi maupun masyarakat luas.
3. Belajar sebagai perubahan tingkah laku adalah hasil pengalaman.
4. Belajar berlangsung lewat proses bekerja sama dan berperan serta.
5. Belajar adalah proses yang bersifat evolusioner.
6. Belajar kadang-kadang merupakan proses yang menyakitkan.
7. Sumber belajar yang sangat kaya adalah diri pembelajar sendiri.
8. Proses belajar menyangkut emosi dan pikiran.
9. Proses belajar bersifat sangat pribadi dan unik.

C. Aktivitas Inti dalam Pembelajaran Eksperiensial

Experiential learning atau pembelajaran berbasis pengalaman pada dasarnya merupakan *student centered learning* atau pembelajaran berpusat pada siswa atau pembelajar. Sebagaimana sudah disinggung, pendekatan pembelajaran semacam ini menuntut taraf keterlibatan pribadi yang tinggi dari pihak pembelajar. Pembelajarlah yang harus aktif melakukan atau mengalami aktivitas atau peristiwa tertentu, mengolah dan memaknai pengalaman belajarnya itu dengan bantuan orang lain khususnya sesama pembelajar, dan membangun tekad untuk menerapkan hasil pembelajarannya itu di dalam menghadapi berbagai tugas di luar lingkungan pembelajaran, yaitu dalam kehidupan nyata sehari-hari. Tugas psikolog-konselor sebagai

pengajar atau pelatih hanyalah sebagai fasilitator, yaitu menyediakan situasi pembelajaran terstruktur agar pembelajar bisa mengalami berbagai tahap pembelajaran secara efektif sehingga mampu mencapai tujuan belajarnya secara optimal.

Tentang tekanan pada penerapan hasil belajar di luar lingkungan pembelajaran, hal ini terkait dengan tujuan psikoedukasi sendiri. Seperti sudah disinggung, tujuan psikoedukasi memang membantu peserta atau pembelajar menguasai berbagai *life skills* yang belum dimilikinya sama sekali atau masih perlu ditingkatkan, dan dengan begitu menjadikannya seorang pribadi yang akan mampu melaksanakan aneka tugas kehidupan serta menjaga kesehatan mentalnya secara lebih efektif. Dengan kata lain, pada akhirnya psikoedukasi bertujuan membantu setiap peserta atau klien tumbuh menjadi seorang pribadi yang efektif serta memiliki kesehatan mental yang prima.

Untuk itu, ada beberapa jenis aktivitas atau kegiatan inti yang lazim dipraktikkan pada berbagai tahap proses belajar dalam siklus pembelajaran eksperiensial, khususnya refleksi dan *sharing*.

1. Refleksi

Istilah ini berasal dari kata Latin *reflectere* yang secara harfiah berarti memantulkan kembali. Ibarat cermin, dia memantulkan kembali cahaya sehingga wajah kita yang senantiasa tampak jelas di mata orang lain, namun justru gelap bagi diri kita sendiri, menjadi terlihat juga bagi kita. Hakikat refleksi adalah memantulkan atau lebih tepat menghadirkan kembali dalam batin kita aneka pengalaman yang sudah terjadi, untuk menemukan makna dan nilainya yang lebih dalam. Maka, ada yang menyatakan bahwa refleksi selalu bertujuan mendidik, dalam arti berperan sebagai sejenis jembatan yang menghubungkan pengalaman pribadi dan belajar. Dalam dan melalui refleksi kita belajar dari pengalaman. Maka, refleksi yang benar akan membantu kita mencapai ***insight***

atau pencerahan, yaitu menangkap pengertian dan nilai-nilai hidup yang semakin mendalam serta mendorong munculnya ketetapan hati untuk bertindak mewujudkan pengertian dan nilai hidup yang semakin mendalam itu dalam kehidupan kita sehari-hari. Dengan cara demikian, sebagai pribadi sekaligus dalam kebersamaan sebagai warga suatu komunitas lokal, nasional, maupun global, kita pun semakin diperkaya dan diperkembangkan.

2. *Sharing*

Refleksi bisa dilaksanakan secara pribadi, namun lazim juga dilakukan dalam kelompok sebagaimana berlangsung dalam aneka bentuk aktivitas psikoedukasi. *Sharing* adalah membagikan pikiran dan atau perasaan yang muncul sebagai hasil refleksi, kepada orang lain dalam kegiatan belajar bersama. Dalam *sharing* bersama atau saling berbagi hasil refleksi, masing-masing peserta saling mendengarkan, saling membantu menangkap makna dan nilai yang semakin mendalam dari berbagai pengalaman hidupnya, serta saling meneguhkan.

Agar berlangsung secara lancar dan efektif, kegiatan refleksi dan *sharing* dalam kelompok perlu difasilitasi oleh seorang fasilitator melalui pertanyaan-pertanyaan dalam apa yang disebut *lingkaran refleksi* (Anonim, 2007).

Peserta dipersilakan duduk membentuk lingkaran. Fasilitator sendiri sebaiknya ikut berbaur duduk dalam lingkaran bersama para peserta, jangan berdiri atau duduk di podium di luar lingkaran. Sesudah dipandang siap, fasilitator mulai melontarkan pertanyaan. Seluruh peserta diharapkan menanggapiya secara bergiliran, membagikan hasil refleksinya. Pertanyaan-pertanyaan untuk membantu refleksi bisa dipersiapkan terlebih dulu, atau bisa juga dirumuskan secara lentur dan spontan sesuai dinamika refleksi kelompok yang berkembang. Yang penting, tujuan refleksi dan belajar bersama tercapai.

Beberapa prinsip penting dalam memfasilitasi kelompok melalui lingkaran refleksi semacam ini adalah sebagai berikut (Anonim, 2007):

- a. Masing-masing peserta diberi hak dan kesempatan untuk mengungkapkan diri.
- b. Setiap gagasan dan perasaan yang terungkap memiliki nilai dan memberikan sumbangan dalam proses belajar.
- c. Kontribusi masing-masing peserta dihargai.
- d. Setiap peserta bertanggung jawab atas berlangsungnya proses belajar dalam diri masing-masing.

Di samping beberapa jenis aktivitas umum di atas, ada sejumlah metode pembelajaran khas yang lazim diterapkan dalam penyelenggaraan program psikoedukasi. Beberapa metode pembelajaran khas tersebut akan diuraikan secara cukup mendetil dalam Bab 6.

BAB VI

BEBERAPA METODE KHAS PEMBELAJARAN EKSPERIENSIAL

PADA bab sebelumnya sudah dinyatakan bahwa ada sejumlah metode pembelajaran khusus yang secara khas lazim diterapkan dalam psikoedukasi atau *life-skills training* yang dilaksanakan dengan pendekatan pembelajaran eksperiensial (Abella, 1986). Semua metode pembelajaran tersebut didasarkan pada model pembelajaran *structured groups* atau *structured experiences* yang menuntut taraf keterlibatan pribadi yang berlainan dari pihak pembelajar, dan penerapannya menuntut suatu *experiential learning cycle* seperti sudah disinggung.

Ada delapan metode pembelajaran khas psikoedukasi, yaitu: (a) metode latihan gugus tugas; (b) metode diskusi kasus; (c) simulasi dan *games*; (d) latihan bermain peran; (e) diskusi kelompok; (f) latihan individual; (g) presentasi atau lekturet; dan (h) *modelling* perilaku. Masing-masing metode akan diuraikan secara berturut-turut pada bagian berikut ini dan disadur dari bagian kedua buku karangan Kay Tytler Abella (1986).

A. Metode Latihan Gugus Tugas

1. Arti dan Tujuan

Inti dari metode ini adalah bahwa dalam kelompok-kelompok teridiri atas 3-8 orang, peserta diminta **mengerjakan tugas tertentu**, dan **mempresentasikan hasilnya** kepada seluruh kelas. Metode ini bertujuan memberi kesempatan kepada peserta untuk mengerjakan isi pembelajaran dalam kelompok yang cukup kecil agar masing-masing bisa melibatkan diri dan berkontribusi secara aktif.

2. Syarat Keberhasilan

Secara khusus metode ini paling efektif diterapkan dalam situasi yang mengandung satu atau lebih unsur sebagai berikut:

- a. Tujuan yang hendak diraih adalah:
 - 1) Menguji pemahaman peserta tentang model, konsep, atau proses tertentu.
 - 2) Memberi kesempatan kepada peserta untuk saling mengembangkan gagasan.
 - 3) Membuat rencana atau hasil spesifik tertentu untuk diterapkan oleh peserta sendiri atau orang lain dalam situasi nyata.
 - 4) Menumbuhkan rasa percaya diri peserta pada kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas serupa di tempat kerja mereka.
 - 5) Memberi kesempatan kepada peserta untuk belajar bekerja sama.
 - 6) Memberi kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan kemampuan mereka membuat analisis.
 - 7) Mengungkap sekaligus memberikan penegasan terhadap kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman peserta.

- b. Materi pembelajarannya memiliki sifat sebagai berikut:
 - 1) Menuntut penggunaan proses atau serangkaian pedoman kerja tertentu.
 - 2) Menuntut peserta berpikir secara kreatif atau kolaboratif.
 - 3) Menuntut penggunaan informasi yang hanya dimiliki oleh sebagian peserta.
- c. Kelompok yang dilatih memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) Memiliki latar belakang pengalaman dan taraf pengetahuan yang berlainan.
 - 2) Mampu berdiskusi dan menganalisis dalam kelompok.
 - 3) Memiliki cukup pengetahuan tentang topik atau tugas yang harus dikerjakan.
 - 4) Butuh mengalami perasaan berhasil mengerjakan sesuatu.
 - 5) Butuh umpan balik tentang kualitas kerja mereka sebagai kelompok.

3. Langkah-langkah Penyelenggaraan

Langkah-langkah dalam menyelenggarakan gugus tugas adalah sebagai berikut:

- a. Fasilitator memperkenalkan latihan yang akan dikerjakan.
- b. Dalam kelompok kecil peserta mengerjakan tugas dalam jangka waktu tertentu.
- c. Masing-masing kelompok mempresentasikan hasil kerjanya kepada seluruh kelas. Kepada kelas perlu diberikan kesempatan untuk memberikan komentar dan atau mengajukan pertanyaan. (Jika perlu, fasilitator memberikan umpan balik atau memberikan hadiah untuk hasil kerja kelompok terbaik)
- d. Fasilitator memberikan ringkasan latihan itu dengan salah satu cara ini:

- 1) Meninjau ulang (*review*) proses yang digunakan.
- 2) Menunjukkan kesamaan yang muncul dari semua presentasi.
- 3) Meringkas proses yang digunakan di dalam masing-masing kelompok.
- 4) Meringkas aneka hambatan yang dihadapi oleh masing-masing kelompok.
- 5) Memberikan kiat-kiat untuk mengerjakan tugas sejenis di masa mendatang.

4. Langkah-langkah Penyusunan Latihan Gugus Tugas

- a. Pertama-tama perlu terlebih diputuskan:
 - 1) Jenis tugas yang akan diberikan kepada kelompok.
 - 2) Produk yang akan dihasilkan oleh kelompok serta cara produk itu akan dipresentasikan.
 - 3) Bagaimana produk itu akan digunakan (misal, untuk presentasi kelas, digunakan secara pribadi oleh peserta sesuai kegiatan, dasar untuk latihan selanjutnya, diserahkan kepada lembaga pengirim peserta).
 - 4) Informasi apa saja yang diperlukan peserta untuk mengerjakan tugas itu.
 - 5) Bagaimana informasi yang diperlukan itu akan diberikan kepada peserta (misal, peserta diminta membacanya, dilampirkan pada panduan latihan, diberikan oleh narasumber pada saat latihan).
 - 6) Logistik atau sumber daya yang diperlukan (misal, penjadwalan atau pembagian waktu, pembagian kelompok, tempat atau ruang, peralatan).
 - 7) Perlu-tidaknya dilakukan pembagian peran di antara anggota masing-masing kelompok – ketua, juru bicara,

pengamat, penulis – dan jika perlu, bagaimana dan kapan pembagian peran itu perlu dilakukan.

- b. Buatlah daftar tentang bahan-bahan (*materials*) yang diperlukan (misal, petunjuk atau panduan latihan, contoh produk, informasi latar belakang, instruksi pada akhir latihan, pedoman pengamatan).
- c. Siapkanlah semua bahan yang diperlukan.

5. Faktor-faktor yang Bisa Menggagalkan Penyelenggaraan Latihan Gugus Tugas

- a. Tugas yang harus dikerjakan oleh kelompok:
 - 1) Tidak jelas bagi peserta.
 - 2) Terlalu rumit atau memakan terlalu banyak dari waktu yang tersedia.
 - 3) Terlalu sederhana, baik dari segi waktu maupun pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan.
- b. Dalam mengerjakan tugas peserta bersikap terlalu kompetitif satu sama lain, dengan berfokus pada “cara mengalahkan kelompok lain”, bukan cara mengerjakan tugas sebaik mungkin.
- c. Standar produk yang harus dicapai tidak jelas atau kurang menantang.
- d. Latihan itu sendiri secara keseluruhan:
 - 1) Tidak disertai informasi yang cukup tentang cara mengerjakan tugas.
 - 2) Tidak disertai petunjuk yang jelas dan atau tidak dilengkapi dengan fasilitator atau instruktur yang bisa menerangkan hal-hal yang membingungkan bagi peserta.
 - 3) Mengulang begitu saja latihan serupa yang pernah diselenggarakan di masa lalu, tanpa disertai penyesuaian dengan karakteristik peserta dan situasi yang dihadapi kini.

B. Metode Diskusi Kasus

1. Arti dan Tujuan

Studi kasus adalah deskripsi tentang suatu situasi yang disajikan entah secara tertulis, lewat rekaman audio, atau lewat rekaman video. Tugas peserta adalah mempelajari dan mendiskusikannya dengan panduan pertanyaan-pertanyaan yang disiapkan oleh fasilitator. Lazimnya diskusi difokuskan pada isu-isu yang terdapat di dalam situasi yang dideskripsikan: tindakan apa yang perlu dilakukan atau pelajaran-pelajaran apa yang bisa dipetik, serta cara mengatasi atau mencegah agar situasi sejenis tidak terjadi di masa mendatang.

Tujuan latihan ini adalah melatih peserta mampu merumuskan sendiri pelajaran-pelajaran dari situasi itu, tidak sekadar menerimanya dari fasilitator. Peserta dilatih menerapkan proses berpikir yang diperlukan untuk menganalisis sebuah situasi nyata serta mengidentifikasi berbagai alternatif tindakan. Metode ini tidak bertujuan mengajarkan solusi yang benar untuk menghadapi situasi problematik tertentu, melainkan melatih peserta menganalisis dan menemukan solusi atas suatu situasi yang bermasalah.

2. Syarat Keberhasilan

Secara khusus, metode ini efektif diterapkan bila memenuhi satu atau lebih hal berikut ini:

- a. Tujuannya adalah:
 - 1) Menumbuhkan kesadaran, bukan ketrampilan tertentu.
 - 2) Melatih keterampilan menganalisis, bukan memberikan jawaban yang benar.
 - 3) Mensimulasikan situasi kehidupan tertentu dengan menggunakan sarana dan waktu yang relatif terbatas.
 - 4) Mendorong peserta untuk berperan serta.

- 5) Menunjukkan bahwa isi program tidak bersifat konseptual semata, melainkan terkait dengan kehidupan nyata.
 - 6) Memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengungkapkan gagasan atau perasaan mereka.
 - 7) Memberikan kesempatan kepada peserta untuk menguji kesahihan pendapat mereka, menguji kemampuan mereka menganalisis situasi dan menemukan solusi.
 - 8) Menguji pemahaman peserta tentang aneka konsep, pendekatan, dan isu.
- b. Materi yang dibahas:
- 1) Kompleks dan berdimensi banyak.
 - 2) Bukan isu yang mengarah pada satu jawaban tunggal.
- c. Kelompok terdiri dari anggota yang memiliki ciri-ciri:
- 1) Cukup terpelajar, mampu mengorganisasikan dan mengolah informasi dalam jumlah yang banyak.
 - 2) Trampil menganalisis.
 - 3) Berjumlah cukup besar (10-30 peserta), dan lebih tepat dilaksanakan dalam bentuk partisipasi individual (peserta tidak dibagi ke dalam kelompok-kelompok kecil).
 - 4) Percaya diri, fasih mengungkapkan gagasan, dan mampu saling memberikan tanggapan secara konstruktif.
 - 5) Memiliki pengetahuan tentang isu yang diangkat, sehingga mampu mengungkapkan pandangan dan perasaan mereka tentang isu yang bersangkutan.

3. Langkah-langkah Penyelenggaraan

- a. Fasilitator menyajikan kasus dan membantu peserta menemukan fokus.
- b. Peserta diminta membaca dan menganalisis kasus sebagai persiapan diskusi.

- c. Fasilitator memulai dan membimbing diskusi, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan, melakukan pendalaman, dan memberikan ringkasan.
- d. Fasilitator bisa menggunakan *flipcharts* atau *papan tulis* atau komputer-*viewer* untuk mendokumentasikan atau mencatat hasil-hasil diskusi.
- e. Fasilitator meringkas *learning points* alias butir-butir pelajaran atau isu-isu yang bisa disarikan dari kasus.
- f. Jika kasus itu masih akan digunakan pada aktivitas selanjutnya, fasilitator bisa mengaitkan diskusi tersebut dengan aktivitas berikut yang dimaksud.

4. Jenis-jenis Studi Kasus

Jenis studi kasus menunjuk pada isi atau tujuan kasus disajikan, bisa sebagai titik tolak diskusi, perangsang berpikir bersama, latihan memilih tindakan, atau ilustrasi permasalahan tertentu. Sesuai isi atau tujuannya itu, studi kasus dibedakan menjadi:

- a. *Studi kasus klasik*. Sebagai titik tolak diskusi tentang apa yang terjadi dalam situasi yang dideskripsikan, apa yang terjadi itu bisa dibenarkan atau tidak, bagaimana situasi itu bisa timbul, dan bagaimana mengatasi atau menghindari situasi serupa.
- b. *Studi kasus "Gateway"*. Sebagai perangsang berpikir, menciptakan kebutuhan untuk belajar, atau sebagai sarana untuk menyajikan *role play* atau latihan lain.
- c. *Vignette*. Sering disebut "minicase", yaitu sebuah studi kasus pendek dan sederhana, biasanya bertujuan melatih peserta memilih tindakan atau menguji kemampuan peserta menggunakan pengetahuan baru.
- d. Kasus *contoh positif*, memberikan ilustrasi tentang cara melakukan sesuatu dengan benar. Jenis kasus seperti ini tidak

selalu positif, sebab biasanya berat sebelah sehingga tidak merangsang diskusi.

5. Ragam Format Studi Kasus

Format studi kasus menunjuk struktur atau cara isi kasus disajikan. Ada yang berbentuk *flashback*, berupa deskripsi situasi, berupa dialog, atau berupa analisis. Berdasarkan format atau struktur penyajiannya, studi kasus dibedakan menjadi:

- a. Retrospektif atau *flashbacks*.
- b. Gabungan antara latar belakang dan dialog (misal, situasi kerja dan dialog antara atasan dan bawahan).
- c. Situasi sama dideskripsikan dari beberapa sudut pandang.
- d. Narasi murni atau analisis, biasanya panjang, lazim dipakai di lingkungan akademik seperti sekolah-sekolah bisnis.

6. Langkah-langkah Penyusunan Studi Kasus

- a. Rumuskan dulu butir-butir pelajaran dan isu yang hendak disampaikan.
- b. Tentukan jenis studi kasus dan pilih situasi yang mampu mengilustrasikan butir-butir pelajaran yang hendak disampaikan, sambil mempertimbangkan faktor-faktor berikut:
 - 1) Apakah harus berupa situasi nyata, rekaan, atau gabungan antara keduanya.
 - 2) Situasi mana yang paling relevan atau paling diakrabi oleh peserta.
 - 3) Jangan terlalu teknis atau mudah ditangkap maksudnya, agar peserta tidak tergiring ke arah tertentu.
 - 4) Situasi itu jangan terlalu bernuansa politis, sehingga bisa mendorong peserta untuk mengemukakan pandangan yang tidak objektif.

- c. Rancanglah detail situasi kasusnya secara cermat, seperti tokoh yang dimunculkan dan kerangka waktu yang dipakai.
- d. Dalam merancang tokoh dan tindakan yang dilakukan, usahakanlah didasarkan pada penelitian atau wawancara dengan narasumber. Siapkanlah isu-isu yang mengundang pro-kontra secara cermat, agar isu-isu kontroversial itu muncul dalam kasus.
- e. Lakukanlah penelitian atau wawancara seperlunya untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Dibutuhkan contoh peristiwa-kejadian yang relevan dan informasi pendukung masing-masing sudut pandang yang akan didiskusikan secara seimbang.
- f. Tulislah kasus itu.
- g. Periksa draf tulisan Anda dengan peta pro-kontra atau kerangka yang sudah dibuat sebelumnya.

7. Faktor-faktor yang Bisa Menggagalkan Penyelenggaraan Studi Kasus

Penyelenggaraan metode studi kasus bisa tidak efektif atau gagal mencapai tujuan yang diharapkan, karena studi kasusnya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Kurang kompleks (hanya menyajikan rangkaian persoalan atau butir-butir gagasan, tidak memberi kesempatan kepada peserta untuk menemukannya sendiri).
- b. Tidak mencerminkan realitas, karena alasan-alasan sebagai berikut: tokoh-tokohnya tidak nyata, bahasanya tidak realistis, peristiwa kejadiannya terlampau hitam-putih, atau gabungan antara ketiganya.
- c. Mengandung informasi yang tak perlu atau terlampau teknis.
- d. Gagal mengarahkan peserta ke arah yang kita inginkan. Misal, mungkin kita ingin mengarahkan peserta agar:

- 1) Menyatakan pendapat pribadinya, ternyata tidak.
 - 2) Merasa terusik, ternyata tidak peduli.
 - 3) Dibuat sadar akan situasi hidup mereka sendiri, ternyata malah merasa bahwa tokoh-tokoh yang ditampilkan dalam kasus tidak nyata.
 - 4) Terdorong untuk bertukar pikiran, ternyata malah pasif
- e. Tidak mengandung informasi yang mampu memancing aneka pandangan dalam diskusi.
 - f. Menggunakan bahan yang terlalu “dekat dengan kenyataan hidup sehari-hari para peserta” sehingga justru membuat mereka tertarik untuk mendiskusikan isi kasus itu seolah-olah sebagai hal yang nyata.
 - g. Mengandung informasi yang tidak tepat atau menyesatkan.

C. Simulasi dan Games

1. Arti dan Tujuan

Game atau permainan adalah aktivitas bermain yang diformalkan, lazimnya tidak terkait langsung dengan lingkungan kehidupan nyata. Peserta diharapkan mencapai tujuan tertentu dalam batas-batas yang ditetapkan lewat serangkaian aturan main. Aturan main ini menentukan jenis aktivitas yang harus dilakukan dan kapan permainan harus diakhiri.

Simulasi merepresentasikan situasi kehidupan nyata tertentu, tetapi komponen-komponen dan saling hubungan antarkomponen itu ditampilkan sedemikian rupa sehingga bisa dimanipulasikan atau dikendalikan oleh peserta mengikuti kerangka waktu yang ditentukan.

Simulasi atau permainan sama-sama bertujuan menciptakan atau menghadirkan kembali proses, kejadian, atau serangkaian

situasi, biasanya bersifat kompleks, sehingga peserta bisa menghayati dan memanipulasikan situasi itu tanpa perlu menanggung risiko yang biasanya timbul, dan selanjutnya bisa menganalisis apa yang terjadi.

2. Syarat Keberhasilan

Simulasi atau permainan bisa efektif bila satu atau lebih hal di bawah ini berlaku:

- a. Tujuannya adalah:
 - 1) Mengintegrasikan dan mengaplikasikan serangkaian ketrampilan yang bersifat kompleks.
 - 2) Memberikan pengalaman berkaitan dengan situasi kehidupan tertentu (pekerjaan, dsb.) secara realistik atau nyata.
 - 3) Memancing keluar kecenderungan-kecenderungan alamiah peserta dan memberikan umpan balik terhadap kecenderungan-kecenderungan itu.
 - 4) Mendorong partisipasi penuh dari pihak para anggota kelompok.
- b. Materi atau bahan yang dibahas berupa:
 - 1) Topik yang bersifat sensitif atau kabur, seperti soal kekuasaan atau kerja sama.
 - 2) Topik yang lazimnya orang segan membicarakannya secara terbuka.
- c. Kelompok yang dilatih memiliki ciri-ciri:
 - 1) Butuh aktivitas yang mampu membangkitkan minat dan energi.
 - 2) Cenderung memberikan “jawaban manis” dalam diskusi, padahal dalam kehidupan nyata tingkah laku mereka sangat bertolak belakang.

3. Langkah-langkah Penyelenggaraan Simulasi atau Permainan

- a. Fasilitator memperkenalkan latihannya kepada peserta.
- b. Peserta mempersiapkan diri dengan mempelajari aturan main, menentukan strategi, menentukan langkah pertama, dan sebagainya.
- c. Jika perlu, satu atau dua peserta diminta mencoba untuk melihat apakah mereka sudah paham.
- d. Sebuah simulasi atau permainan seringkali terdiri dari sejumlah tahap atau putaran dengan diselingi:
 - 1) Umpan balik dan atau
 - 2) Perencanaan atau permulaan baru dan atau
 - 3) Penambahan informasi atau aturan main baru.
- e. Jika perlu, hasil permainan atau simulasi ditabulasikan dan diumumkan kepada peserta.
- f. Fasilitator memberikan *debriefing*, meliputi umpan balik dan diskusi tentang maksud sebenarnya dari latihan itu, dan memberikan intisari secukupnya.

4. Hal-Hal yang Bisa Divariasikan dalam Simulasi dan Permainan

- a. Taraf keketatan struktur aktivitas.
- b. Taraf kejelasan peran dan pembagiannya di antara peserta.
- c. Banyaknya manipulasi yang dilakukan oleh fasilitator selama kegiatan berlangsung.
- d. Mekanisme dan frekuensi pemberian umpan balik, mulai dari umpan balik lisan sampai tertulis atau bahkan lewat komputer.
- e. Taraf kemiripan dengan situasi kehidupan nyata yang lazim dihadapi peserta.

5. Proses Menyusun Simulasi dan Permainan

- a. Terlebih dulu perlu ditentukan:
 - 1) *Learning points* dari latihan yang bersangkutan.
 - 2) Persoalan dan emosi seperti apa yang ingin diungkap dari peserta.
 - 3) Situasi macam apa yang akan mampu mengungkap persoalan atau emosi itu dan apakah situasi itu harus terkait dengan kehidupan nyata peserta atau tidak.
 - 4) Peran apa saja yang diperlukan.
 - 5) Hasil yang diharapkan dari latihan itu.
 - 6) Aturan main dan struktur seperti apa yang akan mampu memunculkan hasil yang diharapkan.
- b. Terlebih dulu perlu diuji aneka opsi yang bisa dipilih oleh peserta, sesuai struktur yang ditetapkan. Perlu juga dirumuskan jenis tindakan, hasil, dan aneka konflik yang mungkin muncul dari setiap opsi.
- c. Perlu disediakan semua logistik (prasarana-sarana) yang dibutuhkan untuk latihan itu, termasuk pengaturan waktu serta cara umpan balik dan *debriefing* akan disampaikan kepada peserta.
- d. Perlu disusun daftar final bahan-bahan yang dibutuhkan.
- e. Perlu dilakukan penelitian atau wawancara secukupnya untuk mendapatkan informasi latar belakang tentang peserta.

6. Hal-Hal yang Bisa Membuat Simulasi atau Permainan Tidak Efektif

Sebuah simulasi atau permainan bisa tidak efektif jika memiliki satu atau lebih dari antara ciri-ciri berikut ini:

- a. Terlalu kompleks – setiap unsur harus memiliki tujuan yang jelas.

- b. Tidak realistik alias berlebihan (terlalu sukar, terlalu berat, dsb.).
- c. Tidak relevan atau tidak menarik bagi peserta.
- d. Tidak menyajikan cukup opsi untuk membuat latihan itu sungguh-sungguh menarik.
- e. Arahnya mudah ditebak sehingga kurang menantang.
- f. Terlampau menekankan menang-kalah, aspek kompetisinya menjadi terlalu dominan sehingga menenggelamkan aspek-aspek lain.
- g. Kurang jelas.
- h. Strukturnya gagal menampilkan persoalan atau tingkah laku yang ingin dipelajari.
- i. Strukturnya mengakibatkan bahwa bentuk tingkah laku yang diperlukan untuk dinyatakan “menang” atau “berhasil” dalam latihan itu justru bukan bentuk tingkah laku yang kita inginkan.
- j. Tidak mengandung cukup diskusi dan eksplorasi tentang apa sebenarnya makna dari latihan itu.

D. Latihan Bermain Peran (*Role-Play*)

1. Arti dan Tujuan

Dalam latihan *bermain peran*, peserta mensimulasikan sebuah situasi interaktif nyata atau hipotetis. Biasanya diikuti diskusi dan analisis, untuk mengetahui bagaimana interaksi itu dirasakan atau dihayati, apa yang terjadi, dan mengapa demikian. Peserta bisa memperoleh umpan balik tentang tingkah lakunya selama bermain peran.

Permainan peran bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta untuk menghayati sebuah interaksi, dengan menggunakan cara yang sudah biasa dilakukannya atau dengan cara baru. Jika

memang menggunakan cara baru, maka metode ini juga memberi kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan cara baru itu dan memberinya umpan balik tentang tingkah lakunya dalam interaksi itu.

2. Syarat Keberhasilan

Latihan permainan peran cocok digunakan bila satu atau lebih persyaratan berikut ini terpenuhi:

a. Tujuannya adalah:

- 1) Memberi kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan aneka ketrampilan yang diperlukan dalam situasi tertentu.
- 2) Memberi kesempatan kepada peserta untuk merasakan atau menghayati situasi interaktif tertentu.
- 3) Melakukan asesmen terhadap tingkah laku peserta dalam situasi interaktif.
- 4) Memberi kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan ketrampilannya melakukan observasi.
- 5) Menumbuhkan kepercayaan peserta akan kemampuannya menghadapi situasi tertentu.
- 6) Menunjukkan tingkah laku mana yang efektif dan tidak efektif dalam situasi tertentu.

b. Materi yang dibahas memiliki ciri-ciri:

- 1) Lebih rumit dari yang tampak dari luar sehingga peserta perlu mencoba merasakan atau menghayatinya.
- 2) Sulit dipahami hanya lewat diskusi atau analisis.

c. Kelompok yang dilatih memiliki ciri-ciri:

- 1) Berasal dari latar belakang yang berlainan sehingga membutuhkan suatu pengalaman bersama sebagai dasar untuk diskusi.

- 2) Membutuhkan latihan nyata sesudah menerima materi berupa konsep yang cukup banyak.
- 3) Kurang memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi situasi sejenis.
- 4) Terlalu percaya diri sehingga perlu diberi bukti nyata bahwa mereka masih perlu belajar dan meningkatkan diri.

3. Langkah-Langkah Menyelenggarakan Permainan Peran

- a. Fasilitator menjelaskan apa itu permainan peran.
- b. Peserta mempersiapkan diri untuk bermain peran, bisa sendiri-sendiri atau dalam kelompok kecil.
- c. Peserta membawakan permainan peran, bisa dalam kelompok kecil atau dalam kelas besar.
- d. Permainan peran didiskusikan dan diberikan umpan balik seperlunya, bisa dalam kelompok kecil atau dalam kelas besar. Diskusi dapat dimulai dalam kelompok kecil dulu, lalu dilanjutkan dalam kelas besar.
- e. Dirumuskan *learning points* dari permainan peran yang bersangkutan, bisa oleh fasilitator atau lewat presentasi kelompok.

4. Beberapa Model Pembelajaran Lewat Permainan Peran

Yang dimaksud model pembelajaran di sini adalah pendekatan atau cara yang dipakai oleh fasilitator untuk membimbing atau membantu peserta menangkap *learning points* yang hendak disampaikan. Secara garis besar ada dua model:

- a. *Discovery model*. Peserta membawakan situasi menurut pemahaman-penafsiran masing-masing, lalu menganalisisnya serta menarik kesimpulan untuk menghadapi situasi serupa di masa mendatang.

- b. *Practice model*. Peserta diberi kiat untuk menghadapi situasi, lalu mempraktikkannya dan memperoleh umpan balik tentang apa yang telah mereka lakukan.

5. Beberapa Jenis Permainan Peran

- a. Kelompok kecil:
 - 1) Satu situasi untuk dibawakan satu kali.
 - 2) Satu situasi untuk dibawakan beberapa kali disertai rotasi atau pergantian pemeran.
 - 3) Beberapa situasi, masing-masing dibawakan sekali dengan disertai rotasi peran untuk masing-masing situasi (sering disebut *round robin*).
- b. *Fishbowl*:

Satu atau lebih kelompok kecil membawakan permainan peran di hadapan kelas besar. Bisa menggunakan situasi yang sama untuk dibawakan oleh seluruh kelompok, atau masing-masing kelompok membawakan situasi yang berlainan.

6. Jenis-Jenis Perubahan yang Bisa Dilakukan untuk Menciptakan Variasi

- a. Sumber situasinya:
 - 1) Ditetapkan sebelumnya secara tertulis dalam sejenis skenario.
 - 2) Situasi nyata peserta, disertai deskripsi lisan atau tertulis yang harus disiapkan oleh peserta sebelum atau selama program berlangsung (sering disebut *write-your-own-role-play*).
 - 3) Dipilih dari kehidupan nyata oleh kelompok.
- b. Waktu persiapan dan informasi tambahan tentang peran yang disediakan:
 - 1) Tanpa informasi tambahan, tanpa persiapan.
 - 2) Disediakan instruksi tertulis namun hanya tentang fakta-

fakta dasar, tidak disajikan sudut pandang apa pun; disediakan waktu singkat untuk persiapan.

- 3) Disediakan instruksi mendetail termasuk tujuan, sudut pandang, dan fakta-fakta tambahan; disediakan waktu khusus secukupnya untuk persiapan.

c. Alasan menghentikan permainan peran:

- 1) Memberikan kesempatan kepada peserta untuk meminta bantuan saat menemui kesulitan atau untuk memulai dari awal
- 2) Mempersilakan masuk pemain baru, bisa secara spontan atau memang sudah direncanakan
- 3) Memberikan analisis, bisa lisan atau tertulis
- 4) Meminta tanggapan atau umpan balik
- 5) Memberi kesempatan kepada pemain untuk berganti peran

d. Mekanisme pemberian umpan balik:

- 1) Tertulis, dengan skala penilaian.
- 2) Rekaman audio atau video (ditonton/didengarkan oleh yang bersangkutan bersama peserta lain atau hanya yang bersangkutan sendiri).
- 3) Diskusi kelas atau dalam kelompok-kelompok kecil, dipimpin oleh fasilitator (*structured discussion*).
- 4) Diskusi kelas atau dalam kelompok-kelompok kecil, diserahkan kepada peserta sendiri (*unstructured discussion*).
- 5) Presentasi oleh fasilitator.
- 6) Gabungan antara beberapa dari teknik-teknik di atas.

e. Sumber umpan balik:

- 1) Dari peserta yang ditugasi sebagai pengamat.
- 2) Pembawa permainan peran lain.
- 3) Seluruh kelas sebagai pengamat.

- 4) Fasilitator.
- 5) Peserta yang membawakan permainan peran (lewat *self-rating* atau melihat rekaman video).

7. Bahan-Bahan yang Lazim Diperlukan dalam Permainan Peran

- a. Petunjuk umum (pengantar, struktur atau pembagian peran, proses, pembagian waktu, dan sebagainya).
- b. Instruksi untuk masing-masing peran.
- c. Instruksi untuk peserta yang ditugasi sebagai pengamat, jika melibatkan peran pengamat, termasuk lembar-lembar observasi.
- d. Skala penilaian tertulis, jika diperlukan.
- e. Panduan tertulis untuk diskusi pascapermainan peran (*post-role-play-discussion*), jika perlu.

8. Proses Menyusun Latihan Permainan Peran

- a. Tentukan dulu:
 - 1) Model pembelajaran serta struktur (skenario) dari permainan perannya.
 - 2) Isu-isu apa yang akan diangkat lewat permainan peran.
 - 3) Jenis atau bentuk konflik atau berbagai pandangan yang akan dilibatkan.
 - 4) Situasi dan tokoh-tokoh seperti apa yang lazim terlibat jika isu-isu seperti yang akan digarap itu muncul.
 - 5) Sudut pandang seperti apa yang harus diambil oleh masing-masing tokoh (pastikan bahwa sudut pandang ini dipahami oleh masing-masing peserta yang akan memerankan tokoh yang bersangkutan).
 - 6) Jumlah waktu yang diperlukan untuk persiapan,

pelaksanaan permainan peran, dan *debriefing*-nya.

- 7) Umpan balik seperti apa yang akan diberikan dan bagaimana cara menyampaikannya.
 - 8) Bagaimana hasil-hasil akan didiskusikan dan dirumuskan.
- b. Tetapkan daftar final bahan-bahan yang diperlukan.
 - c. Lakukan penelitian atau wawancara secukupnya untuk mengumpulkan informasi latar belakang.
 - d. Buatlah draft tertulis dari semua materi atau bahan yang diperlukan.
 - e. Pastikan bahwa semua tokoh memiliki semua informasi seperti yang akan mereka peroleh dalam situasi nyata dan bahwa semua informasi itu tidak saling bertentangan.

9. Hal-Hal yang Bisa Membuat Latihan Permainan Peran Tidak Efektif

- a. Situasinya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) tidak dirumuskan secara jelas
 - 2) tidak mengandung konflik atau perbedaan-perbedaan (misal menyangkut loyalitas, prioritas, persepsi, latar belakang, suasana hati, atau kepribadian)
 - 3) tidak mengandung solusi yang berada dalam kewenangan/ kemampuan para pelaku permainan peran
 - 4) terlalu kompleks, akibatnya para pemain peran malah kehilangan arah
- b. Struktur atau skenario tidak jelas menyangkut proses, pembagian waktu, pergantian peran, atau hasil akhir yang mau dibidik.
- c. Peran-peran yang dipilih memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) Begitu kaku sehingga tidak membuka peluang bagi salah satu pihak untuk menang.

- 2) Begitu kaku sehingga para pembawa peran tidak memiliki kebebasan untuk memanfaatkan ketrampilan yang dimilikinya, akibatnya tidak memberi peluang bagi pembawa peran untuk menunjukkan tanggung jawab.
 - 3) Gagal menciptakan tekanan untuk mengatasi persoalan.
 - 4) Tidak jelas.
 - 5) Mengandung informasi yang membingungkan, tidak lengkap, saling bertentangan, atau terlampaui teknis.
- d. *Debriefing* atau diskusi pascakegiatan untuk menjelaskan hakikat dan tujuan sebenarnya dari kegiatan yang baru dilakukan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
- 1) Proses yang digunakan untuk mendiskusikan permainan peran yang baru dilakukan tidak jelas atau tidak menghargai kepekaan para peserta.
 - 2) Gagal memaksa peserta mengolah apa yang sudah mereka alami.
 - 3) Mengandung umpan balik yang tidak relevan bagi peserta.
 - 4) Mengandung umpan balik tentang hal-hal yang sukar diperagakan atau sukar diamati selama permainan peran berlangsung.

E. Diskusi Kelompok

1. Arti dan Tujuan

Dalam diskusi kelompok peserta diberi kesempatan untuk secara bebas bertukar gagasan atau pendapat, bisa dalam kelas besar atau dalam subkelompok. Aturan main dalam berdiskusi kelompok disampaikan kepada peserta. Fasilitator bertanggung

jawab membuat hidup diskusi yang berlangsung lewat pertanyaan-pertanyaan, menyatukan berbagai gagasan dan pendapat yang muncul, dan akhirnya membantu membuat kesimpulan.

Diskusi kelompok bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta untuk saling mengungkapkan dan saling bertukar gagasan tentang pokok persoalan yang sedang dibahas. Metode ini bisa dipakai sebagai “pemanasan” sebelum memulai aktivitas tertentu, sebagai penutup kegiatan, atau sebagai kegiatan mandiri.

2. Kapan Diskusi Kelompok Efektif Digunakan

Diskusi kelompok akan efektif digunakan jika satu atau lebih hal berikut ini terpenuhi:

- a. Tujuannya adalah:
 - 1) Mengumpulkan beraneka ragam pendapat.
 - 2) Memunculkan gagasan baru atau tambahan.
 - 3) Memetik pelajaran dari beraneka ragam pengalaman.
 - 4) Mendorong interaksi dalam kelompok.
 - 5) Menolong kelompok menerapkan konsep-konsep tertentu dalam pelaksanaan tugas pokok mereka (sebagai karyawan, mahasiswa, dsb.).
 - 6) Menciptakan sinergi.
 - 7) Membangun rasa kebanggaan kelompok.
 - 8) Membantu kelompok memecahkan masalah.
 - 9) Membantu kelompok merumuskan rencana tindakan.
 - 10) Menguji apakah kelompok memahami dan menaruh minat pada topik yang didiskusikan.
- b. Materi diskusinya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) Sedang menjadi pembicaraan hangat.
 - 2) Jarang dibahas.
 - 3) Peserta memiliki banyak fakta atau pendapat untuk dibagikan.

- 4) Terkait dengan pengalaman atau kehidupan sehari-hari peserta.
 - 5) Disalahpahami atau yang bisa menimbulkan salah paham.
- c. Kelompoknya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
- 1) Terdiri dari orang-orang yang merasa diri paling tahu.
 - 2) Lebih paham tentang topik yang dibahas dibandingkan fasilitator.
 - 3) Butuh dibantu merefleksikan pendapat.
 - 4) Butuh kesempatan untuk mengungkapkan pendapat.
 - 5) Kurang kompak dan perlu dibantu menyadari aneka perbedaan di antara para anggotanya.

3. Langkah-Langkah Menyelenggarakan Diskusi Kelompok

- a. Fasilitator memberikan pengantar dengan menjelaskan materi dan tujuan diskusi.
- b. Fasilitator memimpin kelompok mendiskusikan topik; memanfaatkan ketrampilan memimpin diskusi kelompok yang dimilikinya, fasilitator perlu berusaha mendorong sebanyak mungkin peserta terlibat aktif dalam diskusi.
- c. Fasilitator bisa menggunakan *flipcharts* atau papan tulis untuk membuat catatan-catatan tentang jalannya diskusi.
- d. Fasilitator membuat ringkasan tentang hasil diskusi, mengingatkan peserta tentang butir-butir gagasan penting yang muncul, dan membuat kesimpulan.

4. Beberapa Variasi dalam Diskusi Kelompok

- a. Diskusi bisa dilangsungkan tanpa pemimpin atau dipimpin oleh salah seorang peserta, bukan oleh fasilitator.
- b. Catatan-catatan tentang hasil diskusi bisa dituliskan di *flipcharts* atau direkam oleh salah seorang peserta yang ditugasi sebagai sekretaris atau penulis.

- c. Peserta bisa ikut ambil bagian dalam diskusi tanpa atau dengan persiapan sebelumnya. Jika diberi kesempatan mempersiapkan diri, diskusi bisa dimulai dengan mempersilakan masing-masing peserta atau juru bicara masing-masing kelompok kecil mengungkapkan pendapat atau temuannya tentang topik diskusi.
- d. Pemimpin diskusi bisa memulai dengan memberikan kerangka diskusi.
- e. Diskusi bisa diarahkan untuk sekadar mendiskusikan topik, atau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti menyusun rencana, proses, saran, dan sebagainya.

5. Proses Mempersiapkan Sebuah Diskusi Kelompok

- a. Pertama-tama perlu terlebih dulu diputuskan:
 - 1) Materi atau persoalan yang akan didiskusikan.
 - 2) Hasil akhir dari diskusi.
 - 3) Cara memulai diskusi.
 - 4) Tugas persiapan, jika perlu, yaitu apa yang bisa diminta dilakukan oleh peserta sebagai persiapan untuk diskusi.
 - 5) Pertanyaan atau topik tambahan untuk melancarkan dan memandu arah diskusi
- b. Siapkan bahan-bahan sebagai tugas persiapan, jika perlu.

6. Hal-Hal yang Bisa Membuat Diskusi Kelompok Tidak Efektif

- a. Pemimpin kelompok menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) Gagal menjelaskan tujuan atau bahan diskusi.
 - 2) Tidak trampil memimpin diskusi, dalam bentuk:
 - a) Terlalu banyak atau kurang mengontrol.
 - b) Membiarkan satu atau lebih anggota kelompok mendominasi diskusi.

- c) Mengejek atau memermalukan peserta.
 - d) Gagal mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang baik
- b. Diskusinya:
- 1) Melebar, tidak fokus pada topik.
 - 2) Berlangsung dalam waktu terlalu lama.
 - 3) Tentang materi yang tidak relevan atau tidak menarik bagi peserta
- c. Peserta:
- 1) Merasa tidak bebas mengungkapkan pendapat (bisa karena alasan politis, materi yang dibahas merupakan sesuatu yang peka, takut dicemoohkan, kurang memahami tujuan diskusi, kurang memiliki informasi latar belakang dan pengalaman tentang materi diskusi).
 - 2) Memandang bahwa kegiatan diskusi itu hanya formalitas dan merasa bahwa pemimpin diskusi kurang menghargai pendapat mereka.

F. Latihan Individual

1. Arti dan Tujuan

Dalam latihan individual setiap peserta diminta bekerja sendiri-sendiri, lazimnya berupa tugas mentransfer atau menerapkan isi atau hasil pelajaran dari program kegiatan yang baru diikutinya ke dalam situasi kehidupan masing-masing.

Tujuan latihan individual adalah memberi kesempatan kepada peserta untuk menerapkan hasil-hasil pelajaran (*learning points*) yang diperoleh dari program pendidikan psikologis yang baru dijalani ke dalam situasi kehidupan masing-masing untuk menguji pemahamannya atau memeriksa sejauh mana hasil pembelajaran itu bisa diterapkan dalam situasi kehidupannya.

2. Kapan Latihan Individual Efektif Digunakan

Latihan individual akan efektif digunakan bila satu atau lebih hal berikut ini terpenuhi:

- a. Tujuannya adalah:
 - 1) Membantu peserta menyadari sejauh mana hasil-hasil pelajaran dari program pelatihan relevan dengan situasi kehidupan nyata mereka.
 - 2) Membantu peserta mempersiapkan diri untuk menerapkan hasil pelajaran yang diperoleh dalam program pelatihan ke dalam situasi kehidupan nyata mereka.
 - 3) Menguji pemahaman peserta tentang isi program pelatihan.
 - 4) Membantu peserta merencanakan tindakan yang akan diterapkan dalam situasi kehidupan nyata mereka.
 - 5) Membantu peserta membangun niat untuk mengubah kebiasaan atau cara kerja dalam kehidupan nyata mereka.
 - 6) Membantu peserta menemukan hal-hal yang masih belum dipahami atau jenis-jenis ketrampilan yang belum dikuasai terkait dengan program pelatihan
- b. Materi pelatihannya memiliki ciri-ciri:
 - 1) Memungkinkan peserta melakukan introspeksi.
 - 2) Menyangkut hal yang bersifat pribadi bagi masing-masing peserta (misal, situasi kehidupan nyata, masalah pribadi, dsb.).
 - 3) Menyangkut sesuatu yang dipandang menakutkan, konfidensial, atau sensitif.
- c. Kelompoknya memiliki ciri-ciri:
 - 1) Terdiri atas orang-orang dengan latar belakang yang sangat berlainan sehingga situasi kehidupan nyata mereka juga sangat berbeda-beda.

- 2) Butuh waktu untuk berpikir.
- 3) Butuh pergantian suasana dari kegiatan dan diskusi kelompok.
- 4) Butuh dibantu meninjau kembali situasi kehidupan nyata yang selama ini mereka jalani (lazimnya diberikan menjelang kegiatan berakhir).

3. Langkah-Langkah Menyelenggarakan Latihan Individual

- a. Fasilitator memberikan pengantar dan menekankan tanggung jawab masing-masing peserta dalam melaksanakan tugas.
- b. Peserta diminta bekerja secara sendiri-sendiri, sementara itu fasilitator menjaga agar suasana kondusif untuk bekerja dan siap untuk memberikan bantuan jika dibutuhkan.
- c. Jika perlu, peserta diminta membagikan kesimpulan atau hasil kerja masing-masing dengan peserta lain, bisa dalam kelompok kecil atau dalam pertemuan kelas besar (langkah ini sering disebut *reality-test*).
- d. Fasilitator menanggapi pertanyaan-pertanyaan dari peserta, jika ada, dan memberikan ringkasan tentang cara memanfaatkan hasil-hasil pendidikan psikologis dalam situasi kehidupan nyata.

4. Variasi dalam Latihan Individual

- a. Peserta diminta membagikan hasil pekerjaan atau tanggapan pribadi mereka sesudah selesai mengerjakan tugas. Hal ini perlu disampaikan dengan jelas sebelum peserta mulai mengerjakan tugasnya.
- b. Peserta diminta membawa informasi atau dokumen tertentu dari situasi kehidupan nyata masing-masing. Hal ini perlu disampaikan sejak awal sebelum peserta tiba di tempat pelatihan.

5. Proses Menyusun Latihan Individual

- a. Terlebih dulu perlu dipustuskan:
 - 1) Jenis tugas yang harus dilakukan oleh peserta.
 - 2) Apa manfaat hasil pengerjaan tugas bagi peserta dan cara menggunakan hasil itu.
 - 3) Proses atau pedoman tertulis yang bisa membantu peserta melaksanakan tugas (misal, daftar pertanyaan, lembar-lembar isian, langkah-langkah yang harus diikuti, dsb.).
 - 4) Perlu-tidaknya peserta diminta membagikan bagian tertentu dari hasil kegiatannya kepada peserta lain sesudah seluruh rangkaian kegiatan selesai.
 - 5) Perlu-tidaknya disediakan bahan-bahan tertulis tertentu (misal, instruksi, pertanyaan-pertanyaan, dsb.).
- b. Susunlah draf dari semua bahan yang diperlukan.

6. Hal-Hal yang Bisa Menyebabkan Latihan Individual Tidak Efektif

- a. Tugasnya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) Kabur dan tidak tersedia pedoman apa pun.
 - 2) Tidak disampaikan dengan jelas.
 - 3) Tidak relevan bagi peserta, atau relevansinya bagi peserta tidak dijelaskan pada awal kegiatan.
 - 4) Tidak memberikan manfaat yang jelas bagi peserta.
 - 5) Terlalu sukar diselesaikan dalam waktu yang tersedia.
- b. Suasana kurang tenang dan kurang kondusif untuk mengerjakan tugas dengan baik.
- c. Kegiatan lanjutannya memiliki ciri-ciri:
 - 1) Berupa *sharing* yang membuat peserta merasa kurang nyaman sebab menyangkut hal-hal yang bersifat konfidensial, berhubungan dengan soal politik, atau faktor lain.

- 2) Berupa men-*sharing*-kan hasil pengerjaan tugas, namun peserta tidak siap sebab hal itu tidak dikomunikasikan sebelumnya.

G. Presentasi/Lekturet

1. Arti dan Tujuan

Presentasi atau lekturet adalah bentuk komunikasi atau penyampaian terstruktur atau yang disiapkan dan bersifat satu arah dari pihak penyaji atau penceramah kepada khalayak peserta. Khalayak memang bisa mengajukan pertanyaan, namun partisipasi interaktif dari pihak khalayak pada dasarnya dibatasi. Seringkali, alat-alat bantu visual digunakan untuk mendukung presentasi.

Presentasi atau lekturet bertujuan menyampaikan informasi (lazimnya berupa pengetahuan, pandangan, atau pendekatan baru yang penting) kepada peserta dalam situasi di mana interaksi atau diskusi dipandang kurang sesuai.

2. Kapan Presentasi/Lekturet Paling Efektif Digunakan

Presentasi atau lekturet paling efektif diterapkan jika satu atau lebih hal berikut ini terpenuhi:

a. Tujuannya adalah:

- 1) Meneguhkan kredibilitas pembicara.
- 2) Mengomunikasikan keahlian pembicara.
- 3) Menyampaikan informasi secara cepat.
- 4) Menyampaikan informasi dalam jumlah dan kualitas yang sama kepada kelompok khalayak.
- 5) Mempertahankan kendali terhadap kelompok.
- 6) Menegaskan standar program pelatihan.
- 7) Menegaskan hakikat latihan secara jelas.

- 8) Memberikan contoh tentang bentuk presentasi atau lekturet yang baik.
 - 9) Memperkenalkan suatu bidang pengetahuan/ketrampilan baru.
- b. Materinya memiliki ciri-ciri:
- 1) Konseptual.
 - 2) Faktual.
 - 3) Historis.
 - 4) Teoretis.
 - 5) Baru bagi khalayak
- c. Kelompoknya memiliki ciri-ciri:
- 1) Belum memiliki pengetahuan cukup atau belum memiliki pendapat tentang materi yang dibahas.
 - 2) Berjumlah besar.
 - 3) Dipandang mampu menangkap informasi yang diberikan.
 - 4) Menyadari bahwa pengetahuan/keahlian yang disampaikan pembicara merupakan sesuatu yang penting.

3. Proses Menyusun Sebuah Presentasi/Lekturet

- a. Terlebih dulu perlu diputuskan:
- 1) Apa yang harus diketahui atau dilakukan peserta pada akhir presentasi/lekturet (misal, menjadi sadar tentang sebuah konsep baru, memiliki latar belakang yang cukup sebagai bekal melakukan latihan selanjutnya, termotivasi untuk mempelajari materi selanjutnya).
 - 2) Pengetahuan dan perasaan yang sudah dimiliki oleh peserta tentang topik yang akan dibahas.
 - 3) Berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyampaikan informasi secara tuntas (makin pendek makin baik).

- 4) Batasilah menyampaikan paling banyak tiga atau empat gagasan utama, tak peduli berapa lama waktu yang tersedia.
 - 5) Materi pendukung yang diperlukan untuk menyampaikan masing-masing gagasan pokok secara efektif.
 - 6) Apakah diperlukan alat-alat bantu visual untuk memperjelas uraian lisan.
 - 7) Cara menyampaikan presentasi/lekturet agar membangkitkan minat pendengar.
 - 8) Cara mengakhirinya, dengan membuat ringkasan tentang isi dan menekankan pentingnya materi yang baru disampaikan.
 - 9) Penyediaan kesempatan tanya jawab dengan peserta untuk meningkatkan proses belajar mereka.
- b. Tulislah draf naskah secara lengkap atau garis besarnya.
 - c. Cobakan presentasi/lekturet pada seseorang untuk melihat relevansi dan memeriksa kalau-kalau ada bagian yang kurang perlu.
 - d. Revisilah dan tetapkan bentuk final bahan presentasi/lekturet Anda.

4. Hal-Hal yang Lazim Membuat Presentasi/Lekturet Tidak Efektif

- a. Presentasi/lekturet itu:
 - 1) Dipaksakan untuk tetap diterapkan padahal yang lebih diperlukan adalah metode pembelajaran yang bersifat interaktif.
 - 2) Terlalu panjang (dalam sebuah program psikoedukasi, buatlah presentasi/lekturet itu sesingkat mungkin, hanya diterapkan jika dipandang tidak ada metode lain yang lebih sesuai).

- 3) Bagian tanya-jawab hanya digunakan sebagai pemanis, bukan sungguh-sungguh ditujukan untuk memberikan kesempatan kepada peserta untuk urun pendapat-gagasan.
- b. Penyaji/penceramah:
- 1) Menyampaikan informasi yang tidak relevan atau tidak bermanfaat bagi peserta.
 - 2) Menggunakan alat-alat bantu visual secara berlebihan, sampai timbul kesan bahwa penceramah sekadar membaca alat-alat bantu yang sudah disiapkan.
 - 3) Tidak menjelaskan cara peserta bisa menggunakan informasi yang diberikan atau tidak menjelaskan mengapa presentasi itu perlu diberikan.
 - 4) Tidak mengaitkan presentasi dengan aktivitas atau materi lain dari program psikoedukasi yang sedang dilangsungkan.

H. *Modelling* Perilaku

1. Arti dan Tujuan

Dalam *modelling* perilaku peserta diberi contoh cara bertingkah laku dalam menghadapi interaksi tertentu langkah demi langkah. Contoh langkah-langkah tersebut biasanya didemonstrasikan dengan menggunakan rekaman video. Kemudian peserta diminta berlatih menerapkan langkah-langkah yang diajarkan. Sesudah itu sebagai umpan balik kepada peserta ditunjukkan dalam hal apa saja mereka sudah berhasil menerapkan contoh langkah-langkah secara efektif, dan dalam hal lain apa saja mereka masih perlu meningkatkan diri.

Modeling perilaku bertujuan mengajarkan kepada peserta cara spesifik tertentu dalam menghadapi sebuah situasi interaksi serta memberikan kesempatan untuk melatih bentuk-bentuk tingkah

laku baru, sehingga mereka percaya diri mampu menghadapi sebuah situasi.

2. Syarat Keberhasilan

Teknik ini efektif digunakan bila satu atau lebih hal berikut ini terpenuhi:

- a. Tujuannya adalah:
 - 1) Mengembangkan ketrampilan, bukan pemahaman intelektual.
 - 2) Menunjukkan rangkaian langkah spesifik tertentu agar dicontoh oleh peserta.
 - 3) Menolong peserta mengikuti pola tertentu, atau membatasi kemungkinan cara dalam menghadapi sebuah situasi.
- b. Materi yang diajarkan memiliki ciri-ciri:
 - 1) Menuntut serangkaian aktivitas langkah demi langkah.
 - 2) Bisa disederhanakan menjadi serangkaian langkah.
 - 3) Secara konseptual sederhana, namun cukup sulit dilaksanakan.
 - 4) Melibatkan interaksi dengan orang lain.
- c. Kelompok yang dibimbing memiliki ciri-ciri:
 - 1) Terlalu sibuk untuk bisa menganalisis dan melatih sendiri setiap situasi yang dipelajari.
 - 2) Merasa sudah menguasai ketrampilan yang akan diajarkan, padahal masih perlu banyak belajar.
 - 3) Cenderung meremehkan ketrampilan yang akan diajarkan.
 - 4) Kurang percaya diri dan membutuhkan bimbingan dan umpan balik

3. Langkah-Langkah Menyelenggarakan *Modelling* Perilaku

- a. Fasilitator memberikan contoh langkah-langkah yang sedang diajarkan.

- b. Fasilitator memberikan demonstrasi tentang penerapan langkah-langkah yang sedang diajarkan dalam situasi khusus tertentu, biasanya lewat rekaman video.
- c. Peserta diminta menganalisis cara menerapkan contoh langkah-langkah.
- d. Peserta belajar mempraktikkan contoh langkah-langkah.
- e. Kepada setiap peserta diberikan umpan balik tentang cara masing-masing menerapkan langkah-langkah yang sedang dipelajari: mana yang sudah baik, mana yang masih kurang.

4. Variasi dalam *Modelling* Perilaku

Dalam *modelling* perilaku, variasi bisa dilakukan terhadap unsur-unsur berikut:

- a. Jumlah kesempatan berpraktik.
- b. Taraf kesulitan kesempatan praktik yang diberikan (bisa diatur mulai dari mudah sampai ke sukar secara bertahap).
- c. Bentuk situasi praktiknya (bisa menggunakan situasi baku, situasi dari lingkungan kerja peserta, atau kombinasi antara keduanya).
- d. Cara memberikan umpan balik sesudah praktik (misal, bisa dari fasilitator atau dari sesama peserta, bisa secara lisan atau tertulis).
- e. Penggunaan rencana tindakan atau sejenis kontrak untuk menerapkan hasil latihan dalam lingkungan kerja.
- f. Penggunaan model hidup dalam demonstrasi, bukan rekaman video.
- g. Penggunaan materi dan *setting* khusus atau yang bersifat umum.

5. Proses Menyusun *Modelling* Perilaku

- a. Terlebih dulu perlu diputuskan:
 - 1) Langkah-langkah esensial dari interaksi yang akan diajarkan.
 - 2) Perlu tidaknya diperkenalkan langkah-langkah yang bersifat pilihan.
 - 3) Bagaimana langkah-langkah akan dirumuskan.
- b. Perlu diuji terlebih dulu:
 - 1) Langkah-langkah yang berhasil ditulis, apakah sudah cukup jelas.
 - 2) Kemungkinan penerapan langkah-langkah yang akan diajarkan pada sejumlah situasi khusus, untuk mencoba melihat apakah langkah-langkah itu bisa diterapkan secara cukup luas.
- c. Perlu diputuskan apakah demonstrasi videonya akan menggunakan peran pengganti dalam situasi umum atau menggunakan contoh orang dalam situasi nyata.
- d. Perlu diputuskan, apakah perlu dilakukan wawancara untuk mengumpulkan informasi dalam pembuatan demonstrasi videonya.
- e. Perlu terlebih dulu ditulis naskah untuk demonstrasi videonya dan diskusikan dengan kolega untuk menghilangkan unsur atau menghindarkan munculnya interpretasi tidak seperti yang dimaksudkan.
- f. Perlu juga diputuskan terlebih dulu:
 - 1) Bentuk latihan, umpan balik, dan perencanaan tindakan yang akan digunakan.
 - 2) Perlengkapan dan pembagian waktunya.
- g. Putuskan daftar bahan-bahan final yang diperlukan.

- h. Siapkan aneka petunjuk, blangko umpan balik, atau bahan lain yang diperlukan, selain naskah demonstrasinya.
- i. Buatlah demonstrasi rekaman videonya.

6. Hal-Hal yang Lazim Membuat Modelling Perilaku Tidak Efektif

- a. Demonstrasi videonya memiliki ciri-ciri:
 - 1) Tidak jelas, membingungkan, atau gagal merepresentasikan bentuk perilaku yang dimaksudkan.
 - 2) Menggunakan aktor-aktris dan kualitas produksi yang kurang bagus.
 - 3) Terlampau realistik sehingga malah mengganggu perhatian peserta.
 - 4) Cenderung bersifat negatif, bukan positif.
 - 5) Menggunakan situasi atau tokoh yang mustahil.
- b. Langkah-langkah yang dimaksudkan untuk dicontoh memiliki ciri-ciri:
 - 1) Tidak jelas, atau tidak berorientasi pada perilaku.
 - 2) Terlalu banyak sehingga sulit diingat oleh peserta.
 - 3) Mengandung terlalu banyak langkah yang bersifat pilihan
- c. Interaksi yang dipilih tidak relevan dengan kehidupan nyata peserta, sehingga gagal menumbuhkan motivasi mereka untuk mencurahkan perhatian secara penuh.
- d. Interaksi yang dipilih terlampau kompleks dan bervariasi sehingga tidak cocok digunakan sebagai materi modelling perilaku.
- e. Peserta gagal memperoleh umpan balik tentang kemajuan belajar mereka karena:
 - 1) Peserta belum dilatih tentang cara memberikan umpan balik yang positif.

- 2) Umpan balik yang diberikan terlampaui kabur, atau bahkan tidak ada.
- 3) Latihan pertama atau bahkan satu-satunya latihan yang diberikan terlampaui sulit untuk diterapkan.

Catatan: Model negatif jarang digunakan dalam *modelling* perilaku.

I. Pedoman Menyusun Petunjuk Latihan

Dalam setiap penyelenggaraan kegiatan yang bersifat latihan, lazimnya perlu disiapkan petunjuk untuk membantu peserta memahami kegiatan yang akan mereka jalani. Petunjuk yang dimaksud sebaiknya disiapkan secara tertulis. Penyampaiannya selain secara tertulis dalam bentuk teks atau *hand-out* juga perlu disertai dengan penjelasan lisan. Lazimnya penyampaian petunjuk tersebut dilaksanakan dengan cara fasilitator membacakannya sambil memberikan keterangan-keterangan lisan seperlunya, sementara peserta mendengarkan sambil menyimak dari teks yang dibagikan.

Yang dimaksud petunjuk latihan adalah semua bentuk uraian yang dimaksudkan untuk menjelaskan konsep, langkah, atau cara bertindak tertentu yang diperlukan pada penyelenggaraan latihan tertentu dalam rangka psikoedukasi.

Secara lebih khusus, petunjuk latihan tertulis perlu diberikan untuk berbagai tujuan sebagai berikut:

1. Menyampaikan kepada peserta informasi yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam sebuah aktivitas.
2. Agar dipakai oleh peserta sebagai acuan selama mengikuti aktivitas.
3. Mengarahkan sebuah latihan ke arah sebagaimana dimaksud dalam rancangan programnya.

4. Menjaga konsistensi proses latihan dan hasil-hasilnya.

Secara lebih rinci, penyampaian petunjuk latihan sebaiknya mengikuti rambu-rambu sebagai berikut:

1. Jelaskan tentang latihan yang akan diikuti, dengan menerangkan alasan mereka berperan serta dan manfaatnya bagi mereka.
2. Jelaskan secara garis besar tentang seluk-beluk latihan ini.
3. Arahkan peserta agar membaca petunjuk latihan ini.
4. Jelaskan proses latihannya langkah demi langkah, jika perlu gunakan peraga.
5. Jelaskan tentang jadwal atau pembagian waktu.
6. Coba dicek pemahaman peserta.
7. Lakukan pembagian tugas, peran, atau tempat untuk mengerjakan tugas-tugas. Perjelas dengan alat bantu dan coba dicek pemahaman peserta.
8. Berikan contoh-contoh tentang jalannya latihan. Ajukan pertanyaan untuk mengecek pemahaman peserta.

Hal-hal berikut ini bisa membuat sebuah petunjuk latihan tidak efektif, maka perlu diwaspadai:

1. Tidak dijelaskan gambaran umum tentang latihan yang akan diberikan sehingga peserta tidak menangkap hubungan antartugas-tugas yang dikerjakan.
2. Tidak dijelaskan manfaat dari latihan sehingga peserta tidak termotivasi untuk berperan serta.
3. Tidak diberikan informasi secara memadai, peserta dianggap sudah tahu.
4. Tidak disediakan petunjuk tertulis yang sesungguhnya diperlukan.

5. Tugas-tugas dan bagian-bagian dari latihan kurang dibedakan secara jelas.
6. Bahasa dan atau format yang dipakai dalam menyusun petunjuk tertulis tidak jelas.
7. Tidak disampaikan peringatan tentang hal-hal yang perlu diperhatikan (seperti menjelang waktu pengerjaan tugas habis, pentingnya peran juru bicara kelompok, kesalahan-kesalahan yang lazim terjadi, dan sebagainya).

BAB VII

MENYUSUN PROGRAM PSIKOEDUKASI

SESUDAH memahami sejarah, kedudukan, dan model atau pendekatan kerja, dan beberapa metode khas dari psikoedukasi dalam rangka membantu masyarakat mencapai kesehatan mental dan perkembangan pribadi secara optimal, kini marilah kita lihat bagaimana secara kongkrit seorang konselor-psikolog mengembangkan program psikoedukasi untuk kelompok klien tertentu.

Secara garis besar, pengembangan program psikoedukasi akan mencakup tiga langkah utama sebagai berikut (bandingkan Abella, 1986): (a) melakukan asesmen kebutuhan dari kelompok klien yang akan dilayani; (b) menyusun program besar atau *grand design* atau rencana induk; dan (c) mengembangkan program kecil atau modul yang difokuskan pada pengembangan satu jenis ketrampilan hidup tertentu. Marilah kita bahas masing-masing langkah tersebut satu demi satu.

A. Melakukan Asesmen Kebutuhan

Langkah pertama dalam menyusun program psikoedukasi yang berhasil adalah melakukan *needs assessment* atau asesmen kebutuhan dari kelompok klien yang hendak dilayani, entah dalam lingkungan pendidikan sekolah, industri, atau komunitas. Yang

dimaksud asesmen kebutuhan adalah (Abella, 1986): “finding out about the people to be trained and the type of training they need” (h. 3). Artinya, mencari tahu tentang keadaan kelompok klien yang akan dilayani atau diberi psikoedukasi, serta jenis psikoedukasi atau pelatihan yang mereka butuhkan.

Kedalaman analisis kebutuhan semacam ini perlu disesuaikan dengan keperluan. Analisis kebutuhan yang paling dalam dan khususnya di lingkungan industri, dilakukan pada tiga atau empat tingkatan (Landy, 1989). Pertama, mulai dari tingkat organisasi (*organizational analysis*) berupa pemeriksaan yang mendalam terhadap tujuan organisasi, aneka sumber daya yang dimiliki, serta iklim atau suasana lingkungan yang melingkupi kiprah organisasi dan para pegawai di dalamnya.

Kedua, analisis dilanjutkan pada tingkat jabatan tertentu (*task* atau *job analysis*) yang akan dijadikan sasaran psikoedukasi. Pemeriksaan difokuskan pada standar kinerja yang perlu dipenuhi dan sejauh mana para pegawai dalam jabatan yang bersangkutan sudah memiliki *hard* maupun *soft skills* yang diperlukan untuk memenuhinya.

Ketiga, analisis pada tingkat pribadi (*person analysis*), yaitu pemeriksaan terhadap masing-masing pribadi atau kelompok pegawai untuk menetapkan siapa yang perlu mendapatkan psikoedukasi. Analisis pada tingkat pribadi ini bahkan bisa diperdalam lagi dengan analisis pada tingkat keempat, dengan memfokuskan pemeriksaan pada kebutuhan khusus aneka kelompok pegawai (*demographic analysis*), seperti pegawai perempuan, pegawai migran atau musiman, dan sebagainya.

Atau, seluruh rangkaian analisis kebutuhan di atas bisa dilaksanakan secara agak sederhana dengan mengintegrasikan berbagai tingkat analisis tersebut secara garis besar. Apa pun pendekatan yang dipakai, hasil asesmen kebutuhan semacam itu

sangat penting untuk menentukan tujuan, isi, dan format program psikoedukasi yang akan kita susun atau kembangkan.

Dengan mengikuti pendekatan yang sederhana, secara garis besar asesmen kebutuhan harus mampu menjawab pertanyaan tentang siapakah kelompok klien yang hendak dilayani, meliputi paling tidak deskripsi tentang hal-hal berikut ini (bandingkan Abella, 1986):

1. Ciri-ciri Demografik Klien

Aspek atau bagian ini meliputi yang terpenting: jenis kelamin, usia, status perkawinan, latar belakang agama atau kepercayaan, pekerjaan, latar belakang pendidikan, latar belakang tempat tinggal, latar belakang sosial ekonomi, dan hal-hal lain yang dipandang relevan untuk semakin mengenal dan memahami siapa kelompok subjek yang kita layani.

2. Ciri-ciri Psikologis Klien

Seperti sudah disinggung, informasi ini secara khusus akan sangat bermanfaat sebagai dasar dalam menentukan tujuan, isi, dan format program psikoedukasi yang akan disusun. Ada beberapa cara untuk mendeskripsikan ciri-ciri psikologis kelompok klien: (1) berdasarkan tugas-tugas perkembangannya, mengikuti teori tentang tugas perkembangan yang dikemukakan oleh Havighurst; (2) berdasarkan teori perkembangan menyangkut aspek kepribadian tertentu sebagaimana dikemukakan oleh tokoh tertentu, misalnya: (a) teori perkembangan kognisi atau intelek seperti dikemukakan oleh Jean Piaget; (b) teori perkembangan psikososial seperti dikemukakan oleh Erik Erikson; (c) teori perkembangan moral seperti dikemukakan oleh Lawrence Kohlberg; dan (d) teori perkembangan kepercayaan seperti dikemukakan oleh James Fowler; serta (3) berdasarkan hasil asesmen terhadap berbagai masalah atau kebutuhan yang menonjol pada berbagai tahap perkembangan tertentu.

Ada beberapa instrumen yang lazim dipakai untuk melakukan asesmen masalah atau kebutuhan khususnya bagi kelompok remaja, misalnya (a) *Mooney Problem Checklist*, berasal dari Amerika Serikat, sudah diadaptasikan ke dalam bahasa Indonesia; (b) Survei Kebutuhan Siswa, yang dikembangkan oleh Sinurat, Supratiknya, & Retno Priyani (1988). Kemungkinan lain adalah menyusun sendiri instrumen asesmen masalah dan kebutuhan sesuai kondisi nyata kelompok klien yang akan dilayani. Hasilnya adalah daftar atau gambaran tentang masalah atau kebutuhan sebagai *life skills deficit* yang dialami oleh kelompok klien, yang selanjutnya perlu dijadikan dasar dalam mengembangkan program intervensi berupa pendidikan psikologis bagi kelompok klien yang bersangkutan untuk mengatasi *life skills deficit* mereka.

Program intervensi ini perlu diwujudkan dalam sebuah program besar (*grand design*) atau rencana induk, untuk selanjutnya dikembangkan berbagai program kecil atau modul psikoedukasi yang berfokus pada satu atau segugusan *life skills deficit* tertentu yang diturunkan dari program besar dan siap dilaksanakan.

B. Menyusun Program Besar Atau *Grand Design* Atau Rencana Induk

Sesudah mengetahui masalah-masalah atau kebutuhan-kebutuhan mendesak atau *life skills deficit* secara umum yang dialami oleh kelompok klien yang akan dilayani, langkah berikut adalah menyusun program besar psikoedukasi untuk membantu klien menguasai berbagai *life skills* yang diperlukannya itu.

Yang dimaksud program besar adalah program psikoedukasi berjangka waktu panjang mencakup keseluruhan satuan waktu yang membentuk satu tahap kehidupan seseorang dalam bidang tertentu, serta meliputi berbagai masalah-kebutuhan yang

mungkin dihadapinya karena merupakan bagian tak terpisahkan dari tugas perkembangannya pada tahap kehidupan tersebut. Dengan kata lain, program besar merupakan sejenis kurikulum psikoedukasi bagi kelompok klien tertentu menyangkut bidang masalah-kebutuhan tertentu. Sebagai contoh, bagi kelompok klien siswa-siswi Sekolah Dasar, program besar yang dimaksud harus mencakup rencana kegiatan selama enam tahun mulai dari kelas I sampai dengan kelas VI, serta meliputi tiga bidang masalah-kebutuhan yang merupakan tugas perkembangan mereka, yaitu bidang pribadi-sosial, akademik, dan karir.

Bagi kelompok pegawai di sebuah perusahaan, program besar yang dimaksud harus mencakup rencana kegiatan pendampingan sepanjang perjalanan karir pegawai mulai dari tahap penyesuaian diri sebagai pegawai baru, tahap pengembangan diri sebagai pegawai tetap dengan masa kerja tertentu, tahap mempersiapkan diri untuk menduduki jabatan kepemimpinan, dan tahap mempersiapkan diri untuk memasuki masa pensiun, serta meliputi berbagai masalah-kebutuhan terkait dengan kedudukannya sebagai pribadi sekaligus pegawai dalam sebuah organisasi. Berbagai masalah-kebutuhan itu bisa digolongkan mengikuti kategorisasi tertentu seperti yang digunakan di lingkungan pendidikan sekolah, atau modifikasinya menjadi misalnya: (1) pribadi; (2) sosial; dan (3) karir.

Bagi kelompok klien di lingkungan komunitas, misalnya kelompok lanjut usia penghuni sebuah panti wreda yang berusia antara 70-80 tahun, program besar yang dimaksud harus mencakup rencana kegiatan pendampingan sepanjang perjalanan para penghuni melewati masa lanjut usia di panti wreda. Program itu dimulai dari tahap menyesuaikan diri sebagai penghuni baru, tahap menyesuaikan diri lebih lanjut dengan berbagai masalah-kebutuhan sesudah menjalani kehidupan di panti wreda selama kurun waktu tertentu, dan tahap mempersiapkan diri untuk menghadapi saat-saat terakhir menghadapi maut.

Dengan kata lain, pengembangan program besar bagi kelompok klien tertentu harus didasarkan pada pengenalan yang mendalam tentang tugas perkembangan pokok beserta aneka kebutuhan dan problem kelompok yang bersangkutan dalam suatu rentang masa kehidupan tertentu. Pengenalan ini perlu didasarkan pada gabungan antara teori yang relevan dan hasil asesmen kebutuhan yang dilakukan secara menyeluruh dan cermat.

Selanjutnya, program besar psikoedukasi bagi kelompok klien mencakup keseluruhan satuan waktu yang membentuk satu tahap kehidupannya itu harus meliputi paling tidak lima komponen sebagai berikut.

- 1) Identifikasi **satuan kelompok klien** berdasarkan sistem penggolongan tertentu yang mencerminkan peralihan tahap perkembangan. Sebagai contoh, di lingkungan pendidikan sekolah pembagian satuan kelompok klien ini bisa didasarkan pada pembagian tingkat kelas yang berlaku pada jenjang pendidikan yang bersangkutan.
- 2) **Tujuan**, berisi jenis ketrampilan hidup yang hendak ditumbuhkan dalam diri klien.
- 3) **Topik**, berisi pokok bahasan sekitar ketrampilan yang hendak diajarkan namun yang masih perlu dijabarkan, dan yang akan menjadi materi pelatihan-pembelajaran.
- 4) **Metode**, berisi uraian tentang metode yang akan diterapkan sekaligus penjabaran topik ke dalam unsur-unsur isi, yang bersama-sama akan memberikan gambaran tentang kegiatan pembelajaran dalam rangka menumbuhkan ketrampilan hidup yang bersangkutan.
- 5) **Waktu**, menunjukkan kerangka waktu pelaksanaan pembelajaran atau pelatihan ketrampilan hidup yang bersangkutan, bisa menunjuk hari-tanggal-bulan tertentu atau menyebutkan lama penyelenggaraannya.

Contoh aplikasi model kerja di atas dalam pengembangan program besar psikoedukasi untuk sejumlah kelompok klien di lingkungan pendidikan, industri, dan komunitas adalah sebagaimana disajikan pada bagian-bagian berikut ini.

1. Contoh Program Besar Psikoedukasi Pribadi-Sosial di SD

Contoh pengembangan program besar psikoedukasi bidang pribadi-sosial bagi murid SD disajikan pada Tabel 1. Perumusan berbagai kemampuan atau *life skills* yang ditempatkan sebagai tujuan penyelenggaraan program psikoedukasi bidang pribadi-sosial di SD diambilkan dari hasil identifikasi *life-skills* atau ketrampilan hidup yang sudah disajikan pada bab sebelumnya, yaitu di Bab 4. Selanjutnya, perlu ditambahkan komponen-komponen lain meliputi identifikasi satuan kelompok klien yang dilayani, isi atau topik yang dipilih sebagai sarana untuk mencapai tujuan, metode yang hendak ditempuh untuk mencapai isi atau topik yang dipilih, dan kerangka waktu pelaksanaannya.

Tabel 1. Program Besar Psikoedukasi Bidang Pribadi-Sosial di SD

Kelas	Tujuan	Topik	Metode	Waktu
I, II, III	Tanamkan kebiasaan penuhi kebutuhan fisik secara cukup dan teratur.	Kebutuhan pokok tubuh.	Presentasi dan diskusi kelas sekitar aneka kebutuhan pokok tubuh, seperti makan, minum, tidur, berolah-raga, bermain.	Semester Gasal
I, II, III	Tanamkan kebiasaan jaga kebersihan dan rawat kesehatan tubuh.	Bagian tubuh yang perlu dirawat.	Presentasi dan diskusi kelas sekitar aneka bagian tubuh yang perlu dirawat secara teratur: kulit, kuku, gigi, telinga, mata.	Semester Genap
I, II, III	Tolong siswa belajar mandiri.	Menempel gambar menjadi sebuah kisah.	Tugas individual: memilih, menyiapkan bahan, dan mengerjakan sendiri tugas menempel gambar guntingan koran atau majalah bekas menjadi sebuah kisah.	Semester Genap

MERANCANG PROGRAM DAN MODUL PSIKOEDUKASI

Kelas	Tujuan	Topik	Metode	Waktu
III, IV	Tanamkan sikap percaya pada orang lain.	Saling percaya.	Simulasi: <i>blind walk</i> . Simulasi: Saling menitipkan barang yang dianggap berharga dengan teman.	Semester Gasal
III, IV	Tanamkan sikap kerja sama.	Kerja bakti kelompok.	Gugus tugas: membersihkan kelas dan halaman sekolah dalam kelompok tiga orang.	Semester Genap
IV, V	Tanamkan sikap menghargai milik orang lain.	Menghormati milik orang lain.	Diskusi kasus: Pagar Rumah Pak Brata baru saja dicat. Anak-anak tetangga sekitar mencorat-coreti dan menggambarinya dengan sisa-sisa cat PiloX.	Semester Gasal
IV, V	Tanamkan sikap sosial: Jujur, setia, sportif, & bertanggung-jawab.	Pribadi yang hebat.	Diskusi kasus: Andi dan Anto sedang bermain bola di lapangan dekat rumah. Mereka menemukan bungkusan, ternyata berisi uang kertas puluhan ribu berjumlah satu juta rupiah. Andi usul mengembalikan uang itu pada pemiliknya. Anto usul menggunakan saja uang itu untuk mereka berdua, karena mereka juga tidak tahu siapa pemiliknya.	Semester Genap
V, VI	Tanamkan disiplin-diri	<i>Time Management</i>	Tugas individual: Membuat jadwal pribadi harian, mingguan, dan bulanan selama semester berjalan.	Awal Semester Gasal
V, VI	Tanamkan sikap toleran: Menerima dan menghargai perbedaan.	Toleran, yuk.	Bermain peran: Anita puteri seorang pengusaha kaya bersahabat dengan Nila puteri seorang dokter ternama. Suatu hari Anita mengajak Nila ke Mall diantar sopir keluarganya. Nila bersedia, asalkan dia	Semester Genap

Kelas	Tujuan	Topik	Metode	Waktu
			boleh mengajak Surti, anak pembantu rumah tangganya yang juga menjadi teman dekatnya. Anita menolak, dengan alasan tidak asyik karena tidak se-level. Nila berkeberatan dan memilih tinggal bersama Surti. Hubungan Anita dan Nila menjadi sedikit renggang.	

2. Contoh Program Besar Psikoedukasi Bidang Belajar di SMP

Contoh program besar psikoedukasi bidang belajar bagi murid SMP disajikan pada Tabel 2. Prosedur pengembangan program besar ini sama seperti pengembangan program besar psikoedukasi bidang pribadi-sosial di SD yang dipaparkan pada bagian sebelumnya.

Tabel 2. Program Besar Psikoedukasi Bidang Belajar di SMP

Kelas	Tujuan	Topik	Metode	Waktu
I	Memahami diri secara lebih mendalam.	Siapa aku?	1. Psikotes (kemampuan akademik, minat, kepribadian). 2. Tugas individual: menelusuri pohon keluarga, mengenal kekuatan-kelemahan pribadi, hobi, dan cita-cita.	Semester Gasal
I	Menyadari nilai pendidikan bagi dirinya.	Sekolah, untuk apa?	Diskusi kasus: Sogol putus sekolah sejak kelas V SD karena kesulitan biaya, nyaris buta huruf, mencari nafkah sebagai tenaga serabutan di lingkungan tempat tinggalnya. Habib, anak seorang guru, lulusan universitas,	Semester Gasal

MERANCANG PROGRAM DAN MODUL PSIKOEDUKASI

Kelas	Tujuan	Topik	Metode	Waktu
			melanjutkan belajar ke luar negeri, menjadi dosen di sebuah universitas. Ani, puteri pejabat di pemerintah kota, lulusan universitas dan menjadi dokter gigi. Budiman, putera pedagang kecil, setamat SMA bekerja sebagai pegawai administrasi di sebuah penerbitan koran, meningkat menjadi wartawan, aktif dalam salah satu partai politik, akhirnya menjadi anggota DPRD di kotanya.	
I	Memahami kekhasan tuntutan belajar di jenjang SMP.	Belajar di SMP.	Presentasi oleh guru (sistem pendidikan nasional, kurikulum dan sistem pembelajaran di SMP).	Semester Genap
I	Menumbuhkan kecintaan pada kegiatan belajar.	Membaca buku bagus.	Presentasi, berupa pembacaan buku bagus oleh guru. Tugas individual: Membaca buku bagus pilihan sendiri.	Semester Genap
II	Menguasai cara mengikuti pelajaran yang efektif di kelas.	Belajar efektif di sekolah.	Presentasi oleh guru dan penugasan: - Mempersiapkan pelajaran. - Membaca efektif. - Membuat catatan. - Mempersiapkan dan mengerjakan ulangan/ujian. - Menyusun laporan.	Semester Gasal
II	Menguasai cara membagi waktu.	<i>Time management.</i>	Tugas individual: Membuat jadwal pribadi harian, mingguan, dan bulanan selama semester berjalan.	Semester Gasal
II	Menguasai cara belajar kelompok.	Membuat ringkasan buku.	Gugus tugas: Dalam kelompok-kelompok terdiri atas tiga orang, membuat ringkasan tentang isi buku fiksi atau nonfiksi yang	Semester Genap

Kelas	Tujuan	Topik	Metode	Waktu
			dipilih sendiri. Selain produk, setiap kelompok juga wajib membuat laporan tertulis tentang proses kerja kelompok mereka.	
II	Menguasai cara belajar berbasis teknologi informasi dan komunikasi.	Ber-IPTEK ria, yuk.	Presentasi oleh guru: 1. Pengenalan Internet. 2. Menggunakan e-mail. 3. Mencari sumber belajar di Internet.	Semester Genap
III	Menguasai cara menggunakan waktu luang.	Ekstrakurikular.	Gugus tugas: Dalam kelompok-kelompok dengan jumlah anggota sesuai kebutuhan, melakukan kegiatan permainan atau sport kelompok yang dipilih sendiri.	Semester Gasal
III	Memiliki pengetahuan tentang kesempatan pendidikan lanjutan dan lapangan pekerjaan yang dimasuki setamat SMP.	Kelanjutan belajarku.	Presentasi oleh guru: Jenis-jenis sekolah lanjutan atas beserta jurusan masing-masing. Kunjungan ke beberapa contoh jenis sekolah lanjutan atas yang berkualitas (SMA, SMK tehnik, ekonomi, kerumahtanggan, seni, dll.).	Semester Genap

3. Contoh Program Besar Psikoedukasi Bidang Karir di SMA

Contoh program besar psikoedukasi bidang karir bagi murid SMA disajikan pada Tabel 3. Prosedur pengembangan program besar ini sama seperti pengembangan program besar psikoedukasi bidang pribadi-sosial di SD yang disajikan pada Tabel 1 dan pengembangan program besar psikoedukasi bidang belajar di SMP yang disajikan pada Tabel 2. Artinya, perumusan berbagai *life skills* sebagai tujuan penyelenggaraan program psikoedukasi bidang karir di SMA cukup diambilkan dari hasil identifikasi ketrampilan hidup yang sudah disajikan pada Bab IV, selanjutnya tinggal ditambahkan komponen-komponen lainnya yang sesuai. Selain itu, perlu

diperhatikan bahwa aktivitas dalam rangka psikoedukasi untuk jenjang SMA/SLTA sebaiknya dibatasi hanya sampai semester gasal di kelas III, sebab memasuki semester genap praktis seluruh waktu dan perhatian guru dan siswa terfokus pada persiapan dan pelaksanaan ujian sekolah dan Ujian Nasional.

Tabel 3. *Program Besar Psikoedukasi Bidang Karir di SMA*

Kelas	Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu
I	Memahami diri secara lebih mendalam.	Kemampuanku, masa depanku, dan harapan keluargaku.	1. Psikotes (kemampuan akademik, minat, kepribadian). 2. Tugas individual: Mencari informasi perihal keinginan orang tua tentang kelanjutan studi dan karir dirinya, serta kemampuan dan kesanggupan orang tua untuk membiayainya.	Semester Gasal
I	Memahami bahwa berbagai jenis/bidang pekerjaan menuntut pengetahuan dan ketrampilan yang berlainan.	Jenis-jenis pekerjaan.	Gugus tugas: Dalam kelompok-kelompok kecil mewawancarai tokoh yang berkecimpung dalam berbagai jenis pekerjaan: Apa tugas pokoknya? Jenis pengetahuan dan ketrampilan yang perlu dimiliki?	Semester Gasal
I	Mengenal berbagai jenis pendidikan tinggi yang mungkin dimasukinya (sifat dan tujuan, syarat dan persiapan yang harus dipenuhi, serta jenis atau bidang pekerjaan yang bisa dimasuki sesudah menamatkannya).	Jenis-jenis pendidikan tinggi.	Gugus Tugas: Dalam kelompok-kelompok kecil mengumpulkan informasi tentang jenis-jenis pendidikan tinggi, syarat persiapan yang harus dipenuhi, dan bidang pekerjaan yang bisa dimasuki sesudah menamatkannya.	Semester Genap
I	Memahami arti pembagian tugas dan kerja sama dalam	<i>Team-work.</i>	Simulasi: Dalam kelompok-kelompok	Semester Genap

Kelas	Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu
	organisasi pekerjaan.		kecil menyiapkan <i>mode show</i> dengan model busana terbuat dari koran bekas.	
II	Memahami situasi dunia karir di tingkat lokal, regional, dan global.	Dunia karir kini dan di masa mendatang.	Presentasi oleh Psikolog: dunia karir di tingkat lokal, regional, dan global: - Sektor informal vs. formal. - Sektor swasta vs. pemerintah. - Sektor tradisional/ konvensional vs. modern/ inkonvensional.	Semester Gasal
II	Menyadari perlunya mewujudkan secara lebih spesifik tujuan-tujuan karirnya.	Cita-citaku	Tugas Individual: Merumuskan cita-cita karir jangka panjang dan jangka pendek sebagai persiapan meraih cita-cita karir jangka panjang.	Semester Genap
III	Mampu memilih dan melaksanakan berbagai aktivitas dalam rangka mempersiapkan diri mewujudkan cita-cita jangka pendek dan jangka panjang.	Langkah-langkah nyata ke arah pencapaian cita-citaku.	Tugas Individual: Merumuskan rencana kegiatan nyata dalam rangka mencapai cita-cita jangka dekat dan jangka panjang: - persiapan UAN. - memperdalam penguasaan bahasa Inggris atau bahasa asing lain. - memperdalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi.	Semester Gasal

4. Contoh Program Besar Psikoedukasi di Lingkungan Industri

Sebagai contoh, kita dimintai bantuan mengembangkan program psikoedukasi bagi kelompok pegawai yang sudah memiliki masa kerja di atas satu tahun sampai lima tahun di sebuah perusahaan penyamakan kulit. Andaikan saja, mereka terdiri atas

pegawai pria, berusia dalam kisaran 21-27 tahun, sebagian besar berstatus lajang, sebagian besar berlatar belakang pendidikan SLTA, dan total berjumlah 40 orang.

Gambaran persoalan yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan adalah sebagai berikut: secara umum kelompok pegawai muda itu giat dan produktif dalam bekerja, hanya ada sejumlah kecil karyawan yang tampak kurang memiliki motivasi, antara lain karena memang terkesan masih kurang mantap dengan pilihan pekerjaan mereka; hubungan mereka satu sama lain sering diwarnai ketegangan berupa letupan-letupan konflik, dan kadang-kadang juga terjadi sedikit kekacauan dalam pelaksanaan tugas karena kurang mampu saling berkoordinasi. Di luar itu semua, kelompok pegawai tersebut memberikan kesan cukup baik.

Contoh program besar psikoedukasi bagi kelompok pegawai di atas disajikan dalam Tabel 4. Pertama-tama perlu diidentifikasi dulu tahapan perjalanan karir kelompok pegawai penyamakan kulit tersebut, sejak mereka diterima sebagai pegawai baru sampai mencapai masa pensiun pada usia 56 tahun.

Penelitian tentang riwayat pekerjaan menunjukkan adanya sejumlah fase yang lazim dilewati seseorang sejak dia mulai memilih pekerjaan atau karir sampai mengakhirinya. Sebagai contoh, Miller dan Form (1951, dalam Hendricks & Hendricks, 1977) menemukan lima tahap orang menceburkan diri dalam dunia kerja (*work stages*), yaitu: (1) tahap persiapan (*preparatory stage*), mencakup semua aktivitas atau perbuatan yang mengarah pada pemilihan pekerjaan pertama; (2) tahap awal (*initial stage*), meliputi masa menyelesaikan pendidikan dan menjalani serangkaian pekerjaan sambilan atau sementara; (3) tahap coba-coba (*trial stage*), meliputi masa ketika seseorang mulai mengarah pada pilihan pekerjaan terakhir (*ultimate choice*); (4) tahap stabil (*stable stage*), mencakup masa pemilihan sebuah karir jangka panjang, kendati tidak harus terpaku pada satu jenis pekerjaan; dan (5) tahap pensiun (*retirement*), meliputi

masa ketika seseorang berhenti dari pekerjaan utama atau penuh-waktu yang sebelumnya dijalannya.

Mirip dengan pembagian Miller dan Form, Gusfield (1961, dalam Hendricks & Hendricks, 1977) membagi perkembangan karir (*career growth*) seseorang ke dalam tiga fase, yaitu masa coba-coba, masa stabil, dan masa mapan. Berdasarkan ketiga fase tersebut selanjutnya dia membedakan riwayat karir menjadi dua, yaitu: (1) riwayat karir terarah (*directed career shapes*), yang memiliki ciri-ciri stabil, terfokus, berkembang ke arah menjadi mapan dalam waktu singkat atau secara bertahap dan pelan-pelan; riwayat semacam ini lazim berlaku di kalangan para pekerja profesional dan kerah putih; dan (2) riwayat karir tak terarah (*undirected career shapes*), yang memiliki ciri-ciri tidak disertai komitmen yang kuat, sering berganti-ganti, tidak permanen, dan yang lazim terjadi di kalangan para pekerja kerah biru.

Penahaman lain di bidang riwayat karir ini dikemukakan oleh Super (1957, dalam Hendricks dan Hendricks, 1977). Menurut Super, seseorang memilih sebuah pekerjaan sebagai sarana mengekspresikan diri. Maka, perilaku seseorang dalam pekerjaan akan mencerminkan tahap perkembangan pribadinya, khususnya konsep dirinya. Makin stabil konsep dirinya, maka akan semakin stabil pula perilaku atau aktivitas karirnya (*vocational activities*). Maka, pola karir seseorang akan ditentukan oleh apa yang dia sebut *kemasakan vokasional (vocational maturity)*, yaitu “the acquisition of appropriate attitudes and the display of suitable behavior for his or her life stage” (dalam Hendricks dan Hendricks, 1977, h. 210). Atau, pemerolehan sikap yang sesuai serta pencerminan perilaku yang semestinya sesuai tahap kehidupannya.

Berdasarkan pandangannya itu, Super mengidentifikasi adanya empat macam pola dalam riwayat karir seseorang, yaitu: (1) pola stabil (*stable pattern*), ditandai dengan seseorang memasuki dunia pekerjaan tertentu pada usia cukup dini dan dijalannya

secara permanen; (2) pola konvensional (*conventional pattern*), ditandai dengan seseorang mencoba menjalani beberapa pekerjaan yang berlainan dan akhirnya menjatuhkan pilihan pada salah satu untuk dijalaninya secara permanen; (3) pola tak stabil (*unstable pattern*), ditandai dengan seseorang menjalani serangkaian pekerjaan yang berlainan secara coba-coba, lantas diikuti dengan memilih salah satu di antaranya secara sementara, namun akhirnya ditinggalkannya juga; dan (4) pola coba-coba ganda (*multiple trial pattern*), ditandai dengan seseorang menjalani lebih dari satu pekerjaan secara relatif sama-sama stabil.

Kembali pada contoh kita, karena masalah kita hanya terpusat pada sekelompok pegawai yang sudah berada dalam satu jenis pekerjaan tertentu, kiranya lebih tepat menggunakan cara pembagian lain. Misalnya, terlepas dari pengelompokan mereka ke dalam divisi atau bagian yang berlainan di dalam pabrik penyamakan kulit tersebut, setiap pegawai akan melalui katakana tiga fase karir atau kepegawaian, yaitu: (1) fase **pegawai muda**, meliputi 10 tahun masa kerja pertama; (2) fase **pegawai madya**, meliputi 10 tahun masa kerja kedua; dan (3) fase **pegawai senior**, meliputi 10-15 tahun masa kerja ketiga, sampai memasuki masa pensiun. Tahapan perjalanan karir ini akan dijadikan dasar pengelompokan permasalahan atau kebutuhan yang selanjutnya dijadikan tujuan pengembangan program psikoedukasi.

Kedua, perlu diidentifikasi berbagai ketrampilan hidup yang perlu dikuasai oleh kelompok karyawan tersebut pada masing-masing tahap perjalanan karir mereka, berdasarkan gambaran persoalan yang dikemukakan oleh pimpinan perusahaan dan yang dicoba dirumuskan sendiri oleh konselor-psikolog berdasarkan temuan empiris hasil asesmen kebutuhan atau paparan teoretis yang dikemukakan oleh sumber yang berwenang. Seperti sudah disinggung, sebagai *life skills deficit* daftar ketrampilan hidup

yang diperlukan ini kemudian dijadikan tujuan penyelenggaraan program psikoedukasi bagi mereka.

Sebagai langkah terakhir, selanjutnya bisa ditetapkan aneka topik berikut metode dan kerangka waktu untuk mewujudkan masing-masing tujuan. Hasil pelaksanaan langkah-langkah kerja di atas kurang lebih adalah sebuah program besar sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. *Program Besar Psikoedukasi bagi Kelompok Karyawan Perusahaan*

Satuan Karyawan	Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu
Pegawai Muda	Memahami sejarah dan tujuan hidupnya.	Perjalanan hidupku	Tugas Individual: merefleksikan tonggak-tonggak penting kehidupan yang telah dijalani, menyadari sisa waktu hidup yang masih terbentang di muka, merumuskan rencana yang ingin diraih dalam sisa waktu hidupnya.	Tengah Tahun Pertama
	Memantapkan pilihan karir.	Diriku dan pilihan karirku	1. Psikotes (kemampuan, minat, kepribadian). 2. Tugas individual: - memeriksa kondisi keluargaku. - memeriksa kecocokan antara kemampuan, minat, dan sifatku serta kemampuan dukungan keluarga dengan jenis pekerjaan yang sudah kupilih. - keputusan terhadap pilihan pekerjaan yang sudah kubuat: <i>take it or leave it</i> .	Tengah Tahun Kedua
	Memahami makna pekerjaan.	Makna pekerjaan bagiku	Gugus Tugas: - dalam kelompok-kelompok kecil mengidentifikasi aneka	Tengah Tahun Pertama

MERANCANG PROGRAM DAN MODUL PSIKOEDUKASI

Satuan Karyawan	Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu
			<p>manfaat/makna yang bisa diperoleh dari bekerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saling membantu memantapkan motivasi dalam bekerja. 	
	Makin memahami dirinya 1.	Siapa aku?	Gugus Tugas: dalam kelompok-kelompok kecil, saling membantu mengenali aneka sifat pribadi masing-masing dengan bantuan Jendela Johari (A. Supratiknya, 1995).	Tengah Tahun Kedua
	Makin memahami dirinya 2.	Gaya komunikasiku	Gugus Tugas: dalam kelompok-kelompok kecil, saling membantu mengenali gaya komunikasinya dengan orang lain (Stephen Covey: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Win-lose.</i> - <i>Lose-win.</i> - <i>Win-win.</i> - <i>Lose-lose.</i> 	Tengah Tahun Pertama
	Makin memahami dirinya 3.	Gayaku dalam mengatasi konflik.	Gugus Tugas: dalam kelompok-kelompok kecil saling membantu mengenali gaya masing-masing dalam memecahkan konflik (A. Supratiknya, 1995): <ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kura-kura. - Gaya Ikan Hiu. - Gaya Kancil. - Gaya Rubah. - Gaya Burung Hantu. 	Tengah Tahun Kedua
	Makin memahami dirinya 4.	Gayaku dalam menghadapi tantangan hidup	Gugus Tugas: dalam kelompok-kelompok kecil saling membantu mengenali gaya masing-	Tengah Tahun Pertama

Satuan Karyawan	Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu
			masing dalam menghadapi tantangan hidup (Stoltz, 1997): - <i>Quitters</i> (Pecundang). - <i>Campers</i> (Pribadi Biasa) - <i>Climbers</i> (Pribadi Luar Biasa).	
	Makin menyadari pentingnya kerja sama.	<i>Team-work</i>	Simulasi dan Gugus Tugas: dalam kelompok-kelompok kecil membangun pondok dari bahan-bahan yang bisa dicari dari limbah tanaman di kawasan hutan wisata tertentu (dahan dan daun kering, dsb.).	Tengah Tahun Kedua
Pegawai Madya	Membangun sikap saling percaya dengan orang lain.	<i>Prisoners' Dilemma</i>	Simulasi: Dua kelompok Merah dan Biru, masing-masing terdiri atas 5 orang, memainkan peran sebagai dua pihak yang saling berkompetisi dalam aktivitas <i>Prisoners' Dilemma</i> (Pfeiffer & Jones, 1974c). Peserta lain berpartisipasi sebagai pengamat.	Tengah Tahun Pertama
	Memahami gaya komunikasinya 1.	Aneka intensi dalam menanggapi orang lain	Gugus Tugas: dalam kelompok-kelompok kecil saling membantu mengenali aneka intensi dalam menanggapi orang lain yang sering diterapkannya (A. Supratiknya, 1995): - menasehati, - menganalisis, - meneguhkan, - menyelidiki, - memahami.	Tengah Tahun Kedua
	Memahami gaya komunikasinya 2.	Aneka gaya dalam berkomunikasi	Gugus Tugas: dalam kelompok-kelompok kecil saling membantu mengenali gaya komunikasi	Tengah Tahun Pertama

MERANCANG PROGRAM DAN MODUL PSIKOEDUKASI

Satuan Karyawan	Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu
			yang sering diterapkannya (Pfeiffer & Jones, 1977): - Submisif, - Agresif, - Asertif.	
	Memahami pentingnya komunikasi dua arah.	Komunikasi satu arah dan dua arah	Simulasi: Mengenali dan menghayati kekuatan dan kelemahan cara komunikasi satu arah dan dua arah (A. Supratiknya, 1995).	Tengah Tahun Kedua
	Memahami pentingnya mendengarkan aktif.	Mendengarkan aktif	Simulasi: dalam kelompok-kelompok dua orang peserta berlatih ketrampilan mendengarkan aktif (Pfeiffer & Jones, 1979).	Tengah Tahun Pertama
	Memahami pentingnya kerja sama dalam tim.	Membangun kerja sama tim lewat perluasan peran	Tugas Individual: Dengan bantuan Lembar Kerja Kaleidoskop (Pfeiffer & Jones, 1985), masing-masing peserta memeriksa aneka sifat-kemampuannya yang merupakan aset dalam menjalankan tugasnya kini; sifat-kemampuan yang dimilikinya, namun belum dimanfaatkannya dalam melaksanakan tugasnya kini; gambaran idealnya tentang tugas dan perannya di dalam tim; sumbangan yang bisa diberikannya dalam tim; bagaimana teman dalam tim bisa membantunya mendayagunakan aneka kekuatannya?	Tengah Tahun Kedua
	Memahami cara memecahkan masalah kelompok yang konstruktif	Pemecahan masalah lewat diskresi	Simulasi: Direktur sebuah perusahaan mengalami kesulitan memutuskan	Tengah Tahun Pertama

Satuan Karyawan	Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu
			usul kontroversial untuk memberhentikan seorang karyawan. Dewan direksi terbelah antara yang mendukung dan menentang rencana pemberhentian itu. Keputusan terbaik perlu diambil lewat proses diskresi (A. Supratiknya).	
	Memahami aneka fungsi kunci kepemimpinan.	Aneka dimensi kepemimpinan	Simulasi: Dalam kelompok-kelompok kecil peserta melaksanakan eksperimen Tangram (Pfeiffer & Jones, 1981)	Tengah Tahun Kedua
Pegawai Senior	Menyadari kesehatan fisiknya	Kesehatan fisisku	Pemeriksaan kesehatan menyeluruh (<i>General medical check-up</i>).	Tengah Tahun Pertama
	Menyadari pencapaian tujuan hidupnya.	Perjalanan hidupku	Tugas Individual: - merefleksikan tonggak-tonggak penting kehidupan yang telah dijalani. Menyadari sisa waktu hidup yang masih terbentang di muka. - merumuskan rencana yang ingin diraih dalam sisa waktu hidupnya.	Tengah Tahun Kedua
	Menyadari taraf kecerdasan emosinya.	Taraf kecerdasan emosiku	Tugas Individual: Secara sendiri-sendiri memeriksa taraf kecerdasan emosinya (Goleman, 1996).	Tengah Tahun Pertama
	Menyadari pencapaian tahap perkembangan psikososialnya.	Jalan yang kutempuh dalam melewati krisis psikososialku	Tugas Individual: Secara sendiri-sendiri memeriksa jalan yang ditempuhnya dalam melewati krisis psikososial memasuki masa kematangan (Erikson, 1989).	Tengah Tahun Kedua

Satuan Karyawan	Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu
	Menyadari pencapaian tahap perkembangan imannya.	Tahap perkembangan imanku	Tugas Individual: Secara sendiri-sendiri memeriksa tahap perkembangan iman yang dicapainya (Fowler, dalam Cremers, 1995).	Tengah Tahun Pertama
	Menyadari taraf kecerdasan spiritualnya.	Taraf kecerdasan spiritualeku	Tugas Individual: Secara sendiri-sendiri memeriksa taraf kecerdasan spiritualnya (Zohar & Marshall, 2000).	Tengah Tahun Kedua
	Menyadari kegiatan hobi dan kegemarannya.	Hobi dan kegemaranku	Tugas Individual: Secara sendiri-sendiri memeriksa aneka kegiatan hobi dan kegemarannya, termasuk kegiatan yang bersifat pelayanan sosial, serta kemungkinannya untuk dikembangkan sebagai kegiatan produktif atau pelayanan sesudah memasuki masa pensiun.	Tengah Tahun Pertama
	Mempersiapkan diri memasuki masa pensiun.	Siap dan mantap memasuki masa pensiun	Gugus Tugas: Dalam kelompok-kelompok kecil saling membantu merencanakan aneka kegiatan baik yang bersifat produktif maupun pelayanan sosial untuk mengisi masa pensiun.	Tengah Tahun Kedua

5. Contoh Program Besar Psikoedukasi di Lingkungan Komunitas

Salah satu medan penyelenggaraan psikoedukasi di lingkungan komunitas adalah penyelenggaraan panti wreda bagi para lanjut usia. Berdasarkan pengamatan di sebuah panti wreda yang terletak di tengah kota Yogyakarta dan diselenggarakan oleh suatu yayasan

swasta, syarat usia minimal untuk diterima sebagai penghuni panti wreda adalah 60 tahun. Artinya, paling tidak seperti berlaku di lingkungan panti wreda tersebut, kelompok manusia lanjut usia penghuni panti wreda adalah mereka yang menurut teori perkembangan sepanjang hayat sudah memasuki masa dewasa akhir (≥ 60 tahun), atau - berdasarkan pembagian manusia usia lanjut yang dikemukakan oleh *World Health Organization (WHO)* - mereka yang sudah memasuki kategori *elderly* alias tua (60-74 tahun), *old* alias lanjut usia (75-90 tahun), dan *very old* alias sangat lanjut usia (> 90 tahun).

Para ahli psikologi generasi awal seperti Sigmund Freud berpandangan bahwa perkembangan kepribadian manusia sudah mencapai puncak atau akhir pada usia 5 tahun. Maka, periode kehidupan di bawah usia 5 tahun disebut *formative years* atau tahun-tahun pembentukan. Betapa pentingnya masa lima tahun pertama dalam membentuk dan menentukan arah perkembangan kepribadian manusia tersebut tercermin dari ungkapan Freud bahwa “**a child is father of the man.**” Menurut pandangan ini, perkembangan kepribadian manusia pada masa-masa sesudah usia balita hingga akhir hayat hanyalah merupakan pengulangan atau peneguhan dari pola tertentu yang sudah terbentuk di awal masa kanak-kanak (Watson, 1978).

Pandangan di atas ditinggalkan oleh para ahli psikologi generasi lebih kemudian, antara lain dipelopori oleh Frenkel-Brunswik dan Erik Erikson (Hendricks & Hendricks, 1977). Para ahli generasi kedua ini berpandangan bahwa kepribadian manusia berkembang sepanjang hayat. Sebagai contoh, Frenkel-Brunswik membagi perkembangan manusia sejak lahir hingga dijemput maut di masa tua ke dalam lima tahap. Dalam dua tahap pertama yang berlangsung sejak lahir hingga usia pertengahan atau akhir dua puluhan, perkembangan manusia terfokus pada upaya untuk

mencapai kemandirian di berbagai aspek kehidupan. Selama tahap ketiga yang berlangsung sejak usia tiga puluhan sampai akhir empat puluhan, fokus perkembangan bergeser ke arah upaya mencapai kemantapan di bidang karir serta partisipasi dan pelibatan diri dalam kehidupan komunitas. Pada tahap keempat yang berlangsung sejak usia lima puluhan sampai awal atau pertengahan usia enam puluhan, perkembangan manusia terfokus pada upaya menemukan bidang minat-kesibukan baru dalam rangka menyesuaikan diri dengan kemunduran di berbagai aspek kepribadian seperti fisik-emosi maupun di bidang karir khususnya dalam bentuk memasuki masa pensiun. Dalam tahap kelima atau terakhir yang lazim disertai dengan munculnya berbagai penyakit, pikiran dan perhatian orang lanjut usia umumnya terserap pada upaya mengenang kembali aneka pengalaman dan keberhasilan di masa lalu, serta upaya untuk menjawab berbagai pertanyaan yang bersifat filosofis dan religius tentang asal-usul dan tujuan kehidupan, dengan nuansa dipenuhi perasaan puas dan harapan jika merasa telah mencapai banyak kesuksesan, atau sebaliknya diwarnai oleh gerutu dan penyesalan jika merasa telah kurang berhasil menjalani kehidupan.

Erik Erikson lewat teori perkembangan psikososialnya membagi kehidupan manusia sejak lahir hingga akhir hayat di masa lanjut usia ke dalam tujuh tahap perkembangan. Masing-masing tahap ditandai dengan krisis psikososial tertentu berupa tugas untuk memilih salah satu dari antara dua kemungkinan arah perkembangan, yaitu maju mengalami perkembangan yang sehat ke tahap selanjutnya atau gagal berkembang dan mengalami berbagai problem yang akan semakin menghambat pertumbuhan sehat ke tahap berikut.

Lima tahap pertama berlangsung selama masa kanak-kanak sampai anak mencapai kematangan biologis di masa remaja. Secara berturut-turut masing-masing tahap ditandai oleh krisis untuk

memilih berkembang ke arah pemilikan sikap dasar percaya atau tidak percaya pada masa bayi, sikap otonom atau serba pemalu-peragu pada masa kanak-kanak, sikap penuh inisiatif atau perasaan bersalah pada masa usia bermain, sikap rajin atau rendah diri pada usia sekolah, serta pencapaian rasa identitas diri atau kekaburan jati diri pada masa remaja.

Dua tahap berikutnya secara garis besar mencakup masa dewasa. Fase awal ditandai dengan krisis antara mampu mengembangkan relasi intim dengan orang lain baik dalam persahabatan, komitmen pada suatu kelompok atau komunitas, maupun dengan pasangan hidup, atau sebaliknya tenggelam dalam isolasi diri. Fase berikutnya sampai menginjak awal masa lanjut usia ditandai dengan krisis antara mampu mengembangkan komitmen untuk memiliki dan membesarkan anak sebagai buah perkawinan, mengabdikan diri dalam suatu bidang pekerjaan, serta berjuang bagi terciptanya kesejahteraan bersama baik dalam lingkup kecil keluarga maupun dalam lingkup komunitas yang lebih luas. Atau sebaliknya, terperosok dalam stagnasi alias mandek, berhenti tumbuh, berhenti berkembang.

Tahap terakhir merupakan fase kehidupan lanjut usia. Fase ini ditandai oleh krisis antara beranjak masuk ke dalam dunia reflektif kearif-bijaksanaan sesudah merasa tuntas menjalankan tugas dan merasa puas atas kehidupan penuh makna yang sudah dijalani, sehingga juga merasa siap menghadapi maut. Atau sebaliknya, tergelincir ke dalam keputus-asaan karena merasa telah serba gagal melaksanakan tugas kehidupan.

Kembali pada kehidupan lansia di panti wreda swasta di tengah kota Yogyakarta seperti telah disinggung di atas, dari wawancara dengan kepala panti (Prapti Nitin, wawancara pribadi, 14 November 2007) maupun observasi langsung terhadap para subjek diperoleh gambaran kasar kondisi mereka sebagai berikut.

Dalam kisaran usia 70-an sampai 80-an sebagian besar penghuni panti secara fisik sudah rapuh. Kendati dari luar masih tampak sehat, namun kebanyakan mengidap berbagai penyakit akibat degenerasi seperti gangguan fungsi jantung, hipertensi, dan *diabetes mellitus* atau penyakit gula. Beberapa dari mereka tampak sudah mengalami kepikunan fisik dengan menunjukkan gejala *tremor*. Namun yang tampak belum pikun fisik pun bukan jaminan sehat selamanya, sebab kepikunan seperti penyakit Alzheimer bisa datang secara tiba-tiba dan drastis pula. Satu penghuni tampak tergolek tak berdaya di tempat tidur dengan tatapan mata kosong sebab konon sudah terserang penyakit *stroke* yang cukup parah. Kendati secara umum lingkungan fisik berupa deretan kamar-kamar membentuk huruf U mengelilingi aula tampak bersih, namun aroma bau amoniak cukup menyengat hidung khususnya di sekitar kamar-kamar tidur.

Keseluruhan penghuni terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu mereka yang datang untuk tinggal di panti atas kehendak sendiri dan yang dibawa oleh pihak lain seperti anggota keluarga atau pengurus organisasi kemasyarakatan tertentu, khususnya gereja. Kelompok penghuni yang datang atas kehendak sendiri umumnya mudah menyesuaikan diri dengan kehidupan komunal di panti wreda. Mereka umumnya hidup lajang, artinya terbiasa mandiri ketika masih muda dan aktif bekerja. Sesudah pensiun dan memasuki usia lanjut, karena tidak memiliki keturunan dan tidak mau merepotkan saudara, mereka memilih melewati sisa hidup mereka di panti wreda. Dari antara anggota kelompok ini ada dua orang mantan kepala sekolah swasta terkemuka di Yogyakarta.

Kelompok penghuni yang datang atas kehendak pihak lain pun bisa dibedakan menjadi dua subkelompok, yaitu mereka yang secara finansial mampu atau berasal dari keluarga yang secara ekonomis mampu dan mereka yang secara finansial tidak mampu. Kelompok yang terakhir ini biasanya datang ke panti atas inisiatif

organisasi kemasyarakatan, khususnya gereja. Kelompok penghuni yang datang atas kehendak pihak lain ini, teristimewa subkelompok yang secara finansial mampu, namun dititipkan ke panti oleh pihak keluarganya, lazimnya perlu melakukan penyesuaian dengan kehidupan bersama di panti.

Subkelompok terakhir itu umumnya memiliki masalah dengan keluarganya berupa konflik dengan anak atau menantu, merasa dijadikan tukang jaga rumah, bahkan merasa diperbudak dengan keharusan membereskan pakaian dan barang-barang milik anak-cucu, mencuci pakaian seluruh anggota keluarga, membersihkan rumah, dan sebagainya. Ketegangan dan konflik dengan keluarga pun tidak terhindarkan. Akibatnya, mereka lelah dengan semua itu dan menginginkan istirahat. Alhasil, bagi yang bersangkutan panti wreda menjadi semacam tempat pelarian, sedangkan bagi keluarga yang ditinggalkannya menjadi sejenis dewa atau dewi penyelamat. Konon bahkan semua lansia yang masuk ke panti wreda sesungguhnya mempunyai masalah dengan keluarga masing-masing.

Maka, masalah psikologis umum yang dialami oleh para penghuni panti wreda adalah rasa kesepian. Mereka membutuhkan perhatian dari keluarga, namun karena konflik dapat dimaklumi bahwa anggota keluarga tidak pernah menjenguk atau berusaha menjalin komunikasi dengan mereka. Akibatnya, mereka seperti menyimpan kepahitan hati sehingga menjadi mudah marah dan sakit. Sesudah benar-benar jatuh sakit mereka pun seperti tidak memiliki keinginan untuk sembuh, sebagaimana ditunjukkan lewat sikap serba pasif tidak merespon terhadap setiap usaha yang dilakukan oleh pramurukti dan pengurus panti untuk membantu kesembuhan mereka (Jubileum, 2004).

Kepikunan, perangai dasar sangat keras dan rewel yang sudah melekat dalam diri kebanyakan di antara mereka, dan ditambah rasa kesepian juga menjadikan mereka mengalami kesulitan dalam

menjalin relasi dengan sesama penghuni maupun para pengasuh panti. Mereka tidak mau rukun, suka berantem, sok kuasa terhadap yang lain, dan suka melihat kesalahan teman. Peristiwa kecil seperti tidak bisa menemukan barang milik pribadi tertentu karena lupa bisa menimbulkan ketegangan bagi seluruh penghuni maupun pengurus panti sebab yang bersangkutan akan uring-uringan dan mulai menuduh-nuduh teman. Jika kemudian ada tamu berkunjung ke panti, dia akan bercerita bahwa di panti ini banyak maling, dan sejenisnya. Akibatnya, ada juga yang akhirnya mengalami stres bahkan gangguan kejiwaan.

Kendati ada jadwal harian dimulai dari sejak bangun tidur, mandi, minum teh, ibadat pagi, dan senam lansia di pagi hari sampai berangkat tidur kembali di malam hari, namun pada dasarnya tidak ada kegiatan pokok yang bersifat wajib bagi semua penghuni. Konon pernah dicoba acara semacam itu, namun justru membuat para penghuni panti menjadi stres sebab baik secara fisik maupun psikis pada dasarnya mereka sudah tidak mampu memenuhi tuntutan dari luar seringan apa pun. Bagi yang masih mampu beraktivitas, lazimnya para penghuni melakukan kegiatan hobi tertentu seperti merajut, membuat lagu, atau sekadar membuat amplop dari kertas bekas. Untuk itu pengurus panti menyediakan semua bahan dan fasilitas yang diperlukan. Beberapa kegiatan terprogram yang diselenggarakan secara rutin oleh pengurus panti adalah pembinaan iman dan budi pekerti, serta jalan-jalan secara berkala.

Kendati demikian, masalah utama yang lazim dialami oleh para penghuni panti wreda kiranya adalah rasa kesepian. Seringkali perasaan ditinggalkan dan tidak diperhatikan ini bahkan terbawa sampai saat menjelang ajal. Konon, orang yang mau meninggal pasti merindukan keluarganya, pasti menanyakan dan ingin ditunggu oleh orang yang paling dekat dengannya. Begitu pula para penghuni

panti wreda. Namun lagi-lagi akibat hubungan yang tidak harmonis, tidak semua penghuni panti beruntung bisa ditunggu oleh sanak-saudara dekatnya saat menjelang maut. Tidak sedikit anak atau keluarga lain kendati sudah dikontak berkali-kali oleh pihak panti wreda, tetap tidak bisa hadir menunggu entah ibu atau nenek saat meninggal. Jika sudah begitu, pemimpin panti yang kebetulan perempuan akan merelakan diri menjalankan peran sebagai anak atau siapa pun yang dirindukan oleh penghuni yang menjelang ajal, membimbingnya berdoa mempersiapkan diri menghadap Tuhan, dan memaafkan siapa pun yang telah mengecewakannya baik di masa lalu maupun di saat terakhir dia mangkat.

Menjadi jelas kiranya bahwa jenis ketrampilan hidup yang perlu dikembangkan dan dikuatkan di kalangan para lansia khususnya yang tinggal di panti wreda adalah sikap-kemampuan yang setidaknya akan menghindarkan mereka dari tergelincir ke dalam keputus-asaan, berupa: (1) penerimaan atas kondisi fisik rapuh yang dialami di masa lanjut usia; (2) penerimaan atas segala yang sudah dicapai dalam hidup, entah baik atau buruk, sukses atau gagal; (3) penerimaan atas segala jenis relasi yang sudah dijalani, entah memuaskan atau mengecewakan, termasuk memberi maaf dan pengampunan; (4) mengembangkan kegiatan hobi yang menyenangkan; (5) mengembangkan relasi sosial yang menyenangkan, khususnya dengan sesama penghuni panti; (6) mengembangkan harapan pada hidup abadi dan mendekatkan diri pada Tuhan; dan (7) menerima kenyataan kematian dan siap menghadapi ajal. Maka, berbeda dari program psikoedukasi bagi kelompok-kelompok lain yang sudah dibahas, program psikoedukasi bagi kelompok lanjut usia penghuni panti wreda merupakan satu program utuh yang bisa diimplementasikan secara rutin tanpa perlu dipilah-pilah ke dalam pembagian sub-fase. Atau kalau memang diperlukan, pembagian itu justru dilakukan berdasarkan

kebutuhan individual penghuni panti wreda yang dilayani. Contoh program psikoedukasi bagi kelompok orang lanjut usia penghuni panti wreda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. *Program Besar Psikoedukasi bagi Kelompok Manula Penghuni Panti Wreda*

Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu*
Menerima kondisi fisik yang rapuh	Pengenalan kondisi fisik	1. Pemeriksaan umum kondisi tubuh (<i>general check-up</i>): - jantung, tekanan darah, gula darah, dll. - mata, telinga, dll. 2. Lektoret dan pendampingan individual tentang hasil pemeriksaan umum kondisi tubuh.	Januari- Februari
Menerima dan berdamai dengan peristiwa masa lalu	Perjalanan dan prestasi hidupku	1. <i>Sharing</i> bersama: - peristiwa/pengalaman yang paling membanggakan. - peristiwa/pengalaman yang paling kusesali/kuratapi. 2. Lektoret dan pendampingan individual: mensyukuri hal-hal yang membanggakan dan menerima secara ikhlas hal-hal yang mengecewakan/menyedihkan.	Maret-April
Menerima dan berdamai dengan relasi dengan orang lain di masa lalu	Perjalanan hubungan sosial dalam hidupku	1. <i>Sharing</i> bersama: - hubungan dengan orang lain yang paling membahagiakan. - hubungan dengan orang lain yang paling mengecewakan/menyedihkan. 2. Lektoret dan pendampingan individual: mensyukuri hal-hal yang membanggakan dan menerima secara ikhlas hal-hal yang mengecewakan/menyedihkan	Mei-Juni
Mengembangkan hobi yang menyenangkan	Hobi yang kusenangi	1. <i>Sharing</i> bersama: - Hobi yang paling kusenangi.	

Tujuan	Isi/Topik	Metode	Waktu*
		2. Tugas individual dalam kebersamaan: mengerjakan hobi yang paling disenangi	Januari/ Juli- Agustus (dilanjutkan rutin harian/mingguan)
Mengembangkan relasi sosial dengan sesama penghuni panti	Hubunganku dengan teman	1. Lekturet: Hidup nyaman bersama orang lain. 2. Permainan bersama di panti. 3. Jalan-jalan bersama di luar panti.	Januari/ September- Oktober (dilanjutkan rutin harian/mingguan/ bulanan)
Mengembangkan harapan pada hidup abadi dan mendekatkan diri pada Tuhan	Hidup bahagia di rumah Tuhan	1. Lekturet: Hidup bahagia di rumah Tuhan 2. <i>Sharing</i> bersama: Yang ingin kulakukan saat bertemu Tuhan di surga. 3. Pendampingan individual: membangun harapan pada hidup abadi bersama Tuhan.	November (dilanjutkan rutin harian/mingguan/ bulanan)
Menerima kenyataan kematian dan siap menghadapi ajal.	Siap menghadapi panggilan hidup terakhir: dipanggil Tuhan.	1. Lekturet: Fakta dan makna kematian. 2. <i>Sharing</i> bersama: Makna kematian bagiku. 3. Pendampingan individual: membangun keyakinan dan harapan bahwa kematian adalah panggilan terakhir Tuhan yang harus diterima dengan penuh syukur.	Desember (dilanjutkan rutin harian/ minggu/ bulanan)

* Di sini penjadwalan atau pembagian waktu harus dimaknai sangat tentatif dan fleksibel, perlu disesuaikan dengan perkembangan kemampuan para lanjut usia penghuni panti yang dilayani.

BAB VIII

MENYUSUN MODUL

PROGRAM besar, *grand design*, atau rencana induk psikoedukasi untuk satuan kelompok klien tertentu, yaitu program psikoedukasi berjangka waktu panjang mencakup keseluruhan satuan waktu yang membentuk satu tahap kehidupan seseorang dalam bidang tertentu. Serta meliputi berbagai masalah-kebutuhan yang mungkin dihadapinya karena merupakan bagian tak terpisahkan dari tugas perkembangannya pada tahap kehidupan tersebut, akan menjadi sejenis kurikulum psikoedukasi bagi kelompok klien yang bersangkutan.

Kehadiran program besar atau kurikulum psikoedukasi bagi suatu kelompok klien semacam ini berfungsi memberikan konteks utuh bagi penyelenggaraan aktivitas psikoedukasi yang difokuskan pada pembentukan *life skill* tertentu. Sesudah program besar atau kurikulum psikoedukasi yang dimaksud berhasil kita kembangkan bagi berbagai kelompok klien seperti dipaparkan di Bab 7, maka pada bab ini akan dibahas cara mengembangkan program kecil atau modul yang difokuskan pada satu topik tertentu dalam rangka mengembangkan satu atau serangkaian *life skill* tertentu.

A. Beberapa Prinsip dalam Menyusun Program Kecil atau Modul

Yang dimaksud program kecil atau modul psikoedukasi adalah satuan kegiatan psikoedukasi atau *life skill training* untuk membantu kelompok klien sasaran mengembangkan satu atau serangkaian ketrampilan hidup tertentu. Program kecil atau modul semacam ini berfokus pada satu topik tertentu dan yang dipetik atau diturunkan dari program besar atau kurikulumnya. Setiap modul tersusun atas komponen-komponen tertentu yang bisa diibaratkan membentuk struktur tubuhnya, serta mencakup kelima fase pembelajaran eksperiensial (*experiential learning*) yang bisa diibaratkan membentuk roh atau jiwanya.

Komponen-komponen *program kecil* atau *modul* psikoedukasi meliputi: topik, tujuan, materi, prosedur, media, evaluasi, dan sumber. Masing-masing komponen akan diuraikan secara berturut-turut sebagai berikut.

1. **Topik.** Komponen ini secara padat melukiskan jenis ketrampilan hidup yang akan disajikan dalam program kecil atau modul kegiatan ini. Karena lazimnya sekaligus dipakai sebagai judul, maka perlu dibuat atau dirumuskan secara menarik.
2. **Tujuan.** Komponen ini mendeskripsikan secara lebih spesifik jenis atau jenis-jenis ketrampilan hidup yang akan dijadikan tujuan program kecil atau modul ini; artinya, melukiskan hasil atau hasil-hasil yang diharapkan dicapai oleh peserta pada akhir kegiatan atau sesudah mengikuti kegiatan ini, berupa dikuasainya satu atau lebih ketrampilan hidup tertentu. Tujuan atau tujuan-tujuan ini bisa dirumuskan secara umum sebagai *tujuan umum*, atau dirumuskan secara umum dan dilanjutkan dengan rumusannya secara lebih spesifik sebagai *tujuan khusus*. Di lingkungan pendidikan sekolah dan sejalan

dengan konsep pengembangan kurikulum berbasis kompetensi konon kini digunakan terminologi baru untuk merumuskan tujuan. Istilah tujuan dalam arti tujuan umum diganti dengan istilah *standar kompetensi* dan *kompetensi dasar*. Yang disebut terakhir pada hakikatnya merupakan sejenis operasionalisasi dari yang disebut pertama. Istilah tujuan khusus dalam terminologi lama diganti dengan istilah *indikator*, yaitu penjabaran dari kompetensi dasar ke dalam jenis-jenis operasi atau tindakan yang lebih spesifik. Secara pribadi penulis lebih suka menggunakan istilah tujuan, baik tujuan umum maupun tujuan khusus, sebab makna istilah itu lebih lugas melukiskan maksud atau manfaat yang hendak diraih lewat penyelenggaraan modul ini.

3. **Waktu.** Komponen ini melukiskan keseluruhan waktu dinyatakan dalam jam atau menit yang diperlukan untuk menyelenggarakan program kecil atau modul ini secara tuntas, mulai dari kegiatan *ice breaking* di awal sampai kegiatan evaluasi di akhir.
4. **Tata Ruang.** Komponen ini melukiskan kondisi ruang, perabotan dan perlengkapan, serta pengaturan isi ruangan yang diperlukan untuk penyelenggaraan program kecil. Kondisi ruang meliputi jenis ruang (*indoor* atau *outdoor*), ukuran, dan karakteristik lain seperti penerangan dan pengaturan udara, misalnya. Perabotan dalam ruang (*indoor*) meliputi tempat duduk, apakah memerlukan pasangan meja-kursi untuk masing-masing peserta, atau kursi yang dilengkapi papan untuk menulis, atau cukup kursi biasa. Atau, cukup disediakan ruang berkarpet dilengkapi atau tanpa bantal tempat alas duduk untuk masing-masing peserta. Jika program kecil dilaksanakan di luar ruang atau di alam terbuka (*outdoor*), perabotan apa yang diperlukan: apakah perlu disediakan

tempat duduk berupa sejumlah tikar untuk keseluruhan peserta atau karpet-karpet kecil sebanyak jumlah peserta. Pengaturan isi ruangan terkait dengan bagaimana meja-kursi, kursi, atau tikar-karpet harus disusun: apakah membentuk setengah lingkaran, satu lingkaran penuh, atau diusahakan agar mudah diubah-ubah susunannya sesuai kebutuhan. Rincian lebih spesifik tentang pengaturan isi ruang ini lazimnya perlu disertakan dalam uraian tentang komponen proses atau prosedur kegiatan, sekaligus dilengkapi dengan keterangan tentang alokasi waktu yang diperlukan.

5. **Materi.** Komponen ini memaparkan secara konseptual dan bernas, jenis atau jenis-jenis ketrampilan hidup yang akan dijadikan tujuan penyelenggaraan program kecil atau modul. Paparan lebih lengkap materi ini bisa disajikan secara tertulis (misal, dalam bentuk *handouts*), audio (contoh, petikan rekaman pidato), audiovisual (contoh, film), atau media lain dan lazimnya disertai dengan penjelasan lisan oleh fasilitator dalam lekturet.
6. **Prosedur.** Pengarang lain menggunakan istilah *proses* (Pfeiffer, 1974). Apa pun istilahnya, inilah intisari dari program kecil atau modul. Komponen ini secara rinci dan cermat memaparkan skenario kegiatan, yaitu langkah-langkah yang harus ditempuh oleh peserta (dan fasilitator) dalam rangka mencapai tujuan didasarkan pada alur progresi tertentu dari awal sampai akhir mengikuti siklus *experiential learning*.

Langkah-langkah yang dimaksud biasanya dilaksanakan dengan menggunakan metode pembelajaran tertentu, antara lain sebagaimana sudah diuraikan dalam Bab 6. Uraian tentang langkah-langkah yang menggunakan metode pembelajaran tertentu tersebut secara implisit atau eksplisit perlu dikaitkan dengan fase-fase dalam siklus *experiential learning*, mulai dari

fase mengalami atau melakukan aktivitas tertentu, fase mempublikasikan atau membagikan aneka reaksi dan pengamatan pribadi atas pengalaman yang baru dialami, fase memroses atau mendiskusikan aneka pola dan dinamika yang ditemukan dari reaksi dan pengamatan atas pengalaman yang baru dihayati tadi, fase menggeneralisasi atau merumuskan prinsip-prinsip berdasarkan keseluruhan pengalaman yang sudah dijalani sebagai hasil belajar, dan fase mengaplikasikan atau membangun tekad dan rencana untuk menerapkan hasil belajarnya itu dalam situasi kehidupan sehari-hari. Uraian tentang masing-masing langkah juga perlu dilengkapi dengan penjelasan tentang penataan ruang dan alokasi waktu yang diperlukan.

Seperti sudah disinggung, inilah roh atau jiwa dari program kecil atau modul psikoedukasi. Tanpa kehadiran siklus pembelajaran ini secara utuh, program kecil atau modul psikoedukasi ini akan kehilangan makna bahkan sia-sia. Dalam praktik penyelenggaraan modul psikoedukasi seringkali hanya terfokus pada fase aktivitas. Akibatnya, bisa terjadi bahwa dalam satu modul yang mengolah satu topik disajikan lebih dari satu aktivitas, yang kadang-kadang mengusung tema atau *learning points* berlainan yang kurang relevan dengan topik yang sedang dibahas. Atau sebaliknya, sebuah aktivitas yang mengusung *learning points* persis seperti yang dimaksudkan dalam topik modul kegiatan justru hanya disajikan sebagai selingan. Lazimnya peserta memang gembira ria menjalani modul kegiatan yang penuh aktivitas semacam itu, namun sebenarnya tanpa menangkap satu pun *learning points* atau memperoleh tambahan khazanah pengetahuan-ketrampilan sebagai hasil belajar yang semestinya mereka capai. Seperti dinyatakan Pfeiffer (1974), jika hal itu terjadi, artinya seluruh

modul kegiatan hanya berhenti pada fase aktivitas belaka, maka program psikoedukasi semacam itu sesungguhnya mengalami degradasi serius dan terperosok menjadi sekadar “fun and games” (h.1).

- 7. *Media.*** Perlu diidentifikasi berbagai media dan sarana pembelajaran lain yang diperlukan untuk melaksanakan atau mendukung pelaksanaan berbagai langkah kegiatan, meliputi:
 - a. *Handouts* berisi paparan materi.
 - b. Aneka lembar kerja, seperti Lembar Kerja Pribadi dan Lembar Kerja Kelompok.
 - c. *Slides*, film, rekaman audio berisi pidato, nyanyian, musik, beserta alat pemutar masing-masing, dan sebagainya.
 - d. Gambar, teks puisi, teks nyanyian, dan benda-benda tertentu.
 - e. Koran bekas, majalah bekas, barang-barang bekas lain.
 - f. *Overhead projector, laptop computer, dan viewer.*
 - g. Alat-alat seperti kertas flap, kertas HVS, kertas gambar, pensil warna, spidol, gunting, lem, dan sebagainya.
- 8. *Evaluasi.*** Pada akhir kegiatan lazimnya perlu dilakukan evaluasi. Ada paling tidak dua macam evaluasi, yaitu evaluasi hasil dan evaluasi proses. Evaluasi hasil bertujuan mengetahui sejauh mana peserta telah mengalami perubahan seperti direncanakan. Tergantung dari kebutuhan, hasil bisa dievaluasi pada taraf kognitif, afektif, perilaku, atau ketiganya. Idealnya evaluasi bisa dilaksanakan sampai ke taraf tingkah laku. Namun pada tahap selesai menjalani kegiatan, seringkali dianggap memadai jika evaluasi dilaksanakan lewat apa yang disebut *I learned statements* atau pernyataan tentang hasil belajarku (**Lampiran H**). Evaluasi hasil wajib dilakukan pada akhir setiap modul.

Evaluasi proses bertujuan mengungkap kesan atau penilaian peserta terhadap berbagai aspek penyelenggaraan kegiatannya, meliputi antara lain (**Lampiran I**):

- a. Organisasi kegiatan (pengaturan waktu, tempat, fasilitas, dsb.).
- b. *Performance* fasilitator (dan *peer facilitator*, jika ada).
- c. Manfaat kegiatan.
- d. Komentar pribadi dan/atau saran.

Jika program psikoedukasi yang diselenggarakan dalam rangka menggarap topik tertentu terdiri dari sejumlah modul, evaluasi proses tidak harus dilakukan pada akhir setiap modul, melainkan bisa digabung dan dilaksanakan pada akhir modul terakhir. Sebaliknya, jika hanya terdiri atas satu modul, maka evaluasi proses tersebut juga perlu dilakukan pada akhir modul yang bersangkutan. Pembahasan lebih lanjut tentang evaluasi akan dipaparkan pada Bab 9.

9. **Sumber.** Komponen ini mencantumkan berbagai sumber pustaka dan atau sumber lain yang dipakai sebagai acuan dalam menyusun aneka langkah dalam program kecil atau modul psikoedukasi ini.

B. Contoh Program Kecil atau Modul

Pada bagian ini akan disajikan sebuah contoh program kecil atau modul psikoedukasi yang mengolah topik “Etika Watak dan Etika Topeng”. Topik ini diturunkan dari program pelatihan “Tujuh kebiasaan manusia yang sangat efektif” karya Stephen Covey (1994). Sebagaimana diketahui, aslinya program pelatihan Covey bertujuan mengembangkan tujuh macam *life skills*, yaitu (1) menjadi proaktif, (2) memulai dengan tujuan akhir dalam pikiran (hidup berdasarkan prinsip), (3) manajemen pribadi (mendahulukan

hal yang harus didahulukan), (4) berpikir menang-menang (prinsip-prinsip kepemimpinan antarpribadi), (5) berusaha untuk memahami lebih dahulu, baru kemudian dipahami (prinsip-prinsip komunikasi), (6) mewujudkan sinergi (prinsip-prinsip kerja sama kreatif), dan (7) mengasah gergaji (prinsip-prinsip pembaruan diri yang seimbang).

Tiga ketrampilan hidup yang pertama merupakan landasan bagi penguasaan diri atau yang oleh Covey disebut “Kemenangan pribadi,” sedangkan tiga ketrampilan hidup berikutnya adalah landasan bagi pengembangan ketrampilan sosial atau yang oleh Covey disebut “Kemenangan publik.” Ketrampilan ketujuh atau terakhir bertujuan membantu mengembangkan keenam ketrampilan dasar tersebut menjadi semakin sempurna serta menjadi berurut-berakar sebagai kebiasaan.

Di luar tujuh ketrampilan hidup tersebut ada satu ketrampilan lain yang sesungguhnya juga menjadi salah satu gagasan pokok Covey khususnya terkait dengan *character building*, yaitu pentingnya mengembangkan *etika watak* di tengah arus besar godaan menjalani hidup secara mudah dan dangkal dengan mengembangkan *etika topeng*. Ketrampilan terakhir ini sebenarnya bisa menjadi sejenis sintesis bagi ketujuh ketrampilan hidup lainnya. Marilah kita lihat, bagaimana topik tersebut bisa diolah menjadi sebuah modul psikoedukasi.

1. Topik

Etika Watak dan Etika Topeng

2. Tujuan

a. Tujuan Umum

Pada akhir kegiatan diharapkan peserta:

- 1) memahami konsep Etika Watak dan Etika Topeng,
- 2) memahami keunggulan dan kelemahan Etika Watak dan Etika Topeng,

- 3) memiliki niat untuk mengukuhkan pilihan atas Etika Watak sebagai pedoman hidup.

b. Tujuan Khusus

Pada akhir kegiatan diharapkan peserta:

- 1) bisa membedakan ciri-ciri orang yang meraih sukses lewat Etika Watak dan lewat Etika Topeng,
- 2) bisa menunjukkan keunggulan dan kelemahan Etika Watak dan Etika Topeng,
- 3) bisa menjelaskan apakah selama ini dirinya lebih digerakkan oleh Etika Watak atau Etika Topeng,
- 4) bisa menunjukkan akibat-akibat positif dan negatif dari etika hidup yang selama ini dianutnya, Etika Watak atau Etika Topeng,
- 5) bisa merumuskan niat dan rencana untuk mengukuhkan pilihannya atas Etika Watak yang telah dijalankannya selama ini, atau untuk mengubah diri ke arah hidup berdasarkan Etika Watak jika merasa bahwa selama ini masih lebih condong menerapkan Etika Topeng.

3. Waktu

Dua jam (**120 menit**).

4. Tata Ruang

- a. Sebuah ruang berukuran 10 x 12 meter persegi dengan ventilasi dan penerangan yang baik,
- b. Kursi dilengkapi papan alas tulis sebanyak 40 buah untuk peserta, ditata setengah lingkaran atau membentuk huruf U
- c. Dua pasang meja kursi untuk fasilitator dan kofasilitator diletakkan di depan di antara kedua ujung kiri-kanan deretan kursi peserta.

- d. Sebuah papan tulis diletakkan di depan, di sebelah kiri-belakang kursi fasilitator dan kofasilitator.
- e. Sebuah layar OHP atau kertas flap beserta standarnya diletakkan di sebelah kanan-belakang kursi fasilitator dan kofasilitator.

5. Materi

Ada dua cara untuk mencapai keberhasilan dalam hidup. Cara pertama adalah dengan mempelajari atau mengembangkan sejumlah prinsip dasar dan mengintegrasikannya ke dalam watak kita masing-masing sehingga bisa diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Prinsip-prinsip dasar yang dimaksud, yang terpenting adalah **kejujuran, kerendahan hati, kesetiaan, pengendalian diri, keberanian, keadilan, kesabaran, ketekunan, kesederhanaan, sopan-santun, dan *fair play***. Cara ini lebih sulit dan lebih lama, namun akan menghasilkan keberhasilan sejati dan kebahagiaan abadi. Keseluruhan prinsip dasar ini disebut **Etika Watak**.

Cara kedua adalah dengan menguasai tehnik “menjual diri” dan mengembangkan sikap mental “menjilat.” Di sini keberhasilan lebih ditentukan oleh kesan baik, sikap dan perilaku manis-menarik, ketrampilan dan teknik memperlicin hubungan dengan orang lain. Cara ini lebih mudah dan lebih cepat, namun penuh rekayasa bahkan menipu, mendorong orang menggunakan kiat-kiat untuk membuat orang lain menyukai dirinya, berpura-pura tertarik untuk mengambil hati sampai mendapatkan apa yang diinginkan dari orang lain, atau menggunakan tekanan dan ancaman. Cara yang tidak menghasilkan keberhasilan sejati dan kebahagiaan abadi ini disebut Etika Topeng (lihat *handout*, **Lampiran A**).

6. Prosedur

a. *Fase Mengalami*

- 1) Peserta dibagi ke dalam kelompok-kelompok terdiri atas 5 orang atau *kuintet*. Setiap kuintet diminta menunjuk ketua dan penulis (**3 menit**).
- 2) Kepada setiap kuintet diberikan **satu set kartu** terdiri dari **sepuluh gambar tokoh** (contoh kartu, **Lampiran B**). Fasilitator menunjukkan bahwa pada setiap kartu:
 - a) halaman depan memperlihatkan foto seorang tokoh
 - b) halaman belakang memuat keterangan singkat tokoh yang bersangkutan; peserta boleh menambahkan informasi lain dari khazanah pengetahuan mereka tentang setiap tokoh.

Setiap kuintet diminta mempelajari gambar-gambar itu secara cermat namun cepat (**7 menit**).

- 3) Lalu fasilitator membagikan satu **Lembar Kerja Kelompok** kepada setiap kuintet (**Lampiran C**). Dalam kuintet dan dituliskan dalam Lembar Kerja Kelompok, peserta diminta bersama-sama:
 - a) Menyebutkan **nama** setiap tokoh.
 - b) Menyebutkan **profesi** setiap tokoh.
 - c) Menyebutkan **prestasi** dan/atau **keberhasilan lain** (kelebihan, kekuatan, dan sebagainya) yang membuat setiap tokoh itu terkenal. Jika banyak, cukup diminta menyebutkan satu atau dua yang mencocok.
 - d) Mendiskusikan **cara-cara** setiap tokoh itu mencapai prestasi/keberhasilan masing-masing yang menonjol. **Mereka mengandalkan apa untuk mencapainya** (kecantikan, kepandaian, kerja keras, kesabaran, dan sebagainya)?

- e) Menyebutkan **kelemahan**, **kekurangan** dan/atau **cela** mencolok yang dimiliki oleh setiap tokoh.
- f) Membagi sepuluh tokoh itu ke dalam **dua** kelompok berdasarkan penilaian mereka tentang:
 - Mana yang lebih besar **jasa**-nya bagi kelompok tertentu atau masyarakat luas?
 - Mana yang lebih **abadi** kebahagiaannya?

Maka diperoleh dua kelompok tokoh, masing-masing terdiri dari **lima** orang dan bisa disebut **Kelompok I** dan **Kelompok II**. Penulis cukup menuliskan angka Romawi I atau II di belakang setiap tokoh pada kolom terakhir dalam Lembar Kerja Kelompok.

Catatan: Sebaiknya fasilitator memandu peserta mengisi Lembar Kerja Kelompok secara klasikal, kolom demi kolom) (**30 menit**)

b. **Fase Mempublikasikan**

- 4) Tanpa mengubah tempat duduk sebagai kuintet, secara bergiliran semua (atau beberapa) kuintet diminta *sharing*-kan hasil kerja mereka kepada pleno. Manfaat akan dipetik bila terjadi kontroversi atau silang pendapat antarkuintet menyangkut satu atau lebih tokoh yang didiskusikan. (**10 menit**)

c. **Fase Memroses**

- 5) Masih dalam **kuintet**, fasilitator membagikan **Lembar Kerja Pribadi** kepada setiap peserta (**Lampiran D**). Lalu secara **sendiri-sendiri** dan menggunakan Lembar Kerja Pribadi peserta diminta merefleksikan (**20 menit**):
 - a) Aneka prestasi, keberhasilan, keunggulan, atau kelebihan yang dimilikinya dan yang selama ini membuat dirinya dikenal orang (terkenal). Peserta diminta menyebutkan hal tersebut paling banyak

sepuluh buah, dituliskan urut dari atas ke bawah dalam kolom pertama Lembar Kerja Pribadi.

- b) Cara-cara pretasi, keberhasilan, keunggulan, atau kelebihan itu dicapai: seperti cara-cara yang ditempuh oleh **Kelompok I** atau **Kelompok II** sebagaimana diidentifikasi pada butir 3).f).
- c) Akibat-akibat positif atau negatif dari ditempuhnya cara-cara mencapai prestasi, keberhasilan, keunggulan, atau kelebihannya itu terhadap: (1) dirinya sendiri, berupa **perasaan pribadi**; dan (2) **hubungannya dengan orang lain**.

d. Fase Membuat Generalisasi

- 6) Tanpa mengubah tempat duduk sebagai kuintet, namun kini dalam rangka kegiatan pleno (**15 menit**):
 - a) Fasilitator meminta satu atau dua peserta secara perseorangan men-*sharing*-kan hasil refleksi pribadinya.
 - b) Fasilitator menanggapi *sharing* itu seraya memberikan lektoret tentang **Etika Watak dan Etika Topeng** (bahan dari materi yang disajikan dalam *handout*).

e. Fase Mengaplikasikan

- 7) Dalam kuintet, peserta diminta (**15 menit**):
 - a) Saling men-*sharing*-kan hasil refleksi masing-masing yang terekam dalam Lembar Kerja Pribadi secara bergiliran.
 - b) Saling menolong dalam hal merumuskan niat untuk:
 - (1) Menjadi semakin kukuh-mantap dalam memilih **Etika Watak** sebagai pedoman hidup (bagi yang sudah melaksanakan atau menghayatinya); atau:
 - (2) Berubah ke arah hidup berdasarkan **Etika Watak** (bagi yang belum melaksanakan/menghayatinya).

Setiap peserta diminta menuliskan niatnya dalam **kolom terakhir** pada Lembar Kerja Pribadi.

- 8) Fasilitator membubarkan kuintet dan meminta peserta kembali ke tempat duduk masing-masing. Demi mengukuhkan niat para peserta untuk mengembangkan diri dan dalam kelompok pleno (**20 menit**):
 - a) Fasilitator meminta salah satu peserta maju untuk membacakan puisi “Aku” karya Chairil Anwar (**Lampiran E**).
 - b) Kegiatan ditutup dengan menyanyikan lagu “*Walk with me, oh my God*” karangan Estelle White (**Lampiran F**). Lagu dinyanyikan secara bersama-sama secara lengkap satu kali. Sesudah itu seorang peserta diminta membacakan terjemahannya dalam bahasa Indonesia, “*Dampingilah aku, ya Tuhan*” (**Lampiran G**). Peserta lain mengiringinya dengan menyenandungkan lagunya. Selesai dibacakan terjemahannya, sekali lagi semua peserta menyanyikannya secara lengkap bersama-sama.

f. Evaluasi

Karena diandaikan program psikoedukasi dalam rangka mengolah topik ini hanya terdiri atas satu modul kegiatan, maka sebagaimana sudah disinggung di atas, pada akhir kegiatan perlu dilakukan setidaknya dua macam evaluasi, yaitu evaluasi hasil dan evaluasi proses. Contoh evaluasi hasil dengan “*I learned statements*” dan contoh evaluasi proses masing-masing bisa diperiksa pada Lampiran I dan J.

7. Media

- a. Satu set gambar berukuran kartu pos berisi sepuluh gambar terdiri atas **lima** tokoh ber-**Etika Watak**, meliputi: Mohammad Hatta, Chairil Anwar, Mahatma Gandhi, Ibu Theresa, dan

Henry Ford; serta **lima** gambar tokoh ber-**Etika Topeng**, meliputi: Liz Taylor, Maradona, Raquel Welch, Jennifer O'Neill, dan Farrah Fawcet. Seperti sudah disinggung, pada sisi belakang masing-masing gambar diberikan keterangan singkat tentang tokoh yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa penggolongan kesepuluh tokoh ke dalam dua kategori **bersifat relatif**. Sungguh tidak *fair* “menghakimi” seseorang sebagai begini atau begitu secara mutlak. Sebaliknya kiranya masih bisa diterima untuk menyebut seseorang secara relatif lebih begini atau begitu dibandingkan seseorang lain, khususnya dalam rangka menolong orang lain mengembangkan diri.

- b. Lembar Kerja Kelompok dan Lembar Kerja Pribadi.
- c. Naskah puisi berjudul “Aku” karya Chairil Anwar.
- d. Teks nyanyian berjudul “*Walk with me, oh my God*” karya Estelle White.
- e. Terjemahan nyanyian, “Dampingilah aku, ya Tuhan.”
- f. *Handout*, “Etika Watak dan Etika Topeng.”

8. Sumber Pustaka

- a. Covey, S.R. (1994). *Tujuh Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- b. Rogacion, M.R.E., R.G.S. (1996). *Tumbuh Bersama Sahabat (Jilid 2)*. Yogyakarta: Kanisius.

C. Beberapa Saran Praktis

Psikolog atau konselor yang memimpin penyelenggaraan sebuah program kecil atau modul psikoedukasi tertentu disebut **fasilitator**. Dalam menjalankan tugasnya dia bisa dibantu oleh seorang psikolog atau konselor lain dengan kualifikasi setara

dengan dirinya sebagai **kofasilitator**, atau dibantu oleh seseorang lain dengan kualifikasi lebih rendah dari dirinya sebagai **asisten fasilitator**, atau dibantu oleh seseorang yang dipilih dari antara kelompok yang didampingi sebagai **peer facilitator** atau **fasilitator sebaya**. Berikut ini disampaikan beberapa saran praktis yang perlu diperhatikan dan mungkin perlu diterapkan oleh fasilitator dalam penyelenggaraan program kecil atau modul psikoedukasi.

1. Fasilitator

Fasilitator bisa memainkan beraneka macam peran sesuai dengan jenis *life skill* atau ketrampilan yang sedang dipelajari bersama. Aneka peran yang dimaksud meliputi: (a) **sumber informasi**, memberikan informasi kepada peserta lewat lekturet atau ceramah pendek, bahan-bahan audiovisual, atau bahan-bahan tercetak (lazimnya berupa *hand-outs*); (b) **model** atau **contoh**, memberikan contoh demonstrasi atau peragaan *life skills* yang sedang dipelajari bersama; (c) **nara sumber**, yaitu gabungan antara sumber informasi dan model sekaligus; serta (d) **pemimpin** dan **konselor** kelompok.

Sebagaimana sudah disinggung, agar bisa menjalankan perannya secara efektif, seorang fasilitator dituntut memiliki hal-hal sebagai berikut: (a) pemahaman dan penguasaan yang mendalam tentang jenis *life skills* yang akan diajarkan; (b) kemampuan berkomunikasi yang baik, yaitu mampu mengungkapkan diri secara jelas, mampu mendengarkan dan menanggapi orang lain dengan efektif, dan memiliki kepekaan terhadap kebutuhan orang lain; (c) kemampuan memimpin; (d) penguasaan yang mendalam atas aneka metode atau teknik pembelajaran yang relevan; (e) memiliki kepribadian yang matang, penyabar, jujur, dan tulus sehingga mudah mendapatkan kepercayaan dari para peserta. Jika akan melibatkan asisten fasilitator atau fasilitator sebaya, mereka pun

perlu memiliki aneka karakteristik dan ketrampilan tersebut dalam kadar yang secara minimal dipandang memadai.

2. Pemilihan Peserta

Menurut Gazda (1989), manakala kurikulum *life-skills* dilaksanakan di lingkungan sekolah, perusahaan, atau komunitas untuk tujuan prevensi, tidak perlu dilakukan penyaringan calon peserta. Semua siswa, karyawan, atau anggota dalam kelompok-kelompok yang sudah ada bisa dilibatkan sebagai peserta. Namun ada satu hal yang perlu diperhatikan. Karena peserta dipilih berdasarkan asumsi bahwa mereka memiliki defisit dalam hal *life-skills* tertentu, maka perlu diusahakan agar kelompok bersifat homogen menyangkut *life-skills* yang bersangkutan. Perbedaan menyangkut hal-hal lain, seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan sebagainya, sepanjang tidak terlalu mencolok, justeru bisa memperkaya pembelajaran kelompok.

3. Besarnya Kelompok

Menurut Gazda (1989), penentuan tentang besar-kecilnya kelompok sebenarnya terkait dengan faktor-faktor lain, seperti usia peserta dan sifat kegiatannya. Mendampingi anak-anak dalam jumlah terlalu besar lebih sulit daripada mendampingi kelompok remaja atau dewasa. Pelatihan dengan sesi-sesi yang panjang lebih cocok untuk kelompok yang tidak terlalu besar. Prinsip umumnya, makin kecil kelompok makin baik. Selain itu, sebaiknya jumlah kelompok genap, supaya jika diperlukan mudah dibagi ke dalam pasangan-pasangan. Secara teoretis menurut Gazda (1989), ukuran kelompok yang cukup ideal untuk ditangani oleh seorang fasilitator adalah: (a) kecil, meliputi 6-8 peserta; (b) besar, meliputi 12-14 peserta. Jika ukuran kelompok lebih besar lagi, misal sebesar kelas dalam seting sekolah (20-30 peserta) atau bahkan sampai mencakup 40 peserta, maka diperlukan dua fasilitator atau seorang fasilitator dibantu minimal seorang *peer facilitator* atau fasilitator sebaya.

4. Media

Pada dasarnya, jenis media atau sarana pembelajaran yang bisa digunakan dalam psikoedukasi tidak terbatas. Beberapa jenis media penting yang bisa disebut di sini adalah: (a) media audiovisual, meliputi bukan hanya peralatan *display* melainkan juga *record* atau rekamnya, agar bisa memberikan umpan balik berupa rekaman; (b) bahan audio-visual berupa CD berisi lagu-lagu, film, rekaman peristiwa, dan sebagainya; (c) bahan bacaan berupa buku sumber, *hand-outs*, artikel, dan sebagainya; (d) berbagai teknik eksperiensial yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mencoba, merasakan, dan menghayati berbagai ketrampilan, seperti simulasi, *role playing*, sosiodrama, *live in*, dan sebagainya; dan (e) sarana evaluasi-diri, berupa kuesioner, *check lists*, termasuk evaluasi lisan atau tatap muka dari fasilitator dan fasilitator sebaya.

5. Tata Tertib

Tata tertib atau *ground rules* adalah aneka aturan dan persyaratan yang perlu dikomunikasikan sejak awal kepada peserta menjadi sejenis *standard operating procedures (SOP)* kelompok. Yang terpenting di antaranya adalah: (a) konfidensialitas, yaitu apa saja yang berlangsung dalam kelompok, lebih-lebih ungkapan-ungkapan yang muncul dalam *sharing* pribadi, tidak boleh dijadikan bahan omongan atau gosip dengan siapa pun; (b) kehadiran, khususnya perlu ditegaskan sejauh mana keterlambatan atau bahkan ketidak-hadiran dalam sesi-sesi kegiatan bisa diterima; (c) cara berpakaian; peserta dipersilakan mengenakan pakaian yang nyaman dan sopan; untuk peserta wanita lazimnya hal itu berarti mengenakan setelan baju dan celana panjang atau model celana lain, namun bukan rok.

6. Pelaksanaan *Sharing* dan Diskusi

Dalam pelaksanaan *sharing* atau diskusi, fasilitator perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Mengatur peserta agar mengambil posisi duduk berhadapan bila hanya berdua atau melingkar sehingga bisa saling melihat wajah bila kelompok terdiri atas lebih dari dua orang.
- b. Menekankan kepada peserta bahwa tidak boleh memotong pembicaraan teman. Khusus dalam *sharing* juga tidak boleh menyangkal atau membantah ungkapan teman.
- c. Mengingatkan peserta bahwa *sharing* maupun partisipasi dalam diskusi memang bersifat suka rela. Namun, setiap peserta diharapkan ambil bagian secara aktif.
- d. Mengingatkan peserta bahwa mereka harus berbicara sungguh-sungguh dari hati dan/atau pikirannya, tidak mengada-ada atau dibuat-buat.
- e. Mengingatkan peserta bahwa mereka harus sungguh-sungguh saling mendengarkan dan menanggapi seperlunya.

7. Pengungkapan Diri

Seperti dinyatakan oleh Rogacion, RGS (1996), para peserta biasanya senang bila diberi kesempatan untuk mengungkapkan diri, baik gagasan maupun perasaan mereka, maka:

- a. Sebaiknya fasilitator mengingatkan kepada peserta agar siapa pun yang selesai berbicara mempersilakan peserta lain untuk ikut mengungkapkan diri. Perlu selalu diingatkan bahwa semua peserta bertanggung jawab untuk berperan serta secara aktif dalam semua tahap kegiatan.
- b. Peserta juga perlu selalu diingatkan bahwa saat mengungkapkan diri mereka harus menunjukkan pesannya kepada semua peserta lain yang ada di dalam kelompok. Hal ini bisa dilakukan misalnya, dengan cara mengarahkan pandangan secara

bergiliran kepada setiap peserta lain, bukan hanya kepada salah satu atau sebagian peserta tertentu, atau bahkan hanya kepada fasilitator, saat mengungkapkan diri.

8. Peran Aktif Fasilitator

Saat para peserta sedang masuk dalam sesi kerja kelompok, fasilitator tetap harus menjalankan peran aktif. Peran aktif tersebut bisa berupa:

- a. Mendampingi secara aktif pelaksanaan tugas oleh masing-masing kelompok. Seyogyanya fasilitator berkeliling dari kelompok ke kelompok untuk memantau kinerja mereka, menjelaskan hal-hal tertentu, atau mendorong para peserta agar mempraktikkan aneka ketrampilan yang sudah atau sedang dipelajari sebagaimana mestinya, dan sebagainya.
- b. Dalam pemantauan tersebut fasilitator harus peka dan cepat tanggap terhadap aneka proses kelompok yang mungkin muncul, khususnya bila terjadi konflik atau hambatan interpersonal lainnya.
- c. Saat para peserta masuk dalam sesi refleksi baik secara kelompok maupun secara pribadi, fasilitator seyogyanya juga melakukan refleksi sendiri. Sebagaimana dinyatakan oleh Rogacion, RGS (1996), inilah kesempatan bagi fasilitator untuk meninjau kembali gagasan-gagasannya sendiri, mengevaluasi kinerjanya sendiri, serta mencermati arah perkembangan yang berlangsung dalam kelompok.

9. Lembar Kerja

Hampir setiap modul psikoedukasi dilengkapi dengan satu atau lebih lembar kerja, baik lembar kerja pribadi maupun lembar kerja kelompok. Beberapa hal penting yang perlu diperhatikan berkaitan dengan lembar kerja ini adalah:

- a. Peserta perlu didorong agar mengerjakan atau mengisi setiap lembar kerja dengan sungguh-sungguh dan sekreatif mungkin.
- b. Pada umumnya pengisian lembar kerja akan lebih efektif jika dilakukan bersama-sama butir demi butir di bawah petunjuk fasilitator.
- c. Semua lembar kerja dan bahan lain yang dibagikan kepada peserta tidak perlu ditarik kembali, justru sebaiknya dikukuhkan sebagai milik mereka agar bisa dimanfaatkan sebagai sarana pengembangan diri lebih lanjut.

10. Lain-lain

Beberapa hal penting lain yang perlu diperhatikan oleh fasilitator adalah sebagai berikut:

- a. Semua instruksi atau petunjuk perlu disampaikan satu demi satu sesuai waktu dan tempat yang direncanakan.
- b. Semua bahan baik berupa *handouts*, lembar kerja maupun bahan lain seyogyanya dibagikan kepada peserta secara *piecemeal*, satu demi satu menjelang saat digunakan. Jangan diberikan secara bersamaan, misal diberikan seluruhnya sekaligus pada awal kegiatan dalam bentuk jilidan. Tujuannya antara lain agar perhatian peserta sungguh-sungguh terpusat pada kegiatan yang sedang dilakukan, tidak terpecah ke hal-hal lain yang sudah atau belum dilaksanakan. Dengan begitu minat peserta pada kegiatan yang sedang dilaksanakan kiranya juga akan lebih dibangkitkan, misalnya karena senantiasa merupakan sesuatu yang baru.
- c. Perlu diusahakan agar setiap langkah kegiatan bisa diselesaikan dalam waktu yang disediakan.
- d. Sebagaimana dinyatakan oleh Rogacion, RGS (1996), peserta biasanya senang bila diberi kesempatan untuk dapat berbicara dan berkenalan lebih dekat dengan semakin banyak peserta

lain. Maka, pembagian kelompok kecil untuk berbagai keperluan seperti diskusi dan *sharing* seyogyanya sesering mungkin diganti. Selain memperluas hubungan antarpeserta, pergantian semacam ini seringkali juga berdampak membuah-kan gagasan yang lebih beraneka ragam serta terciptanya iklim yang lebih terbuka dan lebih sehat di kalangan para peserta.

BAB IX

EVALUASI PROGRAM PSIKOEDUKASI

PENYELENGGARAAN program psikoedukasi di lingkungan mana pun di satu sisi tentu memerlukan biaya yang tidak kecil, berupa penyediaan tenaga ahli, akomodasi bagi peserta dan fasilitator, penyediaan aneka bahan dan media, dan sebagainya. Di sisi lain menyadari pentingnya jenis-jenis ketrampilan hidup yang diajarkan bagi perkembangan pribadi dan kesejahteraan masing-masing peserta maupun masyarakat luas, kiranya penting mengembangkan dan melaksanakan sistem evaluasi program psikoedukasi, untuk mengetahui sejauh mana kegiatan tersebut membuahkan hasil seperti yang diharapkan.

Meminjam rumusan yang dikemukakan Goldstein (dalam Landy, 1989) untuk kegiatan pelatihan di lingkungan industri, yang dimaksud evaluasi adalah usaha mengumpulkan informasi secara sistematis baik yang bersifat deskriptif maupun yang bersifat penilaian, yang diperlukan sebagai dasar untuk memilih, menerapkan, menentukan nilai atau manfaat, serta melakukan perubahan-penyempurnaan suatu aktivitas tertentu. Evaluasi program psikoedukasi adalah usaha pengumpulan informasi semacam itu dalam konteks penyelenggaraan program psikoedukasi di lingkungan tertentu, baik lingkungan sekolah, industri, maupun komunitas.

Secara garis besar, ada tiga tujuan utama diselenggarakannya evaluasi terhadap program psikoedukasi. Pertama, mendapatkan informasi dan evidensi apakah *trainees* atau peserta benar-benar sudah mencapai aneka tujuan program psikoedukasi yang dicanangkan. Kedua, memberikan *feedback* untuk menyempurnakan program psikoedukasi yang bersangkutan, khususnya pelaksanaan modul-modul selanjutnya, atau untuk menyempurnakan program psikoedukasi sejenis bagi karyawan lain di masa mendatang. Ketiga, menyajikan bukti-bukti bahwa dana yang dianggarkan untuk program psikoedukasi tersebut sungguh-sungguh mencapai atau memenuhi manfaatnya.

Menyangkut pelaksanaannya Beer dan Bloomer (1986) menyatakan, evaluasi yang baik haruslah memenuhi tiga syarat. Pertama, evaluasi tersebut harus berupa proses berkelanjutan terdiri atas serangkaian langkah yang berurutan, mudah dijalankan, tidak harus mahal, serta yang direncanakan sebelumnya. Kedua, proses itu cukup memanfaatkan tenaga dan sumber daya lain yang tersedia, tidak perlu dicari-cari. Ketiga, proses itu harus menghasilkan informasi yang sah dan terpercaya, serta yang tersedia tepat waktu bagi para pengambil keputusan.

Menurut Landy (1989), persoalan pokok dalam melakukan evaluasi suatu kegiatan seperti program psikoedukasi adalah menentukan apa yang harus dievaluasi. Dalam bab sebelumnya kita sudah melihat, paling tidak ada dua hal yang perlu dievaluasi, yaitu hasil dan proses kegiatan yang diselenggarakan. Mengutip Kirkpatrick (1959, dalam Landy 1989) yang mengembangkan sistem evaluasi pelatihan di lingkungan industri, Landy bahkan menunjukkan bahwa dalam rangka mengevaluasi kegiatan seperti program psikoedukasi ada empat hal yang harus diperhatikan. Empat hal yang harus menjadi sasaran evaluasi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1. Reaksi Peserta.** Bagaimana kesan peserta terhadap kegiatan yang selesai mereka ikuti? Apakah kegiatan itu mereka pandang bermanfaat? Apakah mereka mendapatkan banyak pelajaran baru? Apakah kegiatan itu menyenangkan? Informasi semacam ini lazimnya dijaring dari peserta dengan menyebarkan kuesioner pada akhir kegiatan.
- 2. Hasil Belajar Peserta.** Dari antara berbagai ketrampilan hidup yang dijadikan tujuan kegiatan, berapa banyak yang berhasil diserap atau dikuasai oleh peserta? Informasi semacam ini lazimnya dijaring dengan tes tertentu. Sebagai tes yang bertujuan menguji penguasaan atas ketrampilan hidup tertentu, idealnya tes ini harus mampu mengungkap berbagai dimensi ketrampilan hidup yang dimaksud secara tuntas meliputi baik dimensi kognisi atau pemahaman, afeksi atau sikap-penghayatan, maupun dimensi perilaku perwujudan penguasaan ketrampilan hidup yang bersangkutan. Namun, kadangkala pengujian sampai ke dimensi kognisi atau pemahaman, atau paling jauh sampai dimensi afeksi atau sikap penghayatan atas ketrampilan hidup yang dimaksud, dipandang cukup memadai.
- 3. Perubahan Perilaku Peserta.** Sesudah kembali ke situasi pekerjaan atau kehidupan sehari-hari mereka, seberapa jauh peserta mengalami perubahan tingkah laku yang positif sejalan dengan jenis ketrampilan hidup baru yang diajarkan dalam program psikoedukasi? Dengan kata lain, sejauh mana hasil belajar yang diperoleh dalam program psikoedukasi ditransfer atau diterapkan dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari? Informasi ini bisa dikumpulkan dengan menggunakan *check-list* alias daftar cek atau *rating scales* alias skala penilaian terhadap jenis-jenis tingkah laku tertentu, yang bisa dilakukan oleh yang bersangkutan sendiri

atau oleh orang lain seperti atasan di tempat kerja atau pasangan hidup di rumah.

- 4. Dampak dalam Organisasi.** Bagaimana dampak program psikoedukasi tersebut terhadap kinerja organisasi. Tergantung dari lingkungan tempat program psikoedukasi itu diselenggarakan, istilah organisasi di sini bisa berarti sekolah atau kelas, departemen atau unit tertentu dalam sebuah organisasi bisnis, atau komunitas tertentu. Sebagai contoh, pemberian pelatihan cara membuat jadwal harian bagi siswa-siswi kelas II SMP apakah sungguh-sungguh menghasilkan dampak berupa berkurangnya jumlah murid yang terlambat masuk kelas, meningkatnya ketepatan waktu dalam mengumpulkan pekerjaan rumah, dan akhirnya meningkatnya rerata nilai rapor seluruh mata pelajaran bagi kelompok siswa-siswi tersebut? Contoh lain, pemberian pelatihan kerja sama dalam tim bagi pegawai bagian *packing* di sebuah pabrik sepatu apakah sungguh-sungguh menghasilkan dampak berupa menurunnya jumlah pegawai yang mangkir, menurunnya jumlah kesalahan dalam *packing*, dan meningkatnya jumlah produksi di bagian tersebut? Contoh lain lagi, pemberian pelatihan bertema cita-citaku bagi kelompok remaja Karang Taruna di sebuah desa apakah sungguh-sungguh menghasilkan dampak berupa misalnya, menurunnya kegiatan begadang atau nongkrong semalam suntuk, menurunnya kebiasaan menenggak miras dan merokok, dan meningkatnya kegiatan belajar atau bekerja di kalangan kelompok remaja desa tersebut? Informasi semacam ini bisa dikumpulkan secara formal-sistematis lewat daftar cek atau skala penilaian, atau secara informal lewat pengamatan atasan atau pimpinan yang berwenang.

Dalam dunia evaluasi program psikoedukasi (Landy, 1989), dua hal pertama yaitu reaksi dan hasil belajar peserta lazim disebut *kriteria internal* dengan ciri-ciri utama: (1) berfokus pada apa yang terjadi selama program psikoedukasi berlangsung; dan (2) diukur atau informasinya dikumpulkan sebelum peserta meninggalkan program psikoedukasi. Sebaliknya, dua hal terakhir yaitu perubahan tingkah laku peserta dan dampak dalam organisasi tempat peserta hidup atau berkarya disebut *kriteria eksternal* dengan ciri-ciri utama: (1) berfokus pada aneka perubahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan atau kehidupan sehari-hari peserta; dan (2) diukur atau informasinya dikumpulkan sesudah peserta kembali ke lingkungan pekerjaan atau lingkungan kehidupan sehari-hari mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abella, K.T. (1986). *Building successful training programs. A step-by-step guide*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Anonim (2007). *Reflection circle*. Dipungut tanggal 6 November dari http://www.uvm.edu/~dewey/reflection_manual/
- Beer, V. & Bloomer, A.C. (1986). Levels of evaluation. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 8(4), 335-345.
- Bent, R.J. (1991). The professional core competency areas. Dalam R.L. Peterson, J.D. McHolland, R.J. Bent, E. Davis-Russell, G.E. Edwall, K. Polite, D.L. Singer, & G. Stricker (Eds.). *The core curriculum in professional psychology* (77-81). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bent, R.J. & Cox, R. (1991). Intervention competency. Dalam R.L. Peterson, J.D. McHolland, R.J. Bent, E. Davis-Russell, G.E. Edwall, K. Polite, D.L. Singer, & G. Stricker (Eds.). *The core curriculum in professional psychology* (97-102). Washington, DC: American Psychological Association.

- Bent, R.J., Schindler, N., & Dobbins, J.E. (1991). Management and supervision competency. Dalam R.L. Peterson, J.D. McHolland, R.J. Bent, E. Davis-Russell, G.E. Edwall, K. Polite, D.L. Singer, & G. Stricker (Eds.). *The core curriculum in professional psychology* (121-126). Washington, DC: American Psychological Association.
- Brammer, L.M., & Shostrom, E.L. (1982). *Therapeutic psychology. Fundamentals of counseling and psychotherapy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Byron, W.J., S.J. (1996). Education for business in the Jesuit tradition. *CIS. Review of Ignatian Spirituality*, Vol. XXVII-2(82), 19-29.
- Cremers, A. (1995). *Tahap-tahap perkembangan kepercayaan menurut James W. Fowler. Sebuah gagasan baru dalam psikologi agama*. Yogyakarta: Kanisius.
- Erikson, E.H. (1989). *Identitas dan siklus hidup manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Gazda, G. M. (1989). *Group counselling. A developmental approach* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Gold, S.N. & De Piano, F. (1991). Assessment competency. Dalam R.L. Peterson, J.D. McHolland, R.J. Bent, E. Davis-Russell, G.E. Edwall, K. Polite, D.L. Singer, & G. Stricker (Eds.). *The core curriculum in professional psychology* (89-95). Washington, DC: American Psychological Association.
- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- George, R.L., & Cristiani, T.S. (1981). *Theory, methods, and processes of counselling and psychotherapy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hendricks, J. & Hendricks, C.D. (1977). *Aging in mass society. Myths and realities*. Cambridge, MA: Winthrop.

- Hershenson, D.B., Power, P.W., & Waldo, M. (1996). *Community counselling. Contemporary theory and practice*. Boston: Allyn and Bacon.
- Illback, R.J., Maher, C.A. & Kopplin, D. (1991). Consultation and education competency. Dalam R.L. Peterson, J.D. McHolland, R.J. Bent, E. Davis-Russell, G.E. Edwall, K. Polite, D.L. Singer, & G. Stricker (Eds.). *The core curriculum in professional psychology* (115-120). Washington, DC: American Psychological Association.
- Jubileum ke-25 Panti Wreda "Hanna" Yogyakarta 1979-2004* (2004). Yogyakarta: Panti Wreda "Hanna".
- Landy, F.J. (1989). *Psychology of work behavior* (4th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Lunt, I., Bartram, D., Dopping, J., Georgas, J., Jern, S., Job, R., Lecuyer, R., Newstead, S., Nieminen, P., Odland, T., Peiro, J.M., Poortinga, Y., Roe, R., Wilpert, B., & Hermann, E. (2001). *EuroPsyT. A framework for education and training for psychologists in Europe*. Project carried out with the support of the European Community within the framework of the Leonardo da Vinci Programme.
- McCormick, E.J., & Ilgen, D. (1980). *Industrial psychology* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Nelson-Jones, R. (1982). *The theory and practice of counselling psychology*. London: Holt, Rinehart and Winston.
- Pfeiffer, J.W. & Jones, J.E. (Eds., 1974). *A handbook of structured experiences for human relations training. Volume III*. Amsterdam: Pfeiffer.
- Pfeiffer, J.W. & Jones, J.E. (Eds., 1977). *A handbook of structured experiences for human relations training. Volume VI*. Amsterdam: Pfeiffer

- Pfeiffer, J. W. & Jones J. E. (Eds., 1979). *A handbook of structured experiences for human relations training. Volume VII.* Amsterdam: Pfeiffer.
- Pfeiffer, J.W. & Jones, J.E. (Eds., 1979). *A handbook of structured experiences for human relations training. Volume VII.* Amsterdam: Pfeiffer.
- Pfeiffer, J.W. & Jones, J.E. (Eds., 1981). *A handbook of structured experiences for human relations training. Volume VIII.* Amsterdam: Pfeiffer.
- Pfeiffer, J.W. & Jones, J.E. (Eds., 1985). *A handbook of structured experiences for human relations training. Volume X.* Amsterdam: Pfeiffer.
- Polite, K. & Bourg, E. (1991). Relationship competency. Dalam R.L. Peterson, J.D. McHolland, R.J. Bent, E. Davis-Russell, G.E. Edwall, K. Polite, D.L. Singer, & G. Stricker (Eds.). *The core curriculum in professional psychology* (83-88). Washington, DC: American Psychological Association.
- Prawitasari, J.E. (2003). *Psikologi klinis: Dari terapan mikro ke makro.* Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Reinhart, B. (1979). *Career education. From concept to reality.* New York: Gregg Division, McGraw-Hill.
- Rogacion, M.R.E., R.G.S. (1996). *Tumbuh bersama sahabat (Jilid 2).* Yogyakarta: Kanisius.
- Sinurat, R. H. Dj. (1996). *Handout bimbingan kelompok.* Naskah tidak diterbitkan.
- Sinurat, R.H.Dj., Supratiknya, A., & Retno Priyani, M.J. (1989). *Survei kebutuhan siswa di SMA Katolik di Daerah Istimewa Yogyakarta.* Laporan penelitian tidak dipublikasikan. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan, IKIP Sanata Dharma.

- Stoltz, P.G. (1997). *Adversity quotient. Turning obstacles into opportunities*. New York: John Wiley & Sons.
- Supratiknya, A. (1983). *Bimbingan kelompok. Bab II*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Umum, IKIP Sanata Dharma.
- Supratiknya, A. (1995). *Komunikasi antar pribadi. Tinjauan psikologis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Trierweiler, S.J. & Stricker, G. (1991). Research and evaluation competency: Training the local clinical scientist. Dalam R.L. Peterson, J.D. McHolland, R.J. Bent, E. Davis-Russell, G.E. Edwall, K. Polite, D.L. Singer, & G. Stricker (Eds.). *The core curriculum in professional psychology* (103-113). Washington, DC: American Psychological Association.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Umbara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Bandung: Citra Umbara.
- Watson, R.I. (1978). *The great psychologists* (edisi ke-4). Philadelphia: J.B. Lippincott.
- Weiss, B.J. (1991). Toward a competency-based core curriculum in professional psychology: A critical history. Dalam R.L. Peterson, J.D. McHolland, R.J. Bent, E. Davis-Russell, G.E. Edwall, K. Polite, D.L. Singer, & G. Stricker (Eds.). *The core curriculum in professional psychology* (13-21). Washington, DC: American Psychological Association.
- Winkel, W.S. (1991). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). *SQ. Memanfaatkan kecerdasan spiritual dalam berpikir integralistik dan holistik untuk memaknai kehidupan*. Bandung: Mizan.

Lampiran A

ETIKA WATAK DAN ETIKA TOPENG

Handout

Ada dua cara untuk mencapai keberhasilan dalam hidup. Cara pertama adalah dengan mempelajari atau mengembangkan sejumlah prinsip dasar dan mengintegrasikannya ke dalam watak kita masing-masing sehingga dapat diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Prinsip-prinsip dasar yang dimaksud, yang terpenting adalah **kejujuran, kerendahan hati, kesetiaan, pengendalian diri, keberanian, keadilan, kesabaran, ketekunan, kesederhanaan, sopan-santun, dan *fair-play***. Cara ini lebih sulit dan lama, namun akan menghasilkan keberhasilan sejati dan kebahagiaan abadi. Keseluruhan prinsip dasar ini disebut **ETIKA WATAK**.

Cara kedua adalah dengan menguasai tehnik “menjual diri” dan mengembangkan sikap mental “menjilat.” Di sini keberhasilan lebih ditentukan oleh kesan baik, sikap dan perilaku manis-menari, ketrampilan dan tehnik melicinkan hubungan dengan orang lain. Cara ini lebih mudah dan cepat, namun penuh rekayasa bahkan sering menipu, mendorong orang menggunakan kiat-kiat untuk membuat orang lain menyukai dirinya, berpura-pura tertarik untuk mengambil hati sampai mendapatkan apa yang diinginkan dari orang lain, atau menggunakan tekanan dan ancaman. Cara yang tidak menghasilkan keberhasilan sejati dan kebahagiaan abadi ini disebut **ETIKA TOPENG**.

Lampiran B

CONTOH KARTU BERGAMBAR TOKOH



Dr. Haji Mohammad Hatta (Batuampar, 12 Agustus 1902-Jakarta, 14 Maret 1980), adalah negarawan, proklamator Indonesia, wakil presiden Republik Indonesia pertama. Nama sewaktu lahir: **Mohammad Chattar**, kemudian dipanggil dengan nama sayang **Khatta**; lama-kelamaan menjadi **Hatta**. Orang tuanya pedagang sekaligus ulama di daerahnya. Pendidikan: *ELS* (1916); *MULO* (1919); Sekolah Menengah Dagang Jakarta (1921). Ke Rotterdam belajar di Nederland Handelshogeschool, tamat dengan gelar Drs. Dalam ilmu Dagang (1932). Sejak di *MULO* Padang ia sudah giat berkecimpung dalam berbagai organisasi pergerakan: 1934-1935 dipenjarakan pemerintah Belanda; 1935-1936 dibuang ke Boven Digul, Irian Jaya; 1935-1942 dipindah ke Bandanaera; Februari 1942

dipindahkan ke Sukabumi, 9 Maret 1942 dibebaskan; 17 Agustus 1945 bersama Soekarno atas nama seluruh rakyat Indonesia memproklamasikan kemerdekaan Indonesia; 18 Agustus 1945 wakil presiden RI pertama.

Karangannya antara lain: *Economische wereldbouw en machtstegenstellingen* (1926); *Portrait of a patriot, Selected writings* (1972) dan *Pikiran-pikiran di bidang ekonomi untuk mencapai kemakmuran yang merata di tahun 1974*. Selain itu banyak menulis karangan dalam berbagai surat kabar, majalah Indonesia seperti *Indonesia Merdeka, Daulat Rakjat, Ilmu dan Masyarakat; Panji Islam, Pedoman Masyarakat*, dan *Dunia Dagang*.



Farrah Fawcett menjadi sangat populer setelah membintangi serial televisi *Charlie's Angels* (1976). Saat masih berstatus menikah dengan suaminya, ia menjalin hubungan dengan aktor Ryan O'Neal sampai membuahkan anak. Karirnya sebagai bintang film televisi terus menanjak. Puncaknya, ia memperoleh nominasi untuk hadiah *EMMY* pada dasawarsa delapan-puluhan.

Lampiran C

LEMBAR KERJA KELOMPOK

Etika Watak dan Etika Topeng

Nama/Nomor Kelompok :

Ketua :

Penulis :

Anggota :

.....

.....

No.	Tokoh			Cara mencapai Prestasi (Mengandalkan apa?)	Kelemahan/ Kekurangan/ Cela	Kelompok I atau II
	Nama	Profesi	Prestasi			
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

Lampiran E

NASKAH PUISI “AKU” KARYA CHAIRIL ANWAR

Etika Watak dan Etika Topeng

AKU

**Kalau sampai waktuku
'ku mau tak seorang 'kan merayu
tidak juga kau**

Tidak perlu sedu sedan itu

**Aku ini binatang jalang
Dari kumpulannya terbang
Biar peluru menembus kulitku
Aku tetap meradang, menerjang
Luka dan bisa 'ku bawa berlari**

**Berlari
Hingga hilang pedih peri**

**Dan aku akan lebih tidak peduli
Aku mau hidup seribu tahun lagi**

Lampiran F

NASKAH NYANYIAN "WALK WITH ME, OH MY GOD"

:tika Watak & Etika Topeng

"Walk with me, oh my God"

Words and Music: Estelle White

Chorus

Walk with me, oh my God, through the darkest
 night and brightest day. Be at my side, on God,
 hold my hand and guide me on my way.

1. Some-times the road seems long, my en-er-gy is spent.
 Then, God, I think of you and I am gi-ven strength.

2. Stones often bar my path
 and there are times I fall,
 but you are always there
 to help me when I call.

Lampiran G

NASKAH TERJEMAHAN NYANYIAN “DAMPINGILAH AKU, YA TUHAN”

Etika Watak dan Etika Topeng

Syair dan lagu: Estelle White

Chorus:

Dampingilah aku, ya Tuhan
Melewati kelam malam dan terik siang
Tinggallah di sisiku, ya Tuhan
Gamitlah dan bimbinglah aku.

1. Kadang jalan terasa jauh
Tenagaku terkuras habis
Lalu, 'ku berpaling padaMu
Dan aku pun Kau kuatkan
2. Bebatuan menghalangi langkahku
Kadang aku pun jatuh
Namun Kau selalu di sana
Siap membantu kala kupinta

Lampiran H

PERNYATAAN TENTANG HASIL BELAJARKU (*I learned statements*)

Nama : NIM/NIP :
Topik : Tanggal :

Dari pengalamanku mengikuti modul kegiatan ini:

1. Saya belajar bahwa saya
2. Saya menjadi sadar bahwa saya
3. Saya menjadi yakin bahwa saya
4. Saya teringat kembali bahwa saya
5. Saya perhatikan bahwa saya
6. Saya menemukan bahwa saya
7. Saya heran bahwa saya
8. Saya senang dan bangga bahwa saya
9. Saya sedih dan kecewa bahwa saya
10. Saya putus dan nyatakan bahwa saya akan

(Tidak perlu semua diisi, cukup salah satu dari nomor 1-7 mewakili aspek kognitif; salah satu dari nomor 8-9 mewakili aspek afektif; dan nomor 10 aspek konatif).

Lampiran I

LEMBAR EVALUASI PROSES

Nama : NIM/NIP :

Topik : Tanggal :

Nilailah kegiatan yang telah Anda ikuti ini dengan menggunakan skala berikut:

1 = Sangat kurang

2 = Kurang

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat baik

No.	Aspek yang dinilai	Skala penilaian				
		1	2	3	4	5
1.	Alokasi waktu.					
2.	Tempat pertemuan.					
3.	Kualitas makanan					
4.	Kuantitas makanan.					
5.	Kualitas minuman.					
6.	Kuantitas minuman.					
7.	Fasilitas (bahan berisi materi, latihan, alat).					
8.	Relevansi topik/topik-topik.					
9.	Organisasi/sistematika topik-topik.					
10.	Fasilitator: Kemampuan menjelaskan.					
11.	Fasilitator: Kemampuan menjawab pertanyaan.					
12.	Fasilitator: Kemampuan membangkitkan minat.					
13.	Kesempatan berbagi gagasan/pengalaman antar peserta.					
14.	Kesempatan berbagi gagasan/pengalaman antara peserta dan Fasilitator.					
15.	Manfaat kegiatan.					

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

16. Manfaat utama yang Anda peroleh dari kegiatan ini?
17. Topik-topik yang ingin Anda perdalam (untuk bahan kegiatan mendatang)?
18. Topik-topik baru yang ingin Anda pelajari (untuk bahan kegiatan mendatang)?
19. Komentar/saran Anda?

Lampiran J

PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERBASIS IMAN ((PKBI)

Kepemimpinan bukan lagi berarti “*command and control*” atau memerintah dan mengendalikan, melainkan “menyadari dan mendayagunakan aneka peran yang berlainan dalam sebuah organisasi”. Menurut konsep kepemimpinan kolaboratif ini, setiap orang di dalam suatu organisasi bisa menjadi pemimpin, maka tanggung jawab memimpin organisasi bergeser dari semula terpusat kepada satu atau segelintir orang, ke seluruh warga organisasi. Setiap warga dalam sebuah organisasi berbagi tanggung jawab di dalam memimpin atau menjalankan aneka peran kepemimpinan.

Maka, peran dan tanggung jawab seorang pemimpin juga bergeser, dari memerintah ke mendampingi, dari *telling* atau memberi arahan ke melibatkan, dari mendelegasikan ke bekerja sama dengan kolega dan bawahan.

Proses pengambilan keputusan pun bergeser ke arah proses pengambilan keputusan kelompok. Salah satu jenis pengambilan keputusan kelompok adalah yang diajarkan oleh Ignasius Loyola, seorang imam dan pendiri ordo Serikat Yesus (Byron, S.J., 1996). Agar mudah diingat dan dipahami, metode pengambilan keputusan cara Ignasian ini kita sebut **Pengambilan Keputusan Berbasis Iman**, disingkat **PKBI**.

Prinsip-Prinsip dan Langkah-Langkah

1. Setiap pengambilan keputusan perlu didasarkan pada hasil **discretio** dalam bahasa Latin atau **discernment** dalam bahasa Inggris atau **diskresi** dalam bahasa Indonesia, yaitu proses pemeriksaan cermat dan mendalam, baik terhadap **fakta-fakta**

(*judgment of facts*) sekitar pokok persoalan yang hendak diputuskan maupun terhadap **tanggapan perasaan** (*judgment of feelings*) pribadi-pribadi yang terlibat di dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

2. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:
 - a. Pertama-tama, beberkanlah semua data dan informasi yang relevan.
 - b. Berdasarkan data dan informasi yang tersedia, lakukanlah pemeriksaan fakta secara cermat, menyeluruh, dan mendalam (*judgment of facts*).
 - 1) Apakah informasi yang kita miliki tepat dan memadai?
 - 2) Apakah fakta-fakta tersebut “nyambung” dan masuk akal?
 - c. Berdasarkan hasil pemeriksaan fakta, ajukanlah pertanyaan: “Lantas, kini apa yang akan kita lakukan?”
 - 1) Lazimnya, kita dihadapkan pada aneka opsi, masing-masing menawarkan suatu pilihan yang bisa kita ambil, masing-masing menawarkan segi baik tertentu.
 - 2) Lantas, timbanglah kemungkinan dan kebaikan dari masing-masing opsi dengan perasaan yang muncul dalam diri kita sebagai tanggapan jiwa kita terhadap masing-masing opsi itu. Lazimnya kita akan merasakan perasaan tertentu di dalam jiwa kita terhadap setiap opsi yang terbuka kepada kita, entah berupa perasaan damai, atau sebaliknya, perasaan cemas, kecewa, atau perasaan negatif lain.
 - d. Lakukanlah pemeriksaan secara cermat dan mendalam, asal-usul perasaan tersebut. Apakah perasaan itu berasal dari Roh Allah yang mencoba memperingatkan kita pada sesuatu? Atau, apakah perasaan itu hanya berasal dari diri kita sendiri? Khususnya, dari hasrat egois kita untuk terus

menikmati *status quo*, sehingga perasaan cemas itu tidak lain adalah ungkapan penolakan kita terhadap perubahan? Dengan kata lain, dalam *assessment of feelings* ini tugas kita adalah membedakan, apakah tanggapan perasaan kita menghadapi sebuah opsi itu akibat pengaruh setan (*diabolical influence*) atau sungguh-sungguh sesuai dengan kehendak Allah (*the quest of God's will*).

3. Agar mampu melakukan diskresi atau membuat keputusan yang baik, yaitu memilah-milah semua unsur bukan hanya menyangkut pokok yang hendak diputuskan melainkan juga perasaan-perasaan yang terkait dengan pokok itu, ada empat **disposisi** atau **kesiapan batin** yang harus kita miliki:
 - a. Kesiapan untuk bergerak ke arah mana pun yang dikehendaki Allah, alias **bebas secara radikal** (*radically free*). Artinya, bebas dari segala bentuk pamrih atau dalih pribadi.
 - b. Kesiediaan untuk membagikan segala sesuatu yang telah dianugerahkan oleh Allah kepada kita, alias **murah hati secara radikal** (*radically generous*).
 - c. Kesiapan untuk menderita jika Allah menghendaki demikian, alias **sabar secara radikal** (*radically patient*).
 - d. Kerinduan untuk dipersatukan dengan Allah dalam doa, alias **spiritual secara radikal** (*radically spiritual*).
4. Bagaimana langkah-langkah tersebut diwujudkan dalam proses pengambilan keputusan kelompok?
 - a. Masing-masing anggota kelompok perlu mengidentifikasi alasan-alasan **pro** dan **kontra** terhadap setiap opsi yang dibahas, selanjutnya mengungkapkan *judgment of facts*-nya itu secara terbuka dan terus terang. Inilah **diskresi fakta**.
 - b. Selanjutnya, masing-masing anggota kelompok mengungkapkan tanggapan perasaannya terhadap baik segi positif

maupun segi negatif dari pokok atau opsi yang akan diambil. Inilah **diskresi perasaan**.

- c. Konflik atau persuasi boleh terjadi hanya pada fase awal, yaitu saat memutuskan dan merumuskan pokok atau opsi yang akan diolah lebih lanjut dalam diskresi kelompok.
 - d. Bagaimana kelompok dapat mengetahui baik-buruknya keputusan yang telah mereka ambil? Ukurannya adalah **perasaan damai** yang muncul di kalangan seluruh anggota kelompok. Perasaan damai ini semestinya bahkan sudah harus muncul lebih awal dalam proses. Indikasinya adalah jika setiap anggota kelompok merasa bebas untuk mengungkapkan aneka keberatan menyangkut pokok atau opsi yang sedang dibahas, di hadapan semua anggota kelompok yang lain. Jika akhirnya keputusan berhasil disepakati dan seluruh keberatan atau ganjalan itu lenyap digantikan oleh perasaan damai, itulah tanda bahwa kehendak Allah telah bekerja dan terwujud di tengah kelompok itu. *Voting* atau pemungutan suara tidak diperlukan. Gerutu dan kasak-kusuk tidak perlu terjadi. Rasa dipersatukan di dalam kelompok meningkat.
 - e. Perasaan damai itu bahkan sudah harus dimulai lebih awal lagi, yaitu sejak berhasil dirumuskan visi-misi organisasi yang sungguh-sungguh dipahami, diterima, dan dihayati oleh setiap anggota. Selanjutnya, setiap keputusan yang diambil harus selaras dengan visi-misi organisasi. Jika itu terjadi, perasaan damai akan muncul dalam hati setiap pribadi anggota, sedangkan rasa dipersatukan dalam kelompok pun akan dikukuhkan.
5. Kesimpulan: Prosedur utuh pengambilan keputusan kelompok berbasis iman dalam sebuah organisasi akan mencakup langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Simaklah statuta, anggaran dasar dan rumah tangga, rumusan visi-misi, nama (*brand name*), motto atau slogan organisasi Anda. Apakah semua itu memungkinkan organisasi atau institusi Anda beroperasi atau menjalankan aneka tugas pokoknya **dalam kehendak Allah** (*under God*)?
- b. Sisihkan saat-saat hening sebelum dan selama pertemuan-pertemuan dalam rangka pengambilan keputusan berlangsung. Berilah kesempatan kepada masing-masing pribadi untuk mencairkan aneka bentuk ketegangan antar pribadi, mengatasi kecemasan, serta saling bertukar perasaan dan pandangan pribadi. Alasan: **Saling percaya adalah syarat mutlak dalam pengambilan keputusan kelompok.**
- c. Berilah kesempatan kepada masing-masing pribadi untuk berperan serta secara penuh dalam proses, dengan mempersilakan masing-masing mengemukakan pendiriannya sejak awal.
- d. Berilah kesempatan kepada masing-masing pribadi untuk mengungkapkan semua *uneg-uneg* atau ganjalan hatinya, serta berikanlah juga **saat hening** untuk merefleksikan sumber ganjalan hatinya itu.
- e. Aturlah kesempatan untuk mengungkapkan alasan-alasan **pro** serta kesempatan untuk mengungkapkan alasan-alasan **kontra** terhadap masing-masing pokok persoalan penting. Masing-masing pribadi diberi kesempatan untuk bicara.
- f. Setelah semua langkah tersebut dilalui dengan baik, salah seorang (lazimnya yang ditunjuk atau diterima sebagai ketua) perlu mencoba merumuskan konsensus atau kesimpulan-kesepakatan yang muncul. Konsensus atau kesimpulan sementara ini perlu dilontarkan, untuk mendapatkan tanggapan dari seluruh pribadi yang hadir

dalam kelompok. Jika semua menerima dan menyepakatinya, tercapailah konsensus atau kesimpulan sejati. Jika masih ada ganjalan, hal itu perlu dibicarakan bersama secara terbuka, sampai akhirnya dicapai kesepakatan sejati. Hanya jika sangat terpaksa, *voting* atau pemungutan suara boleh ditempuh.

TENTANG PENULIS



Dr. A. Supratiknya, dosen Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta. Tamat dari Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada (Drs., 1980) dan dari *Department of Psychology, College of Social Sciences and Philosophy, University of the Philippines, Diliman (Ph.D., 1992)*. Pernah mengikuti *Fulbright Visiting Scholar Program* di *Center for Cross-Cultural Research, Department of Psychology, Western Washington University, Bellingham*, dan *School of Psychology, Florida Institute of Technology, Melbourne, Amerika Serikat (2003-2004)*. Menjadi anggota Himpunan Psikologi Indonesia (Himpsi), *American Psychological Association*, dan *International Association for Cross-Cultural Psychology*. Dalam Kongres Internasional IACCP Ke-18, 11-15 Juli 2006, di *Isle of Spetses, Yunani*, terpilih sebagai *Regional Representative* untuk wilayah Asia Tenggara masa bakti 2006-2008. Menulis dan menerjemahkan sejumlah buku, menulis artikel, dan melakukan penelitian tentang psikologi, dengan perhatian khusus pada psikologi budaya dan pendidikan.